



**ETUD**

EŞİTLİK ARAŞTIRMALARI VE  
TOPLUMSAL UYGULAMALARI DERNEĞİ

# ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINA YÖNELİK AYRIMCILIK

**TURİZM SEKTÖRÜNDE KADINLARIN  
ÇALIŞMA HAYATINDA YAŞADIKLARI ŞİDDET VE TACİZ**

**MUĞLA-BODRUM ÖRNEĞİ**

# ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINA YÖNELİK AYRIMCILIK: TURİZM SEKTÖRÜNDE KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA YAŞADIKLARI ŞİDDET VE TACİZ MUĞLA-BODRUM ÖRNEĞİ

## Hazırlayanlar

Aysun DANIŞMAN  
Çisem EKİZ GÖKMEN  
Derya UYSAL

## Katkıda Bulunanlar

Saniye DEDEOĞLU  
Aynur DİK  
Feyza TANER  
Filiz TAYLOR  
Zeliha TUNCA

## Tasarım

Kurtuluş KARAŞIN



 [etud.sear@gmail.com](mailto:etud.sear@gmail.com)   [etud\\_sear](https://twitter.com/etud_sear)



Bu yayın, Etkiniz AB Programı kapsamında Avrupa Birliği finansal desteği ile üretilmiştir. Bu yayının içeriğinden yalnızca Eşitlik Araştırmaları ve Toplumsal Uygulamaları Derneği (ETUD) sorumludur ve hiçbir şekilde Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmamaktadır.

# ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINA YÖNELİK AYRIMCILIK

TURİZM SEKTÖRÜNDE KADINLARIN  
ÇALIŞMA HAYATINDA YAŞADIKLARI ŞİDDET VE TACİZ

MUĞLA-BODRUM ÖRNEĞİ

Mayıs 2024, Muğla

# Kısaltmalar

<b>AHSB</b>	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
<b>BM</b>	Birleşmiş Milletler
<b>C190</b>	Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin ILO 190 Sayılı Sözleşme
<b>CEDAW</b>	Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
<b>ÇSGB</b>	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>ETUD</b>	Eşitlik Araştırmaları ve Toplumsal Uygulamaları Derneği
<b>ILO</b>	Dünya Çalışma Örgütü
<b>KEFEK</b>	Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu
<b>KHK</b>	Kanun Hükmünde Kararname
<b>KSGM</b>	Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü
<b>ŞÖNİM</b>	Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri
<b>TBMM</b>	Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>TİHEK</b>	Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu



# İçindekiler

<b>Yönetici Özeti</b> .....	<b>4</b>
<b>1 Giriş</b> .....	<b>8</b>
<b>2 Mevcut Durum</b> .....	<b>12</b>
2.1 İşyerinde Kadına Yönelik Şiddet ve Taciz.....	13
2.2 İşyerinde Kadına Yönelik Şiddet ve Tacize İlişkin Çerçeve Düzenlemeler .....	14
<i>Uluslararası Sözleşmeler</i> .....	14
<i>Ulusal Mevzuat</i> .....	17
<i>Kamu Politikaları ve Kurumsal Yapılanma</i> .....	19
<i>Muğla-Bodrum Yerelinde Yürütülen Faaliyetler</i> .....	22
<b>3 Kadınların Çalışma Hayatında Uğradıkları Şiddet ve Tacizi İzleme Çalışması: Yöntemsel Bir Yaklaşım</b> .....	<b>25</b>
<b>4 Kadınların Çalışma Hayatında Uğradıkları Şiddet ve Tacizi İzleme Çalışması: İzleme Bulguları</b> .....	<b>26</b>
4.1 Psikolojik Şiddet ve Taciz .....	27
4.2 Ekonomik Şiddet.....	30
4.3 Fiziksel Şiddet.....	32
4.4 Cinsel Şiddet ve Taciz .....	35
<b>5 İşyerinde Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele ve Baş Etme Stratejileri</b> .....	<b>38</b>
5.1 Enformel Mücadele ve Baş Etme Stratejileri .....	39
5.2 Formel Mücadele ve Baş Etme Stratejileri .....	40
<b>6 Kadınlar Neden Şiddetle Mücadele Mekanizmalarına Başvurmuyor?</b> .....	<b>42</b>
<b>7 Sonuç</b> .....	<b>44</b>
<b>Kaynakça</b> .....	<b>48</b>
<b>Ekler</b> .....	<b>51</b>

# Yönetici Özeti

Şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma ortamı temel bir insan hakkıdır. Bu hakkı düzenlemeye yönelik uluslararası sözleşme, bildirme ve hedeflere rağmen dünya genelinde işyerinde şiddet ve taciz özellikle kadınlar için önemli bir sorun olmaya devam ediyor.



Kadınlara yönelik şiddet ve taciz, tüm sektörlerde ve meslek gruplarında mevcut. Ancak bazı sektörlerde ve mesleklerde çalışan kadınlar istihdamdaki durumları, çalıştıkları işin türü ve çalışma koşulları dolayısıyla daha fazla risk altında. Turizm sektöründe çalışan kadınlar da bunların başında geliyor.

Bu izleme çalışması, Türkiye'nin en gözde turizm merkezlerinden biri olan Bodrum turizm sektöründe konaklama ve yiyecek-içecek hizmetleri alanında çalışan kadınların işyerinde yaşadıkları şiddet ve tacizi tespit etmeyi, ilgili kurum ve kuruluşlara uluslararası ve ulusal düzeydeki yükümlülüklerini hatırlatmayı ve kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesine katkıda bulunmayı amaçlıyor.



**32**

**izleme  
çalışmasında  
toplam  
32 kadına  
ulaşıldı.**

**Bu kapsamda izleme çalışmasında dört odak grup görüşmesi, altı işveren ve altı kurum görüşmesi gerçekleştirildi.** Odak grup görüşmeleri ile konaklama işletmelerinin kat hizmetlerinde, muhasebe, satış pazarlama ve insan kaynakları gibi ofis biriminde ve yiyecek-içecek hizmeti sunan işletmelerin servis ve mutfak biriminde çalışan toplam 32 kadına ulaşıldı. İşveren görüşmeleri üçü yiyecek içecek, üçü konaklama sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin yetkilileri ile gerçekleştirildi. Son olarak kurum görüşmeleri ise Bodrum Kat Hizmetleri Yöneticileri Derneği (KAHDER), Bodrum Turistik Otelciler, İşletmeciler ve Yatırımcılar Derneği (BODER), Bodrum Ticaret Odası

(BTO), Muğla Barosu, Muğla ŞÖNİM ve Bodrum Belediyesi yetkilileri ile gerçekleştirildi.

İzleme bulguları, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi) ve Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 190 Sayılı Sözleşme (C190) gibi uluslararası yasal çerçeve ve hedefler ile ulusal mevzuata karşın işyerinde şiddet ve tacizin önemli bir sorun olmaya devam ettiğini, Bodrum turizm sektöründe çalışan kadınların psikolojik, ekonomik, fiziksel ve cinsel her türlü şiddet ve tacize maruz kaldığını gösteriyor.

Gerek müşteriler gerek çalışma arkadaşları gerek yönetici ve patronlarının şiddet ve tacize maruz kalan kadınlar ciddi hak ihlallerine uğruyor.

Gerek müşteriler gerek çalışma arkadaşları gerek yönetici ve patronlarının şiddet ve tacize maruz kalan kadınlar bu anlamda ciddi hak ihlallerine uğruyor. Bodrum turizm sektöründe kadınlara yönelik psikolojik şiddet; sözünü kesme, bağırma, yaptığı işi sürekli olarak eleştirme, konuşmama, orada yokmuş gibi davranma, küfredme, cinsel imalar yapma, lakap takma gibi çok çeşitli biçimlerde gerçekleşiyor. Ekonomik şiddet ise, işten çıkarmak için anlamsız işlerin verilmesi, iş tanımını değiştiren ve çalışma koşullarını ağırlaştıran pozisyona geçmeye zorlanma, yükselmesine engel olma ve aynı işi yapan erkek personele göre daha düşük ücret verme şeklinde meydana geliyor. İzleme çalışması sırasında işyerinde kadına yönelik fiziksel şiddetin, hasta, raporlu ve doğum izninde olmasına rağmen çalışmasını isteme, fiziksel olarak ağır gelecek işleri yapmaya zorlama ve fiziksel şiddet uygulama şeklinde gerçekleştiği gözlemlendi. İşyerinde kadına yönelik cinsel şiddet ve taciz ise, cinsel amaçlı dokunma, cinsel saldırı, ısrarlı randevu talebi, söz verilen bir iş veya terfi karşılığında cinsel yakınlaşma talebi, cinsel içerikli resim, video gönderme gibi çeşitli biçimlerde gerçekleşmekte.

İzleme bulguları müşteri ile doğrudan temasta bulunan özellikle kat hizmetleri, bar ve SPA çalışanlarının görece daha fazla şiddet ve tacize maruz kaldığını gösteriyor.

Bulgular, kadına yönelik her türlü ayrımcılık ve şiddetin ortadan kaldırılmasına yönelik uluslararası sözleşmelerin, ulusal mevzuattaki düzenlemelerin ve kamu politikalarının mevcudiyetine rağmen, doğrudan işyerinde kadına yönelik şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin düzenlemelerin yetersiz olduğunun ve işyerinde kadına yönelik şiddet ve taciz ile mücadelede etkin politikalar uygulanmadığının kanıtı niteliğinde. Türkiye'nin C190'a henüz taraf olmaması, sorunun devamlılığının bir işareti.

Turizm sektöründe çalışan kadınların çalıştıkları pozisyon itibarıyla şiddet ve tacize maruz kalma riskleri değişebiliyor. İzleme bulguları müşteri ile doğrudan temasta bulunan özellikle kat hizmetleri, bar ve (her ne kadar doğrudan bir görüşme yapılmasa da aktarılanlardan

İzleme bulguları turizm sektöründe işyerinde kadına yönelik şiddet ve taciz olaylarının kolluk mekanizmalarına ve adli mekanizmalara çok nadir yansıdığını gösteriyor.

hareketle) SPA çalışanlarının görece daha fazla şiddet ve tacize maruz kaldığını gösteriyor. İzleme bulgularını destekler şekilde KAHDER başkanı Tunca da “müşterilerin mahremine (odasına) giren” kat hizmetleri çalışanlarının işyerinde şiddet ve taciz karşısında en dezavantajlı gruplardan biri olduğunu belirtiyor.

İzleme bulguları turizm sektöründe işyerinde kadına yönelik şiddet ve taciz olaylarının kolluk mekanizmalarına ve adli mekanizmalara çok nadir yansıdığını gösteriyor.

Ön büroda çalışırken çekmecenin arkasına düşmüş olan para yüzünden hırsızlıkla suçlanan bir kadının açtığı tazminat davası haricinde kadınlar arasında kendi yaşadıkları olaylar dolayısıyla polise giden veya dava açan yok. Kolluk ve adli mekanizmalara yansıyan, kadınların şahit oldukları olayların sayısı ise iki elin parmaklarını geçmiyor. Yansıyan olaylar daha ziyade fiziksel şiddet ve taciz. İzleme bulguları, ispatlayamayacağını veya bir sonuca ulaşmayacağını düşünme, uzun-yorucu ve maliyetli bir süreç olması, siciline işleneceği endişesi, işsiz kalma ve ölüm korkusu, ataerkil düşünce yapısı sonucu suçun kendisinde aranacağı endişesi gibi çeşitli nedenlerin kadınları şiddetle mücadele mekanizmalarına başvuru konusunda alıkoyduğunu gösteriyor.

**CEDAW, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, İstanbul Sözleşmesi ve C190** gibi uluslararası sözleşmeler ve eylem planları ile ulusal mevzuat, işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesi, çalışanın korunması ve yaşanacak şiddet ve taciz olayları sonucu çalışanın yaşayacağı mağduriyetin devamının önlenmesinden hükümeti ve işvereni sorumlu tutuyor. İşyerinde şiddet ve tacizin engellenmesine yönelik önlemleri uygulamaya dönük bir strateji benimsemek, her türlü şiddet ve tacizi kanunla yasaklamak, uygulama ve izleme mekanizmaları oluşturmak veya mevcut olanları güçlendirmek, şiddet ve taciz olaylarının denetimi ve incelenmesini sağlamak hükümetlerin temel yükümlülükleri arasında. Ancak uygulamanın başarısı için işverenlerin bu amaçlar doğrultusunda hareket etmesi ve yükümlülüklerini yerine getirmesi gerek.

İzleme çalışması bulguları kadınların çalıştıkları işyerlerinin büyük bir çoğunluğunda şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması konusunda bir işletme politikası olmadığını gösteriyor.

İzleme çalışması bulguları kadınların çalıştıkları işyerlerinin büyük bir çoğunluğunda şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması konusunda bir işletme politikası olmadığını gösteriyor. Var olduğunu söyleyenler ise tam teferruatlı olmadığından bahsediyor. İşveren ve kurum görüşmelerinde işyerinde kadına yönelik şiddet ve taciz konusunda kurum içi politika geliştirilmediğini gözlemiş bulunuyoruz. İşyerlerinde yaşanan ya da yaşanabilecek şiddet ve taciz olayları sonrasında kadınların mağduriyetinin devamının önlenmesi noktasında da ciddi sorunlar mevcut. Yöneticilerin işyerlerinde yaşanan şiddet olaylarının işletmenin itibarını olumsuz etkileyeceğini düşünmeleri, şiddet

Yaşanan şiddet ve taciz olaylarında yöneticilerin taraflar arasında arabuluculuğu yaygın bir strateji olarak karşımıza çıkıyor.



müşteri kaynaklı ise “müşteri her zaman haklıdır” düşünce yapısı ile hareket etmeleri bu tür olayları adli ve kolluk mekanizmalarına intikal etmeden örtbas etmeye çalışmalarına neden oluyor. Yaşanan şiddet ve taciz olaylarında yöneticilerin taraflar arasında arabuluculuğu yaygın bir strateji olarak karşımıza çıkıyor. Ancak, bu arabuluculuk faaliyetleri, kadınların haklarını arama sürecini engelleyerek yaşanan hak ihlalinin daha da derinleşmesine yol açıyor ve sorunun görünür olmasının önünde bir engel oluşturuyor.

**Bu anlamda C190’ın hükümet tarafından onaylanması, işyerinde şiddet ve tacizi önlemek için etkin bir mevzuatın geliştirilmesine olanak sağlayacak.** Mevcut ulusal düzenlemelerin tüm şiddet ve taciz türlerini içerecek şekilde gözden geçirilmesi ve ilgili kanunların, özellikle 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun’un ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun C190 ile uyumlu hale getirilmesi önemlidir. İşyerlerinde şiddet ve tacizin önlenmesi için işletmelere politika belirleme yükümlülüğü getirilmesi, kamu kurumlarının düzenli veri toplaması, eğitim ve farkındalık çalışmalarının düzenlenmesi gibi önlemler kadınların hak ihlallerini önlemek için gereklidir. Ayrıca, Bodrum Belediyesi’nin C190’ı kabulünün ardından yürüttüğü ve yürüteceği faaliyetlerin izlenmesi, kadınların çalışma koşullarına etkisinin belirlenmesi açısından önemlidir.

Toplumsal eşitsizlikleri araştırmayı ve bu eşitsizlikleri yaşayan kırılgan grupların güvencesizliklerinin ortadan kaldırılması için savunu ve müdahale yöntemlerinin geliştirilmesini amaçlayan Eşitlik Araştırmaları ve Toplumsal Uygulamaları Derneği (ETUD) olarak izleme çalışmasının turizm sektöründe çalışan kadınların işyerinde yaşadığı hak ihlallerini görünür kılarak kadınların sesi olmasını ve çalışma koşullarının insana yakışır iş kriterlerine uygun hale getirilmesine katkıda bulunmasını umuyoruz.

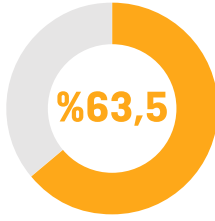
Yine ETUD olarak izleme çalışması kapsamında işyerinde şiddet ve tacize ilişkin bir başvuru rehberi hazırladık. Bu rehber ile bir yandan sektörde çalışan kadınlara işyerinde şiddet ve tacizin hangi şekillerde gerçekleştiğine ve işyerinde şiddet ve tacizle mücadele sürecinde başvuru mekanizmalarına ilişkin bilgilendirme yaparak kadınlardan bu bilgileri sahada yaygınlaştırmalarını bekliyoruz. Diğer yandan da bu rehberin bundan sonraki süreçte kadınların işyerinde uğrayacağı şiddet ve taciz karşısında bize ulaşabilecekleri, desteklerimizin sürekliliğini belirten sistematik izlemenin bir aracı olmasını umuyoruz. Bu anlamda rehberin alana ve sektörde çalışan kadınlara katkı sunacağını düşünüyoruz.

# Giriş

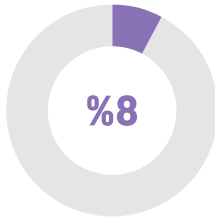
Dünya genelinde en yaygın insan hakları ihlali olan kadına yönelik şiddet, toplumsal ve politik bir sorundur.



**Her beş kadından biri işyerinde cinsel tacize maruz kalıyor.**



Hizmet sektöründe istihdam edilen kadınların oranı



Konaklama ve yiyecek-içecek hizmeti faaliyetlerinde istihdam edilen kadınların oranı

Kadına yönelik şiddet yaygın olarak aile içerisinde ve fiziksel şiddet olarak algılsa ve değerlendirilse de iş yerlerinde, okullarda, kamusal alanlarda yaşanan şiddetin farklı türleri ve tacizler de şiddet kapsamında yer alıyor. Şiddet ve tacizden arınmış bir ortamda yaşama ve çalışma hakkı hem kadınlar hem erkekler için temel insan haklarından birisi.

Bununla birlikte çalışma yaşamında, özellikle de cinsel nitelikte olan ve toplumsal cinsiyete dayanan şiddet ve taciz vakalarının büyük çoğunluğu kadınlar tarafından bildiriliyor. Bu vakalar; genelde toplumsal cinsiyete dayalı güç eşitsizliklerini güçlendiren ayrımcı sosyal norm ve yapılardan kaynaklanıyor (UN, 2023). *Dünya Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2018 yılında hazırladığı raporda dünya çapında her beş kadından birinin işyerinde cinsel tacize maruz kaldığı belirtiliyor (ILO, 2018)*. Bu durum, kadınların iş yaşamında eşitsizlikle mücadelede daha fazla çaba sarf edilmesi gerektiğini vurguluyor.

*Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve taciz tüm sektörlerde ve meslek gruplarında mevcut olmakla birlikte, bazı kadınlar istihdamdaki durumları, çalıştıkları işin türü ya da çalıştıkları sektördeki koşullar nedeniyle şiddet ve tacizden orantısız bir şekilde etkilenebiliyor (UN, 2023)*. Öte yandan, çalışılan ortamda üçüncü kişiler (müşteri, hasta, danışan vb.) ile temasta bulunmak, kadınlar açısından şiddet ve tacize uğrama riskini arttıran önemli bir faktör. *Halkla doğrudan temas hâlinde çalışan kadınların yüzde 42'sinin üçüncü şahıs şiddeti yaşadığı tahmin ediliyor (aktaran ILO ve UN Women, 2020)*. Yapılan çalışmalar turizm sektöründe kadınların varlığının ataerkil toplum yapısı içerisinde kendilerine biçilen roller çerçevesinde şekillendiğini göstermekte. *Çeşitli ülkeler için yapılmış çalışmalarda turizm sektöründe kadınların genellikle kat hizmetleri, yiyecek-içecek servisi gibi işlerde istihdam edildikleri; buna karşılık yönetim kademelerinde görev alan kadın sayısının oldukça az olduğu bulgusu mevcut (Baum, 2013; Elmas, 2007; Li ve Leung 2001)*. Kadınların turizm sektöründe ağırlıklı olarak istihdam edildikleri alanlar, şiddet/tacize daha açık durumda olmalarını beraberinde getirmekte.

Dünya genelinde olduğu gibi Türkiye'de de toplam istihdam içinde en yüksek paya sahip olan kesim hizmetler sektörü (yüzde 57,6) (TÜİK, 2023). Türkiye'de 2023 yılında toplam istihdamın sektörel dağılımı ile uyumlu olarak kadın istihdamının da yüzde 63,5'i hizmet sektöründe gerçekleşmiş durumda. Hizmet sektöründeki kadın istihdamının da yüzde 8'i konaklama ve yiyecek-içecek hizmeti faaliyetlerinde gerçekleşmiş.

Kanımızca, bu çalışmanın kapsamını oluşturan konaklama ve yiyecek-içecek hizmeti faaliyetleri alanında çalışan kadınların oranının düşüklüğü sektördeki çalışma koşullarının zorluğu ve kadınların çalışma sırasında yaşadıkları hak ihlalleri ile bağlantılı. Her sektörde olduğu gibi turizm sektöründe de çalışanlar için çalışma koşullarını zorlu kılan pek çok faktör bulunmakla birlikte, kadınların çalışırken uğradıkları şiddet ve taciz çalışma koşullarını daha da zorlaştıran çok önemli bir sorun.

İşyerinde kadına yönelik şiddetin, kadına verdiği bireysel (*fiziksel, psikolojik, ekonomik*) zararın ötesinde ciddi makroekonomik kayıplara da neden olması söz konusu. İşyerinde şiddet hem kadınların işgücüne katılımları önünde bir engel teşkil ediyor hem de halihazırda çalışanların çalışma koşullarını olumsuz yönde etkileyip verimlilik ve işe devamları hususunda sorun yaratıyor. Bu da sektördeki istihdam koşullarının incelenmesini önemli kılmakta.

Turizm sektöründe kadın istihdamının arttırılabilmesi ancak ve ancak sektördeki çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve kadınların çalışma sırasında uğradıkları şiddet ve tacizin giderilmesi ile mümkün olabilir. Elbette ki sorunu çözenin başlayacağı nokta sorunun tespiti ve boyutlarının belirlenmesidir. Eşitlik Araştırmaları ve Toplumsal Uygulamaları Derneği (ETUD) olarak, toplumsal eşitsizlikleri araştırmak, araştırma odaklı kanıt toplamak, savunuculuğu faaliyetleri ile toplumsal değişimlerin ve işleyişlerin sonucunda ortaya çıkan eşitsizliklerin giderilmesi konusunda politika geliştirmek, geliştirilen politikaların uygulama modelleriyle hayata geçirileceği modelleme çalışmaları yapmak için yola çıkmış çok genç bir sivil toplum örgütüyüz.

Bu izleme çalışması ile, Türkiye'nin en gözde turizm merkezlerinden biri olan Bodrum'da turizm sektöründe konaklama ve yiyecek-içecek hizmetleri alanında çalışan kadınların çalışma sırasında yaşadıkları şiddet ve taciz ile uğradıkları hak kayıplarını tespit etmeyi amaçlıyoruz. Kadınların çalışma yaşamında uğradıkları hak ihlallerini ilgili uluslararası sözleşmeler ve ulusal mevzuat kapsamında gözler önüne serip, ilgili kurum ve kuruluşlara süreçte üstlenmeleri gereken sorumlulukları hatırlatmak istiyoruz.

Okumakta olduğunuz bu raporun hem alandaki diğer çalışmalara hem konu ile ilgili bilgi edinmek isteyen herkese ve en önemlisi de bu çalışmanın konusu olan turizm sektöründe çalışan kadınların çalışma koşullarının insana yakışır iş kriterlerine uygun hale getirilmesine katkıda bulunmasını umuyoruz.

Bu izleme çalışması ile, Türkiye'nin en gözde turizm merkezlerinden biri olan Bodrum'da turizm sektöründe konaklama ve yiyecek-içecek hizmetleri alanında çalışan kadınların çalışma sırasında yaşadıkları şiddet ve taciz ile uğradıkları hak kayıplarını tespit etmeyi amaçlıyoruz.

İzleme çalışmamızın çerçevesi çalışma yaşamında kadına yönelik şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasına ilişkin uluslararası sözleşmeler ve ulusal mevzuata dayanıyor. Mevcut durumda hem genel olarak kadına yönelik şiddetle mücadelede hem de özelinde işyerinde kadına yönelik şiddet ve taciz ile mücadelede etkin politikalar uygulandığını söylemek pek mümkün değil. Türkiye'nin Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) çalışma yaşamında şiddet ve tacizi doğrudan konu alan ilk metni olan 190 Sayılı Sözleşme'ye henüz taraf olamamış olması da adeta sorunun devamlılığının teminatı gibi. Raporunda yer alan bulgular, yapılan izleme çalışması kapsamında gerçekleştirilen dört kurum, altı işveren ve turizm sektöründe farklı pozisyonlarda çalışan kadınlardan oluşturulan dört odak grup görüşmesine dayanıyor. Odak grup görüşmelerine dahil olan 32 turizm sektörü çalışanı kadının deneyimleri bu raporun temel bulgularının dayanağını oluşturuyor.

# Mevcut Durum

2

## 2.1 İşyerinde Şiddet ve Taciz

### İşyerinde şiddet ve taciz deyince ne anlıyoruz?



ILO tarafından yapılmış en kapsayıcı ve geniş tanımı ile “**çalışma yaşamında şiddet ve taciz**” terimi “*fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan, bir defaya mahsus ya da tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları veya bunlarla ilgili tehditleri ifade eder ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de içerir*” (ILO, 2019).

Kadınlara yönelik işyerinde şiddet ve taciz psikolojik, ekonomik, fiziksel ve cinsel şiddet ve taciz şeklinde gerçekleşiyor. Örneğin;

#### \_\_\_Psikolojik şiddet ve taciz

Kadınların duygusal refahına ve psikolojik sağlığına zarar veren şiddet türüdür. İletişim hakkını engelleme, karşılanması zor hedefler ve işle ilgisi olmayan görevler verme; iş performansı için gerekli bilgileri kasıtlı olarak saklama, tehdit etme, korkutma, hakaret etme, bağırma, küfretme, aşağılama, sürekli eleştirme, alay etme, görüşlerini ve çalışmalarını küçümseme, suçlama, dışlama, ötekileştirme gibi şekillerde gerçekleşir.

#### \_\_\_Fiziksel şiddet

Kadının bedenine yönelik kasıtlı saldırılardır. İtip kakma, yumruk atma, tokat atma, ısırma, vurma tekme atma, bıçakla yaralama veya bir nesne fırlatma gibi saldırıları içerir.

#### \_\_\_Ekonomik şiddet

Kadınların maddi bağımsızlıklarına ve refahına zarar veren şiddet biçimidir. Kadının işinde yükselmesine engel olma, mesleki kurslara katılmasına engel olma, aynı işi yapan erkek çalışana göre düşük ücret verme, ücretini vermeme ya da zamanında vermeme, çalışma koşullarını ağırlaştıran bir pozisyona geçmeye zorlama gibi şekillerde gerçekleşir.

#### \_\_\_Cinsel şiddet ve taciz

Kadınların cinsel bütünlüklerine zarar veren şiddet türüdür. Israrlı takip ve randevu talep etme, özel hayatı veya vücuduyla ilgili müdahaleci sorular sorma, cinsel yönelimi hakkında rencide edici yorum veya şakalar yapma, iş veya terfi karşılığında cinsel yaklaşma talebinde bulunma, cinsel içerikli resimler, videolar, e-posta gönderme, öpme, sarılma, cinsel amaçlı dokunma, fiziksel temas, cinsel saldırı, tecavüz gibi şekillerde gerçekleşir.

## 2.2 İşyerinde Şiddet ve Tacize İlişkin Çerçeve Düzenlemeler

### \_\_\_ Uluslararası Sözleşmeler<sup>1</sup>

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizi ilk defa bir insan hakları ihlali olarak tanımlayan uluslararası sözleşme ILO'nun 2019 yılında yayınladığı "Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 190 Sayılı Sözleşme (C190)"dir. C190 ve onunla aynı toplantıda kabul edilen Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Tavsiye Kararı ile çalışma yaşamındaki şiddet ve tacizle mücadele etmek ve şiddet ve tacizin engellenmesine yönelik önlemleri uygulamak için kapsamlı bir strateji benimsemek, her türlü şiddet ve tacizi kanunla yasaklamak, uygulama ve izleme mekanizmaları oluşturmak veya var olanları güçlendirmek, şiddet ve taciz olaylarının denetimi ve incelenmesini sağlamak amaçlanmıştır.

ILO'nun C190'ı yayınlamasının ardından söz konusu sözleşmenin onaylanması ve uygulamaya konulmasına desteği artırmak amacıyla ILO tarafından küresel bir kampanya yürütülmekte, bununla birlikte sözleşmeye atıfta bulunan ve çeşitli kesimlere rehberlik edecek nitelikte pek çok politika belgesi ve rapor hazırlanmakta. Bu raporların bir kısmı yine ILO tarafından hazırlanırken; çeşitli sendikalar, dernekler, kamu kurum ve kuruluşları ile akademik çevreler tarafından da hazırlanan rapor ve çalışmalar mevcut. Yapılan çalışmaların genel çerçevesinin işyerinde şiddet ve tacizin işveren ve çalışan açısından değerlendirilmesi ve söz konusu sözleşmenin ulusal mevzuat ile uyumuna odaklandığını görüyoruz<sup>2</sup>.

190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'ni onaylayan ülkelerde çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin çeşitli yasal düzenlemeler yapıldı. Türkiye henüz sözleşmeyi onaylamamakla birlikte, söz konusu sözleşme farklı sektörlerde gerçekleştirilen toplu müzakerelerin gündemine girmiş bulunuyor. Sosyal taraflar ve özel sektör tarafından kabul edilen "Şiddete Sıfır Tolerans" politika belgelerinde de ilgili sözleşme ile uyumlu maddeler yer alıyor (ILO, t.y.).

Doğrudan çalışma yaşamında şiddeti hedef alan bir sözleşme olmakla birlikte 3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe giren "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)", Birleşmiş

<sup>1</sup> Bu başlık altında değinilen uluslararası sözleşmeler dışında kalan sözleşmeler için EK-1'e bakınız.

<sup>2</sup> Bu çalışmalardan biri ILO'nun 2022 yılında hazırlamış olduğu "Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz: İşverenler için Uygulama Rehberi"dir. Bu rehber C190 ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı'na atıfta bulunarak, işletmeler ve işverenlerin işyerinde şiddet ve taciz sorunlarını önleyecek uygun politikalar ve sistemler yaratmalarına destek olacak bir kılavuz niteliğindedir. "Şiddet ve Tacizle Mücadele İşyeri Politika Belgesi" de yine ILO (2022a) tarafından hazırlanmış, şiddet ve tacizden arındırılmış bir çalışma ortamının sağlanması için gerekli başvuru ve yönlendirme prosedürlerinin oluşturulması ve uygulamaya geçirilmesi amaçlayan bir belgedir. Küresel Sendikalar Koalisyonu (GUF) da 2021 yılında "Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz Kolaylaştırıcı Rehberi" adında, çalışma yaşamında şiddet, taciz ve cinsiyete dayalı şiddet hakkında tartışmayı teşvik etmek amacıyla, C190'ı temel alarak eğitimcilerin eğitimi için bir kılavuz hazırlamıştır.

3 Eylül 1981 ●  
Kadınlara Karşı  
Her Türlü Ayrımcılığın  
Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

19 Ocak 1986 ●  
CEDAW, Türkiye’de  
yürürlüğe girdi.

7 Nisan 2011 ●  
İstanbul Sözleşmesi

11 Mayıs 2011 ●  
Türkiye İstanbul  
sözleşmesini imzalamıştır.

20 Mart 2021 ●  
Türkiye İstanbul  
sözleşmesini feshetmiştir.

Milletler’in (BM) temel insan hakları sözleşmeleri arasında yer alan ve kadın hakları konusunda uluslararası standartları belirleyen ilk sözleşmesidir. Sözleşme Türkiye’de 19 Ocak 1986 tarihinde yürürlüğe girdi<sup>3</sup>. CEDAW’ın temel hedefi, toplumsal yaşamın her alanında kadın erkek eşitliğini sağlamak amacıyla, kalıplaşmış kadın erkek rollerine dayalı önyargıların ortadan kaldırılmasını sağlamak. Sözleşmenin 11. maddesi özel olarak çalışma yaşamında kadına yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik taahhütler içeriyor. Bu maddeye göre taraf devletler istihdam alanında erkekler ile kadınların eşitliğini sağlayacak şekilde kadınlara karşı ayrımcılığı tasfiye etmek için kadınlara aynı hakları (meslekte ilerleme, iş güvenliğine sahip olma, tazminatlar da dahil eşit ücret alma, eşit muamele görme, sosyal güvenlik, çalışma şartlarında güvenlik) tanır.

Kadına yönelik şiddet ve ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik başka bir uluslararası düzenleme de İstanbul Sözleşmesi’dir. “*Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi)*” 7 Nisan 2011’de kabul edilmiş ve 1 Ağustos 2014’te yürürlüğe girmiştir. İstanbul Sözleşmesi de CEDAW’da olduğu gibi taraf devletleri, mevzuatlarındaki ayrımcı yasa ve uygulamaları kaldırmakla yükümlü kılar. Türkiye Sözleşme’yi 11 Mayıs 2011’de imzalamış ve 20 Mart 2021 tarihinde feshetmiştir. İstanbul Sözleşmesi’nde doğrudan çalışmaya yaşamında şiddet ve tacize ilişkin bir düzenleme olmamakla birlikte, Sözleşme kadına yönelik şiddeti “*ister kamusal ister özel alanda meydana gelsin, kadınlara fiziksel, cinsel, psikolojik ve ekonomik acı veya ıstırap veren veya verebilecek olan toplumsal cinsiyete dayalı her türlü eylem veya bu tür eylemlerle tehdit etme, zorlama veya keyfi olarak özgürlükten yoksun bırakma anlamına gelir ve bir insan hakları ihlali ve kadınlara yönelik ayrımcılığın bir biçimi*” olarak tanımlamaktadır. Buradan da mekân fark etmeksizin (işyeri dahil) kadına yönelik her türlü şiddetin kapsama girdiği anlaşılmaktadır.

25-27 Eylül 2015 tarihlerinde gerçekleştirilen Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesi’nde tüm BM üyelerinin imzası ile 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) kabul edilmiştir. SKA, her ülkenin hazırladığı orta ve uzun vadeli kalkınma planları dahil olmak üzere, eylem planları ve bunlara yönelik faaliyetlerin oluşturulmasında yönlendirici olması açısından önem taşır. Bu kapsamda 2030 yılına kadar ulaşılması planlanan toplam 17 ana amaç ve bunlara bağlı 169 hedef belirlenmiştir.

<sup>3</sup> Türkiye açısından şu anda yalnızca 29. maddenin 1. fıkrasına ilişkin çekince yürürlüktedir. Bu madde Sözleşme’nin yorum veya uygulanmasına ilişkin olarak Taraf Devletler arasında uyumsuzluk olması halinde, bunun tahkim veya Uluslararası Adalet Divanı tarafından çözülmesini öngörmektedir.



**Beşinci amaç** “Cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve tüm kadın ve kız çocuklarının güçlenmesi”dir. Bu amacı gerçekleştirmek için belirlenen hedeflerden özellikle ilk ikisi (5.1. Kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türlü ayrımcılığın her yerde sona erdirilmesi; 5.2. Kamuya açık ve özel alanlarda bütün kadınları ve kız çocuklarını hedef alan, insan ticareti ile cinsel ve diğer istismar türleri dahil olmak üzere her türlü şiddetin sona erdirilmesi), kadınların çalışma yaşamında uğradıkları şiddetin ortadan kaldırılması hedefiyle yakından bağlantılıdır.



**Sekizinci amaç** olan “İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme”nin alt hedeflerinden biri ise “8.8. Çalışanların haklarının korunması ve özellikle kadın göçmenler olmak üzere göçmen işçiler ve güvencesiz işlerde çalışan insanlar dâhil bütün çalışanlar için güvenli çalışma ortamlarının geliştirilmesi” olarak belirtilmiştir.



Son olarak **on altıncı amaç** olan “Barış, Adalet ve Güçlü Kurumlar” amacının alt hedefinde de şiddete vurgu vardır: “16.1. Şiddetin tüm biçimlerinin ve şiddete bağlı ölüm oranlarının her yerde büyük ölçüde azaltılması”.



### Anayasa'nın 10. Md.

Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

2004 yılında bu maddeye "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür." cümlesi eklenmiştir.



Çalışma yaşamını düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu'nda 2003 yılında gerçekleşen değişikliklerle işgücü piyasasında kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik düzenlemeler yapılmıştır.

## Ulusal Mevzuat

Başta Anayasa olmak üzere, gündelik yaşamı ve çalışma yaşamını düzenleyen pek çok yasada dolaylı ve doğrudan çalışma yaşamında şiddet ve tacize yönelik düzenlemeler bulunuyor. *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası*'nda çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin doğrudan hüküm bulunmamasıyla birlikte, kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına ve uluslararası sözleşmelerin üstünlüğüne yönelik maddeler mevcut (10. ve 90. maddeler). Anayasa'nın herkesin kanun önünde eşitliğine vurgu yapan 10. maddesi'nde "*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.*" denir. 2004 yılında bu maddeye "*Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.*" cümlesi eklenmiş ve yapılan bu değişiklik ile devlet, kadınların her alanda erkeklerle eşit haklara sahip olması için gerekli düzenlemeleri yapmak ve tedbirleri almakla yükümlü kılınmıştır. 2010 yılında da "*Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.*" cümlesi eklenerek, eşitliğin sağlanması adına pozitif ayrımcılığın önü açılmıştır. Anayasa'nın 90. Maddesi<sup>4</sup> ve 2004 yılında bu maddeye yapılan ekleme<sup>5</sup> ile temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmeler ulusal düzenlemeler karşısında üstün konuma getirilmiştir.

Çalışma yaşamını düzenleyen 4857 sayılı *İş Kanunu*'nda 2003 yılında gerçekleşen değişikliklerle işgücü piyasasında kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik düzenlemeler yapılmıştır. İş Kanunu'nun eşit davranma ilkesini düzenleyen 5. maddesinde, işverenin istihdam ettiği işçiler arasında her ne sebeple olursa olsun ayrımcılık yapamayacağı açıkça belirtilir. Madde 24 ve 25'te ise hakaret, tehdit ve cinsel taciz durumlarının hem işveren hem işçi açısından iş akdinin haklı sebeple derhal fesih sebepleri arasında olduğunu görüyoruz. Kanunun 24. maddesinde işçinin, 25. maddesinde ise işverenin haklı nedenle fesih sebepleri ayrıntılı olarak sıralanır<sup>6</sup>.

5237 Sayılı *Tük Ceza Kanunu*'nda hangi davranışların cinsel taciz sayılacağına dair bir açıklama yer almamakla birlikte, "Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar" başlığı altında cinsel taciz suçuna yönelik dü-

<sup>4</sup> "Türkiye Cumhuriyeti adına yabancı devletlerle ve milletlerarası kuruluşlarla yapılacak antlaşmaların onaylanması, Türkiye Büyük Millet Meclisinin onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlıdır... Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz."

<sup>5</sup> "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır."

<sup>6</sup> Bknz: İş Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>, (erişim tarihi:17.11.2024)



5237 Sayılı Tük Ceza Kanunu'nda "Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar" başlığı altında cinsel taciz suçuna yönelik düzenlemeler bulunur.



6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu Md. 417, işverenin işçiyi koruma borcunun kapsamını düzenler.



6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Md. 4'te, işverenin işçinin işyerindeki sağlık ve güvenliğini sağlamak için her türlü tedbiri almakla yükümlü olduğunu belirtir.



6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun şiddete uğrayan veya şiddete uğrama tehlikesi bulunan kadınların korunması ve şiddetin önlenmesi için alınacak tedbirlere ilişkin usul ve esasları düzenler.

zenlemeler bulunur. Bu başlık altındaki madde 102 ve 105'te işyerinde yaşanabilecek cinsel taciz durumlarına yönelik düzenlemeler mevcuttur. Her iki maddede de cinsel taciz suçunun "hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuzu kötüye kullanılmak suretiyle" ya da "insanların toplu olarak bir arada yaşama zorunluluğunda bulunduğu ortamların ya da "aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle" işlenmesi durumunda belirtilen cezaların arttırılacağı ifade edilmiştir. Ayrıca bu fiil nedeniyle mağdur işi bırakmak zorunda kalmış ise verilecek cezanın 1 yıldan az olamayacağı da aynı maddelerde belirtilir. Mekân fark etmeksizin, kişinin vücut bütünlüğüne ve sağlığına zarar verebilecek fiziksel şiddet olaylarında Türk Ceza Kanunu'nda cezai hükümler bulunuyor (Madde 86 ve 96). Söz konusu hükümlerde, suçun kadına karşı işlenmesi cezayı ağırlaştırıcı sebep olarak karşımıza çıkıyor.

6098 sayılı *Türk Borçlar Kanunu* madde 417, işverenin işçiyi koruma borcunun kapsamını düzenler. Kanun ile işveren, çalışanlarının psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanlar varsa daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü kılınmıştır.

6331 Sayılı *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*'nda işverenin genel yükümlülüklerini düzenleyen madde 4'te, işverenin işçinin işyerindeki sağlık ve güvenliğini sağlamak için her türlü tedbiri almakla yükümlü olduğunu belirtir. Doğrudan şiddet ve taciz ibareleri bulunmamakla birlikte, kapsamın "sağlık ve güvenlik" şeklinde geniş tutulması, işyerindeki her türlü şiddet ve taciz vakalarının da kapsama dahil edildiği şeklinde yorumlanabilir.

6284 sayılı *Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun* şiddete uğrayan veya şiddete uğrama tehlikesi bulunan kadınların korunması ve şiddetin önlenmesi için alınacak tedbirlere ilişkin usul ve esasları düzenler. Kanun'da doğrudan çalışma yaşamında şiddet ve tacize yönelik bir düzenleme olmamasına rağmen; *şiddetin türü ve gerçekleştiği yer* bakımından bir sınırlama yapılmamış olması, işyerinde şiddete uğrayan kadınların da bu kanundan yararlanabileceği anlamına gelir.

Çalışanların psikolojik tacizden (mobbing) korunması amacıyla alınacak tedbirlerin belirlendiği *İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesine Dair Başbakanlık Genelgesi*'nde (2011) işyerinde psikolojik tacizle mücadelenin öncelikle işverenin sorumluluğunda olduğu, işverenlerin çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri almaları gerektiği belirtilir. ÇSGB, *İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesine Dair Başbakanlık Genelgesi*'nin yayınlanmasının ardından 2014 yılında "işyerlerinde psikolojik taciz (mobbing) bilgilendirme rehberi" yayınlamış ve bu rehberde psiko-



lojik tacizin kapsamlı tanımına, örnek olaylara, etkilerine ve mücadele yöntemlerine yer vermiştir.

Görüldüğü üzere mevcut ulusal mevzuat çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin bir alt yapıya sahip olmakla birlikte mevcut düzenlemelerin oldukça yetersiz olduğunu söylemek mümkündür. Bu anlamda ulusal mevzuatın kapsamının genişletilmesi ve yeni düzenlemelerin yapılması zorunludur. Mevcut mevzuatın 190 Sayılı Sözleşme'ye uyumlu hale getirilmesi için yapılacak çalışmalar son derece değerli olacak ve çalışanların yaşadıkları hak kayıplarını azaltabilecektir.

## Kamu Politikaları ve Kurumsal Yapılanma

Kamu politikaları alanında kadın-erkek eşitliğini sarsacak bazı dönüşümler yaşanmıştır. 2011 yılında Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanlığı kaldırılarak bunun yerine Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı kurulmuş ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KGSM) de bu bakanlık bünyesine dahil edilmiştir. İktidardaki partinin "muhafazakâr demokrat" kimliğine sığınarak ve aile kurumunun kutsallığı ve önemi-ne yaptığı vurgu ile gerçekleşen bu dönüşüm, kadın-erkek eşitliğini sağlamakla görevli mekanizmanın ortadan kaldırılması, kadının birey olarak değil ailenin bir unsuru olarak ele alınması anlamına geliyor. Kadının adının silinerek devlet politikaları anlamında güçsüzleştirilmesi, 2021 yılında İstanbul Sözleşmesi'nin feshi ile devam ettirilmiştir.

Buna karşılık kadına yönelik her türlü ayrımcılık ve şiddetle mücadelenin her dönem hükümetlerin politika gündeminde yer bulan bir konu olduğunu görmekteyiz. Son dönemde konuya ilişkin hassasiyet artmış ve konu kamu politikaları anlamında daha görünür bir şekilde ele alınmaya başlanmıştır. 25 Kasım 2023 tarihli ve 32380 sayılı Resmî Gazete'de Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Konulu 2023/16 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Söz konusu genelge ile "Türkiye Yüzyılı" vizyonunda kadına yönelik şiddetin yeri olmadığı bir kez daha vurgulanmış; kadına yönelik şiddetle mücadelede çok yönlü, bütüncül bir yaklaşım ve toplumun tüm kesimlerinin ortak ve kararlı mücadelesiyle yürütülebileceği, kapsamlı düzenlemelerin kararlılıkla uygulanacağı belirtilmiştir.

12. Kalkınma Planı'nın (2024-2028) Kadın bölümünde "*kadınların başta eğitim ve istihdam olmak üzere hayatın tüm alanlarındaki fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarının ve her tür şiddet ve ayrımcılıktan uzak şekilde yaşamalarının sağlanması, her alanda ve düzeyde temsil ve katılımın artırılması*" temel amaç olarak belirlenmiştir. Plan'da doğrudan çalışma yaşamında şiddete ilişkin bir düzenleme olmamakla birlikte 650. maddesinde, işgücü piyasasının istihdam oluşturma kapasitesini azami düzeyde tutabilecek önlemler

12. Kalkınma Planı'nın (2024-2028) Kadın bölümünde "*kadınların başta eğitim ve istihdam olmak üzere hayatın tüm alanlarındaki fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarının ve her tür şiddet ve ayrımcılıktan uzak şekilde yaşamalarının sağlanması, her alanda ve düzeyde temsil ve katılımın artırılması*" temel amaç olarak belirlenmiştir.

arasında “...iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışanları korumaya ve bilinçlendirmeye yönelik tedbirler” alınacağı belirtilir. Daha önce de değindiğimiz gibi işyerinde şiddet ve taciz de bir iş güvenliği sorunu olarak değerlendirilebilir. Plan’da 726. ve 728. Maddeler, kadın erkek fırsat eşitliğinin sağlanması ve kadınların güçlenmesi; kadınların ekonomik, sosyal ve kültürel hayata eşit katılımının yanı sıra eşit işe eşit ücret ilkesinin benimsendiği koşullarda istihdamlarının artırılması hususunda çaba gösterileceğini vurgular (SBB, 2024).

Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele IV. Ulusal Eylem Planı (UEP) (2021-2025) ile ilgili mevzuatın gözden geçirilerek etkin uygulanması, şiddete sıfır tolerans anlayışının tüm plan, program ve politikalara yerleştirilmesi, koruyucu ve önleyici hizmetlerin etkin sunulmasına yönelik kurumsal kapasitenin geliştirilmesi temel hedefler olarak belirlenmiştir. UEP’nin illerde uygulanabilirliğini artırmak amacıyla 81 ilde Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele İl Eylem Planları yürürlükte bulunuyor. UEP’de yer alan faaliyetleri önceliklendirmek ve kurumlar arası iş birliğini güçlendirmek amacıyla da Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Faaliyet Planları hazırlanıp ve uygulanmakta (AHSB, 2021).

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB) (2024) tarafından da kadınların ekonomik ve sosyal yaşama katılımlarının güçlendirilmesi, hak-fırsat ve imkânlardan eşit şekilde yararlanmalarının sağlanması ve kadın erkek eşitliğinin tüm ana plan ve politikalara yansıtılması amacıyla “Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2024-2028)” hazırlanmakta ve uygulanmakta. Son eylem planında Türkiye’de kadının güçlenmesi amacıyla beş temel politika eksenine (eğitim, sağlık, ekonomi, liderlik ve karar alma mekanizmalarına katılım, çevre ve iklim değişikliği) ilişkin mevcut durum, temel amaç, hedefler, stratejiler ve faaliyetler düzenlenmiştir (20 strateji-83 faaliyet). Amaçların gerçekleştirilmesi için belirlenen faaliyetlerden bazıları, çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına ve buna yönelik politikaların ulusal ve yerel düzeyde yaygınlaştırılmasına ve görünürlüklerinin arttırılmasına ilişkin (Faaliyet 1.1; Faaliyet 1.2; Faaliyet 3.1; Faaliyet 3.2). “Çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğinin sağlanması ve şiddetle mücadele kapsamında işyerlerinde şiddete sıfır tolerans ilkesinin benimsenmesi için farkındalık artırma çalışmaları yapılacaktır.” şeklinde belirtilen Faaliyet 3.3. ise doğrudan çalışma yaşamında kadına yönelik şiddetin azaltılmasına odaklanmış ve söz konusu faaliyetin hayata geçirilmesinden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) Çalışma Genel Müdürlüğü’nü sorumlu tutmuştur. Bu kapsamda bu alandaki tüm ulusal ve uluslararası düzenlemeler (AB direktifleri, ILO sözleşmeleri vb.) dikkate alınarak farkındalık artırma çalışmaları yapılacağı; konuyla ilgili rehber, spot filmler, belgeseller, broşür, afiş vb. basılı ve görsel materyaller hazırlanarak çalışanların ve işverenlerin



Kadına yönelik şiddetle mücadele kapsamında ASHB'ye bağlı KSGM bünyesinde faaliyet gösteren Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri (ŞÖNİM) bu konudaki kurumsal yapılanmanın önemli örnekleridir.

bilgi sahibi olması sağlanacağı belirtilmiş. Yine kadınların çalışma yaşamında uğradığı ekonomik şiddetin boyutlarını azaltmak adına Faaliyet 3.5'te "Kadınlarla erkekler arasındaki ücret farkının belirlenmesi ve önlenmesi için veri kaynakları gözden geçirilecek ve Türkiye'deki işgücü yapısı göz önüne alınarak ölçüm araçları geliştirilecektir." denir. Bu faaliyetin yürütülmesinden ise TÜİK sorumlu tutulmuştur.

Türkiye'de doğrudan işyerinde kadına yönelik şiddet ve taciz olaylarını önlemeye yönelik bir kurumsal yapılanma olmamakla birlikte, kadına yönelik her türlü ayrımcılığın ve şiddetin ortadan kaldırılması ve kadının hem toplumda hem ekonomide güçlenmesinin sağlanması için kamu kurumları nezdinde yeniden yapılanmalar gerçekleştirilmekte. Merkezi ve yerel düzeyde oluşturulan izleme mekanizmaları şiddetle mücadelenin önemli unsurlarıdır. Kadına yönelik şiddetle mücadele kapsamında ASHB'ye bağlı KSGM bünyesinde faaliyet gösteren Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri (ŞÖNİM) bu konudaki kurumsal yapılanmanın önemli örnekleridir.

2012 yılında kurulmaya başlanan ŞÖNİM, şiddetin önlenmesi ile koruyucu ve önleyici tedbirlerin etkin bir biçimde uygulanmasına yönelik olarak, şiddete maruz kalan ya da şiddete maruz kalma riski bulunan kişilerin başvurabileceği, danışmanlık, rehberlik ve yönlendirme hizmetleriyle, ihtiyaç duydukları konularda güçlendirici ve destekleyici hizmetleri veren ve izleme çalışmalarını kesintisiz yürüten merkezlerdir. Türkiye genelinde 81 ilde hizmet verirler<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Türkiye'de kadına yönelik şiddet ve taciz olaylarını önlemeye dair diğer kurumsal yapılanmalar için bakınız EK-2.



## Muğla-Bodrum Yerelinde Yürütülen Faaliyetler

Türkiye’de kadınların güçlenmesi ve kadına yönelik şiddetle mücadelede yerel yönetimler de çok önemli bir role sahip. Kurumsal yapılanma olarak; belediyelerin cinsiyet eşitliği birimleri, meclis ihtisas komisyonları, belediyelere bağlı kadın konuk evleri, kadın danışma merkezleri bulunuyor. İzleme çalışmasını yürüttüğümüz Bodrum’da Bodrum Belediyesi özelinde sevindirici ve özel olan gelişme, Belediye’nin “**değişim ve gelişim yerelden başlar**” sloganı ile 30 Kasım 2023’te C190’ı imzalamış olmasıdır. Bodrum Belediyesi C190’ı imzaldıktan sonra, bu sözleşme kapsamında 30 Kasım 2023 tarihinde “*Yerel Yönetimlerde Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi*”ni oluşturmuş; 6 Mart 2024 tarihinde de “*Şiddetle Mücadele Yönergesi*”ni Belediye Meclisinde oy birliği ile kabul etmiştir. Gelecek dönemler içinse Belediye Meclisi tarafından onaylanan “*Şiddetle Mücadele Yönergesi*”nde yer alan komisyonların kurulması, kurum içindeki şiddet ve tacizi önlemeye yönelik çalışmaların yapılmasının planlandığı söylenmiştir.

2023

Bodrum Belediyesi  
30 Kasım 2023’te  
C190’ı imzalamıştır.

2024

6 Mart 2024 tarihinde  
“Şiddetle Mücadele  
Yönergesi” Belediye  
Meclisinde oy birliği  
ile kabul edilmiştir.

Bodrum belediyesi, otellerin sürdürülebilir turizm belgesi alabilmeleri için gerekli olan şiddet ve taciz eğitimlerine de destek vermektedir. Bu kapsamda tarihinde Bodrum Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Büro tarafından 03.04.2024 tarihinde Bodrum Park Resort Otel, 30.04.2024 tarihinde MGallery The Bodrum Hotel Yalıkavak personellerine yönelik “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Şiddet Farkındalığı Eğitimi*” verilmiştir.

İzleme çalışmasını gerçekleştirdiğimiz Bodrum’da kurumsal yapılanma ve yerelinde kadına yönelik şiddetle mücadele ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanında yapılan diğer çalışmaları şöyle özetleyebiliriz:

2019

Bodrum Belediyesi tarafından gerçekleştirilen protokol ile Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Komisyonu oluşturuldu.

2020

Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi (CEMR) Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı imzalandı.

2021

Şiddete maruz kalan veya kalma riski bulunan bireylere sosyal, hukuki ve psikolojik destek sağlayarak, güçlenmelerini sağlamayı amaçlayan Kadın Danışma Merkezi 8 Mart'tan beri faaliyet gösteriyor.

2022

- Yerel Eşitlik Eylem Planı (YEELP) süreci faaliyete geçti.
- Bodrum Belediyesi Kadın Sığınma Evi, Şubat 2022 itibariyle kabule başladı. 40 kişilik kapasitesiyle kadınlara ve çocuklarına destek sağlıyor.
- Mart 2022'de Şiddet Tutum Belgesi imzalandı.
- Aralık 2022'de Bodrum Belediyesi bünyesinde Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü kuruldu. Müdürlüğün amacı toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak, şiddetle mücadele etmek, kadınlarla ve çocuklarla birlikte ekonomik, sosyal, psikolojik ve hukuki destek çalışmalarını yürüterek güçlenmelerine destek olmak olarak belirlendi.

# Yöntemsel Bir Yaklaşım

**Kadınların Çalışma Hayatında Uğradıkları  
Şiddet ve Tacizi İzleme Çalışması**

İzleme çalışmasının yöntemi iki ayak üzerine kurulmuştur. İleri turizm sektöründe çalışan kadınlarla gerçekleştirilen odak grup görüşmeleri, ikincisi ise turizm işletmeleri ve ilgili kurumlarla yüz yüze derinlemesine görüşmelerdir.

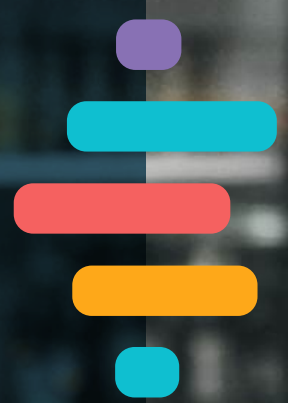
Bodrum turizm sektöründe konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri alanında farklı kademelerde çalışan kadınlarla dört odak grup görüşmesi yaptık. İlk odak grup görüşmesini kat hizmetleri çalışanları ile gerçekleştirdik. İkinci ve üçüncü odak grup görüşmelerini konaklama işletmelerindeki muhasebe, satış pazarlama ve insan kaynakları gibi ofis birimlerinde çalışanlar ile gerçekleştirdik. Son odak grup görüşmesini ise yiyecek-içecek hizmeti sunan restoran/bar çalışanları ile yaptık.

Görüşmeler, 2023 Aralık ayı içerisinde 4-12 kişinin katılımı ile moderatör ve raportör (dernek üyesi akademisyenler) eşliğinde gerçekleştirildi. Odak grup görüşmelerinde toplam 32 kadına ulaşıldı. Görüşmelerde kadınlara işyerinde şiddet denildiğinde ne anladıklarına, işyerinde psikolojik, fiziksel, ekonomik ve cinsel şiddet ve tacize maruz kalıp kalmadıklarına ilişkin yarı yapılandırılmış sorular yönelttik. Ayrıca çalıştıkları işyerinin şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması konusunda bir işletme politikası olup olmadığı ve şiddete uğramaları durumunda kime şikâyetle bulunmaları gerektiğini bilip bilmediklerine ilişkin sorular da sorduk. Kadınların izni ile görüşmelerin ses kaydını aldık.

Kurum ve işverenlerle ise derinlemesine görüşme gerçekleştirdik. Eylül 2023 ve Ocak 2024 tarihleri arasında altı kurumla görüştük. Bu kurumlar Bodrum Kat Hizmetleri Yöneticileri Derneği (KAHDER), Bodrum Turistik Otelciler, İşletmeciler ve Yatırımcılar Derneği (BODER), Bodrum Ticaret Odası (BTO), Muğla Barosu, Muğla ŞÖNİM ve Bodrum Belediyesi'dir (Kadın Danışma Merkezi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Büro). İşveren görüşmeleri kapsamında Eylül 2023 ve Mart 2024 tarihleri arasında üçü yiyecek içecek, üçü konaklama sektöründe -ikisi 5 yıldızlı biri butik otel- faaliyet gösteren toplam altı işletmenin yetkilisi ile görüşüldü. Kurum ve işveren görüşmelerinde turizm sektöründe çalışan kadınların çalışma hayatında uğradıkları şiddet ve tacize ilişkin sorular yönelttik. Kurum ve işveren görüşmelerini ilgili kurum ve işletmelerin ofislerinde gerçekleştirmiş olup kendilerinin onayı ile ses kaydı almış bulunmaktayız.

## İzleme Çalışmasının Sınırlılıkları

- Odak gruba katılan kadın görüşmeciler çalıştıkları için odak grup için herkesi belirli bir zamanda ve yerde bir araya getirmek epey zor oldu.
- İzleme çalışmasının konusunun şiddet ve mahremiyet içermesinden dolayı, katılımcıları görüşmeye katılmaya ikna etmek epey uzun zaman aldı.
- İzleme çalışması kapsamında SPA merkezi çalışanları ile de odak grup görüşmesi gerçekleştirmeyi planlanmıştık. Ancak SPA merkezinde çalışan kadınlar sezonda çok yoğun çalıştıkları için belli bir zamanda bir grup olarak toplanmaları zor olduğundan, görüşme gerçekleştirmek mümkün olmamıştır. Sezon sonunda ise büyük çoğunluğu otellerde taşeron olarak faaliyet gösteren SPA merkezlerinde çalıştıkları ve tüm yıl hizmet sunan Antalya'ya gittikleri için yine görüşme gerçekleştirilememiştir,
- BODER ve BTO ile gerçekleştirilen görüşmelerde bahsi geçen kurumlardan randevu alma noktasında ciddi zorluklar yaşandı. Söz konusu kurumların işlerinin yoğunluğundan kaynaklanan bu sorun, STK üyelerinin kişisel bağlantıları ve birkaç kanaldan gerçekleştirdikleri randevu talepleri ile aşıldı.
- İzleme çalışmasında konusu nedeniyle konunun muhatabı olan işverenlerle görüşme yapmakta zorluklar yaşandı. Birçok görüşme talebimiz olumsuz karşılık buldu. Yapılan görüşmeler sırasında işverenlerin konuya ilişkin fikir sahibi olmadıkları ya da konuya ilişkin açık konuşmak istemedikleri izlenimi edinildi. Bu nedenlerle, planlanandan daha uzun bir sürede olsa da izleme çalışması önerisinde belirtilen altı işveren görüşmesi gerçekleştirilebilmiştir.



# İzleme Bulguları

Kadınların Çalışma Hayatında Uğradıkları  
Şiddet ve Tacizi İzleme Çalışması

ILO 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi Madde 8’de;

“Taraflar devletler, ...

(b) İlgili işçi ve işveren örgütlerine de danışarak ve diğer yollarla, işçiler ve ilgili diğer kişilerin daha fazla şiddet ve tacize maruz kaldığı düşünülen sektörler veya meslekler ve çalışma düzenlemelerini tespit etme ve

(c) Bu kişileri etkin biçimde korumak için önlemler almayı da içeren uygun önlemleri alır.”

deniyor. Bu doğrultuda, bu izleme çalışmasının kadınların şiddet ve tacize daha fazla maruz kaldığını düşündüğümüz turizm sektöründe gerçekleştirilmiş olması çalışmanın önemini artırıyor.

Kadına yönelik her türlü ayrımcılık ve şiddetin ortadan kaldırılmasına yönelik uluslararası sözleşmelerin (Philadelphia Bildirgesi, CEDAW, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, C190), ulusal mevzuattaki düzenlemelerin (Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun, Türk Ceza Kanunu, İş Kanunu gibi) ve kamu politikalarının (12. Kalkınma Planı, Kadına Karşı Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı, Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı) mevcudiyetine rağmen, izleme çalışmasında Bodrum turizm sektöründe çalışan kadınların işyerinde farklı şiddet türlerine (psikolojik, ekonomik, fiziksel ve cinsel) maruz kaldıklarını ve bu anlamda ciddi hak ihlallerine uğradıklarını tespit etmiş bulunuyoruz.

## 4.1 Psikolojik Şiddet ve Taciz



İzleme çalışması sırasında işyerinde kadına yönelik psikolojik şiddetin oldukça yaygın olduğunu gördük. Bulgularımız psikolojik şiddetin kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar (sözünü kesme, bağırma, yaptığı işi sürekli olarak eleştirme), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (konuşmama, orada yokmuş gibi davranma) ve itibara yönelik saldırılar (şeref ve haysiyet kırıcı sözler söyleme, söylentiler yayma, küfretme, cinsel imalar yapma, lakap takma, dalga geçme) şeklinde çok çeşitli biçimlerde gerçekleştiğini gösteriyor. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi 5. maddesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 3. Maddesi hiç kimsenin gayriinsani, haysiyet kırıcı ve aşağılayıcı muameleye tabi tutulamayacağını; Avrupa Sosyal Şartı 26. maddesi de tüm çalışanların onurlu çalışma hakkına sahip olduğunu belirtiyor. Ancak izleme çalışmasında görüşülen kadın çalışanların neredeyse tamamının bu alanda hak ihlali yaşadığını gördük.

“Kızım bir  
dakika, sen sus.”



Katılımcılar arasında çalıştığı işyerinde özellikle erkek yöneticiler tarafından kendini gösterme olanaklarının kısıtlandığını belirtenler oldu. Kadınlar buldukları pozisyon fark etmeksizin bu tür saldırılara uğradıklarını belirtiyorlar. “Kızım bir dakika, sen sus” denilerek ya da daha

cümlelerini tamamlamadan sözlerinin kesildiğini, bir kadın yerine erkek çalışanın ifadesini dikkate alan, erkek yöneticilerin olduğunu dile getiren kadınlar oldu.

## Beni nasıl o masaya alırsınız?



Katılımcılardan bazıları, gerek iş arkadaşlarının (departman müdürlerinin, yöneticilerin ve patronlarının) gerek misafirlerin kendilerine bağırdıklarını ve yüksek sesle azarlandıklarını söylediler. İzleme çalışmasında, özellikle müşteri ile doğrudan temasta olan birimlerde çalışan kadınlar (resepsiyon, servis ve kat hizmetleri gibi) müşterilerden sıklıkla şeref ve haysiyet kırıcı sözler duyduklarını, hatta bazı müşterilerin kendilerine küfrettiklerini söylediler. Otelde çalışan katılımcılar tatile gelen müşterilerin *otelin odasını kiraladıklarında personeli de satın aldıklarını* düşündüklerini ifade ettiler. Restoranda çalışan bir katılımcı masasını beğenmeyen bir müşterisinin *“beni nasıl o masaya alırsınız? Ben buradan buraya geldim, nasıl deniz kenarında oturmam”* deyip bağırdığını anlattı. Diğer katılımcı ise personeline sinirlenen bir müşterinin *“Sizin maaşınız benim paramla ödeniyor. Ben istediğim hizmeti almak zorundayım, siz bana hizmet etmek zorundasınız. Ben buraya gelip para vermesem siz de maaş alamazsınız”* dediğini belirtti.

## Param vardı, çalmış.



Kat hizmetlerinde çalışan kadınlar misafirlerin *“Param vardı, çalmış, işte ayakkabım vardı, götürmüş, saatim kayıp”* şeklindeki hırsızlık ithamları ile suçlanıyor; bazen rencide edecek şekilde dolapları ve üstleri aranıyor. Genellikle kanıtlanması çok güç olan hırsızlık ithamları, bazı müşteriler için tatilini ücretsiz olarak uzatma stratejisi haline dönüşmüş durumda. *“Müşteri her zaman haklıdır”* anlayışı ve misafirlerin otel ile ilgili sosyal medyada olumsuz bir yorumda bulunmalarını engelleme düşüncesi kat hizmetleri çalışanlarına yönelik ithamları arttırıp, onları itibarlarına yönelik saldırılara açık bırakıyor; kimi zaman da çalıştıkları birimin değiştirilmesi ile sonuçlanarak çalışanların uğradığı şiddeti perçinliyor.

C190, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için, üçüncü tarafları da içeren şiddet ve tacizin de dikkate alınması gerektiğini belirtiyor (madde 4 -2. Prg.). Odak grup görüşmelerinde paylaşılan deneyimler de bunun ne kadar gerekli ve önemli olduğunu ispatlıyor.

Katılımcılar turizm sektöründe işini düzgün yaptıklarında, diğer çalışanların kendilerini rakip olarak görmeye başlamaları nedeniyle ya da kendilerinden bir şeylere göz yummaları istendiğinde ve bunu kabul etmediklerinde onlarla konuşmaması, orada yokmuş gibi davranması



O buradaysa  
ben gidiyorum.

gibi sosyal ilişkilerine yönelik saldırılarla karşılaştıklarından da bahsettiler. Örneğin, kat hizmetlerinde çalışan bir kadın, restoran müdürünün yıl sonu sayımında otele ait bir eşyayı zayı göstermesi isteğini kabul etmemesi üzerine bir ay kendisi ile konuşmadığını söyledi.

İşyerinde yok sayma suretiyle gerçekleşen mobbing de bir işten çıkarma stratejisine dönüşebiliyor. Bir katılımcı bunu “*Seni artık istemiyorlarsa, işten çıkmanı istiyorlarsa bu en güzel mobbingdir onlar için, seni umursamamaları, seni yok saymaları*” şeklinde ifade etti. Yine yok sayma dolayısıyla gerçekleşen şiddet “*O buradaysa ben gidiyorum.*” tehdidine de dönüşebiliyor.

Genelde bulaşıkçısından aşçısına aynı memleketten gelip ekip halinde çalışan mutfak çalışanları birlikte olmanın verdiği bu gücü sevmedikleri bir personeli işten çıkarmak için *yoksa hep beraber gideriz* diyerek kullanabiliyorlar. 6 kişilik mutfak ekibinin tek kadın üyesi olan bir katılımcı yaşadığı yok sayılma ve işten çıkarılmayı şu şekilde anlattı:

*“6 kişiyiz mutfakta 5’i erkek, o gitmezse biz bırakıp önlükleri geçip karşısına patronun, yani sezonluk iş. Beşi birden çıksa şimdi ne yapacağız sezonda? bana o ücretimi ödediler... İşten çıktım.”*

Katılımcılar arasında görünüşü, mizacı ya da giyimi gerekçe gösterilerek kendisiyle dalga geçildiğini ve ayrımcılığa maruz kaldığını belirten kadınlar vardı. Kadınlar bir yandan sürekli pantolon giydikleri için “erkek Fatma”, çok iri oldukları için “minik kuş” diye dalga geçilip itibarlarına yönelik saldırılara uğrarken, diğer yandan özellikle ön büro ve misafir ilişkileri gibi karşılama alanlarında veya servis alanında çalışan kadınlar mini etek, topuklu ayakkabı gibi istemediği şeyleri giymeye zorlanarak şiddete uğruyorlar. Üniforma zorunluğu bazı çalışanları istemediği halde kısa giymeye mecbur bırakırken, kıyafetlerin renk seçimi (beyaz) de özellikle regl döneminde kadınları zorlayabiliyor.

Odak grup görüşmelerinde farklı cinsel yönelime sahip olduğunu açıkça beyan eden bir katılımcımız vardı. Cinsel yöneliminin anlaşılması üzerine iki yıldır çalışmakta olduğu işinden çıkarıldığını belirten katılımcı, uğradığı ayrımcılığı ve şiddeti şu şekilde anlattı:

*“Cinsel yönelimimle ilgili. En son çalıştığım yerde ayağımı kırdım ve sevgilim beni işe götürüp getirmek zorunda kaldı ben araba kullanmadığım için, sanırım son işyerinden atılmamda bunun çok büyük bir payı var. Çünkü ben kadın sevgilimle birlikte otele gidip geldiğim için bu patronlara kadar gitti ve çok kısa bir süre içerisinde ilişkiğim kesildi.”*

C190 ile devletler, işverenlerin işyerinde fiziksel şiddet de dahil her türlü şiddet ve tacizi önlemek için gerekli önlemleri almalarını, politika

belgeleri oluşturmalarını sağlamayı kabul ediyor. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu da hükümetleri, işverenleri, sendikaları ve gençlik örgütlerini *her türden şiddeti ortadan kaldırmak için programlar ve uygulamalar geliştirmekle* yükümlü kılıyor. Ulusal mevzuata baktığımızda, işyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesine Dair Başbakanlık Genelgesi'nde, Borçlar Kanunu Madde 417'de ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 4'te işyerinde psikolojik şiddet ile mücadelenin öncelikle işverenin sorumluluğunda olduğu, işverenlerin çalışanların şiddete maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri almaları gerektiği belirtiliyor.

Kadınların anlattıkları doğrultusunda işverenlerin psikolojik şiddet için işyerlerinde almaları gereken önlemleri almadıkları ve hatta özellikle müşteri kaynaklı yaşanan şiddet durumlarında *"müşteri her zaman haklıdır"* desturuyla hareket ettikleri için kadınların bu alanda ciddi hak kayıpları yaşadığını söyleyebiliriz. İşverenlerin yükümlülüklerini yerine getirmeleri sağlama ve bunu kontrol yükümlülüğü ise devlete aittir. Bu açıdan ilgili bakanlık ve kurumların eyleme geçmesi gerekmektedir.

İşyerinde psikolojik şiddet, İş Kanunu'nun 24. maddesinde "işçinin iş akdini haklı nedenlerle derhal fesih sebepleri" arasında yer alıyor. İşçi iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir. Türk Ceza Kanunu'nda da psikolojik şiddet olarak kabul edilen "hakaret" (madde 125) ve "tehdit" (Madde 106) suç olarak kabul ediliyor ve hapis ile cezalandırılması öngörülüyor. Üstelik Kanun'da suçun kadına işlenmiş olması durumunda cezanın da ağırlaştırılacağı belirtiliyor.

## 4.2 Ekonomik Şiddet



İzleme çalışması bulguları işyerinde kadına yönelik ekonomik şiddetin, iş performansı için gerekli bilgilerin kasıtlı olarak saklanması, işten çıkarmak için anlamsız işlerin verilmesi, iş tanımını değiştiren ve çalışma koşullarını ağırlaştıran pozisyona geçmeye zorlanma, yükselmesine engel olma ve aynı işi yapan erkek personele göre daha düşük ücret verme şeklinde kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna yönelik çok çeşitli saldırılar biçiminde gerçekleştiğini gösteriyor. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi Madde 23 herkesin adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya; hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete; kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı olduğunu söyler. Avrupa Sosyal Şartı 2, 3 ve 4. Maddeleri de aynı hakları güvence altına alır. Yaptığımız odak grup görüşmelerine katılan kadınların neredeyse tamamının bu haklarının ihlal edildiğini gördük.

Çalışanlara anlamsız ya da görev tanımlarında olmayan işler verilmesi, ekonomik şiddetin en yaygın görünüşleri arasında yer alıyor. Bir katılımcı kendisinin değil ama bir iş arkadaşına işten çıkarmak için anlamsız işler verilerek mesleki durumuna yönelik saldırılarda bulunduğu şöyle anlattı:

*“Hani çıkarılmak istendi. Kendi görev tanımından ziyade daha çok böyle angarya işlere, alt personelin yapacağı önemsiz işlere, o tür tarafa kaydırıldı.”*

“**Üçüncü istasyonda çalışacaksın.**”

Aşçı olarak çalıştığı restoranda şefi tarafından istemediği bir görevde çalıştırılan bir katılımcı ise yaşadıklarını *“üçüncü istasyondan mı hoşlanmıyorum, inatla bugün sabah işe geldiğinde “sen üçüncü istasyonda çalışacaksın” diye baskıyla mesela, bunu söylüyordu.”* şeklinde aktardı.

Kat hizmetlerinde çalışan kadınlar da iş tanımına girmeyen işleri yapmaya zorlandıklarından bahsettiler. Bir katılımcı patronunun oteldeki temizlik işleri haricinde kendisinden yapmasını istedikleri işleri *“sanki onların özel hizmetçisi gibi bütün işlerini yaptırıyorlar ki buna çamaşırını getir götür, evimi, şunlarımı yap, çocuğuma baka kadar varıyor”* şeklinde özetledi. Otellerde ofis çalışanı olarak görev yapan katılımcılar arasında iş performansı için gerekli bilgilerin kasıtlı olarak saklandığını, işin öğretilmek istenmediğini belirtenler de oldu.

“**Hamileliğimi açıkladığım zaman terfiim iptal edildi.**”

Turizm sektöründe kadınların yönetici pozisyonuna gelmelerinin önünde engeller olduğunu kadınların sadece kat hizmetleri ve insan kaynakları departmanlarında yönetici pozisyonuna yükselebildiklerini gözlemledik. Üniversitenin ekonomi bölümünü iyi derece ile bitiren bir katılımcı ünlü bir turizm acentesinde çalışırken terfi alacağı bildirilmesine rağmen hamile olduğunu söylediğinde kendi yerine erkek bir çalışanı şef pozisyonuna getirdiklerini *“hamileliğimi açıkladığım zaman terfiim iptal edildi”* diyerek anlattı. Odak grup toplantılarımızda kariyer yolunda önlerine çıkan görünmeyen engeller dolayısıyla yönetici veya şef pozisyonuna getirilmeyen onlarca kadın vardı. Kadınlar yaşadıklarını şöyle ifade ettiler:

*“5 yıl önce, bu tip bir otelde genel müdür olabilirdim ama erkek yönetici tercih edildi.”*

*“Senin şimdi çocuğun var, eve gideceksin, iş yapacaksın, otelde çok çalışamazsın, senden iyi verim sağlayamayız”*

*“Patronlarımızın bayan şef olmaz saçma düşüncesinden dolayı onu getirdiler başımıza”.*

Kariyer basamaklarında yükselemeyen kadınlar aslında ekonomik olarak da cezalandırılıyor. Kadınlardan bazıları çalıştıkları aynı işi yapmalarına rağmen erkeklerden daha düşük ücret aldığını belirtti. Bir katılımcı şu anki işyerinde yaşadığı cinsiyete dayalı ücret farkını ve yaşadığı ekonomik şiddeti şöyle aktarıyor:

*“Benden fazla maaş alıyor... Kendi söylüyor. O hiyerarşide üstün olduğunu kanıtlamaya çalışıyor çünkü... Tecrübe açısından bir fark yok aramızda, aksine eğer yabancı dil, çalıştığın sektördeki mekanların kalitesi açısından konuşursam, aksine bence deneyimim daha fazla.”*

Kat hizmetleri departman amiri olarak çalışan bir katılımcı, ataerkil düşünce yapısının erkeklere biçtiği evi geçindirme rolü dolayısıyla erkek departman amirlerinin kendisinden daha yüksek zam aldığını şu şekilde anlattı:

*“Zam isteneceği zaman bir erkek mesela, çok rahat bir şekilde o zammı alabilirken bayan için biraz bekleme gerektiğini ya da verilemeyebiliyor. İşte eşi çalışıyordur, onun bir geliri vardır, vesaire, ama erkek adam evi geçindirecek, ona verelim.”*

Kadın ve erkek arasında her türlü ayrımcılığın giderilmesi hem sürdürülebilir kalkınma amaçları hem de pek çok uluslararası sözleşmede temel hedefler arasında yer alıyor. CEDAW’ın 11. maddesi uyarınca taraf devletler istihdam alanında erkekler ile kadınların eşitliğini sağlayacak şekilde kadınlara karşı ayrımcılığı tasfiye etmek için kadınlara aynı hakları (meslekte ilerleme, iş güvenliğine sahip olma, tazminatlar da dahil eşit ücret alma, eşit muamele görme sosyal güvenlik, çalışma şartlarında güvenlik) tanıyor. C190’da çalışma yaşamında şiddet tanımı kapsamında ekonomik şiddet de yer alıyor. C190 ile devletler, işverenlerin işyerinde şiddeti önlemek için gerekli önlemleri almalarını, politika belgeleri oluşturmalarını sağlamayı kabul ediyorlar. Hem hükümet hem de işverenlerin yükümlülüğü altında olmasına rağmen, kadınların anlattıkları bu yükümlülüklerin yerine getirilmediğini ve bunun kadınlar açısından ciddi hak ihlallerini beraberinde getirdiğini gösteriyor.

### 4.3

## Fiziksel Şiddet



İzleme çalışması sırasında işyerinde kadına yönelik fiziksel şiddetin, hasta, raporlu ve gebelik izninde olmasına rağmen çalışmasını isteme, fiziksel olarak ağır gelecek işleri yapmaya zorlama ve fiziksel şiddet uygulama şeklinde doğrudan kişinin sağlığına yönelik çeşitli saldırılar biçiminde gerçekleştiğini gördük. İnsan Hakları Evrensel Beyanname-si 5. maddesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 3. Maddesi hiç kim-senin gayriinsani muameleye tabi tutulamayacağını; Avrupa Sosyal Şartı 4. ve 26 maddeleri de sırasıyla tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkına ve onurlu çalışma hakkına sa-

## Hasta olmak yasak!

hip olduğunu belirtiyor. İzleme çalışmasında görüşülen kadınlardan bazıları bu alanda hak ihlali yaşamıştır.

Sektörün zorlu çalışma koşullarına bir de “kadın” olmak eklenince sektörde çalışan kadınların çalışma koşulları daha da ağırlaşıyor. Odak gruplarımıza katılan bazı kadınlar hasta olmalarına rağmen “Hasta olmak yasak”, “Kolunuz, bacağınız kopmadığı sürece çalışacaksınız”, “Ben size rapor almayın demiştim zaten”, şeklinde düşüncelerini dile getiren yöneticileri ile sorun yaşamamak adına rapor almayıp hasta hasta çalışmaya devam ettiklerini söylediler. Patronların ve yöneticilerinin hasta olduklarına inanmayacaklarını düşündükleri için yataktan çıkamayacak kadar hasta olsalar bile işyerine gidip kendilerini ve durumlarını gösterdiklerini söyleyen kadınlar bulunuyor.

Ayağı kırılan, incinen ve Covid geçiren kadınlar, kısa süreli rapor alma ve raporlu iken de çalışma konusunda müdürlerinden ve patronlarından gördükleri baskıyı dile getirip, raporlu iken çalışmak zorunda kaldıklarını söylediler. *Özellikle yoğun sezonda izin ve rapor kullanımının müdürler tarafından asla kabul edilmemesi bazı kadınların ciddi sağlık sorunları yaşamalarına neden oluyor.* Yoğun fiziksel efor gerektiren bir iş olan kat hizmetlerinde çalışan bir kadın rahim kanseri olan iş arkadaşının yaşadıklarını şöyle anlattı:

*“Ben katta çalıştığım zamanlarda çalışan arkadaşımız rahim kanseri vardı, bayağı da ağır geçiriyor. Bir de katta çalışıyor, bayağı iyice arttı, kötüleşti. Tam sezon ortası olduğu için kadına ne izin kullandırttılar, kadın ağır bir şekilde kanaması ola ola çalıştı.”*

## Gücümüzü aşıyordu bazen, ama yapmak zorundaydım.

Kat hizmetlerinde çalışan kadınlar yatakların altını kaldırma, ağır temizlik malzemeleri ile bütün kattan çıkan kirli yastık kılıfı, nevresim ve havluları taşıma gibi fiziksel olarak ağır işler yapıyorlar. Yiyecek içecek departmanında çalışan kadınlar da ağır içecek kolilerini taşımak zorunda kalıyorlar. Görüştüğümüz kadınlar güçlerini aşan ve fiziksel olarak zorlayan bu durum nedeniyle bel fıtığı, omurga sorunları gibi meslek hastalıklarına sahip olduklarını belirttiler.

Kadınların ağır işler verilerek istifa etmeye zorlandığını da gördük. Kat hizmetlerinde çalışan bir kadın hamile olduğu dönemde müdürünün sırf işten çıksın diye aralarında 20 kiloluk kimyasal bidonların da olduğu temizlik malzemelerini el arabasıyla yerin altındaki depodan yokuş yukarı taşıttığını ve malzemeleri indirttiğini anlatmıştır. Bu yaşanan aslında mobbing olarak değerlendirilebileceken, ciddi sağlık sorunlarına ve hatta ölüme (anne ve/veya bebeğin) sebep olabilecek olması boyutuyla fiziksel şiddet olarak değerlendirilebilir.

*Memelerim  
şişmiş, süt dolmuş,  
ben bir süt sağayım  
geleyim diyemezsin.*



Kadınlar arasında doğum izninde olmasına rağmen açık açık çalışması istenen yoktur. Ancak kadınlar izinden döndüklerinde aynı pozisyonlarının korunmayacağından, terfi olanaklarını kaybedeceklerini düşündüklerinden ya da *kullanınca başına geleceği bildiklerinden* bu hakkını kullanmaktan çekinmiştir.

*“3 aylıktı, bıraktım anneme, işe başladım... Geldiğinizde aynı pozisyon olmayacak ve erkek için o pozisyon korunuyor olabilirdi. Bir kadın olarak işten ayrıldığınızda o pozisyonun korunmayacağını bilmek güvensizlik şeyi de var.... Memelerim şişmiş, süt dolmuş... Ben bir süt sağayım geleyim diyemezsin, orada anneliğin var, orada pozisyonun var”*

*Yatağı öyle değil,  
böyle yapacaksınız.*



Kadınların sağlığına yönelik saldırıların vurma, dövme, yumruk atma, ısırma gibi fiziksel şiddet uygulama biçiminde gerçekleştiği örneklerle de karşılaştık. Bazı katılımcılar departman müdürlerinin ve patronlarının kendilerine ya da iş arkadaşlarına dosya, kül tablası ve zımba fırlattıklarını anlattılar. Katılımcılar arasında altında çalışan erkek personellerinin fiziksel şiddetine uğradığını belirtenler de var. Mutfakta yaşça kendisinden küçük bir erkek personelinin şiddetini *“omuz falan attı çocuk bana, işte ben senin lafını ne dinleyeceğim, falan diye konuşuyor benimle”* şekilde anlattı bir kadın. Bu alıntı geleneksel düşünce yapısına sahip bazı erkeklerin bir kadından daha alt pozisyonda çalışmayı ve emir almayı hazmedemediklerini gösteriyor. Müşteri ile doğrudan temasta bulunan birimlerde çalışan kadınlar sıklıkla müşterilerinin fiziksel şiddetine uğradıklarını belirtti. Bir katılımcı kapalı alanda (diskoda) sigara içmemesi için uyardığı bir müşterinin önce kendisine küfredip ardından sırtına yumruk attığını; başka bir katılımcı ise resepsiyona gelen sarhoş bir misafirin kendisini ısırıldığını anlattı. Kat hizmetleri müdürü olan katılımcı bir çalışanın uğradığı şiddeti *“personelimin İranlı misafir saçını çekerek “yatağı öyle değil, böyle yapacaksınız”* şeklinde ifade etti.

C190, işverenleri işyerinde her türlü şiddet olayının yaşanmaması için gerekli tedbirleri almakla, hükümetleri de bu tedbirlerin alınmasını sağlamakla yükümlü kılıyor. Yine ulusal mevzuatta İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da işverenin işçinin işyerindeki sağlık ve güvenliğini sağlamak için her türlü tedbiri almakla yükümlü olduğunu belirtiyor (madde 4). Dolayısıyla hem hükümetler hem de işverenler işyerindeki fiziksel şiddet vakalarının önlemesi için gerekli tüm tedbirleri almak ve bunların hayata geçirildiğinden emin olmak durumundalar. Ancak izleme çalışmasında gördük ki bazı durumlarda işveren şiddeti uygulayan ya da buna göz yuman tarafta olabiliyorlar.



Özellikle olayın kişinin vücut bütünlüğüne ve sağlığına zarar verebilecek boyutta olması durumunda Türk Ceza Kanunu'nda cezai hükümler bulunuyor. Madde 86, kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişinin, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacağını; suçun kadına karşı işlenmesi hâlinde cezanın alt sınırı altı aydan az olamayacağını hükmediyor. Madde 96'da ise bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası; suçun kadına karşı işlenmesi hâlinde cezanın alt sınırı iki yıl altı aydan az olamayacağı hükmediliyor.

#### 4.4

### Cinsel Şiddet ve Taciz



İzleme çalışmasında işyerinde kadına yönelik cinsel şiddet ve tacizin, sözlü taciz, cinsel amaçlı dokunma, cinsel saldırı, ısrarlı randevu talebi, özel hayat ile ilgili müdahaleci sorular sorma, söz verilen bir iş veya terfi karşılığında cinsel yakınlaşma talebi, cinsel içerikli resim, video gönderme gibi çeşitli biçimlerde gerçekleştiği örneklerle karşılaştık. Avrupa Sosyal Şartı 3. Maddesi tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı olduğunu söylerken; 20. Maddesinde onurlu çalışma hakkına vurgu yapılıyor. Bu kapsamda taraf devletler "Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı" taahhüt eder. Diğer şiddet türlerinde olduğu gibi aslınsa burada da çalışanı koruma sorumluluğu devlette ve işverenlerde. Temelde işverenin işyerinde cinsel şiddet dahil olmak üzere her türden şiddetin yaşanmasını engelleyecek ve yaşanan/yaşanabilecek mağduriyetlerin önüne geçecek önlemleri alması bekleniyor. Ancak izleme çalışmasında kadınların paylaştığı deneyimler, işyerlerinde cinsel şiddet ve tacizin yaşandığını ve kadınların hak ihlallerinin olduğunu gözler önüne seriyor.

*İki rakı içelim,  
akşam da  
birlikte takılırız.*

*Başka nerede  
dövme var.*

Sözlü taciz sektörde o kadar çok yaşanmaktadır ki kadınlar bunu normalleştirdiklerini, taciz olarak bile görmemeye başladıklarını söylüyorlar. Katılımcıların çoğu gerek müşteriler gerek yöneticiler gerek patronları tarafından "Benim gönlümü hoş edersen ben sana ekstra ücret öderim maşınla beraber", "İki rakı içelim, akşam da birlikte takılırız", "Bir gece buluşalım", "Başka nerede dövme var" şeklinde cinsel imalarda bulunmak suretiyle sözlü tacize maruz kaldıklarını dile getirdiler. Kadınların müşterilerden gelen sözlü tacizi müdürlerine ilettiklerinde aldıklarını söyledikleri yanıtlardan, "müşteri her zaman haklıdır" zihniyetinin burada da geçerli olduğunu gördük: "Bir gece takıl, belki evlenir seninle", "En fazla bir gece gözlerini kapatırsın ne olacak ki".

*Bir misafir yanımda soyundu.*

*Ellenmişliğim çok fazla müşteri tarafından.*

İzleme bulguları müşteri ile doğrudan temasta bulunan özellikle kat hizmetleri, bar ve (her ne kadar doğrudan bir görüşme yapılmasa da aktarılanlardan hareketle) SPA çalışanlarının görece daha fazla müşterilerin cinsel şiddet ve tacizine maruz kaldığını gösteriyor. KAHDER başkanı Tunca, “müşterilerin mahremine (odasına) giren” kat hizmetleri çalışanlarının işyerinde şiddet ve taciz karşısında en dezavantajlı grup olduğunu söyledi. Kat hizmetlerinde çalışan kadınlar (genellikle yabancı) misafirlerinin tacizini “telefon ekranında cinsel içerikli videolar vardı, bunu bu şekilde bana gösterdi”, “odanın temizliğine girdim. Bir misafir yanımda soyundu”, “Boxerıyla böyle mal gibi yatan misafir çok oluyor, hani odaya giriyorsunuz, müsait misiniz? Evet müsaidim, o haliyle bile müsaidim”, “Bu geceyi benimle geçirir misin?” şeklinde anlattılar. Barda çalışan bir kadın da “ellenmişliğim çok fazla müşteri tarafından” ifadelerini kullandı. Bir katılımcı çalıştığı otelin SPA’sında çalışan bir kadın arkadaşının uğradığı tacizi ve işine son verilmesini şu şekilde aktardı:

*“Bizim SPA’da var bu bayan, bir gün misafir demiş ki sizde mutlu son diye bir son var mı? O da böyle kalmıştı, o ne diye şaşkınlıkla adama cevap vermişti. Adam demiş ki seks. Kadın demiş ki bizde böyle bir servis yok ve misafiri kovmuştu. Sonra kızın işine son verdiler, sen nasıl misafiri kovarsın? ... Biz ondan para kazanıyoruz”*

Kadınlar çalışma arkadaşlarının göz hapsine alma, dokunma, zorla öpme gibi cinsel tacizlerine de sıklıkla maruz kaldıklarını belirtiyorlar. Bir kadın yaşadıklarını “Ne zaman arkamı dönsem adam ya popoma bakıyordu ya memelerime bakıyor oluyordu.... Omzuna dokunur, koluna dokunur, atıyorum, yanlışlıkla dirseği memene gelir, ama bunlar hep yanlışlıkla olan şeylerdi onun beyanına göre ki ben yanlışlıkla olduğunu düşünmüyordum hiçbirinin” şeklinde anlattı. İşyerinde yöneticisinin tacizine uğrayan bir kadın da deneyimini “Bir isteğiniz var mıydı” dedim. Bana döndü, şey dedi: “Var, ama burada almayayım öpücüğümü, arkaya geç” dedi” şeklinde aktardı. Kadınlar arasında departman yöneticilerinin “Seni kat şefi yapacağız”, “Birinci kademeye oynuyorsun, ama biz bunu kolaylaştırabiliriz seninle” şeklinde terfi karşılığında cinsel yaklaşma talebinde bulunduğunu belirtenler de vardı. Yöneticilerin “Senin müdüründe aram çok iyi, ben istesem seni oradan çıkartırım” şeklinde işten çıkarma tehdidi ile de cinsel yaklaşma talebinde bulunduğunu gördük.

*Seni şu ağaca bağlar, ağaçta...*

Turizm sektöründe kadınların uğradıkları cinsel şiddet, maalesef ki tecavüze kadar varabiliyor. Kat hizmetleri müdürü bir katılımcı, bir kadın personelinin üç erkek personeli tarafından tecavüze uğradığını “200 odada elemanı bulamıyorum, bulamıyorum. Bulduğumda bir tanesi gözcü, bir tanesi odada, bir tanesi vesaire...” şekilde anlattı. Bir kadın ise bundan uzun yıllar önce, 20’li yaşlarında iken, işyerinde çalışma ar-

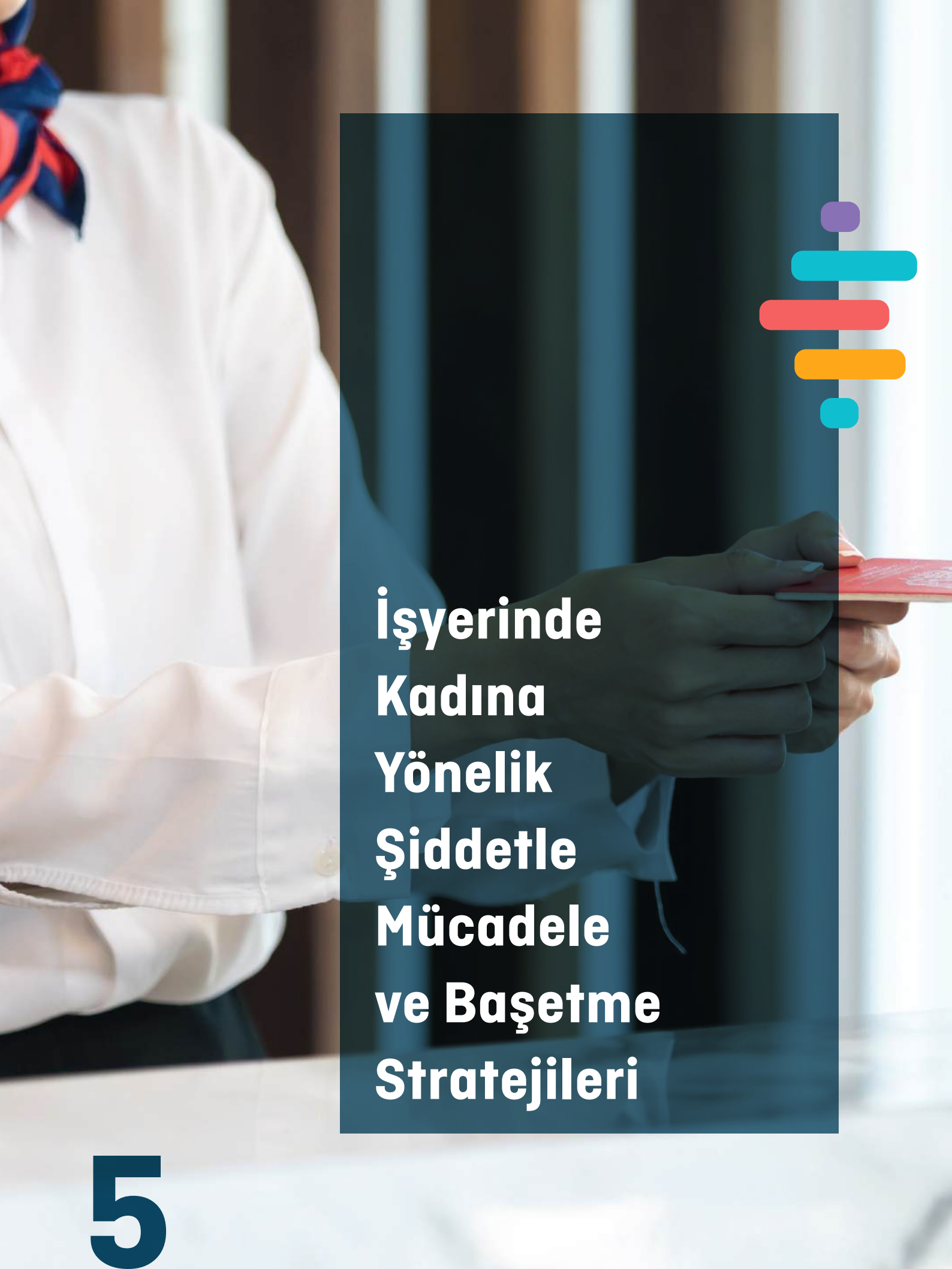


#### [Hedef 5.2]

“Kamuya açık ve özel alanlarda bütün kadınları ve kız çocuklarını hedef alan, insan ticareti ile cinsel ve diğer istismar türleri dahil olmak üzere her türlü şiddetin sona erdirilmesi”

kadaşının tecavüzüne uğradığını; aynı kişinin başkalarına da tecavüz ettiğini ancak yaşının küçük olması ve şartlar gereği şikayetçi olmadan aynı işyerinde çalışmaya devam etmek zorunda kaldığını anlattı. Bir kadın ise lisede staj yaparken arkadaşına mutfak şefinin tecavüz ettiğini söyledi. Kat hizmetlerinde çalışan kadınlarla yapılan odak grup toplantısında kadınlar kendi otellerinde değil ama Bodrum’da bilinen bir otelin sahibinin çalışanlarına “*seni şu ağaca bağlar, ağaçta...*” şeklinde tehdit, taciz ve tecavüzde bulunduğunu anlattılar.

BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları’nın hedeflerden biri (Hedef 5.2) “Kamuya açık ve özel alanlarda bütün kadınları ve kız çocuklarını hedef alan, insan ticareti ile cinsel ve diğer istismar türleri dahil olmak üzere her türlü şiddetin sona erdirilmesi”dir. Bu konudaki sorumluluk temelde hükümetlerin özelde de işverenlerindir. Ulusal mevzuattaki düzenlemeler de bu yöndedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda işverenin işçinin işyerindeki sağlık ve güvenliğini sağlamak için her türlü tedbiri almakla yükümlü olduğunu belirtmektedir (Madde 4). Borçlar Kanunu Madde 417’de “İşveren, hizmet ilişkisinde... özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla 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.” diyor. Türk Ceza Kanunu’nun 102. maddesinde cinsel saldırı suçunun cezası “beş yıldan on yıla kadar hapis” olarak belirtiliyor ve söz konusu suçun “hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle” ya da “İnsanların toplu olarak bir arada yaşama zorunluluğunda bulunduğu ortamların sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle” işlenmesi durumunda verilen cezaların yarı oranında artırılması öngörülüyor. Yani söz konusu suçun işyerinde ve/veya işyerinin toplu olarak kalınan lojmanlarında işlenmesi durumunda ceza ağırlaşıyor. Türk Ceza Kanunu Madde 105’te de “(1) Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına... hükmolunur.” diyor. Maddede 2014 yılında yapılan değişiklik ile suçun *aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle işlenmesi hâlinde belirtilen cezanın yarı oranında artırılacağı ifade ediliyor*. Ayrıca bu fiil nedeniyle mağdur işi bırakmak zorunda kalmış ise verilecek cezanın bir yıldan az olamayacağı belirtiliyor.



**İşyerinde  
Kadına  
Yönelik  
Şiddetle  
Mücadele  
ve Başetme  
Stratejileri**

Kadınlar işyerinde psikolojik, ekonomik, fiziksel ve cinsel her türlü şiddet ve tacize maruz kaldıklarını dile getirirlerken, işverenler işyerlerinde şiddet ve tacize ilişkin kendilerine yansıyan ve raporladıkları bir sorun olmadığını belirtti. İşverenler bunun nedenini psikolojik ve fiziksel şiddet için “*oluyordur belki, ama işletme müdürüne işte İK’ya daha yansımadan şeflerdeyken çözülmeye başlıyor*”, cinsel şiddet ve taciz için ise “*yani erkeğe ümit mi verdin, mavi boncuk mu dağıttın diye adının çıkmaması için o yukarıya, departman müdürüne, şefe kadar bile çıkmaz*” şeklinde açıkladılar. Benzer şekilde BTO ve BODER yetkilileri işyerinde kadınlara yönelik şiddet ve taciz ile ilgili kendilerine yansıyan, bilgileri dahilinde bir sorun olmadığını belirtti. BODER yetkilisi bu sorunların turizm sektörüne zarar verebileceğini bu nedenle de işveren ve kurum görüşmelerinde bu sorulara net yanıtlar alamayabileceğimizi ima etti.

## 5.1

### Enformel Mücadele ve Baş Etme Stratejileri

Yüzüğün bir koruyuculuğu var.



İzleme bulguları işyerinde kadınlara yönelik şiddet ve tacizle mücadele ve baş etme stratejilerinin enformel ve formel çeşitli yöntemlerle gerçekleştiğini gösteriyor. *İşyerinde yaşanan şiddet karşısındaki enformel uygulamaların genellikle şiddeti uygulayan meslektaşısı işten çıkarma, şiddete uğrayan kadının çalıştığı birimi değiştirme, şiddeti uygulayan müşteri ise kat hizmetlerinde çalışan kadınların erkek meydançı eşliğinde odaya girmesinin sağlanması, müşterinin otelden/restorandan atılması şeklinde, olayın adli makamlara iletilmeden kapatılmasına yönelik olduğunu ortaya koyuyor. Bazen olay şiddet mağdurunun işten ayrılması ile sonuçlanabiliyor. Bazı kadınlar ise işyerinde şiddet ve tacizle baş etmede kendi enformel yöntemlerini geliştiriyor. Örneğin cinsel şiddet ve tacize uğramamak adına evli olmamalarına rağmen yüzük takıyorlar. “Yüzüğün bir koruyuculuğu var” diyorlar. Erkek gibi davranma, sert bir duruş sergileme de bu yöntemlerden biri. Kadınlar bunu “Açıkçası biraz erkek gibi davranmak zorundayız. “Demir leydi” diyorlar, yapacak bir şey yok”, “Ses tonumuz bile artık yavaş yavaş erkeklığe dönüyor... Şimdi kadın gibi davrandığınız zaman, işte bana sulanıyor, işte cilve yapıyor, naz yapıyor... dişil enerjini bir kenara bırakıyorsun artık, eril enerjini ön plana çıkarmak zorunda kalıyorsun” şeklinde açıkladılar.*

İşyerinde şiddete uğrayan kadınlar yaşadıkları şiddetin türüne ve çalıştıkları yere bağlı olarak durumu genelde öncelikle şeflerine ve departman müdürlerine bildirdiklerini söyledi. Bazı kadınlar yöneticilerinin bu konudaki yaklaşımını “*kaldıramıyorsan işi bırak*”, “*fazla kıvırtmasın o da*” şeklinde aktarırken büyük bir çoğunluğu yöneticilerinin arabuluculuk yapmaya çalıştığını dile getirdi. İşyerinde yaşanan şiddet ve tacizde arabuluculuğun yaygın bir enformel baş etme strateji olduğunu gözlem-

ledik. Görüşülen işletmeler arasında 5 yıldızlı otel hariç maalesef diğer işletmelerin “işyerinde şiddet ve taciz” konusunda kurum içi politikaları yoktu. Tüm oteller farklı seviyelerde sürdürülebilir turizm sertifikasına sahip olmakla birlikte, 2030 yılına kadar hepsi üçüncü basamak sertifikaya geçmek zorundalar ve üçüncü basamak sertifika için de kurum içerisinde bir şiddet ve taciz politikası geliştirip personellerine gerekli eğitimleri vermekle yükümlüler. Bu zorunluluk, sektörün çalışma koşullarının iyileşmesine katkı sağlayacaktır. Odak grup katılımcıları işyerinde şiddetin örtbas edilmesinin ardında yöneticilerin şirketi iyi bir şekilde yönettiklerini lanse etmeye çalışmalarının ve şirketin adının geçmesini istememelerinin de yattığını “*Hani iyi yöneticiyim ben, atıyorum, ona zeval gelmesin. İşte dışarıdan baktığında her şey çok tıkrında işliyor... O yüzden böyle hep gizli kapaklı aman susalım*”, “*Aman, şirketin adı geçmesin, otelin adı hiçbir şekilde geçmesin, gerek yok, aman biliyosun zaten, o böyledir*”, “*Ben stajyeri her sene bulurum, aşçıbaşını kolay kolay bulamam, bu olayı kapatın*” şeklinde dile getirdiler.

## 5.2

### Formel Mücadele ve Baş Etme Stratejileri

Ön büroda çalışırken çekmecenin arkasına düşmüş olan para yüzünden hırsızlıkla suçlanan bir kadının açtığı tazminat davası haricinde kadınlar arasında kendi yaşadıkları olaylar dolayısıyla polise giden veya dava açan yok. Kolluk ve adli mekanizmalara yansıyan kadınların şahit oldukları olaylar ise şu şekildedir:

- İşyerinde yöneticisinin mobbingine maruz kalan bir arkadaşı dava açmış. 8-9 yıl süren dava olumsuz sonuçlanmış.
- Kat hizmetlerinde çalışan bir kadın, misafirin uyguladığı fiziksel şiddet karşısında suç duyurusunda bulunmuş, polis gelmiş; ancak konu adliyeye taşınmamıştır.
- Patronu tarafından bir toplantıda kafasına kül tablası atılan kadın dava açmış. Davada şahitlik yapan kişinin ise sonrasında işten ayrıldığını belirtti.
- Aynı işyerinde çalıştıkları bir kadın arkadaşı, uğradığı fiziksel şiddet sonucu hem şirketi hem de kişiyi dava etmiş.
- Misafirin tacizine uğrayan ön büro personeli bir kadın, polise gitmiş ve suç duyurusunda bulunmuş. Olaya şahit olan ve bizim asıl görüştüğümüz kadın yönetici, davanın sonuçlanmasını göremediğini belirtti.
- Lisede staj yaparken yine staj yapan arkadaşına mutfak şefinin tecavüz etmesi sonrası olay bakanlık müfettişlerine kadar gitmiş ve soruşturma açılmış. “*Ceza almıştır. Çünkü okul da arkasındaydı, okul yönetimi de onunla birlikte, yani bizimle birlikteydi, bizim yanımızdaydı*”.



İşyerinde kadına yönelik şiddet ve taciz olayları kolluk mekanizmalarına ve adli süreçlere çok nadiren yansıyor.

- Katılımcılardan birinin kadın iki personeline Polonyalı erkek misafirler elle tacizde bulunmuşlar, polis çağırılmış. Misafirin yurtdışı çıkışı yasaklanmış, kadın personeller tazminat davası açmışlar. Olay büyüyünce, arabuluculuk yapılmış ve kadın çalışanlara yüklü bir miktar para verilerek şikayetlerini geri çekmeleri sağlanmış. Olay kapanmış ve misafirler yurtdışına çıkabilmişler.

Görüldüğü gibi işyerinde kadına yönelik şiddet ve taciz olayları kolluk mekanizmalarına ve adli süreçlere çok nadiren yansıyor. Yansıyan olaylar da daha ziyade fiziksel şiddet ve taciz. İspatlanması daha zor olan mobbing ise adli ve kolluk mekanizmalarında daha az karşılık buluyor. Arkadaşı açtığı mobbing davasını kaybeden katılımcı *“Zaten onu (mobbingi) yapan kişiler kanuna uygun yapıyor... Yani kanundaki o açık mı dersiniz, kanunun maddelerini tam iyi bilerek yaptığı için en ciddi problem bence psikolojik”* şeklinde açıkladı.

Şiddete maruz kalan ya da kalma ihtimali olan kadınlara psikolojik, sosyal ve hukuki destek sağlayıp güçlendirilmelerini amaçlayan Bodrum Belediyesi Kadın Danışma Merkezi de izleme bulgularını destekler şekilde işyerinde şiddet veya tacize dair herhangi bir başvuru almadıklarını belirtti. Basına yansıyan işyerinde kadına yönelik şiddet ve taciz haberlerinin azlığı da yine bunu destekler nitelikte.

Türkiye genelinde olduğu gibi Bodrum özelinde de işyerinde şiddete maruz kalan ve yardım kuruluşlarına başvuruda bulunan kadınların sayısına ilişkin bir veri yok. Muğla Barosu ve ŞÖNİM de kadınlara yönelik şiddet ve tacizi işyeri özelinde değil, gerçekleştiği yerden bağımsız genel olarak ele aldıklarını, bu nedenle işyerinde kadına yönelik şiddet ve tacize ilişkin resmi bir veri bulunmadığı belirtti. İşveren görüşmelerinde de işyerlerinde şiddet ve tacize uğrayan kadınlar tarafından açılan dava olmadığı belirtildi.

Oysa izleme bulgularının da gösterdiği üzere işyerinde şiddet ve taciz önemli bir sorun olmaya devam etmekte. Uygulamadaki boşluklar giderilmediği takdirde işyerinde şiddet ve tacizin cezasız kaldığı bir kültür süregidecektir. Bu nedenle, iş müfettişleri, sendikalar, işveren örgütleri ve sivil toplum kuruluşları gibi hem devlet hem de devlet dışı organların katılımı gerekmektedir. Bu noktada küresel ve bölgesel sendikalar işyerinde şiddet ve tacize ilişkin farklı sektörlerde kampanyalar yürütürken<sup>8</sup> Türkiye’de sendikaların önemli eksikliği görülmekte. Türkiye’den iyi uygulama örneği olarak Sosyal-İş Sendikası’nın C190 temelinde işyerinde şiddete sıfır tolerans politika belgesi hazırlamak üzere olduğunu bilmek umut verici.

<sup>8</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. EK-3



**Kadınlar  
Neden  
Şiddetle  
Mücadele  
Mekanizmalarına  
Başvurmuyor?**

**6**



Genel itibariyle ispatlayamayacağını veya bir sonuca ulaşmayacağını düşünme, uzun-yorucu ve maliyetli bir süreç olması, siciline işleneceği endişesi, işsiz kalma ve ölüm korkusu, ataerkil düşünce yapısı sonucu suçun kendisinde aranacağı endişesi gibi çeşitli nedenler kadınları kolluk mekanizmasına ve adli mekanizmalara başvuru konusunda alıkoyuyor.

İzleme bulguları gösteriyor ki; şiddetin türüne de bağlı olmakla birlikte genel itibariyle ispatlayamayacağını veya bir sonuca ulaşmayacağını düşünme, uzun-yorucu ve maliyetli bir süreç olması, siciline işleneceği endişesi, işsiz kalma ve ölüm korkusu, ataerkil düşünce yapısı sonucu suçun kendisinde aranacağı endişesi gibi çeşitli nedenler kadınları kolluk mekanizmasına ve adli mekanizmalara başvuru konusunda alıkoyuyor. Yapmak istedikleri bu olmasa da... Size kadınların bu konudaki düşünce ve deneyimlerinin bir kısmını kendi cümleleri ile aktarmak istiyoruz:

\_\_\_ *"İspatlayamazsın ki. Yalanlayabilir"*

\_\_\_ *"Şikâyet edemezsin o kişiyi, o kişi zaten şikâyet edeceğin kişinin kankası... Yani adalete yakın."*

\_\_\_ *"İşin açıkçası hukukla ilgili bir sorununuz olduğunda da zaten bin tane süreçten geçmeniz gerekiyor. Önce avukata para vermeniz gerekiyor, falan filan, yüksünebiliyorsunuz."*

\_\_\_ *"Sicilime geçecek benim, hayır dedim, ben hiçbir şey yapmak istemiyorum."*

\_\_\_ *"İş kaygısıyla sesini çıkartamama, o işe devam etmek için orada gördüğü şiddetin boyutu her neyse buna ses çıkarmama durumunda kalan çok çalışan kadın gördüm."*

\_\_\_ *"Açılalı belki 10 sene olmadı o 10 senede yüzlerce HK müdürleri, yüzlerce kat şefleri gitti ve aynı şeye maruzlar ve bile bile arkadaşlarımız hâlâ gitmek zorunda, çünkü iş, çünkü işsizlik hat safhada."*

\_\_\_ *"Biz doğuluyuz, bu şikâyet söz konusu olduğunda ailem duyacak. Ailem duyduğunda önce benden başlayacak, sonra otele gelecek herkes."*

\_\_\_ *"Mesela, ben çok istedim, cinsel tacize uğradığımda çok istedim şikâyet etmeyi, ama büyüdüğüm yer, büyüdüğüm şartlar müsaade etmedi. Çünkü bunun geri karşılığı bana çok ağır olurdu ben olduğum için, o yüzden."*

\_\_\_ *"Mesai arkadaşlarım tarafından cinsel istismara uğradım mesela, böyle dokunması, öpmesi zorla, ama bunu hiçbir yere taşıyamıyorsun. Çünkü neymiş efendim? Kuyruk sallamasan gelmez sana.... Söylesem adım çıkacak."*

# Sonuç

Çalışma yaşamında kadına yönelik şiddet ve taciz gündelik bir gerçeklik.

Kadınlar çalışma yaşamında çalıştıkları sektörden bağımsız olarak sistematik olarak şiddet ve tacize maruz kalıyorlar.

Kadınlar çalışma yaşamında çalıştıkları sektörden bağımsız olarak sistematik olarak şiddet ve tacize maruz kalıyorlar. Ancak bazı sektörlerde yapılan işin niteliği dolayısıyla ve/veya işin gereği olarak kadınlar şiddet ve tacize daha açık bir konumda olabiliyor. Turizm sektörü yapısı gereği tam da böyle bir sektör.

Yaptıkları işler gereği müşteriler ile oldukça sık temasta bulunmaları, müşterilerin en mahrem alanlarına giriyor olmaları, vardiya gereği gece geç saatlerde çalışma durumunda olmaları, kimilerinin alkollü ortamlarda çalışıyor olmaları, kimi otel ve restoranlarda kadınlara giymeleri için dayatılan kısa etekli üniformalar, şiddet ve tacize uğrama açısından turizm sektöründeki kadınları diğer sektörlerdeki kadınlara nazaran daha dezavantajlı kılıyor. Sektörde çalışan kadınların çalıştıkları pozisyon itibarıyla de şiddet ve tacize maruz kalma riskleri değişebiliyor.

KAHDER yönetim kurulu başkanı Tunca'nın ifadesiyle "müşterilerin mahremine (odasına) giren" kat hizmetleri çalışanları bu anlamda işyerinde şiddet ve taciz karşısında en dezavantajlı grup. Bu izleme çalışması ile en dezavantajlı sektörler arasında bulunan turizm sektörünün kadın çalışanlarının işyerinde uğradıkları şiddet ve taciz dolayısıyla yaşadıkları hak kayıplarının belirlenmesi bu nedenle ayrı bir önem taşıyor.

Hak ihlallerinin tespiti, sorumluların sorumluluklarını hatırlamaları ve yükümlülüklerini yerine getirmeleri, sektördeki çalışma koşullarının iyileşmesi, kadın istihdamının devamı ve hak kayıplarının önlenmesi açısından son derece önemli. İzleme çalışması sonuçları turizm sektöründe çalışan kadınların gerek müşteriler gerek çalışma arkadaşları gerek yönetici ve patronlarının psikolojik, ekonomik, fiziksel ve cinsel her türlü şiddetine maruz kaldıklarını ancak bunu çoğunlukla adli makamlara iletmediklerini gösteriyor. Bu anlamda turizm sektöründe çalışan kadınlar açısından ciddi hak ihlallerinin söz konusu olduğunu tespit etmiş bulunuyoruz.

İzleme çalışması sonuçları turizm sektöründe çalışan kadınların her türlü şiddete maruz kaldıklarını ancak bunu çoğunlukla adli makamlara iletmediklerini gösteriyor. Bu anlamda turizm sektöründe çalışan kadınlar açısından ciddi hak ihlallerinin söz konusu olduğunu tespit etmiş bulunuyoruz.

Uluslararası sözleşmeler ve ulusal mevzuat işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesi, çalışanın korunması ve yaşanacak şiddet ve taciz olayları sonrasında çalışanın yaşayacağı mağduriyetin devamının önlenmesinden hükümet ve işvereni sorumlu tutuyor. Çalışma yaşamındaki şiddet ve tacizin engellenmesine yönelik önlemleri uygulamak için kapsamlı bir strateji benimsemek, her türlü şiddet ve tacizi kanunla yasaklamak, uygulama ve izleme mekanizmaları oluşturmak veya var olanları güçlendirmek, şiddet ve taciz olaylarının denetimi ve incelenmesini sağlamak hükümetlerin temel yükümlülükleri arasında. Ancak

uygulamadaki başarı için işverenlerin bu amaçlar doğrultusunda hareket ediyor ve yükümlüklerini yerine getiriyor olması gerek.

İzleme çalışması bulguları kadınların çalıştıkları işyerlerinin büyük bir çoğunluğunda şiddet ve tacizin önlenmesi, ortadan kaldırılması ve/veya yaşanmış olaylar sonrasında yaşanan mağduriyetin önlenmesi konusunda bir işletme politikası olmadığını gösteriyor. Var olduğunu söyleyenler ise *tam teferruatlı değil, ama ön bir bilgi gibi* bir işletme politikası olduğundan bahsediyorlar. İzleme çalışması sırasında gerçekleştirilen işveren ve kurum görüşmelerinde işyerinde kadına yönelik şiddet ve taciz konusunda kurum içi bir politika geliştirilmemiş olduğunu gördük. Oysaki bu politika belgeleri uygulamadaki başarı için gerekli.

İşyerlerinde yaşanan ya da yaşanabilecek şiddet ve taciz olayları sonrasında kadınların mağduriyetinin devamının önlenmesi noktasında da ciddi sorunlar mevcut. İşveren, müdür ve amirlerin yaşanan şiddet vakası müşteri kaynaklı ise “müşteri her zaman haklıdır” düşünce yapısı ile hareket ediyor olmaları ve şiddet kimden kaynaklı yaşanırsa yaşansın, bu tür olayların işletme itibarını karalayacağını düşünüyor olmaları, vakaların resmi kanallara intikal etmesinin önünü kesmeye çalışmalarına neden oluyor. Yaşanan şiddet ve taciz olaylarında işveren, müdür ve amirlerin taraflar arasında arabuluculuğu yaygın olarak kullandıklarını görüyoruz. Ancak bu arabuluculuk faaliyetleri kadının yaşadığı hak ihlali sonrasında hakkını aramasının önüne geçerek yaşadığı hak ihlalinin derinleşmesine neden oluyor ve sorunun görünür olmasının önünde bir engel teşkil ediyor.

Kadına yönelik her türlü ayrımcılık ve şiddetin ortadan kaldırılmasına yönelik hem uluslararası hem ulusal düzeyde düzenlemeler ve politikalar mevcuttur. Ancak doğrudan çalışma yaşamında kadına yönelik şiddet ve tacizi konu alan tek uluslararası düzenleme ILO 190 Sayılı Şiddet ve Taciz sözleşmesi ve 206 Sayılı Tavsiye Kararıdır. Ulusal mevzuatta ise sadece İşyerlerinde Psi-

kolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesine Dair Başbakanlık Genelgesi mevcuttur ve o da sadece psikolojik şiddeti konu alır. Bu açıdan çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesine ve sonrasında mağdurun yaşayacağı mağduriyetin azaltılmasına yönelik düzenlemelerin yetersiz olduğu söylenebilir.

Merkezi ve yerel düzeyde oluşturulan izleme mekanizmaları şiddetle mücadelenin önemli unsurlarıdır. Yaptığımız kurum görüşmeleri sırasında merkezi ve yerel düzeydeki izleme mekanizmalarına gelen başvuru ve şikayetlerin şiddetin gerçekleştirildiği yer özelinde bir ayrıma tabi tutulmadığını gördük. Yani işyerinde kadına yönelik şiddet ve tacize ilişkin ayrıştırılmış bir veri yok ne yazık ki. Ayrıştırılmış verinin olmayışı sorunun boyutunun doğru tespiti ve uygun politikaların geliştirilmesinin önünde önemli bir engel teşkil ediyor.

İşyerinde kadına yönelik şiddet ve tacizle mücadelede eğitim ve farkındalık programlarının artırılmasının ayrıca bir gereklilik olduğunu gördük. İzleme bulguları Bodrum’da işyerinde kadına yönelik şiddet ve taciz hususunda işveren, kurum ve hatta bazı çalışanların farkındalığının düşük olduğunu gösteriyor. Ancak gerçekleştirilen görüşmeler sonrasında işveren, kurum ve çalışanlarda konuya ilişkin farkındalık geliştiğini gördük. Hem işverenler hem de kurumlar, işyerinde kadınlara yönelik şiddet ve tacizin önlenmesi hususunda her türlü iş birliği, proje ve farkındalık eğitimlerine açık olduklarını dile getirdiler. Bu anlamda izleme çalışmasının çıktılarının kurumlarda farkındalık oluşmasında etkili olduğunu gördük. Bu izleme çalışmasının bulguları ışığında Eşitlik Araştırmaları ve Toplumsal Uygulamaları Derneği olarak uygun paydaşların desteğini alarak, çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin eğitim ve farkındalık çalışmaları düzenlemesini öneriyoruz. Düzenlenecek eğitim ve farkındalık çalışmalarının yine çalışanlar, işverenler ve ilgili kurumları kapsamasının son derece önemli olduğunu düşünüyoruz.

## Politika Önerileri

- C190'ın hükümet tarafından onaylanması çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik etkin bir mevzuat geliştirme sürecini mümkün kılacaktır.
- İşyerinde şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik süreçte iş müfettişleri, sendikalar, işveren örgütleri ve sivil toplum kuruluşları gibi hem devlet hem de devlet dışı organların katılımının sağlanması gerekmektedir.
- Mevcut ulusal düzenlemelerin konuyu genellikle psikolojik ve cinsel taciz temelinde ele aldıklarını görüyoruz. İlgili düzenlemelerin tüm şiddet ve taciz türlerini içerecek şekilde yeniden düzenlenmesi önemli bir ihtiyaçtır. Bu kapsamda 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun'daki düzenlemelerin çalışma yaşamında şiddet ve tacizle ilişkili bir şekilde genişletilmesi; aynı şekilde şiddet ve tacize ilişkin doğrudan hükümlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na da eklenmesi ve her iki kanunun da ve C190 ile uyumlu hale getirilmesi kadınların yaşadığı hak ihlallerinin önüne geçecektir.
- İşyerinde şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması konusunda işletmelere politika belirleme yükümlüğü getirilmesi ve yükümlülüğün takipçisi olunması, işverenin yükümlülüğünü yerine getirmesi ve kadınların hak kayıplarının önlenmesi açısından gereklidir.
- Kadına yönelik işyerinde şiddet ve taciz ile ilgili kamu kurumlarının düzenli veri toplaması ve bu verileri kamuoyu ile paylaşması, sorunun boyutunun tespiti ve politika etkinliği açısından önem arz ediyor. Mevcut veri eksikliğinin giderilmesi için tüm kurumlar, STK'lar ve yerel yönetimlerin iş birliği içerisinde çalışmaları önemlidir.
- İşyerinde şiddet ve tacize yönelik eğitim ve farkındalık çalışmalarının düzenlenmesi ve bu eğitimlere çalışanlar, işverenler ve ilgili kurumların tamamının dahil edilmesi önem taşıyor.
- Yapılacak farkındalık eğitimleri, kadınların işyerinde şiddet ve tacize uğramalarında durumunda haklarını bilmeleri ve hangi başvuru mekanizmalarına başvurabileceklerini bilmeleri açısından da önemlidir. Kadınların resmi başvuru mekanizmalarını kullanmaları hususunda yönlendirilmesi faydalı olacaktır.
- Birkaç yıl sonra yapılacak yeni bir izleme çalışması ile Bodrum Belediyesi'nin C190'ın kabulünün ardından çalışma yaşamında kadına yönelik şiddet ve tacizin önlenmesi hususunda ne gibi faaliyetler yürüttüğü ve yürüteceğinin tespiti ve bunun kadınların çalışma koşullarına yansımalarının tespiti yararlı olacaktır.

# Kaynakça

- AHSB (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı). (2021). Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele IV. Ulusal Eylem Planı (2021-2025), Erişim Adresi: <https://www.aile.gov.tr/ksgm/ulusal-eylem-planlari/kadina-yonelik-siddetle-mucadele-iv-ulusal-eylem-planı-2021-2025/> (Erişim tarihi: 02.02.2024).
- AHSB (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı). (2024). *Kadının güçlenmesi strateji belgesi ve eylem planı (2024-2028)*. Erişim adresi <https://www.aile.gov.tr/media/158302/kadinin-guclenmesi-strateji-belgesi-ve-eylem-planı-2024-2028.pdf> (Erişim tarihi:13.03.2024).
- Ailenin Korunması ve Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun. Erişim adresi <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6284.pdf> (Erişim tarihi:17.04.2024).
- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi. (1950). Erişim adresi <https://www.yargitay.gov.tr/documents/AIHM.pdf> (Erişim tarihi: 21.04.2024).
- Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi. (1961). Erişim adresi <https://www.anayasa.gov.tr/media/3680/avrupa-sosyalsarti.pdf> (Erişim tarihi: 21.04.2024).
- Baum, T. (2013). International perspectives on women and work in hotels, catering and tourism, ILO Working Paper, Erişim adresi: <https://www.ilo.org/publications/international-perspectives-women-and-work-hotels-catering-and-tourism-0> (Erişim tarihi: 24.11.2023).
- Berber-Ağtaş, Ö. (2020). Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Sona Erdirilmesi ve 190 Sayılı ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi, *ILO 100. Yıl Kitabı Çalışma Hakkı ve Çalışmanın Geleceği*, DİSK-AR, İstanbul. 133-144.
- Borçlar Kanunu. Erişim adresi <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6098&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (Erişim tarihi:17.04.2024).
- ÇSGB (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı). (2014). İşyerlerinde psikolojik taciz (mobbing) bilgilendirme rehberi. Erişim adresi <https://www.cs.gb.gov.tr/media/1327/işyerlerinde-psikolojik-taciz-mobbing-bilgilendirme-rehberi-2014.pdf> (Erişim tarihi: 21.04.2024).
- Elmas, S. (2007). Gender and tourism development: A case study of the Cappadocia Region of Turkey, A. Pritchard, N., Morgan, I. Atelyevic (Ed.), *Tourism and gender: Embodiment, sensuality and experience* (302-314). CABI Publishing.
- ILO. (1966). 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi. Erişim adresi <https://www.ilo.org/tr/resource/111-nolu-ayirimcilik-ve-meslek-sozlesmesi> (Erişim tarihi: 21.04.2024).
- ILO. (2018). *Ending violence and harassment against women and men in the world of work*. Erişim adresi [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_553577/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_553577/lang--en/index.htm) (Erişim tarihi: 21.03.2024).
- ILO. (2019). Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasına ilişkin sözleşme, Erişim adresi [https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS\\_719975/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_719975/lang--tr/index.htm), (Erişim tarihi: 12.12.2023).
- ILO&UN Women. (2020). Violence and harassment in the workplace, Erişim adresi: <https://www.endvawnow.org/fr/articles/1935-violence-and-harassment-in-the-workplace.html>, (Erişim tarihi: 12.01.2024).
- ILO. (t.y.). *190 sayılı şiddet ve taciz sözleşmesi ve ulusal mevzuat*. Erişim adresi [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_840896.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_840896.pdf) (Erişim tarihi: 02.11.2023).



- ILO. (2022). Çalışma yaşamında şiddet ve taciz: işverenler için uygulama rehberi. Erişim adresi [https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/generic-document/wcms\\_863800.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/generic-document/wcms_863800.pdf) (Erişim tarihi: 02.11.2023).
- ILO. (2022a). İşyerinde Şiddet ve Tacizle Mücadele İşyeri Politika Belgesi. Erişim adresi: [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/tr/media/366611/download&ved=2ahUKEwiE3O3muoqGAX2R\\_EDHVQMDREQFnoECBQQAQ&usq=AOvVaw2Ut-jut7X1lxzV-ArHYrx3N](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/tr/media/366611/download&ved=2ahUKEwiE3O3muoqGAX2R_EDHVQMDREQFnoECBQQAQ&usq=AOvVaw2Ut-jut7X1lxzV-ArHYrx3N) (Erişim tarihi: 13.02.2024).
- İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi. (1948). Erişim adresi <https://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/9a3b-fe74-cdc4-4ae4-b876-8cb1d7eeae05.pdf> (Erişim tarihi: 21.04.2024).
- İş Kanunu. Erişim adresi <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (Erişim tarihi:17.04.2024).
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. Erişim adresi <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6331&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (Erişim tarihi:17.04.2024).
- İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine Dair Başbakanlık Genelgesi. Erişim adresi [https://www.tyhs.org.tr/dosyalar/eski/dokuman/20897043isyerlerindePsikolojikTacizin\(Mobbing\)Onlenmesi.19Mart-2011CUMARTESI.pdf](https://www.tyhs.org.tr/dosyalar/eski/dokuman/20897043isyerlerindePsikolojikTacizin(Mobbing)Onlenmesi.19Mart-2011CUMARTESI.pdf) (Erişim tarihi: 21.04.2024).
- Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW). (1981). Erişim adresi <https://www.aile.gov.tr/media/35256/kadinlara-karsi-her-turlu-ayrimciligin-onlenmesi-sozlesmesi-ve-ihiyari-protokolu.pdf> (Erişim tarihi: 21.10.2023).
- Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi). (2011). Erişim adresi <https://rm.coe.int/1680462545> (Erişim tarihi:28.12.2023).
- Küresel Sendikalar Koalisyonu (GUF). (2021). Çalışma yaşamında şiddet ve taciz kolaylaştırıcı rehberi (ILO şiddet ve taciz sözleşmesi (C190) eğitimcilerin eğitimi seti. Erişim adresi [https://admin.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/images/C190/TOOLKIT/facilitator\\_guide\\_tr\\_final.pdf](https://admin.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/images/C190/TOOLKIT/facilitator_guide_tr_final.pdf), (Erişim tarihi: 12.01.2024).
- Li, L. ve Leung, R.W. (2001). Female managers in Asian hotels: Profile and career challenges, International Journal of Contemporary Hospitality Management, 13 (4), 189-196.
- Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu. (1995). Erişim adresi <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/bitstream/handle/1/733/ekutuphane2.2.1.1.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Erişim tarihi: 21.04.2024).
- Philadelphia Bildirgesi. (1944). Erişim adresi <https://evrenseldegerler.org.tr/philadelphia-bildirgesi/> (Erişim tarihi: 18.04.2024).
- SBB (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı). (2024). On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028), Erişim adresi: [https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/12/On-Ikinci-Kalkinma-Planı\\_2024-2028\\_11122023.pdf](https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/12/On-Ikinci-Kalkinma-Planı_2024-2028_11122023.pdf) (Erişim tarihi: 04.03.2024).
- T. C. Anayasası. Erişim adresi <https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/anayasa/> (Erişim tarihi:17.03.2024).
- TÜİK. (2023). İşgücü İstatistikleri 2023. Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Is-tatistikleri-2023-53521#:~:text=2023%20yılında%204%20milyon%20695,kişi%20hizmet%20sektöründe%20istihdam%20edildi.> (Erişim tarihi: 11.11.2023).
- Türk Ceza Kanunu. Erişim adresi <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5237&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (Erişim tarihi:18.03.2024).

- UN. (2023). UN Women, 16 gün boyunca kadına yönelik şiddetin #BahanesiYok diyecek. Erişim adresi <https://turkiye.un.org/tr/253749-un-women-16-gun-boyunca-kadina-yonelik-siddetin-bahanesi-yok-diyecek> (Erişim tarihi: 12.01.2024).
- UN Women ve ILO. (2019). *Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve tacizle mücadele el kitabı*. Erişim adresi <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-tu.pdf> (Erişim tarihi: 12.11.2023).
- United Nations World Tourism Organization. (2019). *Global report on women in tourism 2021*. Erişim adresi <https://www.unwto.org/publication/global-report-women-tourism-2-edition> (Erişim tarihi: 17.01.2024).
- Yanındayız Derneği. (2023). İşyerinde taciz ve şiddet farkındalığı rehberi. Erişim adresi [https://www.yanindayiz.org/uploaded\\_files/dosyaKayit/231116225246\\_Taciz\\_ve\\_Siddet\\_Farkindaligi.pdf](https://www.yanindayiz.org/uploaded_files/dosyaKayit/231116225246_Taciz_ve_Siddet_Farkindaligi.pdf) (Erişim tarihi: 12.01.2024).

### **İnternet kaynakları:**

- BirGün, <https://www.birgun.net/haber/devletin-kadin-politikasi-artik-yok-58802>
- Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), <https://www.aile.gov.tr/ksgm>
- Kadının Sosyal Hayatını Araştırma ve İnceleme Derneği (KASAIİD), <https://kasaid.org.tr/ev-ici-siddet-acil-yardim-hatti/>
- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK), <https://www.tbmm.gov.tr/ihtisas-komisyonlari/Icerik/ihtisas-komisyonlari-kadin-erkek-firsat-esitligi-komisyonu-hakkinda/kadin-erkek-firsat-esitligi-komisyonu/f72877d1-b499-037b-e050-007f01005610>
- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), <https://www.tihkek.gov.tr>
- Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, <https://turkiye.un.org/tr/sdgs>
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AHSB), <https://www.aile.gov.tr>



## Ek 1

### Diğer uluslararası sözleşmelerdeki kadına karşı şiddetle mücadeleye yönelik hükümler

1995 yılında kabul edilen *Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu* da CEDAW'a benzer şekilde taraf devletleri kadının güçlenmesi ve ilerlemesi, kadın erkek eşitliğinin sağlanması ve cinsiyet perspektifinin politika ve programlara yerleştirilmesi konularında yükümlü kılar. Pekin Deklarasyonu'nda 26. paragraf istihdamda olan kadınların uğradıkları ayrımcılığı ortadan kaldırmaya yönelik taahhütler içerirken; 126. Paragraf hükümetler, işverenler, sendikalar, toplum ve gençlik örgütlerini "*Bütün eğitim kurumlarında, işyerlerinde ve diğer yerlerde kadına yönelik cinsel tacizi ve diğer türden şiddeti ortadan kaldırmak için programlar ve uygulamalar geliştirmek*"-le yükümlü kılar. Türkiye, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nu çekincesiz bir şekilde kabul etmiştir.

Özelde çalışma yaşamında şiddet ve taciz, genelde kadına yönelik şiddete ilişkin yukarıda saydığımız uluslararası düzenlemelerin dışında, konusu doğrudan çalışma yaşamında şiddet ya da kadına yönelik şiddet olmayan ancak bu eylemlerin yasaklandığı başka belgeler de mevcut. 10 Mayıs 1944'te kabul edilen, ILO temel amaç ve hedeflerini belirlediği "*Philadelphia Bildirgesi*" (1944) bunlardan biridir. Bildirge, "*ırk, inanç veya cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tüm insanların, özgürlük ve saygınlık, ekonomik güvenlik ve fırsat eşitliği koşulları altında hem maddi refahlarını hem de manevi gelişimlerini sürdürme hakkına sahip olduğunu*" belirtir. Bir diğeri 10 Aralık 1948 günü BM Genel Kurulu'nda kabul ve ilan edilen "*İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi*"dir. Türkiye Bildirge'yi 27 Mayıs 1949 tarihinde yürürlüğe koymuştur. Beyanname'nin 23. ve 24. maddeleri çalışma yaşamında ayrımcılığı ortadan kaldırmaya ve çalışanların haklarını korumaya yönelik düzenlemeler içermekte. Bildirge'de yer alan hakları güvence altına almak amacı ile 4 Kasım 1950'de Roma'da imzalanmış olan "*Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi*", 3 Eylül 1953'te yürürlüğe girmiş, Türkiye 10 Mart 1954'te sözleşmeyi onaylamış ve 28 Ocak 1987'de de Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne bireysel başvuru hakkını tanımıştır. Sözleşme'nin 14. maddesi cinsiyet dahil ayrımcılık yasağı getirir. "*Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi (Avrupa Sosyal Şartı)*", 1961 yılında imzaya açılmış ve 1965 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nı 18 Ekim 1961 tarihinde imzalamış ve 24 Aralık 1989 tarihinde yürürlüğe koymuştur. *Gözden Geçirilmiş (Düzenlenmiş) Avrupa Sosyal Şartı* ise 27 Haziran 2007 tarihinde Türkiye tarafından bazı maddelerine<sup>9</sup> çekince konularak onaylanmış ve 1 Ağustos 2007 tarihi itiba-

<sup>9</sup> Madde 2, 1. ve 3. Fıkralar; Madde 4, 2. Fıkra; Madde 5, tamamı; Madde 6, tamamı; Madde 7, 7. Fıkra; Madde 22, c ve d bentleri; Madde 23, tamamı.

riyle yürürlüğe girmiştir. Avrupa Sosyal Şartı özellikle ekonomik ve sosyal alanlarda, insan haklarının güvence altına alınması amacıyla oluşturulmuş bir metindir. Doğrudan çalışma yaşamında şiddet ve tacize odaklanmamakla birlikte, çalışma yaşamında ayrımcılığı yasaklayan ve güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı tesis edilmesini sağlamaya yönelik düzenlemeler içerir (Madde 2, 3,4, 8 ve 26). Tüm bunların dışında ILO'nun temel çalışma haklarına ilişkin 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 ve 182 sayılı sözleşmeleri ülkemiz tarafından onaylanmıştır. Anayasamızın 90'ıncı maddesine göre, ülkemiz tarafından onaylanan ILO sözleşmeleri kanun hükmünü taşır. ILO Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanması Uzmanlar Komitesi (CEACR), "111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi" kapsamına cinsel tacizi de dahil etmiştir.

## Ek 2

### Türkiye'de kadına yönelik şiddet ve taciz olaylarını önlemeye dair diğer kurumsal yapılanmalar

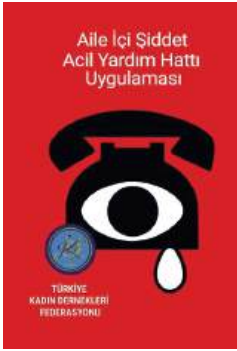
Bu kapsamda kurulan *Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM)*, *Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK)* ve *Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK)* önemli yapılanmalardır. Bahsi geçen tüm kurumlarda kadına yönelik şiddete ilişkin bir mekânsal ayırım yapılmamış, şiddet genel olarak ele alınmıştır. Dolayısıyla işyerindeki şiddet ve taciz vakaları da kapsam dahilinde olarak düşünülmelidir.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB) bünyesinde bulunan KSGM'nin temel amaçları kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek, kadının insan haklarını korumak ve geliştirmek, kadına yönelik şiddetle mücadele etmek, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını sağlamak olarak sayılabilir. KEFEK, kanun teklifleri görüşmenin yanı sıra kadın erkek eşitliğinin ihlaline ve cinsiyete dayalı ayrımcılığa dair iddialar ile ilgili başvuruları incelemekte; bünyesinde kurulan alt komisyonlarla birlikte raporlar hazırlamakta, ulusal ve uluslararası kuruluşlarla birlikte çeşitli proje ve etkinlikler yapmaktadır. TİHEK'in temel amaçları ise insan haklarını korumak ve geliştirmek, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması için çalışmak, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmektir.

ASHB'ye bağlı KSGM bünyesinde faaliyet gösteren Kadın Konukları fiziksel, duygusal, cinsel, ekonomik ve sözlü istismara veya şiddete maruz kalan kadınların şiddetten korunmasını, psiko-sosyal ve ekonomik sorunlarının çözülmesini, güçlendirilmesini, bu dönemde varsa çocukları ile birlikte barınma ve diğer ihtiyaçlarının

karşılanmasını amaçlamaktadır. Türkiye’de AHSB’ye bağlı 112 yerel yönetimlere bağlı 33, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü’ne bağlı 3 ve sivil toplum kuruluşuna bağlı 1 olmak üzere toplam 3.624 kapasiteli 149 Kadın Konukevi) bulunmaktadır.

ASHB bünyesinde aile, kadın, çocuk, engelli, yaşlı, şehit yakınları ile gaziler ve gazi yakınlarına yönelik hizmet sunan “ALO 183 Sosyal Destek Hattı” şiddete uğrayan ya da uğrama riski taşıyan, destek ve yardıma ihtiyacı olan kadın ve çocuklar için psikolojik, hukuki ve ekonomik danışma hattı olarak da hizmet veriyor. ALO 183 hattı, erişilebilirliğinin yüksek olması dolayısıyla kadına yönelik şiddetle mücadele kapsamında önemli yeri olan bir mekanizmadır.



Ev İçi Şiddet Acil Yardım Hattı (02126569696 – 05496569696) da 2014 yılından günümüze Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu (TKDF) tarafından işletilmekte olan, Türkiye’de kadına karşı şiddetle mücadeleyi önleme ve müdahaleye yönelik olarak çalışan ilk ve tek acil yardım hattıdır. 7/24 hizmet veren hattı arayarak destek talebinde bulunan kadınlar istek, talep ve ihtiyaçları doğrultusunda şiddet konusunda uzman psikolog, sosyal çalışmacı ve hukukçular tarafından ilgili kurum ve kuruluşlara yönlendiriliyor. Konunun takibi yapılarak kadınların şiddet gördükleri ortama geri dönmelerini ve daha fazla zarar görmelerinin engellenmesine yönelik önlemlerin alınmasına yönelik destekler veriliyor.

“İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi (Mobbing)” Başbakanlık Genelgesi ASHB’ye ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanması, Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulunun oluşturulması ile eğitim ve bilgilendirme toplantıları düzenlenmesi şeklinde açıkça görevler verir. “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” oluşturulmuş ve söz konusu kurul eylem planı hazırlayarak çalışmalarına başlamıştır. Kurul, çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmekle görevlendirilmiştir.

## Ek 3

### İşyerinde şiddet ve tacize karşı çeşitli kampanyalar yürüten sendikalar

- UNI Küresel Sendikası, “Çemberi Kır” adlı bir kampanya düzenleyerek işyerlerindeki şiddet ve tacize karşı farkındalık oluşturmuştur.
- Uluslararası Ev İşçileri Federasyonu, “Adil Evim” kampanyasıyla işverenleri, istismar, taciz ve şiddetten uzak bir çalışma ortamını desteklemeye çağırmış ve ILO Ev İşçileri Sözleşmesi ilkelerini desteklemeye teşvik etmiştir.
- Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) işyerinde şiddetin ve tacizin önlenmesi ve C190’ın onaylanması için uluslararası kampanya başlatmıştır.
- IndustriALL Küresel Sendikası, hazır giyim endüstrisinde şiddeti önlemek için Inditex ve H&M gibi büyük perakendecilerle küresel çerçeve sözleşmeleri imzalamıştır.
- Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, Yiyecek-İçecek Hizmeti, Tütün ve Birleşik İşçi Sendikaları Birliği (IUF), IndustriALL ve Unilever ile işyerinde cinsel tacizi önlemek için ortak bir taahhüt imzalamıştır. Bu taahhütler, işyerlerinde şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik uluslararası çapta önemli adımları temsil etmektedir (Berber-Ağtaş, 2020:134-135).







# ETUD

EŞİTLİK ARAŞTIRMALARI VE  
TOPLUMSAL UYGULAMALARI DERNEĞİ



etud.sear@gmail.com



etud\_sear



Bu yayın, Etkiniz AB Programı kapsamında Avrupa Birliği finansal desteği ile üretilmiştir. Bu yayının içeriğinden yalnızca Eşitlik Araştırmaları ve Toplumsal Uygulamaları Derneği (ETUD) sorumludur ve hiçbir şekilde Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmamaktadır.