

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI VE ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM BİLİM DALI

**İŞ YAŞAMINDA KADINLARIN KARŞILAŞTIĞI
SUİSTİMALE DAİR NİTEL BULGULAR, ÖNLEMESİNE
YÖNELİK ÖNERİLER**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan

Hüda MÜFTÜOĞLU

İSTANBUL, 2019

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI VE ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM BİLİM DALI

**İŞ YAŞAMINDA KADINLARIN KARŞILAŞTIĞI
SUİSTİMALE DAİR NİTEL BULGULAR, ÖNLEMESİNE
YÖNELİK ÖNERİLER**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan

Hüda MÜFTÜOĞLU

Öğrenci No

165578809

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Canan URHAN

İSTANBUL, 2019

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “*İş Yaşamında Kadınların Karşılaştığı Suistimale Dair Nitel Bulgular, Önlemeye Yönelik Öneriler*” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

31/05/2019

Hüda MÜFTÜOĞLU

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

31.05.2019

Enstitümüz *İşletme* Anabilim Dalı *İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim* Programı yüksek lisans öğrencilerinden 165578809 numaralı **Hüda MÜFTÜOĞLU'nun** “*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği*”nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği “*İş Yaşamında Kadınların Karşılaştığı Karşılaştığı Suistimale Dair Vitel Bulgular, Önlemeye Yönelik Öneriler*” konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 21.05.2019 tarih ve 2019/21 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (60) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile ~~Kabul/Red~~ veya ~~Düzeltilme~~ kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.



DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Canan URHAN
(Beykent Üniversitesi)



ÜYE
Prof. Dr. Ülkü UZUNÇARŞILI
(Beykent Üniversitesi)



ÜYE
Doç. Dr. Erkan TAŞKIRAN
(Düzce Üniversitesi)

Adı ve Soyadı : HÜDA MÜFTÜOĞLU
Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Canan URHAN
Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans, 2019
Alan : İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim
Anahtar Kelimeler : Kadın Çalışan, Toplumsal Cinsiyet, Mobbing, Suistimal,
Kadın Dernekleri

ÖZ

İŞ YAŞAMINDA KADINLARIN KARŞILAŞTIĞI SUİSTİMALE DAİR NİTEL BULGULAR, ÖNLEMENE YÖNELİK ÖNERİLER

Bu çalışmada, Türkiye’de çalışanlara yönelik cinsel suistimal ve kadın çalışanların yaşadıkları zorluklar toplumsal cinsiyete bağlı ayrımcılık perspektifinden ele alınmıştır. Kadınların ekonomik olarak iş yaşamında var olması ülkelerin kalkınmalarında önemli rol oynamaktadır. Yapılan araştırmalar kadın çalışanların iş yaşamına katılımını ve iş yaşamında karşılaştığı cinsel suistimal davranışının toplumsal cinsiyet rolleriyle ilişkili olarak gerçekleştiğini göstermektedir. Engel ve suistimal davranışının kaynağı sadece karşı cins çalışan ve işverenler olmayıp aynı cinsiyetteki diğer çalışan ve işverenlere ilaveten genel geçer toplumsal rol kabulleriyle kendilerine koymuş oldukları sınırlandırmalar olarak da gözlenmektedir. Aynı zamanda yaşanan cinsel suistimal vakaları söz edilmeyen bir olgu halini almış durumdadır. Bu araştırmanın amacı kadınların iş yaşamında toplumsal cinsiyet rollerine bağlı yaşadıkları cinsel suistimal vakalarını belirlemek ve uygulanabilecek çözüm önerilerini sunmaktır. Bu konuda kapsamlı bir literatür taraması yapılmıştır. Medyada yer alan örnek vakalar üzerinden ulaşılan cinsel suistimal vakalarına ilişkin konular kadın hakları ile ilgili çalışan avukat, hâkim ve arabulucularla mülakat yöntemi ile değerlendirilmiştir. Yapılan çalışmalar süresince; iş yerinde gerçekleşen cinsel suistimal vakalarının toplum genelinde bilinirliği tanımlanmış, gerçekleşen cinsel suistimal türleri incelenerek ilgili vakalara yönelik hukuki yaptırımlar araştırılmıştır. Nihai olarak, iş yeri sahiplerine yaşanan cinsel suistimal vakaları ile ilgili çözüm önerileri sunması gerekliliği ortaya konmuştur.

Name and Surname : Hüda MÜFTÜOĞLU
Supervisor : Dr. Lecturer Canan URHAN
Thesis Type and Date : Master, 2019
Major : Human Resources and Organizational Change
Key Words : Female Employee, Gender, Mobbing,
Abuse, Female Associations

ABSTRACT

QUALITATIVE FINDINGS RELATED TO FEMALE EMPLOYEES FACING ABUSES IN BUSINESS LIFE, SUGGESTIONS FOR PREVENTION

In this study, the difficulties faced by female employees against abuse in Turkey are discussed from the perspective of discrimination linked to gender. The existence of women in business life plays an important role in the development of countries. Researches shows that both the participation of female employees in business life and abuse behaviors they encounter in business life are related to gender roles. The source of obstacles and abuse is not only the opposite sex employees or employers, but also other employees and employers of the same sex, and additionally they are observed as the limitations they have imposed on them with their general social roles. At the same time, cases of abuse have come to be unreported phenomenon. The aim of this study is to determine the cases of abuse that female employees experiences due to their gender roles in business life and to offer solution suggestions. A comprehensive literature review was conducted on this subject. The cases of abuse reached through the media were evaluated by the interview method with lawyers, judges and mediators working on women's rights. As a result of all the work done to determine the situation and proposed solutions. During the studies, public awareness of the cases of abuse in the workplace was defined and legal sanctions related to the types of abuse were investigated. Ultimately, it has been revealed that employers should provide solutions for cases of abuse.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZ.....	i
ABSTRACT.....	ii
TABLolar LİSTESİ	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	vii
KISALTMALAR	viii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI

1.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Tanımları	4
1.2. Cinsiyetler Arasındaki Toplumsal Farklar Ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini	5
1.3. Aile Olgusu ve Kadının Aile İçerisindeki Yeri	5
1.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Boyutları.....	6
1.5. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Kavramı	8
1.5.1. Dünya’da Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Karşı Çalışmalar.....	9
1.5.2. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Karşı Çalışmalar.....	10

İKİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM

2.1. Türkiye’de Genel İstihdam Sorunları	14
2.2. Kadın Çalışanların İş Yaşamındaki Yeri	17
2.2.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İlgili Maddeler;	19
2.2.2. 5953 Sayılı Basın İş Kanunu ve 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamındaki İlgili Maddeler;.....	21
2.3. Türkiye’de Kadınlara Yönelik Girişimcilik Faaliyetleri	22
2.4. Dünya’da Ve Türkiye’de Kadın İstihdamını Arttırma Çalışmaları	24
2.5. İş Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Kavramı	26
2.6. Sektörler Arasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Kavramı	28
2.7. Kadınlara İş Yaşamında Uygulanan Baskı Çeşitleri.....	31
2.7.1. İş ve Aile Çatışması	31

2.7.2. Ekonomik Baskı.....	32
2.7.3 Psikolojik Taciz (Mobbing)	33
2.7.4. Cam Tavan Sendromu.....	34
2.7.5. Kraliçe Arı Sendromu	36
2.7.6. Cinsel Suistimal	37

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ YAŞAMINDA SUİSTİMAL VAKALARI

3.1. Cinsel Suistimal Davranışlarının Tanımı.....	39
3.2. Cinsel Suistimal Davranışının Türleri	41
3.2.1. Cinsel İlgi ve Israrlı Flört Teklifleri ile Gerçekleşen Taciz	42
3.2.2. Gözle ve Sözle Gerçekleşen Taciz.....	42
3.2.3. El ve Vücut Teması ile Gerçekleşen Taciz	42
3.2.4. Cinsel İlişki Teklifleri ve Ceza Tehdidi ile Gerçekleşen Taciz	43
3.2.5. Güç Kullanılması ile Gerçekleşen Taciz.....	43
3.3. Cinsel Suistimal Suçu Nasıl İspatlanır.....	44
3.4. Cinsel Suistimalin Psikolojik Etkisi	45
3.5. Örgütsel Gücün Kötüye Kullanılması.....	45
3.6. Örgütlerde Cinsel Suistimal Suçu.....	47
3.7. Örgütlerde Gerçekleşen Cinsel Suistimal Vakalarında Uygulanabilecek Yaptırımlar	48
3.7.1. İş Yerinde Cinsel Suistimale Maruz Kalan İşçinin Hakları	48
3.7.1.1. 24. Madde; İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı	49
3.7.1.2. Maddi ve Manevi Tazminat Davaları	50
3.8. İşverenin Hakları.....	50
3.9. İş Yerlerinde Cinsel Suistimal Vakalarının Engellenmesi	52

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

METODOLOJİ

4.1. Araştırmanın Amacı.....	53
4.2. Araştırmanın Modeli.....	54
4.3. Verilerin Toplanması ve Çalışma Grubu	55
4.4. Nitel Araştırmalarda İnandırıcılık ve Tutarlık	57

4.5. Verilerin Analizi	57
4.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	58
4.7. Araştırmanın Varsayımları	59

BEŞİNCİ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

5.1. Alt Problem 1: İş yerinde suistimalin toplumda tanımlanması ve farkındalık düzeyi nasıldır?	60
5.1.1. Tema 1: İş Yerinde Suistimal Vakalarının Tanımlanması ve Boyutları..	61
5.1.1.1. Cinsel Taciz.....	62
5.1.1.2. Cinsel Saldırı.....	65
5.1.1.3.Mobbing	66
5.2. Alt Problem 2: İş Yerinde Suistimalin Yaşanması Durumuyla İlgili Nasıl Mücadele Edilebilir?	68
5.2.1. Tema 2: İşyerinde Suistimalin İspatı ve Kanıtlanması	68
5.2.1.1. Hukuki Açıdan Kanıtlanması.....	70
5.2.1.2. Hukuk Kuralları Çerçevesinde Ele Alınması.....	73
5.2.1.3. Toplumsal Açıdan İncelenmesi Ve Olası Sonuçları	75
5.3. Alt Problem 3: Toplumda Yaşanan İş Yerinde Suistimal Vakalarıyla İlgili Örnek Olaylar Ve Verilen Tepkiler Nasıldır?	77
5.3.1. Tema 3: İş Yerinde Suistimal ile İlgili Örnek Olayların İncelenmesi	77
5.3.1.1. Gazete Haberleri Taraması.....	78
5.3.1.2. Hukuki Boyuta Taşınan Örnek Olaylar	85
SONUÇ	90
KAYNAKÇA.....	94
ELEKTRONİK KAYNAKLAR.....	112
EKLER	114
ÖZGEÇMİŞ	140

TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1. Cinsiyete Göre Seçilmiş Göstergeler	13
Tablo 2. Mevsim Etkilerinden Arındırılmamış Temel İşgücü Göstergeleri, Temmuz 2018	14
Tablo 3. Kayıt Dışı İstihdam Oranları.....	16
Tablo 4. Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları, 2007-2017	22
Tablo 5. Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenler, 2014-2017.....	30
Tablo 6. Yönetici Pozisyonlarındaki Kadınların Oranları, 2012-2017	36
Tablo 7. Çalışma Grubunun Demografik Dağılımı.....	55
Tablo 8. Veri Analizi Örnek Tablosu.....	58
Tablo 9. Alt Problemler, Temalar ve Alt Temalar	60
Tablo 10. Birinci Alt Probleme İlişkin Tema, Alt Tema ve Kodlar	61
Tablo 11. İkinci Alt Probleme İlişkin Tema, Alt Tema ve Kodlar	69
Tablo 12. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tema, Alt Tema ve Kodlar	78

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1. Avrupa 2020 Strateji Girişimleri.....	25
Şekil 2. Kadın Erkek Çalışanların Ücret Farkları.....	33
Şekil 3. Durum Çalışması Desenleri.....	54



KISALTMALAR

a.g.k	: Adı Geçen Kitap
a.g.e	: Adı Geçen Makale
bkz	: Bakınız
AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AHDR	: Arap İnsani Gelişme Raporları
BM	: Birleşmiş Milletler
CEDAW	: Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi
DİSK	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
İLO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KAHDEM	: Kadınlara Hukuki Destek Merkezi
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü İktisadi İş birliği ve Gelişme Teşkilatı
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UNESCO	: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
UNİCEF	: Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu
WEF	: Dünya Ekonomik Formu
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
YY	: Yüzyıl

GİRİŞ

Kadınlar, geçmişten günümüze içinde bulundukları toplumların kültürlerine göre çeşitli mesleklerle sosyal hayatın bir parçası olmuşlardır. Hayatın her alanında çeşitli dönemlerde baskı ve kurallara maruz kalan kadınlar çalışma hayatında da zorluklarla karşılaşmaktadır. Kadınlar ve erkekler toplum tarafından çeşitli cinsiyet rollerine sokulmaktadır. Hayatlarını bu roller çerçevesinde gerçekleştirmeleri beklenmektedir. Küçük yaşlardan itibaren çevre tarafından baskılanan bireyin gelişim döneminde pedagojik açıdan sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu toplumsal cinsiyet ayrımından en fazla etkilenen grup kadınlardır. Kadınların toplum içerisindeki tutumları, davranışları ve iş hayatına entegre olmaları her zaman eleştirilen bir konu olmuştur. Kadınların sosyal yaşamda ve toplumda kendilerini var etme çabaları uzun tarihsel bir süreç çerçevesinde değerlendirilmelidir.

Özellikle karşı cinsin baskısına ve zorbalığına maruz kalan kadınlar, iş yaşamında cinsel taciz, cinsel saldırı ve mobbinge maruz kalmaktadır. İş yaşamında maruz kalınan bu durumlar bireylerin sonraki yaşamlarında psikolojik olarak onları zor durumda bırakarak stres, kaygı bozukluğu, suçluluk, depresyon gibi duygu durumlarına neden olmaktadır. İş yerinde yaşanan cinsel suistimalin kişilerin üzerinde güç ve otorite gösterisi olarak değerlendirilmesi söz konusudur. İş yerinde cinsel suistimalin olası durumlardan biri erkek yönetici tarafından kadın çalışana karşı yapılan bir tacizin kadın üzerindeki etkisidir. Yönetici, kadın çalışanın hiyerarşik düzende üstü olması sebebiyle kendinde ödül ve ceza kavramlarının yetkisine sahip olduğu görüşündedir. Bu pozisyonlarda bulunan kişiler kadın çalışanlarına karşı yönetici olmalarını, iş yaşamlarındaki performanslarını değerlendiriyor olmalarını kötüye kullanmaktadır.

İş yaşamında sözlü taciz veya mobbing çalışma yaşamının varoluşundan itibaren yaşanmaktadır. Bu duruma karşılık insanlar bunu görmezden gelme ve açığa çıkarmaktan kaçınma eğilimi içindedir. Mobbing iş yerlerinde cinsiyet ayrımı olmaksızın her kesimden kişinin başına kendi düzeyindeki çalışanlar veya yöneticileri tarafından gelmektedir. Bireylere uygulanan mobbing iş ortamında şiddet, aşağılama,

tehdit ve kötü muamele olarak karşımıza çıkar. Pek çok yönüyle karmaşık ve çok boyutlu bir konudur.

İş yerinde cinsel tacizin, cinsel saldırının ve mobbingin olası her durumunda çalışanlar ve kurum olumsuz etkilenmektedir. Bu durumların kişilerde fizyolojik ve psikolojik olumsuz etkileri gözlemlenebileceği gibi, örgüt içerisinde de çalışanların işlerine sağlıklı devam edememesinden kaynaklanan olumsuzlukları söz konusudur. İnsan yaşamında maruz kalınan her türlü kötü durumun genetik olarak, çevre ve aile faktörü aracılığıyla sonraki kuşaklara aktarıldığı gibi sosyal yaşamı da olumsuz etkilediği bilinmektedir.

Cinsel taciz, cinsel saldırı ve mobbing ile baş etme yolları, kişinin içinde bulunduğu toplumun kültüründen, devletin yasal süreçlerine kadar değişiklik göstermektedir. Kişilerin kendi özelinde en belirgin tepki tacizciden uzaklaşmaya çalışarak, yaşanan durumu bastırma, erteleme ve görmezden gelme durumudur. Bir sonraki süreçte kişilerin çalışma arkadaşlarının ve yönetimin -yönetimle alakalı bir konu değilse- desteğine ihtiyaç duyduğu bilinmektedir. Kişilerin kendi içlerinde yaşadıkları duygu durumlarının değişkenliği bu süreci daha zor hale getirmektedir. Burada inkâr, tolerans gösterme, unutmaya çalışma, kendini suçlama gibi durumlar ve ikilimler mevcuttur.

İşyerinde cinsel suistimal ve mobbing ile baş etme yollarına bakıldığında hukuki bir süreci de beraberinde getirmektedir. İş hukuku çerçevesinde işyerinde yaşanan olası zorlu süreçlere karşı önlemler ve kurallar bulunmaktadır. İşyerlerinde bu gibi durumlara maruz kalan bireylerin bilinçlendirilmesi, yazılı kuralların sosyal medya aracılığıyla daha fazla etki alanına ulaştırılması gerekmektedir. Çalışan kişilerin ve özellikle kadınların iş yaşamlarında kadın haklarını, işçi haklarını ve bu gibi durumlara karşı alınabilecek önlemleri önceden iyi bilmesi gerekmektedir. Bu konuda toplumsal bilinçlendirmeler de baş etme yollarından birisi olarak görülmektedir.

Yapılan çalışma kapsamında birinci bölümde toplumsal cinsiyet kavramı, ikinci bölümde kadınların işe alım ve istihdam süreçleri, üçüncü bölümde iş yerinde cinsel suistimal ele alınmıştır. Alan yazın taramasında cinsel tacizin, cinsel saldırının ve mobbingin tanımları, toplumun bu durumlara bakış açısı, iş yerinde yaşanan örnek

durumları ve hukuki süreci ayrıntılı biçimde ele alınmıştır. Metodoloji kısmında yapılan araştırma teknik kurallar çerçevesinde bir temele oturtularak araştırmanın yöntemi ve verilerin analizi konusunda ayrıntılı süreç bilgisine yer verilmiştir. Sonraki bölümde çalışmanın içeriğinde yapılan nitel analiz çalışması ile ortaya çıkan tema, alt tema, kodlardan yararlanılarak araştırmanın bulgularına ulaşılmıştır. Bu bulguların ışığında araştırmanın sonuç bölümüne ulaşılmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI

1.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Tanımları

Türk Dil Kurumu'nda yer alan bilgilere göre, cinsiyetin tanımı; “*Bireye, üreme işinde ayrı bir rol veren ve erkekle dişiye ayırt ettiren yaradılış özelliği, eşey, cinslik, seks*” dir (Türk Dil Kurumu/ 2010). Biyolojik cinsellik bireylerin vücut kimyalarını, X ve Y kromozomları ile genetik yapılarını dişi ya da erkek olma durumunu belirlemektedir (Bingöl, 2014, 108). Bireylerin doğdukları anda var olan biyolojik cinsiyetleri, toplumun bireylerden beklentilerine yön vermektedir. Cinsiyet, bireyler için en temel özelliktir. Toplumun bu beklentisine göre; bireylerin tüm davranışları cinsiyetlerine bağlı olmaktadır. Bu olguya, “*Cinsiyete İlişkin Toplumsal Kalıp Yargılar*” denmektedir (İmamoğlu, 1991, 832-833). Bu kalıplaşmış davranış modellerine göre; erkeklerden beklenen güçlü olmaları ve evlerini geçindirmeleridir, kadınlardan beklenen ise evin düzenini sağlamaları ve çocuklara bakmalarıdır (İmamoğlu, 1991, 832-833).

Kadın ve erkeğe toplumsal roller yüklenmektedir ve bu roller çerçevesinde hareket etmektedirler. Toplumda kadına doğrudan annelik rolü yüklenmişken, erkeğe de güçlü olmak, aileyi korumak ve kollamak misyonu yüklenmiştir. Toplumsal roller ve misyonlar çocuğa anne karnında yüklenmektedir. Cinsiyetleri temsil eden renklerin kullanımından günlük yaşamdaki yetiştirilme tarzına kadar her alanda bireylere roller yüklenmektedir (Kaypak, 2014, 345). Bireylerin aileleri tarafından ve toplum tarafından cinsiyet rollerine sokulması pedagojik açıdan bireyin gelişiminde olumsuz bir etki oluşturmaktadır. Cinsiyet rollerinin tanımlanması ve buna göre çocuğa oyuncaklar alınması, buna göre kıyafet ve oda tasarımında tek tip renklerden faydalanılması doğru bir etki bırakmamaktadır (Vatandaş, 2007, 34-35). Toplumsallaşma sürecinde bireyler yaşamları boyunca toplumun değer yargılarını benimseyerek bunlara göre hareket etme çabası içerisine girerler (Kılıç ve Eyüp, 2011, 130-131). Cinsiyet rolleri eğitimin başladığı aile dışında, okulda da devam edebilmektedir. Bu anlamda çocukların eğitimlerinde etken olan eğitimcilerin, toplumsal cinsiyet eşitliğine önem vererek, pedagojik çerçevede eğitim ortamını hazırlaması gerekmektedir (Kılıç ve Eyüp, 2011, 130-131).

Toplumun kadın ve erkeklere yüklediği roller özellikle sosyolojik ve psikolojik açıdan ele alınmaktadır. Toplumun beklentilerinin karşılanamaması durumunda ortaya cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklı pek çok sorun çıkmaktadır (Özkazanç, 2010, 17-18).

1.2. Cinsiyetler Arasındaki Toplumsal Farklar Ve Toplumsal Cinsiyet Roller

Bireylerin cinsiyet farklılıklarına toplumsal yönden bakıldığında, insanın biyolojik farklılıklarından ziyade sosyal yaşam içerisindeki durumuna daha fazla odaklanılmıştır. Bireylerin aldıkları eğitimler, karakteristik özellikleri, meslek yaşamlarındaki fırsatları toplumsal cinsiyet süzgecinden geçmektedir. Toplum içerisinde sosyal hayatın sürdürülebilmesinde toplumsal cinsiyet eşitsizliği engeli öne çıkmaktadır (Dökmen, 2016, 28-29).

1970’li yıllardan beri cinsiyetçilik kuramları ile ilgili yapılan çalışmalarda toplumsal cinsiyet rolleriyle ilgili genel kanılara varılmıştır. Toplumsal cinsiyet rolleri bir takım davranışsal beklentileri beraberinde getirmekte ve rollere uygun düşen davranışların dışına çıkmak olumlu karşılanmamıştır (Vefikuluçay ve Arkadaşları, 2007, 27-28).

Toplum içerisinde kadın ve erkek bireylerin sorumlulukları, davranış modellerini belirlemiş ve toplumun beklentisine göre organize edilmiştir (Çoştı, 2009, 117-120). Kadın ve erkek rollerinin belirlenmesinde bağlı bulunulan toplumun kültürü, beklentileri, aile yapısı, gelenek ve görenekleri etkili olmaktadır. Sonradan öğrenilen ve toplum tarafından dayatılan bu kurallar bireylerin sosyal hayatlarını ve tüm yaşamını etkiler. Davranışların öğrenilmesinde ve benimsenmesinde toplumun ve yakın çevrenin büyük bir etkisi bulunmaktadır. Toplumun empoze ettiği davranışlar kadın ve erkek bireylerde farklılık göstererek gelişim döneminden itibaren kişiliklerinin belirlenmesinde etkili olmaktadır (Öngen ve Aytaç, 2013, 2-3). Ataerkil toplum düzenlerinde kadınlara uygulanan baskıya ve onların sosyal hayattan soyutlanması durumlarına sıklıkla rastlanmaktadır. (Aktaş, 2013, 54-55).

1.3. Aile Olgusu ve Kadının Aile İçerisindeki Yeri

Aile, aralarında evlilik ve kan bağı bulunan kişilerin oluşturduğu, toplumun ve ilişkilerin devamlılığında önemli katkısı bulunan sosyolojik yapıdır (Yapıcı, 2010,

1548). Kültür, gelenek ve görenekler aile aracılığıyla bir sonraki kuşaa aktarılarak ilerler. Aile bireylerinin gelişmesindeki en önemli etken eēitim kurumlarıdır. Okula gitme yaşına erişene kadar çocuklar ailede temel eēitimi almaktadırlar. Bu temel eēitim sosyal becerilerin bir kısmını, din bilgisini, kültür ve gelenekleri kapsamaktadır. Aile toplumun gelişmesine katkı saēlayan en önemli birimdir (Yapıcı, 2010, 1548).

Gelişmiş ülkelerde, ailelerin daha etkin olabilmelerini saēlamak için anne ve babalara yönelik eēitimler ve atölye çalışmaları organize edilmektedir. Eēitim alan aileler  ocuk yetiştirme kurallarından aile içi davranışlara kadar pek çok ayrıntıyı öğrenmektedirler. Aile bireylerinin kendilerini geliştirmesi ve sanata verilen deēer çerçevesinde toplumun da gelişmeye bařladıēı g r lmektedir. 20. yy. başlarında kadınların görev ve sorumlulukları yoēun olarak çocuklarına ve evine bakmaktı. Aile içerisinde tek karar merkezi erkekti. Kadınların bu süreçteki en büyük korkuları ise eşlerini kaybetme durumlarıydı. Deēiřen dünya düzeninde kadınlar artık iyi eēitim alan, toplumun her alanında söz sahibi olan ve kendilerini geliştiren bireylerdir (şentürk, 2008, 10-11).

Kadınlar iş yaşamlarında kazandıkları ile aile bütçesine katkı saēlamaktadır. İş yaşamında kendisine yer edinen kadının aile ve ev düzeninde temel ihtiyaçların karşılanması konusunda eşitlik söz konusu olmuştur. Bu süreçte ev işlerinde ve  ocuk yetiştirme konularında erkekler de görev almaya başlamışlardır. Bu sayede çocuklar da babaları ile daha sıcak bir iletişim kurmaya başlamışlardır. Kişilerin, toplumun kültürel özelliklerine göre mevcut geleneksel sürecin devam etmesinden yana beklentileri de söz konusu olabilir. Süreç içerisinde kadınlar ev ve iş yaşamları arasında dengeyi kurmak için önlemler almaya başlamaktadır (Bayer, 2013, 104).

1.4. Toplumsal Cinsiyet Eřitsizliēinin Boyutları

“ tekileştirme”, ilk olarak 1985 yılında Gayatri Chakravorty Spivak tarafından teorik bir kavram olarak incelenmiştir. Bu kavram usta-k le kavramını a ıkladıēı gibi aynı zamanda toplumsal farklılıklarla ilgili de kullanılmış özellikle ırkçılık ve toplumsal sınıf gibi kavramlar bu bakış açıları ile tanımlanmıştır. Feminist teoride ötekileştirme kavramı, cinsiyet ile ilgili de kullanılmıştır (Jensen, 2011, 64). Toplum içerisinde bireyler ekonomik farklılıkları, cinsel tercihleri ve etnik kökenlerine göre

ayrılmıştır (Bayram, 2015, 14). Kadınlar kültürel, sosyal ve siyasal çevrelerde ötekileştirilmektedir (Üste, 2015, 206). Ataerkil düzen içerisinde, erkek egemenliğinin hissedildiği ülkelerde, toplum içinde cinsiyetler arasındaki ötekileştirme kavramı sıklıkla rastlanır bir durumdur. Bu tutum, toplumun genel bakış açısında erkeğin “*kendine yeten, özgür, kendi varlığının anlamlı olduğuna karar veren, güçlü kişi*” olarak kadının ise; “*eksik ve yetersiz*” olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır (Özkoçak ve Tavuz , 2014, 189 - 191).

Bütün toplumlarda kadınlardan beklenen, toplumsal rollerinin gerektirdiği gibi hareket etmeleridir (Karacan, 2011, 29). Kadınlar bu bakış açısının tersine kendilerine sunulan bu cinsiyetçi rolü kabul etmeyerek sosyal ve kamu alanlarında yer edinmeye çalışmaktadır (Suiçmez, 2018, 761-762). Kadınlar sosyal yaşam içinde yaşadıkları toplumsal ayrımcılığı, meslek hayatlarında da yaşamaktadır.

20. Yüzyıl ile birlikte iş yaşantısı içinde kadınların varlığı kabul görmüş ancak liderlik ve yönetici özelliklerinin hâlen erkeklerde olduğu düşünölmeye devam etmiştir (Üste, 2015, 107). Toplumda kadının iş yaşamında varlığının sebebi olarak, aileye ekonomik destek veya eşin düşük ücreti görölmektedir. İş yaşamında iş verenlerde, kadınların evlendikleri ve çocuk sahibi olduklarında işi bırakacakları düşüncesi mevcuttur. Tüm bu ayrımcılıklardan dolayı kadınlar; cinsel kimlikleri ile ötekileştirilmiş ve iş yaşamı içinde hak ettikleri kadar yer edinememişlerdir (Dolmacı & Türel, 2012).

Kadınların ötekileştirilmeye maruz kalmadan istihdama katılımını sağlamak adına 2003 yılında Alice Kessler-Harris “*ekonomik vatandaşlık*” tanımını ortaya çıkartmıştır. Ekonomik vatandaşlık ile her bireyin kendi seçtiği alanda çalışabileceği ve cinsiyet farkı olmadan tüm haklardan faydalanabileceği bir sistem çalışması yapılması amaçlanmıştır. Yapılan bu çalışmalara Jane Lewis; kadınların iş yaşamına girmesini daha fazla destekleyecek bir politika geliştirilmesi gerektiğini belirterek katkıda bulunmuştur (Yılmaz, 2013, 147-148). Yılmaz (2010)’ın yaptığı araştırma ötekileştirmenin toplum içinde birçok farklı kişiye ve gruba uygulanan toplumsal bir güç haline geldiğini göstermektedir. Din, dil, ırk ve cinsiyet farklılıklarına karşı uygulanan bu güç, toplumun farklı bir kesiminin kadın hakları veya diğer gruplara yapılan ayrımcılıkla ilgili farkındalık yaşaması ve tepki vermesiyle değişimler göstermeye başlamıştır (Yılmaz , 2010, 7-8).

1.5. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Kavramı

Sosyal yapı ve gelenekler kadınlar için eşitliğin tam manasıyla oluşmasına olanak vermemektedir. Gelişmekte olan ülkelerde kadınlar “ikincil, hatta birilerine bağımlı” anlayışıyla baskı içinde yaşamaktadır (Bekar, 2010, 107-108). 3.Dünya ülkelerinde kadınların özellikle ekonomik özgürlüklerinin olmaması; Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine maruz kalmalarına sebebiyet vermiştir. Yapılan araştırmalar neticesinde Afrika, Asya, Ortadoğu ülkeleri ve Karayipler bölgesinde yaşayan kadınların eğitim ve bilgi eksikliği sorunları yaşadıkları, bunun neticesinde de demokratik kontrollerde, teknolojiye ulaşmada, eğitim almalarında ayrımcılık yaşadıkları ve iş yaşamı içinde bulunamadıkları saptanmıştır (Primo, 2003, 20-31). Gelişmiş ülkelerdeki kişiler, diğer ülkelerde bulunan sosyal yaşamdan ve toplumsal çerçeveden uzak durmaktadır. Bu kişilerin duyarsız kalarak yardım etmemesi sorunların çözümünü yavaşlatmaktadır (Brydon ve Chant, 1989, 1-2-3).

UNESCO, yapılan araştırmalar kapsamında kadınların okuma yazma oranının düşük olduğunu ve hükümetlerin, sivil toplum örgütlerinin iş birliği ile okuma yazma seviyesini arttırmak için çalışmalar yapılması gerektiğini öne sürmüştür.

Okuma yazma oranının en düşük olduğu bölgeler Ortadoğu ve Afrika’dır. Kadınların sosyal hayata katılması engellenerek, okumalarının ve siyasi hayata katılımlarının önüne geçilmiştir. Bu sürecin sonunda devletlerde yönetsel sorunlar baş göstermiştir. Bu durumların bir sonucu olarak, 8 Arap ülkesi “CEDAW; Kadınlara Karşı Her türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması” sözleşmesini imzalamıştır (Primo, a.g.e., ss. 20-31).

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı sebebiyle geçmişten itibaren yaşam standartları ve toplumdaki değeri düşürülen kadınların, sosyal yaşama dahil olmaları uzun zaman almıştır. Günümüzde ülkemizin bazı bölgelerinde hala bu temel hakları kısıtlanan kadınlar bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri kadınlar üzerinde doğdukları andan itibaren etkili olmaktadır. Erkek egemen toplumlarda kadına yönelik şiddet ve ayrımcılık daha fazla yaşanmaktadır (Kahraman, 2010, 34).

Ülkemizin bazı bölgelerinde kadınlar tarım ve hayvancılıkta aktif rol oynamaktadır. Ev işlerinin yanında tarlada çalışan, hayvanlarının ihtiyaçlarını gideren kadınlar, bu çalışmalarının karşılığında aile işi olarak görülmesi sebebiyle maddi bir kazanç elde edememektedir. (Ökten, 2009, 310).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğini tetikleyen oluşumlardan biri de günlük hayatımızın bir parçası haline gelen sosyal medya ve iletişim kanallarıdır. Kanallarda gösterilen dizi, film veya reklamlarda erkeği daha güçlü gösterirken, kadını güçsüz ve muhtaç, korunma ihtiyacı duyan taraf olarak gösteren programlar mevcuttur. Bu tip yayınlarda kadınlara atfedilen cinsellik vurgusu da ön plandadır. Medyanın oluşturduğu bu algı eşitsizlik sorunlarının çözümlenebilmesi için yapılan çalışmalara zarar vermektedir (Güzel, 2014, 191-192).

Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ile ilgili yapılan çalışmalar aşağıda ele alınmaktadır.

1.5.1. Dünya’da Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Karşı Çalışmalar

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 1948 yılında, İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra Birleşmiş Milletler tarafından imzalanmıştır. Bu bildirgede “*Herkes ırk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka türden kanaat, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğuş veya başka türden statü gibi herhangi bir ayrım gözetilmeksizin, bu bildirgede belirtilen bütün hak ve özgürlüklere sahiptir.*” maddesi yer almaktadır. Kadınların Siyasi Haklarına İlişkin Sözleşme 20 Aralık 1952 tarihinde Birleşmiş Milletler tarafından imzalanmıştır. Bu sözleşmeyi 2011 yılında 122 devlet imzalamıştır. Kadınların kamusal alanda da erkeklerle eşit şartlarda çalışmaları bu sözleşmeler sayesinde sağlanmıştır (Öztürk, 2013, 12-15).

Amerika Birleşik Devletleri’nde, 1964 yılında medeni haklar yasası, 1960’lı yıllarda başlayan ırk ayrımcılığına karşı aktif bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır. Yasa kapsamında cinsiyet, renk, din ayrımcılığını engellemek için belirleyici maddeler yer almaktadır. Özellikle özel ve kamu kurumlarına ayrımcılıklarla ilgili yükümlülükler getirerek, “*Olumlu Ayrımcılık*” uygulamaları gerçekleştirilmiştir. Siyahları temel alan bu politikalar zaman içerisinde birçok farklı grupta faydalanması ile toplumsal olaylar, eğitim ve çalışma yaşamının eşitliği adına yapılan çalışmalarda kullanılmıştır. Olumlu ayrımcılığın amacı; etnik gruplara, kadınlara ve siyahi kişilere eşit hak sunulmasıdır (Öztan, 2004, 207-209).

187 devlet tarafından, 1975 yılında “*BM Kadın On Yılı*”nın ilan ederek sonrasında çalışmalarını “*kadın-erkek eşitliğini fülen sağlamak için geçici ve özel önlemler alma*” şartlarının içine sokan (CEDAW) Kadınlara Karşı Her Türlü

Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesini kabul etmiştir. 1980’de Kopenhag’da, 1975’ de Meksika’da, 1995’ de Pekin’de ve 1985’ de Nairobi’de yapılan konferanslar sonucunda “*Kadın Statüsü Komisyonu*” kadın-erkek eşitliği adına bazı programlar hazırlamıştır. Bu programlarda kadınlara uygulanabilecek eğitim programları ve iş gücü politikaları hazırlanmıştır (Gaudart, 2007, 15).

AB üye ülkeleri ve üyelik sürecindeki ülkeler için toplumsal cinsiyet karşıtı belli mevzuatlar oluşturulmuştur. Avrupa 2020 Stratejisi’nin en önemli maddelerden biri “*Kadınların Potansiyel ve Yeteneklerinin Daha Verimli Bir Şekilde Kullanılması Gerekliliği*” dir. Aynı zamanda “*İlerleme Programı*”, “*Avrupa Sosyal Fonu*” ve “*Daphne Programı*” projelerine de destekler verilmektedir. 2010 yılında ise Avrupa Komisyonu “*Kadın Şartı*” sürecini başlatıp kadın-erkek eşitlik stratejilerini farklı bir boyuta taşımıştır. İş gücü piyasasında ve sosyal yaşamda toplumsal cinsiyet karşıtı çalışmalar ve uygulamalar konusunda AB ülkeleri olumlu bir tablo çizmektedir (Işık, 2018).

1.5.2. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Karşı Çalışmalar

Osmanlı Devlet’inin Tanzimat Fermanı’ndan sonra kadınlara eğitim hakkı tanınarak, sonrasında Cumhuriyet dönemiyle birlikte kadının sosyal hayatta varlığını oluşturmaya ve iş yaşamında yerini almasına olanak sağlanmıştır. Atatürk 1934 yılında kadınlara seçme ve seçilme hakkı verilmesini sağlayarak, Türk kadınının pek çok Avrupa ülkesindeki kadından daha önde bir seviyeye ulaşmasını sağlamıştır. Cumhuriyet döneminde önemsenen modernleşme çabaları, eğitim, sağlık, iş olanakları ve yaşam haklarındaki eşitlik ile pekiştirilmiştir. Bu dönemde kadınlara karşı olumlu ayrımcılık yapıldığı ve anayasal düzenlemelerle hayata geçirilmeye çalışıldığı bilinmektedir (Bingöl, 2014, 112). 1985 yılında “*Kadınlara Karşı Her Türli Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi*” imzalanmıştır. Bu sözleşmenin kabulü ile birlikte Birleşmiş Milletlere 4 yılda bir bazı raporlar gönderilmiş ve gelişim ile ilgili bilgilendirilmeler yapılmıştır. Sözleşmenin şartlarından biri olarak “*Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü*” kurulmuştur. Aynı zamanda “*Avrupa Birliği’nin Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programı*” içerisinde “*İstihdam Stratejisi*” ile ilgili çalışmalara dahil olmuştur. Türkiye siyasi ve politik yaptırımları ve uluslararası platformlarda yükümlülüklerini yerine getirmiştir. Yasalar ile yapılan en önemli

değişiklik Medeni Kanun'da gerçekleştirilmiştir. Ayrıca İş Hukuku ve Ceza Hukuku içerisinde de bazı yasal haklar düzenlenmiştir. Bu çalışmalar kadınların siyasi hayata katılımındaki isteksizlik ve bütçesel sorunlardan dolayı eksik kalmıştır (Koray, 2011, 35-39).

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu 1993 tarihinde “*Kadınlara Karşı Şiddetin Tasfiye Edilmesine Dair Bildiri*” si kabul edilmiştir. Bu bildiri ve daha öncesinde imzalanan sözleşmelerle beraber kadınlara karşı uygulanan eşitliksiz tutumlarda düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Bu bildiride “*Kadınların Hakları*” isimli madde içeriğinde sosyal, ekonomik ve siyasi haklarla ilgili belli başlı maddeler bulunmaktadır.

- “1) *Yaşama hakkı,*
- 2) *Eşitlik hakkı,*
- 3) *Kişi özgürlüğü ve güvenliği hakkı,*
- 4) *Hukukun korunmasından eşit biçimde yararlanma hakkı,*
- 5) *Her türlü ayırimcılığa karşı korunma hakkı,*
- 6) *Elde edilmesi mümkün olan en yüksek standartta fiziksel ve ruhsal sağlık hakkı,*
- 7) *Adil ve elverişli koşullarda çalışma hakkı,*
- 8) *İşkenceye veya diğer zalimane, insanlık dışı veya onur kırıcı muamele veya cezaya maruz kalmama hakkı. “*

CEDAW sözleşmesini ve BM'nin bildirisini kabul eden Türkiye yasal olarak yapılandırmaları uygulamaktadır. AB ilerleme raporlarında “*Ekonomik ve Sosyal Haklar*” adı altında Türkiye’de uygulanan cinsiyet eşitliği politikaları incelenmekte ve bu incelemeler sonucunda olumlu gelişmeler olduğu gibi gelişmesi devam etmesi gereken durumlarında olduğu ortaya çıkmıştır (Dinçkol, 2005, 109-110). Türkiye imzaladığı sözleşmeler ve bildirilerle eğitimde cinsiyet eşitliğini ve zorunlu temel eğitimi kabul etmiş bulunmaktadır. Anayasada ve MEB tarafından uygulanan “*İlköğretim ve Eğitim Kanunu*” ile eşit eğitim imkânı sunulmaya çalışılmaktadır.

“**MADDE 42** – Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz ve ilköğretim, kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve devlet okullarında parasızdır.” (Özaydınlık, 2014, 96-97).

2017 Küresel Eğitim İzleme raporuna göre; Dünya nüfusunda çoğunluğunu kız çocuklarının oluşturduğu 264 milyon çocuğun eğitim hakkına sahip olmadığı bilinmektedir. Bazı ülkelerde kız çocuklarının %66 kadarı sadece ilköğretim eğitimi alabilmektedir (UNESCO, 2017). Türkiye’de de kız çocukları ve kadınlar tam manası ile eğitim haklarından faydalanamamaktadırlar. Güneydoğu, Doğu ve Kuzeydoğu Anadolu bölgelerinde cinsiyet eşitliğinin göz ardı edilmesi oldukça yaygındır. Türkiye’nin ekonomik, siyasi ve kültürel açıdan gelişmesi; eğitimdeki eşitliklerle sağlanması beklenmektedir. Eğitimdeki eşitsizlikleri aşmak için bazı sivil toplum örgütleri özellikle kız çocukları için kampanyalar yapmışlardır. MEB, 1996 yılında “Kızların Eğitim Projesi” ve sekiz yıllık kesintisiz eğitim ile destek vermiştir. “Haydi Kızlar Okula”, “Baba Beni Okula Gönder”, “Ana Kız Okuldayız”, “Kız Çocuklarının Okullaşması ve Okul Öncesi Eğitimin Yaygınlaştırılması”, “Şartlı Nakit Transferi” ve “Eğitime %100 Destek” kampanyaları ve programları ile kız çocuklarının eğitim hakkı adına olumlu çalışmalar yapılmıştır (Maya, 2013, 71).

Türkiye’de Doğu ve Güneydoğu bölgelerinde kadınların sağlık hizmetlerinden faydalanma hakları da kısıtlanmış durumdadır. Bu bölgelerdeki kadınlar aile bireyleri arasındaki erkeklerin izni olmadığında sağlık hizmetinden faydalanamamaktadırlar (Kahraman, 2010, 30-31). Sağlık sektörü açısından en önemli sorun anne ölümleri olmaktadır. Erken yaşta yapılan evlilikler ve çocuk yaşta hamile kalınması gibi durumlarda kadınların tüm süreçte gerekli sağlık hizmetinden tam olarak faydalanamıyor olması anne ölümlerini artırmaktadır. Kadınları toplum içerisindeki konumu yüzünden yaşadıkları sağlık sorunlarında ve aile içi şiddet vakalarında zamanında müdahale edilememesi kadınları ve kız çocuklarını olumsuz etkilemektedir (Bal, 2014, 16-17). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların ikincil konumda görülmeleri ile başlamakta ve tüm yaşam süreci boyunca gerek aile gerekse sosyal çevrede yaşadıkları eşitsizliklerle devam etmektedir (Tire, 2017, 109-110).

Türkiye İstatistik Kurumu Mart 2017 tarihinde Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Veri Setini hazırlamıştır. Açıklanan bu veri setine göre; Türkiye’de 2016 yılında, 25 ve üstü yaşta olan, en az bir eğitim düzeyini tamamlayanların toplam nüfus içindeki oranı %88,9 iken, bu oran erkeklerde %95,1, kadınlarda ise %82,8’ dir¹. Net

¹ Türkiye İstatistik Kurumu Mart 2018 Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Veri Seti

okullaşma oranlarında kız çocuklarının eğitim yaşamındaki konumlarında artış olduğu gözlenmiştir ancak bölgesel olarak incelendiğinde kız çocuklarının eğitim hayatına katılımında eşitlikler belirlenmiştir (Uyar, İstatistiklerle Kadın 2018, 2018).

Tablo 1. Cinsiyete Göre Seçilmiş Göstergeler

	%	
Seçilmiş Göstergeler	Erkek	Kadın
Okuryazar Olmayan Nüfus Oranı (25+yaş)	1,6	8,5
Yüksekokul veya Fakülteden Mezun Nüfus Oranı (25+yaş)	18,8	14,2
İstihdam Oranı (15+yaş)	65,1	28
İşgücüne Katılım Oranı (15+yaş)	72	32,5
Genç İşsizlik Oranı (15-24 yaş)	17,4	23,7

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], *Toplumsal Cinsiyet Veri Seti 2018*

Toplumsal Cinsiyet eşitsizlikleri dünyanın her yerinde karşılaşılan bir durumdur. Teknolojik gelişmeler ve modernleşme yaşanan bu durumu engelleyememiştir. Dünya’da gelişmiş ülkeler olarak adlandırılan G7 ülkeleri ve ekonomik güç olarak görünen BRICS ülkeler grubu bu konu ile ilgili araştırmalar yapmaktadır. BM ile ortak olarak geçmişten günümüze yapılan tüm çalışmalar irdelenip çözüm çalışmaları yapılmaya çalışılmaktadır (Durgun ve Oğuz Gök, 2017, 21-22). Dünya Ekonomik Forumu’ da Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ile ilgili çalışmalar yapmaya başlamış ve Küresel Cinsiyet Uçurumu ile ilgili ilk raporunu 2006 yılında oluşturmuştur. 2017 yılında düzenlenen konferansta 144 ülkeyi toplumsal cinsiyet eşitliği konularıyla ilgili incelemiş, detaylı raporlarını açıklamıştır. Raporda Türkiye 131. sırada yer almaktadır (The World Economic Forum , 2017, 324).

İKİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM

2.1. Türkiye’de Genel İstihdam Sorunları

Türkiye’de işsizlik ve buna bağlı ekonomik istikrarsızlık uzun yıllardır var olan sorunlardandır. Türkiye’nin sanayileşme sürecinde beklenen atılımları gerçekleştirememesi ve hızla artan genç nüfusa yeterli iş imkanı sunulamaması yaşanan istihdam sorununun en önemli sebeplerinden biridir (Kanca, 2012, 4-5). Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı 2018 yılı Temmuz döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 88 bin kişi artarak 3 milyon 531 bin kişi olmuştur. İşsizlik oranı 0,1 puanlık artış ile %10,8 seviyesinde gerçekleşmiştir. Aynı dönemde; tarım dışı işsizlik oranı 0,1 puanlık azalış ile %12,9 olarak tahmin edilmiştir. Genç nüfusta (15-24 yaş) işsizlik oranı 1,2 puanlık azalış ile %19,9 olurken, 15-64 yaş grubunda bu oran 0,1 puanlık artış ile %11 olarak gerçekleşmiştir.²

Tablo 2. Mevsim Etkilerinden Arındırılmamış Temel İşgücü Göstergeleri, Temmuz 2018

	Erkek			Kadın	
	2017	2018		2017	2018
15 Ve Daha Yukarı Yaştakiler	(Bin)				
Nüfus	29 667	30 017		30 260	30 662
İşgücü	21 820	22 153		10 381	10 643
İstihdam	19 898	20 144		8 860	9 121
Tarım	3 227	3 116		2 794	2 658
Tarım Dışı	16 671	17 028		6 066	6 463
İşsiz	1 922	2 009		1 521	1 522
İş Gücüne Dahil Olmayan	7 848	7 864		19 880	20 019
	%				
İşgücüne Katılma Oranı	73,5	73,8		34,3	34,7
İstihdam Oranı	67,1	67,1		29,3	29,7
İşsizlik Oranı	8,8	9,1		14,6	14,3
Tarım Dışı İşsizlik Oranı	10,2	10,3		19,8	18,9
15-64 Yaş Grubu					
İşgücüne Katılma Oranı	79,4	79,9		38,4	38,9
İstihdam Oranı	72,3	72,5		32,6	33,2
İşsizlik Oranı	9	9,3		15	14,6
Tarım Dışı İşsizlik Oranı	10,2	10,4		19,9	19
Genç Nüfus (15-24 Yaş)					
İşsizlik Oranı	17,6	16,9		27,5	25,6
Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olanların Oranı(1)	16,5	18,4		37,1	37,2

(1) Çalışmayan ve eğitimde (örgün ve yaygın) olmayan gençlerin, toplam genç nüfus içindeki oranıdır.

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, 2018.

² Türkiye İstatistik Kurumu Temmuz 2018 3 aylık dönemsel haber bülteni verileri.

Birleşmiş Milletler Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi'nin son yayınladığı rapora göre gelişmekte olan ülkelerdeki kadın çalışanların %95'i kayıt dışı istihdam edilmektedir. Aynı zamanda çocuklu kadınların düşük ücretlerle çalıştırılması durumuna daha fazla maruz kaldığı ortaya çıkmaktadır (Gömeç, 2019).

İstihdam sorunları arasında en önemli sorunlardan biri kayıt dışı istihdamdır. Genellikle küçük ölçekli şirketler ya da aile işletmelerinde, kırsal kesimlerde, yabancı, kadın ya da çocuk çalışanlar söz konusu olduğunda görülmektedir (Güloğlu, Korkmaz, ve Kip, 2012, 53-55). Kayıt dışı istihdam içerisinde olan kişilerin çalışmaları incelendiğinde, “Atipik Çalışma” olarak adlandırılan sistemler içerisinde çalıştıkları tespit edilmiştir.

“Atipik çalışma, alışılmış, düzenli, güvenceli, sürekli istihdam dışında kalan, düzensiz çalışmayı, gelir güvencesizliğini, kısmi süreli istihdamı içerisinde barındıran istihdam şeklini ifade etmektedir.” Türkiye’de kadınlar çoğunlukla bu sistem içerisinde bulunmaktadır. Düzensiz, maddi eşitliği olmayan, kısmi süreli veya aile işlerinde, tarım içerisinde ya da ev içinde çalışarak kayıt dışı istihdamın içerisinde yer almaktadırlar (Karadeniz, 2011). Yapılan araştırmalarda sosyal haklar ve kayıt durumu incelendiğinde cinsiyet eşitsizliğine rastlanmaktadır. Özellikle tarım sektöründe cinsiyetler arasında çalışan sayısı konusunda fark bulunmamasına rağmen kayıt dışı çalıştırılma oranı kadın çalışanlarda daha fazladır. Tarım dışı faaliyetlerde ise oranlar daha eşit denebilmektedir (Uyar, 2018).

Tüik Şubat ayında açıkladığı rakamlara göre; Kayıt dışı çalışanların oranı %33,5 olarak gerçekleşti. Şubat 2019 döneminde herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışanların oranı, bir önceki yılın aynı dönemine göre 1,3 puan artarak %33,5 olarak gerçekleşti. Tarım dışı sektörde kayıt dışı çalışanların oranı ise bir önceki yılın aynı dönemine göre 1,1 puan artarak %22,8 oldu. (Tüik, 2019).

Kayıt dışı istihdam, iş verenin mali ve bürokratik yükümlülüklerinden kaçınmak adına uyguladığı bir yöntemdir. Kayıt dışı çalışan bir işçi, sağlık sigortası olmadığı için yaşanabilecek bir iş kazası durumunda İş Kanunu ve Sosyal Sigortalar kanunları kapsamında ki, işçilere özgü yasal haklardan yararlanamamaktadır. Bu durum kayıt dışı istihdamın olumsuz sonuçlarından en önemlisidir (Başkanlığı, 2018).

Günümüzde ev hizmetleri için; *“hizmetçi, aşçı, çocuk bakıcısı, şoför, bekçi ve bahçıvan”* gibi bazı hizmetleri sunan kişiler mevcuttur. Bu kişilerin çalışma koşulları,

iş yükleri, çalışma saatleri ve sosyal güvenceleri çoğu zaman bulunmamaktadır. Son dönemlerde gelişmekte olan ülkelerden gelen kişilerden seçilen bu kişiler düşük ücretler karşılığında çalışmakta ve kayıt dışı istihdamın çok önemli bir bölümünü oluşturmaktadır (Ramirez-Machado, 2003). Türkiye’de kayıt dışı istihdam oranları incelendiğinde kadınların oranları çok yüksektir. Bunun sebeplerinden biride ev hizmetlerinde çoğunlukla kadınların çalışmakta olmasıdır. Bu tip çalışan kişilerin sosyal güvenceleri bulunmamakta, çalışma saatleri ve koşulları uygun olmamaktadır. Bu şekilde çalışan kişiler için son dönem içerisinde çalışmalar yapılmış; çalışma ilişkileri ve sosyal haklarıyla ilgili bazı haklar tanınmış ancak yetersiz olmuştur. Ev hizmetleri alanında daha somut düzenlemelerin yapılması ve İş Kanunu kapsamına alınması gerekmektedir (Yıldırım, 2014, 52-53). Günümüzde kayıt dışı istihdamın birçok nedeni vardır. Ekonomik ve sosyal eşitsizliklerden doğan bu nedenler “küreselleşme” ile birlikte artış göstermektedir. Özellikle gelir düzeyi ya da eğitim düzeyi düşük bireylerin, kadınların ve hatta çocukların kayıt dışı istihdam içerisinde çalıştıkları bilinmektedir. Türkiye’de ise ekonominin yapısından dolayı kayıt dışı istihdamın oranları yaklaşık değerlerle hesaplanmaktadır. TÜİK bu konuda sıklıkla çalışmalar yapmaktadır (İpek, 2014, 165-166-167).

Tablo 3. Kayıt Dışı İstihdam Oranları

Yıllar	Tarım	Tarım Dışı	Sanayi	Hizmet	İnşaat	Genel
2014	82,27	22,32	20,26	21,09	36,61	34,97
2015	81,16	21,23	19,13	20,05	35,58	33,57
2016	82,09	21,72	20,2	20,35	35,76	33,49
2017	83,33	22,1	20,03	20,95	35,8	33,97

“Tablodaki tüm veriler TÜİK’in Hanehalkı İşgücü İstatistiklerinden derlenmiştir.”

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurulu Kayıt Dışı İstihdam İstatistikleri
(http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari)

Kayıt dışı çalışanların Temmuz 2018 döneminde herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışanların oranı, bir önceki yılın aynı dönemine göre 0,9 puan azalarak %34,3 olarak açıklanmıştır. Tarım dışı sektörde kayıt dışı çalışanların oranı ise bir önceki yılın aynı dönemine göre değişim göstermeyerek %22,2 olmuştur.³

³ Türkiye İstatistik Kurumu Temmuz 2018 3 aylık dönemsel haber bülteni verileri.

Ancak; Teknolojik gelişmeler ve internetin hızla yayılması işgücü piyasalarında da rekabeti arttırmıştır. Tüketiciler istedikleri ürünleri ulusal ya da yabancı üreticilerden küreselleşme sayesinde kolaylıkla elde edebilir konuma gelmiştir. Küreselleşme ekonomik ve toplumsal yaşama da bazı önemli özellikler katmıştır (İpek, 2014, 166).

- “Kaynakların üretim ve dağıtımının ülke ölçeğinden uluslararası ölçeğe taşınması,
- Teknolojik yenilikler ve gelişmeler,
- Mal ve hizmet üretiminde ileri teknoloji kullanımı,
- Üretim ve işgücü piyasalarında esnekleşme ve taşeronlaşma,
- Sanayi sektörünün öneminin azalarak, hizmet sektörünün ağırlık kazanması,
- Kol işçiliğinden bilgi işçiliğine geçilmesi ve vasıflı işgücüne talebin artması,”

Küreselleşmeyle birlikte; esnek çalışma sistemlerinde “kayıt dışı, taşeronlaşma, ödünç işçilik ve kısmi süreli çalışma” gibi tartışma konusu olan olumsuzluk içeren sistemler olduğu gibi esnek ve hızlı üretimle birlikte çalışanların “yarı zamanlı çalışma sistemleri” tercih etmesiyle örgütler uyumlu kurallar getirmiş böylece çalışanlar tam zamanlı çalışma zorunluluğundan kurtulmuştur. Bu sistemde özellikle kadınlar aile ve iş arasında dengeyi bozmadan iş yaşamlarına devam edebilmektedirler. Bundan dolayı bu sistemdeki işgücü oranları artış göstermiştir (Parlak ve Özdemir, 2011, 32-34).

2.2. Kadın Çalışanların İş Yaşamındaki Yeri

Kadınlar sanayi devrimi öncesinde, aile içindeki sorumlulukları yanı sıra tarım ya da aile işlerinde kısıtlı da olsa yer almışlardır. Sanayi devrimi sonrasında yaşanan teknolojik gelişmeler, işgücü piyasalarında değişimleri ortaya çıkartmıştır. (Parlaktuna, 2010, 1217-1218). Kadın işçiler kentlere göç ederek önce tekstil, imalat sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışmaya başlamışlardır. Düşük ücret ve uzun süreli çalışmaların yer aldığı bu sektörlerde daha sonra hukuki düzenlemeler yapılmıştır. Sanayileşme ile birlikte kadın istihdam oranları gün geçtikçe artış göstermiştir (Özer ve Biçerli, 2004, 57). II. Dünya savaşından önce özellikle evli olan kadınların

çalışması eşlerinin onlara bakamadığı gibi toplumsal bir algının yaşanmasına sebep olmuş ve kadınları iş yaşamından uzak tutmuştur (Kılıç ve Öztürk, 2014, 109-110).

II. Dünya Savaşından sonra kadınlar iş gücü piyasalarına geniş kapsamlı bir şekilde girmiş ve iş yaşamında varlıklarını sürdürmeye başlamışlardır. Özellikle gelişmiş toplumlarda kadınların iş gücü piyasalarındaki olumlu ilerlemesi bu dönem içindeki toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarındaki gelişmelerle sağlanmıştır (Öztürk ve Coşar, 2017, 530-532).

OECD ülkeleri aralarında kurucu üye olarak Türkiye'nin de bulunduğu 36 üyesi bulunan uluslararası bir geliştirme teşkilatıdır. Bu teşkilat 1961 yılında 20 kurucu üyenin desteği ile kurulmuştur. Kuruluşundan sonra kadınlarla ilgili bazı olumlu çalışmalar yapmıştır (Dış İşleri Bakanlığı, 2019). Bu çalışmalar özellikle ücret ve vergi gibi finansal etmenler üzerine gerçekleştirilmiştir. 1980'de ise kadın çalışanların artışları toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldıramamıştır. ABD'de 1987 yılında hazırlanan ve bireylerin cinsiyet ayrımı yapılmadan işgücü piyasalarına kattıkları önemi aktaran “*Workforce 2000*” isimli rapor iş yaşamı için büyük önem teşkil etmektedir (Durmaz, 2016, 38-39).

Yaşanan savaşlar sonrasında, kadınların işgücü piyasalarına girmelerindeki en önemli etki oluşan eleman eksikliği ve aile gelirlerinin azalmasıdır. Aynı zamanda bu süreçte işgücü piyasalarındaki ücret artışları da kadınların iş yaşamına girmelerini teşvik etmiştir. Yaşanan bu süreçten sonra kadınlar işgücü piyasalarında var olmaya devam etmiştir (Bozkaya, 2013, 73).

Türkiye’de ise; Kadın çalışanları iş yaşamında korunması adına oluşturulmuş bazı kanunlar mevcuttur. Bu kanunlar incelendiğinde çalışma koşulları, doğum süreleri ve ücretleriyle ilgili birçok yasal yaptırımın mevcut olduğu gözlenmektedir.

“4857 sayılı *İş Kanunu*” kapsamında, “6331 sayılı *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*’nda”, “5953 sayılı *Basın İş Kanunu*’nun” da ve “5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunda” ilgili yönetmeliklerinde kadınlara yönelik hakların bulunduğu maddeler düzenlenmiştir.

2.2.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İlgili Maddeler;

Madde 5 – Eşit davranma ilkesi

“(Ek: 6/2/2014-6518/57 md.) İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır. 20nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur” (4857 Sayılı İş Kanunu, Türkiye Büyük Millet Meclisi, 2018).

Madde 72 –Yer ve su altında çalıştırma yasağı

“Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır” (4857 Sayılı İş Kanunu, Türkiye Büyük Millet Meclisi, 2018).

Madde 74 –Analık halinde çalışma ve süt izni

“Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan

önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir” hükmü mevcuttur. Bu hükümlere ek olarak hazırlanmış bazı ek maddelerde bulunmaktadır (4857 Sayılı İş Kanunu, Türkiye Büyük Millet Meclisi, 2018). **(Ek cümle: 13/2/2011-6111/76 md.)** Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullandırılır. **(Ek cümleler: 29/1/2016-6663/22 md.)** Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılır. **(Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 md.)** Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanılan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz. Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz. İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. **(Ek cümle: 29/1/2016- 6663/22 md.)** Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

(Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 md.) *Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır*” (Türkiye Büyük Millet Meclisi , 2018).

2.2.2. 5953 Sayılı Basın İş Kanunu ve 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamındaki İlgili Maddeler;

“5953 sayılı Basın İş Kanunu’nun 16. maddesinin son fıkrasında, “Kadın gazetecinin hamileliği halinde, hamileliğin 7. ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılır. Bu müddet zarfında müessese gazeteciye son aldığı ücretin yarısını öder. Doğum vuku bulmaz veya çocuk ölü dünyaya gelirse, bu halin vukuundan itibaren bir ay müddetle bu ücret ödenir. Gazetecinin sigortadan veya bağlı bulunduğu teşekküllerden alacağı yardım, bu ödemeye tesir etmez.” hükmü getirilmiştir (Türkiye Büyük Millet Meclisi, 2018). 5510 sayılı Kanun’un 41. maddesine göre “sigortalı sayılanların ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile sigortalı kadının, üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması ve çocuğunun yaşaması şartlarıyla talepte bulunulan süreleri borçlanması mümkündür. 4/a (SSK) sigortalısı kadınların doğum nedeniyle çalışamadıkları, en fazla üç doğum için geçerli olmak üzere, ikişer yıllık sürelerinin borçlandırılmasında sigortalının doğumdan önce 4/a bendi (SSK) kapsamında tescil edilmiş olması ve adına kısa ya da uzun vadeli sigorta kolları yönünden prim ödenmiş olması yeterli sayılmaktadır. Sigortalılara SGK tarafından verilen haklardan birisi de emzirme ödeneğidir. 5510 sayılı Kanun’un 16. maddesine göre kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve SGK Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilmektedir” (Kurt ve Dayıoğlu, 2018).

TÜİK hane halkı işgücü araştırması verilerine göre; 2017 yılında, istihdam edilen kadınların oranı ile erkeklerin oranı arasında büyük farkın olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 4. Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları, 2007-2017

Cinsiyete göre işgücüne katılım oranı, 2007-2017									
(%)									
Yıl	15+yaş			15-24 yaş			25+yaş		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2007	46,2	69,8	23,6	37,7	51,6	24,4	48,8	75,2	23,4
2008	46,9	70,1	24,5	38,1	51,7	25,1	49,4	75,5	24,3
2009	47,9	70,6	26,0	38,7	52,2	25,8	50,5	75,8	26,1
2010	48,8	70,8	27,6	38,3	50,9	26,3	51,8	76,3	28,0
2011	49,9	71,7	28,8	39,3	52,3	26,8	52,8	77,0	29,4
2012	50,0	71,0	29,5	38,2	50,8	25,9	53,1	76,5	30,5
2013	50,8	71,5	30,8	39,6	51,9	27,5	53,8	76,7	31,6
2014	50,5	71,3	30,3	40,8	54,0	27,7	53,0	75,8	30,9
2015	51,3	71,6	31,5	42,0	54,2	29,8	53,7	76,1	31,9
2016	52,0	72,0	32,5	42,4	54,3	30,4	54,4	76,6	33,0
2017	52,8	72,5	33,6	43,3	55,2	31,1	55,2	76,9	34,2

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, 2018

Toplumdaki algı neticesinde kadınlar iş yaşamı içerisinde aktif olsa bile reel görevleri ev işleri ve çocuk – yaşlı bakımı olarak görülmektedir. Aynı şartlar altında çalışmalarına rağmen erkeklere oranla ücret farklılıkları yaşayan ve ayrımcılığa maruz kalan kadınların istihdam oranları ve çalışma şartları incelendiğinde büyük farklar ortaya çıkmıştır (Öztürk ve Çoşar, 2017, 527-530).

2.3. Türkiye’de Kadınlara Yönelik Girişimcilik Faaliyetleri

Kadınlar iş yaşamında erkeklere göre geri planda kalmakta ve çalışmalarını gerçekleştirirken eşitsizliklere uğramaktadır. Yönetici konumundaki erkek sayısı kadınlara oranla daha fazla olmaktadır (Karatepe ve Nalcı Arıbaş, 2017, 11). Kadınlar kendi iş yerlerine sahip olmak istediklerinde toplumun bakış açısından dolayı sorunlar yaşamaktadırlar. İş ve aile arasındaki çatışmalar, uygun olduğu düşünülen meslekler ve eşit olmayan şartlardan dolayı deneyim yetersizliği girişimcilik faaliyetlerinde kadınların yaşadıkları en temel sorunlardır (Keskin, 2014, 87-88). Aynı zamanda iş yaşamlarında bireysel olarak ön plana çıkabilecekleri görevlerden ziyade grup çalışmalarında rol üstlenmek durumunda kalmalarındandır. Bu çalışmalarda

kadınların başarıları ve katkıları yüksek olsa bile çoğunlukla erkek iş arkadaşlarının başarıları gibi gösterilmektedir (Er ve Adıgüzel, 2015, 165). Yeni faaliyet alanları, ekonomik ve toplumsal refah için girişimcilik önemli bir olgudur. Toplum içinde kendi iş yerine sahip olmak ve başarılı olmak isteyen birçok kişi mevcuttur. İş yaşamında kadınların yaşadıkları sıkıntılar ve orta kademe yöneticiliğin dışında da başarılı olmak istemeleri girişimcilik faaliyetlerine yönelmelerini sağlamaktadır (Keskin, 2014, 72). Kadın girişimcilerle ilgili yapılan araştırmalara göre, sahip oldukları iş yerlerinde; çalışanların başarılarına önem veren, gelişim ve eğitimlerini destekleyen bir tutum sergiledikleri, erkek girişimcilerin daha hiyerarşik bir yapıyı ve otoriter bir tutumu tercih ettikleri gözlenmiştir (Soysal, 2010, 72). Bu araştırmalara göre kadınların çoğunlukla hizmet sektöründe çalıştıkları, orta düzey yöneticilik yaptıkları, girişim faaliyeti kararını verirken kendi ekonomik kaynaklarına güvendikleri ve iş yerlerini halkla ilişkiler, eğitim veya perakende işletmeleri üzerine kurdukları belirlenmiştir (Morçin, 2013, 171).

Kadın çalışanların ve girişimcilerin çoğalmasına yönelik bazı çalışmalar mevcuttur. Kadın Girişimcilik faaliyetlerinin arttırılması, Türkiye'nin Avrupa Birliği ile uyum sürecinde de etkili olan kurallardan biridir. Bu kurallara göre kadınlara uygulanan bazı eşit olmayan tutum ve davranışlar Yeni İş Kanunu kapsamında düzenlenmiş ayrıca Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından “*Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu*” kurulmuştur (Kılınç Savrul ve Akyüz, 2011, 180-181). Komisyon TBMM ile birlikte Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı ve Sivil Toplum Örgütleriyle birlikte ortak çalışmalar yapmaktadır. Bu çalışmalarda kadın erkek arasındaki iş ve sosyal yaşamdaki eşitsizliklerin çözümü için gerçekleştirilmektedir (Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2019).

En önemli çalışma girişimci adaylarına sunulan maddi destek programları olmaktadır. KOSGEB cinsiyet gözetmeksizin tüm girişimci adaylarına uyguladığı girişimci eğitim sistemi, projelendirme ve çalışmalarla bazı kredi sistemleri ile destekler vermektedir. Kadınlara yönelik özel çalışmaları mevcuttur ve “*COSME Programına*”⁴ bağlı bulunmaktadır. “*Kadın Girişimciliği (Women Entrepreneurship)*”

⁴ COSME: “İşletmelerin ve KOBİ'lerin Rekabet Edebilirliği Programı (Competitiveness of Enterprises and SMEs-COSME) 2014-2020 döneminde, 2.3 Milyar Avroluk bir bütçe ile yürütülen bir Birlik programıdır. Bu program ile Birlik işletmelerinin rekabet edebilirliğinin ve sürdürülebilirliğinin

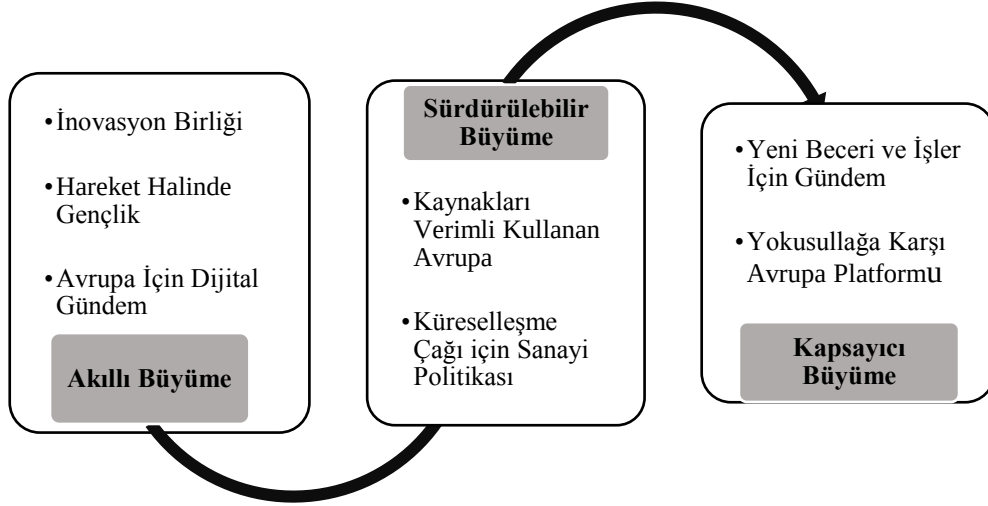
programı ile birçok kadın girişimci yeni iş yeri açma ve faaliyetlerini sürdürmeleri amacı ile desteklenmektedir (KOSGEB, 2019). KOSGEB Kadın girişimcilerin faaliyetlerini arttırmak adına daha avantajlı kredi sistemleri uygulamaktadırlar. Bazı devlet bankaları da yaptıkları çalışmalarla kadın girişimcileri desteklemektedirler (KOSGEB Destekleri, 2019).

2.4. Dünya’da Ve Türkiye’de Kadın İstihdamını Arttırma Çalışmaları

Dünya’da kadınların istihdamı ülkelerin ekonomik anlamda gelişmesini ve kalkınmasını sağlayan önemli bir güç olarak ön plana çıkmaktadır. Kadın istihdamını arttıracak uygulamalar yapılmaktadır. En önemli uygulama kadın nüfusunun eğitim ihtiyacını karşılamak adına gerçekleştirilmektedir. Kadınların daha fazla eğitim alması; ülkedeki yoksulluğun azalması, ekonomik verimliliğin artmasını sağlamaktadır (Özdemir, Yalman, ve Bayrakdar, 2012, 115-116). Dünya’da ve Türkiye’de artan eğitim düzeyinin iş yaşamındaki cinsiyet eşitsizliğine etki ettiği saptanmıştır. Yüksek eğitim düzeyine sahip ve iş yaşamı içinde aktif rol üstlenen kadınların gerek iş yaşamı gerek toplumsal refaha ulaşması adına bazı hukuki çalışmalara ihtiyaç duydukları gözlenmiştir (Bozkaya, 2013, 75).

Dünya’da Avrupa İstihdam Stratejisi’nin (AİS) 1994 yılında Essen Zirvesi’nde ve 1997’de Amsterdam Antlaşması’nda Avrupa’daki işsizlikle mücadele edilmesi için yapılan çalışmalar ve istihdam projeleri ortaya çıkmıştır. AİS üye olan ülkelerdeki işsizlik oranlarının azalması ve istihdam artışının sağlanması beklenmektedir. Üye olan ülkelerin kendi iç dinamikleri söz konusu olsa bile AİS’nin yapısı gereği başarıları ve başarısızlıkları değerlendirilerek, sorunun çözülmesi ve işsizlikle mücadele edilmesi sağlanmaktadır (Gençler, 2011, 4-5). Avrupa komisyonu yaşanan mali krizleri ve ekonomik olayları ele alarak Avrupa 2020 stratejisini oluşturmuştur. Avrupa 2020 stratejisi ve AİS’in ortak hedefleri büyümedir. Büyüme stratejisiyle ilgili olarak bazı girişimler mevcuttur. Bu girişimler Şekil 1’deki gibi sınıflandırılmıştır.

güçlendirilmesi ve girişimcilik kültürünün teşvik edilmesi ile KOBİ'lerin kurulması ve büyümesi desteklenmektedir.” (Avrupa Birliği Başkanlığı, 2019)



Şekil 1. Avrupa 2020 Strateji Girişimleri

Kaynak: (Gençler,2011, 4-5)

Bu sınıflandırılmaya göre; Temelde istihdam arttırıcı çalışmalarla beraber, eğitim, sosyal yaşam, iklim ve enerjiyle ilgili girişimler bulunmaktadır. Özellikle “*Hareket Halindeki Gençlik*” ve “*Yeni Beceri Ve İşler İçin Gündem*” olarak iletilen girişimler kadın istihdamı arttırıcı çalışmalar olmaktadır (Öz ve Karagöz, 2015 110-113). Türkiye’de AİS ve Ulusal İstihdam Stratejisi ile ilgili sistemli ve disiplinli bir çalışma gerçekleştirilmektedir. Bu düzenlemelerin temel hedefi istihdamın artırılmasını ve işsizliğin önlenmesi olmaktadır. İstihdam projelerini kapsayan bu çalışmalar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından gerçekleştirilmektedir.

ÇSGB ve bu süreçte rol alan diğer kurumların uygulamaları ile istihdam projelerinin sonuçları ortaya çıkmaktadır (Özen, 2015, 102-103).

Türkiye’de ise, iş yaşamına kadınların dahil edilmesi için uygulanan eşitlik projeleri mevcuttur. Bu projelerden biri “*Kadın İstihdam Paketi*” dir. Bu paket ile özellikle kadınların iş ve aile arasında yaşadıkları sorunların çözümü hedeflenmiştir (Ulutaş, 2015, 725). Kadın istihdam paket içeriklerinde çocuk bakımı için kreş, yaşlı bakımı için belirli hizmetlerinin artırılması adına kararlar alınmıştır. Kadınların yaşadıkları eşitsizliklerin çözümü için Türkiye İş Kurumu ve Uluslararası Çalışma Örgütü “*Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler*” isimli ortak bir proje yapmıştır (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2018). Türkiye’de iş yaşamındaki eşitsizliklerle ilgili ILO’nun da desteklediği projeleri olmuştur.

“Türkiye’de Kadınlar İçin İnsana Yakışır İş İmkanları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Pilot Projesi” İŞKUR iş birliği ile yapılan projelerden biridir (Çetinkaya ve Yıldırım, 2012, 166-169).

Yapılan bu projelerin yanı sıra anayasada da bazı hükümler bulunmaktadır. Anayasanın 10. Maddesi; *“Herkes; dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir”* diye düzenlenmiştir ve bu maddeye *“Kadın ve erkek eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür”* kısmı eklenmiştir. Anayasa içinde iş yaşamı ile ilgili 49 ve 50. maddeler mevcuttur. Bu maddeler de cinsiyetler arasındaki eşitlikle ilgili hükümler bulunmaktadır. 49.Madde; *“Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.”* 50.Madde ise; *“Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlara ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.”* olarak düzenlenmiştir (Bolcan, 2010, 263).

Tüm bu çalışmaların yanı sıra iş gücü piyasalarında ayrımcılığın devam ettiği bilinmektedir. İstihdam arttırmak adına bazı çalışmalar yapılsa bile yeterli olmamaktadır. Cinsiyetçi olgular kadınların yeni işe girmek isterken veya terfi durumlarında kendi özel yaşamlarında; bekar veya evli olmaları, çocuk sahibi olmaları veya çocuk sahibi olmak istemeleri bile belirleyici birer unsur olmakta ve buna göre işe alımlar ve terfiler gerçekleştirilmektedir (Soyseçkin, 2015, 261).

2.5. İş Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Kavramı

Kadınlar işgücü piyasalarında yer edinebilmek adına birçok mücadele vermişlerdir. Bazı ülkelerin çalışmaları ile *“Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi”* oluşturulmuştur.

Sözleşmede; kadınlar ve erkekler arasındaki eşitliğin gerçekleştirilebilmesi adına bazı ilkeler ortaya çıkmıştır. Bu ilkeler ve maddeler sosyal, ekonomik, politik ve kamusal alanlardaki ayrımcılığın önlenmesi adına yapılmıştır. İş yaşamındaki ayrımcılıkla ilgili olarak ise 11.Madde düzenlenmiştir.

“MADDE 11:

- 1) *Taraf Devletler, istihdam alanında kadınlara karşı ayrımı önlemek ve kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için özellikle aşağıda belirtilen konularda bütün uygun önlemleri alacaklardır:*
 - a) *Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı;*
 - b) *İstihdam konularında eşit seçim kistaslarının uygulanması da dahil. Erkeklerle eşit istihdam imkanlarına sahip olma hakkı;*
 - c) *Serbest olarak meslek ve iş seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm şartları ve avantajlarından faydalanma hakkı, çıraklık ileri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dahil, mesleki eğitim ve sürekli eğitim görme hakkı;*
 - d) *Sosyal yardımlar dahil eşit ücret hakkı, eşdeğerdeki işte eşit muamele ve işin cinsinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı;*
 - e) *Ücretli izinle birlikte, özellikle emeklilik, işsizlik hastalık, sakatlık, yaşlılık ve diğer çalışamama hallerinde sosyal güvenlik hakkı;*
 - f) *Güvenli şartlar içinde çalışma hakkı ve sağlığın ve bu arada doğurganlığın korunması hakkı.*
- 2) *Evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı olan ayrımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla, Taraf Devletler uygun önlemleri alacaklardır:*
 - a) *Hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayrımını yasaklamak, bu ayrımı yapanları cezalandırmak;*
 - b) *Önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin, ücretli olarak aralık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar vermek;*
 - c) *Özellikle çocuk bakımevleri ağının tesisi ve geliştirilmesi yoluyla anne ve babanın aile yükümlülüklerini; görev sorumlulukları ve kamu hayatına katılma ile birleştirmeyi mümkün kılan destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek;*
 - d) *Hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak.*

Bu maddede yer alan konulara ilişkin koruyucu yasalar bilimsel ve teknik bilgi ışığı altında periyodik olarak yeniden gözden geçirilecek ve gerekirse değiştirilecek, kaldırarak veya uzatılacaktır.” (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi, 2018).

Türkiye 1997 yılından beri aday olarak ilişkilerini yürüttüğü Avrupa Birliği ile çalışma yaşamındaki cinsiyet ayrımcılığını önlemek adına bazı çalışmalar yapmıştır. Anlaşma sonucunda bazı kararlar alınmıştır. Bu alınan kararlarda “Eşit işe eşit ücret”, “İşe Alım Sırasında Ayrımcılığın Engellenmesi”, “Cinsel Taciz”, “Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılması”, “Gebelik Esnasında ve Sonrasında Kadın Çalışanların Korunması” ile ilgili kararlar mevcuttur. (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 2014; 41). Bu düzenleme, 4857 sayılı İş Kanunuyla birlikte özel sektör içinde geçerli hale gelmiştir (Kartal ve Çoban, 2018, 69).

Kadınlar iş gücü piyasalarında aktif bir şekilde var olsalar bile evdeki sorumlulukları azalmamıştır. Aile içerisinde kadın toplumun ondan beklediği gibi davranmak zorunda kalmaktadır. İş yaşamında aktif olmaları toplum içerisinde; aile yaşamında sorun olduğu ya da sadece ekonomik sorunlardan dolayı çalışma yaşamında olduğuna dair algılara sebep olmaktadır (Bora, 2012, 6-7).

2.6. Sektörler Arasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Kavramı

İşgücü piyasalarında kadınların emekleri ve çalışma koşullarının analizi yapılırken; fiziki özellikleri göz önünde bulundurulmuştur. Bu analizler neticesinde en çok kullanılan model “Beşerî sermaye modeli (*human capital theory*)” olmuştur. Bu modelleme de bireylerin eğitim bilgileri, yaşı ve doğurganlığı ile iş piyasasındaki konumu arasında ortak paydalara bakılmış ve başarı oranları hesaplanmıştır. Yapılan bu hesaplamalarla birçok farklı özelliği olan işgücü piyasaları ortaya çıkmıştır. (Dedeoğlu, 2000, 139). Bu araştırmalar sonucunda “birincil ve ikincil piyasalar” olarak ayrılmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin hâkim olduğu bu yapılarda, yüksek ücret ve yükselme şansının daha fazla olduğu birincil piyasalarda erkeklerin yer aldıkları belirlenmiştir. Kadınlar ise, ücreti düşük olan, kariyer hedefi belirlenemeyen,

işgücü devrinin yüksek seyrettiği ikincil piyasalarda yer almaktadır (Durmaz, 2016, 47).

Beşerî sermaye modelini benimseyen işverenler toplumun benimsediği kadın rolünden dolayı kadınların daha düşük vasıflara sahip olduğu, eğitiminin yeterli olmadığı algısına sahiptirler. Bu düşünce tarzından dolayı kadınlara düşük ücret ve kariyerlerinde ilerleme şansı sunmamaktadırlar (Ercan ve Özar, 2000, 41). İşgücü piyasalarında da etkisini gösteren toplumsal cinsiyet eşitsizliği kamusal ve özel sektör alanlarında kadın istihdamındaki artışa rağmen bazı mesleklerde halen cinsiyete dayalı iş bölümü algısından dolayı, biyolojik unsurlar sebep gösterilerek “*kadın işi*” ve “*erkek işi*” ayrımı ile karşı karşıyadır (Ertürk, 2016, 3-4). Çalışma yaşamındaki kadınların sürekli anne ve eş rolleri ile özdeşleştirilmesi ile kadınların bu duruma uygun meslek seçmesi gerektiği gibi bir algı mevcuttur. Kadınların “*Kadın İşi*” sayılan “*Öğretmenlik, Sekreterlik, Hemşirelik ve Bakıcılık*” gibi meslekleri seçmeleri beklenmektedir (Gökkaya, 2011,107). Kadınlar da iş yaşamına girerken toplumun beklentisini karşılama güdüsüyle hareket etmiştir. “*Erkek İşi*” algısına sahip bazı meslekleri seçmek istememiş ve tüm kariyer planını buna göre organize kurmuştur (Ensari ve Alay, 2017, 411-413). Türkiye’de kadınların istihdam oranlarına kent ile kırsal kesim olarak bakıldığında bazı farklılıkların olduğu gözlemlenmiştir. Kırsal kesimlerde iş gücü piyasaları içinde yer alan kadınların büyük bir oranda “*ücretsiz aile işçisi*” olarak çalıştıkları belirlenmiştir (Kasa ve Alptekin, 2016, 4). Kentlerde ise; kadınların işgücüne katılım oranında son dönemlerde artış gözlense dahi çalışma yaşamındaki erkeklerin oranlarından düşüktür (Küçükali, 2014, 3-4). Beşerî sermaye modelinde toplumsal cinsiyet eşitsizliği dikkat edilmesi gereken bir unsur olmalıdır. Kadınların günümüzde eğitim seviyelerindeki artış ile birlikte farklı sektörlere yönelmeleri ve kariyerlerinde yükselmeleri beklenirken, oluşturulan modellemede ataerkil bir sistem mevcuttur (Yıldız, 2017, 124-125).

Yapılan araştırmalara göre kadın istihdamının en düşük oranda olduğu meslek grupları yargı mensupları, yöneticiler ve müdürlerdir. Kadınlar günümüzde en çok halkla ilişkiler, pazarlama, hizmet ve satış gibi üretim haricindeki sektörlerde yer almaktadır (TÜİK, 2018).

Tablo 5. Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenler, 2014-2017

MESLEK GRUBU		Yıl			
		2014	2015	2016	2017
Yöneticiler	Erkek	1 160	1 199	1 190	1 205
	Kadın	179	182	212	213
	Toplam	1 339	1 381	1 402	1 417
Profesyonel meslek mensupları	Erkek	1 347	1 414	1 507	1 516
	Kadın	1 035	1 156	1 279	1 350
	Toplam	2 383	2 570	2 786	2 866
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	Erkek	1 032	1 083	1 128	1 211
	Kadın	360	391	403	425
	Toplam	1 391	1 474	1 531	1 636
Nitelikli Tarım ve Ormancılık- Su ürünleri Çalışanları	Erkek	2 574	2 557	2 504	2 568
	Kadın	1 750	1 679	1 540	1 585
	Toplam	4 324	4 235	4 044	4 153
Büro Hizmetleri Çalışanları	Erkek	999	1 050	1 100	1 152
	Kadın	732	790	845	831
	Toplam	1 732	1 840	1 945	1 984
Hizmet ve Satış Çalışanları	Erkek	3 367	3 458	3 524	3 629
	Kadın	1 385	1 505	1 606	1 752
	Toplam	4 752	4 963	5 130	5 381
Sanatkârlar	Erkek	3 253	3 227	3 244	3 378
	Kadın	437	417	444	471
	Toplam	3 691	3 644	3 689	3 849
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	Erkek	2 140	2 170	2 251	2 382
	Kadın	273	267	268	297
	Toplam	2 413	2 437	2 519	2 679
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	Erkek	2 370	2 404	2 444	2 419
	Kadın	1 538	1 671	1 715	1 804
	Toplam	3 908	4 075	4 159	4 222
TOPLAM	Erkek	18 244	18 562	18 893	19 460
	Kadın	7 689	8 058	8 312	8 729

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2014-2017

“2014 yılından itibaren yapılan yeni düzenlemeler nedeniyle seri önceki yıllarla karşılaştırılabilir değildir. Tablodaki rakamlar, yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.”

2.7. Kadınlara İş Yaşamında Uygulanan Baskı Çeşitleri

Yaşamın her alanında cinsiyet eşitsizliklerine maruz kalan kadınlar, erkeklerden sonra dahil oldukları iş yaşamı içinde varlıklarını sürdürmek adına uğraş vermeye devam etmektedirler. Kadın istihdamının artması adına bazı çalışmalar ve hukuki düzenlemeler yapılmaktadır. Bu çalışmalara rağmen kadınlar iş yaşamı içinde toplumsal bakış açılarından dolayı birçok engelle karşılaşmaktadırlar (Süral, 2013, 281-284).

2.7.1. İş ve Aile Çatışması

Kadınların iş yaşamındaki varlıkları ile birlikte iş ve aile yaşamı arasında çatışmalar başlamıştır. Bu çatışmalar bireylerin motivasyon ve performanslarına olumsuz yansımış, bu durum örgütün genel performans ve verimliliğini de etkileyerek olumsuz sonuçlar doğurmuştur (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk , 2009, 71-72). Bu çatışmaların en önemli sebeplerinden biri; günümüze kadar kadınların, toplum içerisinde ve aile yaşamlarında gerek yaşlı ve çocuk bakımı gerekse ev işleri gibi işlerle ilgilenmesidir. Kadınlar yaptıkları bu çalışmalar sonucunda maddi bir kazanç sağlamamışlardır. Bu işler kadının toplum içerisindeki görevleri olarak görülmüştür (Özçatal, 2011, 22-23). Geleneksel aile düzeninde toplumsal roller açısından ev içerisindeki iş bölümlerinde yeterli değişimler olmamıştır. Modern aile düzeninde ise eşlerin aile ekonomisine eşit ölçüde katkı sağlamaya başlaması ile ev içindeki sorumlulukların eşitlenmesi; modern aile düzeninde olumlu değişimleri meydana getirmeye başlamıştır (Günay ve Bener, 2011, 160). Küreselleşme ile birlikte iş gücü içerisinde kadın istihdamında artış meydana gelmiştir. Bu artış iş ve aile çatışmalarını uzlaştırmak adına farklı politikalar oluşturulmasını sağlamıştır. Türkiye’de ise hala geleneklerine ve toplumsal rollere olan sıkı bağlantılarından dolayı geleneksel bir sistem içerisinde bulunmaktadır (Ulutaş Y. P., 2015, 728 - 729). İş ve aile çatışması ile başa çıkmak kişilerin bireysel çalışmalarından ziyade şirketlerinde var olan kanunlara göre çalışanlar için kolaylaştırılmış politikalar oluşturmaları gerekmektedir.

Çalışma saatlerinin organizasyonu, iş yükünün azaltılması ve sorumlulukların uygun şekilde dağılımı ile iş ve aile arasındaki dengenin sağlanmasına destek olabilirler (Özmete ve Eker, 2012, 6-7).

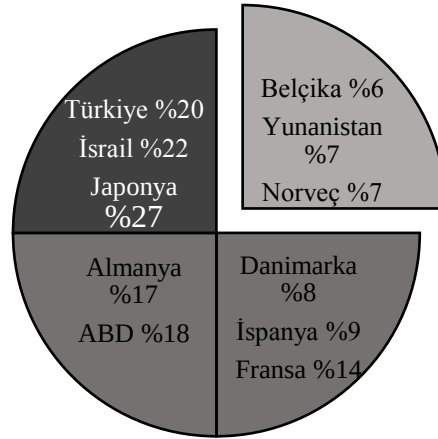
2.7.2. Ekonomik Baskı

Ücret eşitsizliklerini analiz eden; sektörlerin değişkenlikleri, ülkelerin kültürleri, ekonominin durumunu ve çalışanların bireysel farklılıklarını bir model olarak geliştiren düşünürler; “*İnsan Sermayesi Teorisi*” olarak adlandırılan bu model geliştirmişlerdir. Bu modele göre; çalışanların eğitim durumları, cinsiyetleri, yaşları ve üretkenlikleri ücret farklılıklarına yansımaktadır (Onuk, 2017, 704-708). İşgücü piyasalarında kadın çalışanlar birçok sebepten ücret ayrımcılığına maruz kalmaktadır. Eğitim durumu ve kadın işi denen sektörlerde düşük ücretle çalışmaktadırlar. Aynı şirkette aynı pozisyonda çalışmalarına rağmen erkeklere oranla daha az ücret alan kadınlar mevcuttur. Bunun nedenleri arasında kadınların toplum bakışına göre fiziksel olarak daha güçsüz görülmesi ve toplumsal rollerinden dolayı işteki sorumluluklarına özen göstermeyecekleri düşüncesidir (Sayar Özkan ve Özkan, 2010, 95-96). Bürokratik ve geleneksel toplumların ataerkil yani “maskülen”⁵ davranış biçimleri mevcuttur. Bu davranış biçimleri ve bakış açıları kadının varlığını ve haklarını kabul etse bile davranış biçimlerini değişime uğramamıştır (Temel , Yakın , ve Misci, 2006, 33). Bu tip toplumlarda yönetici olan kişinin erkek olması beklenmektedir. Aileyi geçindiren kişinin erkek olduğu algısı mevcuttur. Kadınlar ise sadece aile bütçesine katkı amacı ile çalıştığı düşünülmektedir. Bu düşünceden dolayı işyerlerinde kadınlar düşük ücretlerle çalışmaktadırlar. Aynı zamanda iş yerlerinde terfi almaları veya yönetici konumuna gelmeleri de bu düşünce tarzından dolayı engellenmektedir (Bilican Gökkaya, 2014, 376).

Dünya Ekonomik Formu’ nun (WEF) yaptığı araştırmaya göre; kadınların erkeklere oranla daha az maaş aldığı ortaya çıkmıştır. Bu durumda cinsiyetlerin arasında %58 oranında ekonomik bir farkın olduğu ortaya çıkmıştır.

Türkiye’de ise DİSK Genel-İş Araştırma Dairesi’nin yaptığı araştırmaya göre iş yaşamı içindeki kadınların erkeklere oranla daha düşük ücret aldığı saptanmıştır (Gömeç, 2019). OECD’nin yaptığı araştırma sonucunda Türkiye’de kadın ve erkek arasındaki ücret farkı %20 seviyesindedir (Haber Türk, 2019). Şekil 2 OECD’nin verilerine göre düzenlenmiştir.

⁵ Maskülen davranışlar; kararlılık, bağımsızlık, hakimiyet olarak tanımlanmaktadır.



Şekil 2. Kadın Erkek Çalışanların Ücret Farkları

Kaynak: (<https://www.haberturk.com/turkiyede-kadinlar-ayni-isi-yaptiklari-erkeklerden-yuzde-20-daha-az-kazaniyor-1867302-ekonomi#>)

2.7.3 Psikolojik Taciz (Mobbing)

1960 yılında Konrad Lorenz tarafından ortaya çıkartılan Mobbing kavramı başta hayvan davranışlarını açıklamak amaçlı olarak kullanılmıştır. Günümüzde ise bu kavram iş yaşamı içerisindeki kişilere uygulanan sistematik ve sürekli olan psikolojik ve fiziksel saldırılar olarak adlandırılmaktadır. İş yaşamı içerisinde psikolojik tacize maruz kalan kişilerin oranının yüksek olduğu bilinmektedir. Bazı sektörlerin ve meslek gruplarının bu durumu daha sıklıkla yaşadıkları gözlenmiştir (Atman, 2012, 159 - 162). İş yerinde psikolojik taciz çoğunlukla kadınlara uygulandığı bilinmektedir ancak erkek çalışanlara da sıklıkla uygulanmaktadır. Türkiye’de bu kavram ilk kez “*Borçlar Kanunu Tasarısı*” ile iş hukukuna girmiştir. Mobbing davası olarak bilinen ilk davayı bir erkek bürokrat açmıştır. Mobbing farklı çeşitlerde uygulanabilmektedir. Yönetici konumundaki kişinin astlarına yönelik uygulayabileceği gibi aynı zamanda benzer pozisyonda çalışan kişilerin ya da çalışan kişinin yöneticisine uygulayabileceği bir durumdur. Yaşanan bu durumun nedenleri ise; kişisel, kurumsal ve sosyal nedenler olarak ayrılmaktadır (Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Üyeleri, 2011). Kişisel nedenler incelenirken; mağdur ve saldırganın kişilikleri ayrı ayrı incelenmiş ve mağdurun özgüveni düşük kişilerden oluştuğu, saldırgan kişilerin ise aşırı kontrolcü ve iktidar hırsı olan kişiler olduğu ortaya çıkmıştır. Kurumsal nedenlere bakıldığında;

liderlik özellikleri ve kötü yönetim biçimi önemli sebeplerdir. Yönetimin kontrolcü yaklaşımı ve çalışanların rollerindeki karmaşıklıkta sebeplerden bazılarıdır (Özen S. , 2007, 12-15).

İş yerlerinde yaşanan toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadınların sıkça yaşadığı durumların başında gelmektedir. Özellikle erkek egemenliğinin fazla olduğu şirketlerde kadınlara uygulanan baskı ve ayrımcılık birçok şekilde gözlenmektedir. Psikolojik şiddetin sosyal nedeni ise; toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılığın iş yerlerindeki çalışanların davranış sonuçları olduğu söylenebilmektedir (Poussard ve Çamuroğlu, 2015, 95-97).

Türk Hukuku Psikolojik Taciz (Mobbing) konusunu; *“işyerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan, tekrarlanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar”* olarak tanımlamıştır. Bir eylemin Mobbing sayılması için hedef gözetmesi, süreklilik arz etmesi, zamana yayılması ve sistematik olması beklenmiştir. Bu vakalar çoğu kez Mobbing olayına maruz kalan işçinin işten ayrılmasıyla sonuçlanmıştır (Çalışma ve Toplum, 2014, 211).

2.7.4. Cam Tavan Sendromu

Cam Tavan Sendromu; iş yaşamında özellikle kadınların şirketler içerisindeki çalışkanlıklarına, başarılarına ve sadakatlerine bakılmadan çalıştıkları pozisyonlarda yükselme şansı elde edememesi, terfi alamaması ve ilerlemelerinin engellenmesi anlamına gelmektedir (Er ve Adıgüzel, 2015, 166). Küreselleşme ile birlikte kadınlar iş yaşamında daha fazla yer almakta ancak üst düzey yöneticilik gibi güç ve hiyerarşinin üst kademelerinde bulunmaları hoş görülmemektedir. Türkiye’de ve Dünya’da birçok ülkede Cam Tavan Sendromunun olumsuz etkilerini yaşayan kadın sayısı oldukça fazladır (Bingöl ve Arkadaşları, 2011, 116). İş yaşamında olmanın erkek cinsinin görevi gibi görülmesi kadınların çalışma yaşamında faaliyet gösterdikleri alanların sınırlandırılması ve yöneticilik konumunun kadınlar için uygun olmadığı gibi bir genel yargı mevcuttur. Bu durum toplumun kadına olan bakış açısından kaynaklanmaktadır (Uzunçarşılı ve Soydaş, 2007, 63-64). Kadın çalışan ve yöneticilerin başarılı olması yöneticilik kabiliyetlerine değil tesadüfi bir şekilde gerçekleştiğine inanılmaktadır. Bu bakış açısının değişmesi için; iş yerindeki rekabet

ortamı kadın ve erkek arasındaki eşitliğin sağlanması adına ve kadınlara yönelik ayrımcılıkların azaltılması yönünde çalışmalar ve karşılaşılabilecekleri sorunların çözümü için çalışmalar yapılmaktadır (Wolff ve Arkadaşları, 2017, 372-373). 1991 yılında ABD’de Sivil Haklar Yasası’na bağlı olarak Cam Tavan Komisyonu kuruldu. 21 üyeli bu grup iş yaşamı içindeki azınlıklar ve kadınlar için çalışmalar yapmıştır. Kadın çalışanların yönetici olması önündeki engeller 3 şekilde açıklanmıştır (Sposito, 2013, 489 - 491).

1.Örgütsel Engeller; Kadın yöneticilerin ve çalışanların iş ortamlarında çalışma arkadaşlarının yanı sıra cinsiyetlerinden dolayı engellendiklerini düşünmeleri, motivasyonlarının düşmesi ve başarılı olmak adına daha çok çalışmaları ancak bu çalışmalarının gerekli takdiri görmeyeceğini düşünmelerinden kaynaklanan olumsuz psikolojik bir etkisi vardır. Bu durum toplum içerisindeki cinsiyete yönelik iş bölümünün yaşamın her alanında görülmesi durumundan kaynaklanmaktadır.

2. Yapısal Engeller; İşletmelerin ve üst yönetim üyelerinin farklılıklara olan bakış açısı ve kurum içerisindeki farklı grup üyelerini ve kadınları gerçek anlamda temsil edilememesi ya da zayıf şekilde temsil edilmesiyle ilgilidir. Bu tutumdan en çok kadınlar etkilenmektedir.

3. Cinsiyet Temelli Engeller; Kadın çalışanların ve yöneticilerin kişisel yetenekleri, başarıları ve çalışma azimleri iş yerlerinde yeterince önemsenmemektedir. Bu engel cinsiyet ayrımcılığının en bariz görüldüğü engeldir (Karaca, 2007, 57).

Yapılan tüm araştırmalar neticesinde cam tavan sendromu ile kadına yönelik cinsiyet eşitsizliğinin bağlantılı olduğu saptanmıştır. Kadın çalışanların aile ve toplum içinde yaşadıkları sorunlardan dolayı kariyerlerindeki olumlu gelişmelerin sorumluluklarını taşıyamayacakları düşünülmektedir. Bu durum özellikle erkek egemen iş yerlerinde sıklıkla karşılanan bir durumdur (Özyer ve Azizoğlu, 2014, 96-97). Bu şekilde yönetilen iş yerlerinde kadınların yükselmeleri için onlara uygun olduğu düşünülen pozisyonlara yönlendirmeler gerçekleştirilmektedir. Bu durumlar neticesinde de toplumun bakış açısı ve cinsiyet eşitsizlikleri kadın yöneticilerin çoğalmasını engellemiş ve kadınların yönetici konumu için uygun olamayacağı düşüncesini oluşturmuştur (Mızrahi ve Aracı, 2010, 149-151).

TÜİK Türkiye genelinde yaptığı son hane halkı işgücü araştırma sonuçlarına göre toplumsal eşitsizlik ve cam tavan etkisi ile kadın yöneticilerin genel toplam içerisindeki düşük olan oranı gözler önüne serilmiştir.

Türkiye’de hane halkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; şirketlerde üst düzey ve orta kademe yönetici pozisyonundaki kadın oranı 2012 yılında %14,4 iken 2017 yılında %17,3 olarak kayıtlara geçmiştir.

Tablo 6.Yönetici Pozisyonlarındaki Kadınların Oranları, 2012-2017

Yönetici pozisyonlarındaki kadınların oranı, 2012-2017			
(%)			
Yıl	Toplam	Erkek	Kadın
2012	100,0	85,6	14,4
2013	100,0	83,4	16,6
2014	100,0	84,5	15,5
2015	100,0	85,6	14,4
2016	100,0	83,3	16,7
2017	100,0	82,7	17,3

Kaynak: TÜİK, Hane halkı İşgücü Araştırması, 2012-2017

Yönetici pozisyonlarına bakıldığında kadınların erkeklere oranla daha düşük olması, kadınların kayıtlı iş gücü piyasasına erkeklerden daha sonra girmesi, toplumun kadın cinsiyetine bakış açısının etkileri ve uygulanan cinsiyet eşitsizliğinin her alanda mevcudiyetini göstermesi olarak açıklanabilmektedir (Öğüt, 2006, 59-60).

2.7.5. Kraliçe Arı Sendromu

Kadınlar, erkeklere oranla duygusal ve sosyal zekalarını daha çok kullanmaktadırlar. Duygusal zekâ sosyal çevre ile uyum ve ilişki kurmak anlamına gelmektedir. İş yaşamında da kadın yöneticiler ekipleri ile iş dışında da iletişim kurmaya çalışmaktadır. Kurulan bu iletişim ile ekiplerindekilerin duygu, düşünce ve davranışlarına uygun hareket etmelerine ve tüm ekip arkadaşlarına karşı anlayışlı bir yönetici olabilmesine olanak sağlamaktadır. Liderlik özellikleri açısından iletişim ve çevresel faktörlere dikkat etmişlerdir (Staub, 2017, 207-208). Ancak; erkek

yöneticilere göre az sayıda bulunmalarından dolayı bazı kadın yöneticiler iş yaşamındaki varlıklarını sürdürmek adına erkeksi kabul edilen davranışlara yönelmişlerdir (Şencan ve Arkadaşları, 2015, 246). Bu davranış değişiminden dolayı kadın yöneticilerin erkek yöneticiler gibi kadın çalışma arkadaşlarına çalışma ortamındaki rekabetinde etkisi ile terfi engellemesi, psikolojik baskı uygulaması ve olumsuz davranışlar sergilediği belirlenmiştir (Kutanis ve Ulu , 2016, 363). Bu davranış biçimine “*Kraliçe Arı Sendromu*” denilmektedir. Kadın yöneticilerin kıskançlık, hırs ve kendi bulunduğu konumunu korumak adına diğer kadınlara uyguladığı bir baskı yöntemidir. Yönetimde “*Tek kadın*” olmak istemenin getirdiği duygusal bir dengesizlik durumudur (Özgener’den aktaran Kutanis ve Ulu, 2016, 364). Tek kadın olgusu kadınların kendilerini kanıtlama ve diğer çalışma arkadaşlarından daha başarılı olmak adına kendilerine uyguladıkları baskılar neticesinde işten çıkma veya çıkarılma durumuna kadar süren olumsuz sonuçlara sebebiyet verebilmektedir (Cevher ve Öztürk, 2015, 162-163). Kadın çalışanların yöneticilerinden gördükleri taciz ve baskı “*Pembe Taciz*” olarak adlandırılmaktadır. Pembe taciz; “*Mobbing, Cam Tavan ve Kraliçe Arı*” sendromlarının ortak özelliklerinin birleşerek ortaya çıkan şekli olarak algılanmaktadır. İş yaşamı içerisinde Mobbing, tüm çalışanlara uygulanan ve psikolojik olarak bireyleri olumsuz etkileyen bir durumdur. Kadınlar ise sosyal, aile ve iş yaşamı içerisindeki rollerinden dolayı bu durumu daha çok yaşamaktadır (Öztürk ve Cevher, 2015, 164).

2.7.6. Cinsel Suistimal

Taciz kelimesi; “*tedirgin etmek ve rahatsız etmek*” anlamına gelmektedir. Cinsel Taciz ise; “*Ahlaksızca, ulu orta veya gizlice söz ve davranışlarla karşı cinse eziyet etme, tedirginlik ve sıkıntı verme*” olarak tanımlanmıştır (Türk Dil Kurumu , 2019). Cinsel taciz gündelik yaşantı içinde karşılaştığımız bir olgudur. Ancak iş yeri içinde olan taciz; kişinin çalışma hakkına saldırı olarak kabul edilmektedir (Bakırcı, 2019).

Çalışanlara iş yaşamında uygulanan en yıpratıcı baskı çeşidi “*Cinsel Taciz*” olmaktadır. Cinsiyet gözetmeksizin genellikle bir çalışanın, iş verenin ya da iş yeriyle ilişkili üçüncü bir kişinin uyguladığı taciz şekli olarak tanımlanmaktadır (Bilgili, 2010, 5-8). TDK’ da “*Çalışma hayatında ekonomik güç, üst makam veya başka etkili bir*

göreve sahip olanların, genellikle karşı cinsi ahlak dışı birtakım tutum ve davranışlarla cinsel yönden sıkıntıya sokup rahatsız etmesi” olarak tanımlanmıştır (Türk Dil Kurumu, 2019). Günümüzde tacize maruz kalan çalışan; 4857 sayılı İş Kanununda cinsel suistimal gibi ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerde, iş sözleşmesini fesih etme hakkı tanınmıştır (Bakırcı, 2019).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ YAŞAMINDA SUİSTİMAL VAKALARI

3.1. Cinsel Suistimal Davranışlarının Tanımı

Türk Ceza Kanunu'na göre cinsel taciz ve cinsel saldırı suçları arasında farklılıklar bulunmaktadır. “*Cinsel amaçlı olarak gerçekleştirilen ancak vücuda temas etmeyen hareketlere **Cinsel Taciz** denilmektedir. Mağdurun bedenine temas edilmesi ile gerçekleştirilen saldırılara **Cinsel Saldırı** denilmektedir*” (Yılmaz A. M., 2018)

Cinsel taciz ve saldırı suçu ile ilgili; Türk Ceza Kanunu'nun altıncı kısmı olan “*Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar*” bölümünde bulunan 102 ve 105 inci maddelerde cezai şartları açıklanmaktadır.

Cinsel Taciz Suçu:

“**MADDE 105.-** (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.

(2) Bu fiiller, hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkra göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur işi terk etmek mecburiyetinde kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz” (Türk Ceza Kanunu).

“TCK md.105/1'e göre cinsel taciz suçunun cezası aşağıdaki gibidir:

- **Basit Cinsel Taciz Suçunun Cezası:** Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına, fiilin çocuğa karşı işlenmesi hâlinde altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur (TCK md.105/1)
- **Nitelikli Cinsel Taciz Suçunun Cezası (TCK md.105/2):** Cinsel taciz suçunun;
 - Kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin ya da aile içi ilişkinin sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle (TCK md.105/2-a),

- Vasi, eğitici, öğretici, bakıcı, koruyucu aile veya sağlık hizmeti veren ya da koruma, bakım veya gözetim yükümlülüğü bulunan kişiler tarafından (TCK md.105/2-b),
- Aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle (TCK md.105/2-c),
- Posta veya elektronik haberleşme araçlarının sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle (TCK md.105/2-d),
- Teşhir suretiyle (TCK md.105/2-e),

İşlenmesi hâlinde yukarıdaki basit cinsel taciz suçunu düzenleyen fıkra göre (TCK md.105/1) verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise verilecek ceza bir yıldan az olamaz” (Baran Doğan Hukuk Bürosu, 2019).

Cinsel Saldırı Suçu:

“MADDE 102.- (1) *Cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığını ihlâl eden kişi, mağdurun şikâyeti üzerine, iki yıldan yedi yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.*

(2) *Fiilin vücuda organ veya sair bir cisim sokulması suretiyle işlenmesi durumunda, yedi yıldan on iki yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Bu fiilin eşe karşı işlenmesi hâlinde, soruşturma ve kovuşturmanın yapılması mağdurun şikâyetine bağlıdır.*

(3) *Suçun;*

a) *Beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı,*

b) *Kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle,*

c) *Üçüncü derece dahil kan veya kayın hısımlığı ilişkisi içinde bulunan bir kişiye karşı,*

d) *Silâhla veya birden fazla kişi tarafından birlikte,*

İşlenmesi hâlinde, yukarıdaki fıkralara göre verilen cezalar yarı oranında artırılır.

(4) Suçun işlenmesi sırasında mağdurun direncinin kırılmasını sağlayacak ölçünün ötesinde cebir kullanılması durumunda kişi ayrıca kasten yaralama suçundan dolayı cezalandırılır.

(5) Suçun sonucunda mağdurun beden veya ruh sağlığının bozulması hâlinde, on yıldan az olmamak üzere hapis cezasına hükmolunur.

(6) Suç sonucu mağdurun bitkisel hayata girmesi veya ölümü hâlinde, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasına hükmolunur” (Türk Ceza Kanunu).

Türk Ceza Kanunun 105.Maddesinde bu suçların failinin kadın ya da erkek olacağı gibi bir anlam çıkartılamaz. Kanun içerisinde “bir kimse” ibaresi mağduru, “taciz eden kişi” ibaresi ise faili ifade etmektedir. Mağdur ve fail farklı cinse sahip olabileceği gibi aynı cinse de sahip olabilmektedir (Artuk, 2006).

Cinsel Suistimal vakalarındaki en önemli husus, suistimal soruşturmasının mağdurun şikayetine bağlı olmasıdır. Mağdur şikayetçi olmadığı zaman dava açılmamaktadır. Mağdur dava sürecinde şikayetinden vazgeçtiği durumda ise fail hakkındaki dava düşmektedir. Aynı zamanda kanunda bu suçla ilgili 6 aylık bir süre verilmiştir. 6 ay içinde başlamayan soruşturmalar, bu süreden sonra mağdur şikayetçi olsa bile cinsel suçlarla ilgili dava açılmamaktadır (Kulaçoğlu Hukuk Bürosu, 2019).

3.2. Cinsel Suistimal Davranışının Türleri

Cinsel Suistimal Suçunun gerçekleştirilme biçimi bakımından iki şekilde sınıflandırılmıştır.

1)Basit Cinsel Saldırı Suçu; Mağdurun vücut dokunulmazlığını cinsel bir zorlamaya maruz kalmadan ihlal edilmesidir. Bu duruma örnek olarak; flört teklifleri, sözle telefonla ya da internet yoluyla rahatsızlık vermek, fiziki bir şekilde dokunma yoluyla taciz etmek söylenebilmektedir.

2)Nitelikli Cinsel Saldırı Suçu ise; Mağdurun rızası olmadan vücut dokunulmazlığının ihlal edilmesi durumudur (Avukat Alper Sarıca, 2019).

Basit Cinsel Suistimal türleri olarak bilinen davranışlar, istenilmeyen ortamlar yaratan ve mağduru rahatsız eden olaylardır. Önüne geçilmediği durumlarda Basit

cinsel suistimal vakalarından zamanla ağır ve nitelikli suistimal davranışlarına geçiş gerçekleştirilebilir. Bu durumlarda mağdur, taciz eden kişinin istediklerini yapmadığı için tehdit edilebilmektedir. Tüm bu cinsel suistimal türleri hukuk içinde ayrı ayrı yer almaktadır. Bu davranışı gerçekleştiren failin alacağı cezalarda belirlenmiş durumdadır (Balkır, 2015, 25).

3.2.1. Cinsel İlgı ve Israrlı Flört Teklifleri ile Gerçekleşen Taciz

Sosyal yaşam içerisinde de sık sık karşımıza çıkan bu durum; istenmeyen aşırı ilginin karşı cinsler tarafından uygulanma biçimine verilen tanımı olmaktadır.

Israrlı flört teklifleri ise; aşırı ilgi sonucunda bir tarafın diğer tarafa baskı ve ısrar uygulayarak, ‘hayır’ cevabını almasına rağmen flört teklif etmesine verilen tanımlama olmaktadır (Aydemir, 2007, 9).

3.2.2. Gözle ve Sözle Gerçekleşen Taciz

Bu taciz türü, sosyal ve iş yaşamı içinde en sık rastlanan taciz türü olmaktadır. “*Cinsel içerikli jest ve mimiklerle*” gerçekleştirilen taciz türüdür. Kişilerin yüz yüze iletişim kurduğu, aynı ortamda oldukları kişiler tarafından uygulanabilen; kulak misafiri olunan, cinsel içerikli şakalara maruz kalınan, kişinin kıyafet ve görünüşüyle ilgili konuşulan, cinsel yaşamına dair soruların ya da konuşmaların yapılabileceği, cinsel içerikli argo kelimelerin kullanıldığı veya ima edildiği bireylerin hem sosyal yaşamda hem de iş yaşamı içinde sık sık maruz kaldığı taciz türü olmaktadır (Aydemir, 2007, 9-14).

3.2.3. El ve Vücut Teması ile Gerçekleşen Taciz

İstenmeyen cinsel ilginin ve tacizin en belirgin olan türü olan, elle ve vücut temasıyla gerçekleşen taciz, bireylerin karşı cinse ilgisini en çok belli eden davranışları kapsamaktadır. Bu davranış biçiminde zorlama söz konusudur ve bireylerin karşı cinse karşı rahatsızlık verici bakışları ve dokunma çabaları da taciz olarak nitelendirilmiştir. Örnek olarak; karşı tarafın olumsuz cevap vermesine rağmen, cinsel ilgi göstermeye, hatta dokunmaya ve öpmeye çalışmak gösterilmektedir (Toker, 2016, 3).

3.2.4. Cinsel İlişki Teklifleri ve Ceza Tehdidi ile Gerçekleşen Taciz

Bir taciz türü olarak cinsel ilişki teklifi; istenmeyen ve rızası olmayan kişilere uygulanan ve rahatsızlık verici bir davranış biçimi olmaktadır (Aydemir, 2007, 15). Aynı zamanda ceza tehdidi veya ödül vaadi ile gerçekleşen cinsel suistimal, daha şiddetli bir olgu olarak kabul edilmektedir. İş yerinde gerçekleştirildiğinde bu tür davranışlara “*cinsel rüşvet*” ya da “*cinsel şantaj*” olarak adlandırılmaktadır. İstihdam ilişkisi söz konusu olduğunda bu tip cinsel suistimal vakalarında terfi ya da görev değişiklikleri gibi yararlar sağlandığı, işçinin baskı gördüğü gözlemlenmektedir (Aydemir, 2007, 18-19).

3.2.5. Güç Kullanılması ile Gerçekleşen Taciz

Cinsel suistimal davranışları ve iş yerinde gerçekleştirilme olgusu incelendiğinde, bu vakaların en sık ve en ciddi olarak güç ve zor kullanarak gerçekleştirildiği ortaya çıkmıştır (Aydemir, 2007, 19).

İş yerinde çalışma düzeni bakımından hiyerarşik bir düzen söz konusudur. Bu düzen güç eşitsizliklerine sebep olmaktadır. Sosyal ve iş yaşamı içinde ataerkil düzenden dolayı üst yönetimlerin daha çok erkeklerden oluşmasıyla, kadın çalışanların psikolojik ve cinsel suistimal hedefi oldukları gözlemlenmiştir. Çalışma yaşamında üst ve ast ilişkisi, çalışanın yöneticisine bağımlı olması bu tip durumlara zemin hazırlamaktadır (Balkır, 2015, 17).

Cinsel suistimal suçu teşkil edilen davranışlar Yargıtay kararlarıyla belirlenmiştir. Bu duruma göre belirlenen davranışlar ve hareketleri gerçekleştiren kişiler hukuki olarak ceza almaktadırlar.

“Yargıtay uygulamasına göre, cinsel amaçla işlenen aşağıdaki fiiller cinsel taciz suçunun oluşmasına neden olur (Yargıtay CGK- Karar No: 2015/34):

- *Cinsel amaçlı “el hareketi yapma”,*
- *Cinsel bir hisle “öpücük atma”,*
- *Cinsel ilişki teklif etme,*
- *Cinsel organını gösterme*

- Mağdura yönelik “sevişelim mi”, “sevişmek ister misin” şeklinde sözler sarf etmek,
- Sokakta yürüyen bir kişiye cinsel amaçla laf atmak, sözlü taciz (fıstık, güzelim, harikası vs.),
- Failin mağdurun yaşadığı evin penceresine tırmanarak “seni kaçıracağım, beni içeri al, içeri gireceğim” demesi,
- Mağdura karşı cinsel arzuyla çiçek koklamak,
- Telefonla kısa aralıklarla arayıp; “evinin önündeyim, dışarı çık, seni maddi ve manevi tatmin edeceğim,” “seni seviyorum, evlenmek istiyorum,” şeklinde sözler sarf etmek,
- “Konuşmak ister misin, numarayı çaldır, istemezsen kimsenin haberi olmaz” içerikli mesajlar göndermek,
- Mağdurun yüzüne karşı; “seni ve aileni tanıyorum, arabaya bin, gideceğin yere bırakayım, sana kötülük yapmam” şeklinde sözler söylemek,
- İnternet üzerinden bir kimseye “soyun”, “vücudun çok güzel” vb. gibi cinsel amaçlı sözler söylemek, cinsel taciz olarak kabul edilmiştir.” (Baran Doğan Hukuk Bürosu, 2019).

3.3. Cinsel Suistimal Suçu Nasıl İspatlanır

Cinsel suistimal suçunun yargı önünde ispatlanması en önemli konulardan biridir. Bu suçlamaya yönelik deliller önem arz etmektedir. Cinsel suistimale uğrayan mağdurun olayı ispat etmesi, olay gerçekleştiği anda çoğu zaman görgü tanığının olmaması mağdur adına dezavantajlı bir durum olmaktadır. Bu duruma maruz kalanlar çoğu zaman kadındır bundan dolayı; “Kadının beyanı esastır.” olgusu taciz vakalarında artık önemli bir adım olmaktadır. Ancak Yargıtay yine de artık suçun ispatı için bazı kriterler getirmiştir (Özkazanç, 2013, 185-191).

“Bu kriterler aşağıdaki gibidir.

- Mağdurun sanığı tanıyıp tanımadığı
- Fail ile mağdur arasında önceye dayalı herhangi bir husumet bulunup bulunmadığı

- *Mağdurun kendi şeref ve onurunu ilgilendiren bir konuda iftira atması için sebep bulunup bulunmadığı*
- *Mağdurun beyanlarının tutarlı ve çelişkisiz olması* “ (Baran Doğan Hukuk Bürosu, 2019).

3.4. Cinsel Suistimalin Psikolojik Etkisi

Cinsel Suistimal vakalarında suistimale uğrayan mağdurun hukuki olarak bir süreç içinde olması gerekmektedir. Sosyal yaşam içinde cinsiyet ayrımcılığına uğrayan bireyler, bu tip bir olay yaşandığında psikolojik olarak bazı olumsuzluklar yaşadıkları da belirlenmiştir. Cinsiyet ayrımcılığı ilk olarak kadın mağdurların yaşanan olaydan sorumlu tutulmasıyla ortaya çıkmaktadır (Toker, 2016, 9).

Örgüt içinde cinsel suistimale uğrayan kadınların psikolojik olarak yaşadıkları olumsuzluklar hem sosyal hem de iş ilişkilerini etkileyebilecek derecede olmaktadır. Suistimale maruz kalan kadın çalışan bazı baş etme yöntemleri geliştirecek olsa bile kurumsal düzeyde önemler alınması gerekmektedir. Sürekli olarak cinsel ve psikolojik tacize maruz kalmış kadınların, sağlık durumlarında bozulmalar; “*baş ağrısı, uyku bozukluğu, iş doyumsuzluğu, travma sonrası stres bozukluğu ve bu tacizler engellemediği takdirde işten erken çıkma, izinler alıp işe gitmeme ve son olarak işten ayrılma*” gibi sonuçlar gözlenmiştir. Ayrıca bu tarzdaki vakalara şahit olan diğer çalışanlarında psikolojik olarak etkilendikleri saptanmıştır (Toker, 2016, 9).

Cinsel suistimal olaylarının ortaya çıktığı örgütlerde, diğer çalışanların yaşanan durumdan dolayı, şirkete olan güvenin sarsılması, düşük verimlilik göstermesi ve işten ayrılmaların gerçekleşmesi gibi sonuçlar doğurduğu ortaya çıkmıştır. İş yerinde gerçekleşen taciz vakasının eleman ve güven kaybı gibi olumsuz etkilerinin yanında bunlara bağlı olarak ekonomik olumsuzluklar yaşamasına sebep olmaktadır (Akgeyik, 1998, 220).

3.5. Örgütsel Gücün Kötüye Kullanılması

Örgütler yapısal olarak geleneksel ya da modern yönetim biçimleri içinde olmaktadır. Bu örgütlerde birçok üst ve orta kademeli yönetici bulunmaktadır.

Yöneticilerin yönetim ile ilgili güç dinamiklerini ellerinde bulundurmaya amaçladıkları bilinmektedir (Çalışkur, 2016, 38-40). Üst ve orta kademeli yöneticinin, işçisine karşı ücret, izin, performans değerlendirilmesi ve terfi gibi konularda karar verici konumda olması, işçisine karşı güçlü ve baskın konumda olduğunu düşündürmektedir. Yöneticinin elindeki bu gücü doğru kullanması durumunda, örgütsel ilişkilerle ilgili sorun yaşanmamaktadır (Özgen ve Mimaroglu, 2008, 327). Yöneticinin bu gücü kendi çıkar ve doğruları adına kullanabildiği görülmektedir (Çalışkur, 2016, 38-40).

Yöneticilerin elde ettikleri bu gücü işçilerin aleyhine kullanmaması adına; iş veren ve işçinin profesyonel iş ilişkisi İş Kanunu ile belirlenmiş haklar çerçevesinde organize edilmiştir. İş Kanunu içinde bulunan en önemli maddelerden biri 5. Madde olmaktadır. Bu madde de genel anlamda dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce gibi sebeplere dayalı ayrımcılıkların yapılmaması için yasa ile hükme bağlanmıştır. Aynı madde içinde işverenin işçisine karşı cinsiyet veya hamilelik durumlarına bağlı ayrımcılık uygulamasını da yasaklamıştır (Doğan Yenisey, 2006, 65). Bu kanunlara göre işçiler cinsiyetlerinden dolayı ya da hamileliklerinden dolayı işten çıkartılamamaktadır. İş alımlar da uygulanan ayrımcılıklarla ilgili en geniş düzenleme 5378 sayılı kanunda organize edilmiştir. Bu düzenlemeye göre işe alım gerçekleştirilirken; işçinin cinsiyeti, hamilelik durumu ve engelli olması ile ilgili ayrımcılık yapılmasına yasak getirilmiştir (Yenisey, 2006, 68). Ancak İş Kanunu 5. Maddesinde bu yasakları açıkça tanımlamamıştır (Yenisey, 2006, 71).

Bu maddelere ek olarak Avrupa Konseyi'nin cinsiyet ayrımcılığı ve cinsiyet ayrımcılığının bir türü olarak kabul edilen cinsel suistimal ilişkin düzenleme çalışmalarıyla, iş kanununda bazı maddeler düzenlemiştir (Bolcan, 2010, 265). Tüm yasal hükümlere ve organizasyonlara rağmen, yöneticilerin veya kıdemli çalışanların; örgütte ki konumlarından elde ettikleri güç ile zayıf gördükleri ya da alt kademelerde çalışan kişilere yönelik uyguladıkları, örgütsel gücün kötüye kullanımı özellikle kadın çalışanlara uygulanan cinsel suistimale varan davranışlar gerçekleştirilmektedir (Özgen ve Mimaroglu, 2008, 327).

3.6. Örgütlerde Cinsel Suistimal Suçu

Günümüzde cinsel suistimal; toplumda ve günlük yaşantımızda sıklıkla ortaya çıkan ve mağdur olan kişinin rahatsız olduğu ve etkilendiği davranışların bütünüdür. Bu türde davranışlar kişilerin iş yerlerinde olduğu zaman; iş performanslarını etkileyen ve belli bir dönem sonunda işten ayrılmalara sebebiyet veren olumsuz bir durumdur (Mimaroğlu ve Özgen, 2008, 323). Cinsel suistimalin uygulanma biçimleri ve kişilik haklarına saldırı olarak sınıflandırıldığında bir cinsin diğer cins üzerinde baskı kurmasıyla oluşmaktadır ve bu durum “*Cinsiyet Ayrımcılığı*” kapsamında ele alınmaktadır. 1976 yılında Amerika Mahkemeleri iş yerinde gerçekleştirilen cinsel suistimal olaylarını önlemek adına işverenleri bu taciz vakalarında hukuksal plan içinde sorumlu tutmuştur. Aynı zamanda Avrupa ülkelerinde⁶ cinsel suistimal; kişilik haklarına saldırı ve cinsiyet ayrımcılığının bir türü olarak tanımlanmaktadır (Özdemir, 2006, 83-84). İşyerinde gerçekleştirilen cinsel suistimal ile ilgili 20 yıldan beri oluşan farkındalığın geliştiği gözlenmektedir. Kişilik haklarına saldırı olarak kabul edilen cinsel ve psikolojik suistimalin çoğunlukla mağdurları kadınlar olmaktadır (Mimar, 2017, 71). İş yerinde tacizle ilgili akademik çalışmaları ile Heinz Leymann; iş yerindeki psikolojik tacizi sıfatlandırırken, “kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemeye yönelik davranışlar” diyerek nitelendirmiştir. Psikolojik taciz belirli bir süre sonunda cinsel suistimal davranışına dönüşebilmektedir. İş yerinde oluşan taciz vakaları sadece kurum için ile sınırlı kalmamakta, iş gezilerinde, kurum dışındaki eğitimlerde, seminerlerde ve bireylerin iş faaliyetlerini kurum dışında sürdürdükleri her an ortaya çıkabilmektedir (Üçüncü, 2019).

Örgüt içinde özellikle zayıf olduğu düşünülen kişilere ve kadın çalışanlara, mobbing ve cinsel suistimal uygulandığı yapılan birçok çalışma ile saptanmıştır. Örgütlerin bu konuda gerekli önlemleri almaması, olayı örtbas etmeye çalışması ve göz ardı etmesi çok önemli bir sorun olmaktadır (Mimaroğlu ve Özgen, 2008, 328).

⁶ İngiltere, Hollanda, Belçika ve Almanya gibi ülkeler oldukça güçlü yasal düzenlemeler hazırlamışlarken AB içinde ki; Lüksemburg, Portekiz ve Yunanistan gibi bazı ülkeler taciz ile ilgili yasal düzenlemeleri geliştirememiştir.

Cinsel suistimal erkeklerin kadınların üstünde güç göstermeye çalışmasından kaynaklanmaktadır. Bu yaşanan durum kadının sosyal yaşam içinde ikincil konumda görülmesi ile uygun bir biçimde, iş yerinde de gücün yanlış ve kötüye kullanılması ile ortaya çıkan bir süreçtir. Cinsel suistimalin iş yerindeki amacı; kadınların iş yerindeki aktif rollerini geri plana itip, psikolojik olarak etki altına alarak toplum içindeki tek rolünün cinsellik olduğunu vurgulamaya çalışmaktır. Kadınların cinsiyetleri üzerinden baskı uygulanarak çalışma yaşamındaki rolü yok sayılmaktadır (Gerni, 2001).

3.7. Örgütlerde Gerçekleşen Cinsel Suistimal Vakalarında Uygulanabilecek Yaptırımlar

Örgütlerde gerçekleşen cinsel suistimal vakalarında mağdurların ve işverenlerin gerçekleştirmesi gereken bazı kurallar vardır. Mağdur işçinin yaşanan olayı iletmesiyle başlayan süreç ve yapılabilecekler aşağıdaki gibidir.

3.7.1. İş Yerinde Cinsel Suistimale Maruz Kalan İşçinin Hakları

Örgüt içinde cinsel suistimale uğrayan işçilerin hakları, kanunlarda açık ve nettir. İşveren suistimale uğrayan işçisinin daha fazla zarar görmemeleri adına gerekli önlemleri almakla yükümlü olmaktadır (Mimar, 2017, 72).

İş veren ve işçi arasındaki kurallar arasında “*İşçinin Kişiliğini Koruması*” maddesi aynı zamanda Türk Borçlar kanunu içinde de bulunmaktadır. Bu maddeye göre; “*İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir*” hükmü konulmaktadır (Çalışma ve Toplum, 2014, 211).

Türkiye’de iş yerlerinde cinsel suistimal vakalarıyla ilgili iş vereni ve işçiyi ayrı ayrı koruyan kanunlar hazırlanmıştır. İş kanunda ki 24. ve 25. Maddeleri ile cinsel suistimal suçu işleyen veya maruz kalan iş verenin ya da işçinin iş akdinin haklı gerekçe ile feshi edilmesini kapsamaktadır (Bolcan, 2010, 265).

3.7.1.1. 24. Madde; İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı

İşçilerin derhal fesih hakkından faydalanması bazı şartlara ve durumlara bağlıdır. Özellikle cinsel taciz durumlarında bu haklarından faydalanabilmektedirler.

“Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut çalışma şartları uygulanmazsa.” (4857 Sayılı Türk İş Kanunu, 2019).

Aynı zamanda;

“Cinsel tacizi işveren gerçekleştirmişse:

1) İşçi, Borçlar Kanunu’nun 417. maddesinden hareketle maddi ve manevi tazminat talep edebilir.

2) İşçi, tacizci işveren hakkında Türk Ceza Kanunu uyarınca şikâyetle bulunabilir.

3) İşçi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na şikâyetle bulunabilir.

Cinsel tacizi başka bir işçi ya da üçüncü bir kişi gerçekleştirmişse:

1) İşçi, tacizi işverene bildirerek gerekli önlemlerin alınmasını isteyebilir.

2) İşçi, tacize uğramaması için gerekli önlemleri almayan ve/veya daha fazla zarar görmemesi için gerekli önlemleri almayan işverenden Borçlar Kanunu’nun 417. maddesinden hareketle maddi ve manevi tazminat talep edebilir.

3) İşçi gerekli önlemleri almayan işveren hakkında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na şikâyetle bulunabilir.

4) İşçi, tacizci şahıs hakkında Türk Ceza Kanunu uyarınca şikâyetle bulunabilir.”
(4857 Sayılı Türk İş Kanunu, 2019).

3.7.1.2. Maddi ve Manevi Tazminat Davaları

İş yerinde fiziki, cinsel ya da psikolojik şiddete maruz kalan bireyler; kişilik hakları ihlal edildiği için iş sözleşmesine aykırı olmasından dolayı iş verenlerine İş Kanunu ve TCK’da bulunan haklarına bağlı olarak maddi ve manevi tazminat davaları açabilmektedirler. Cinsel ve psikolojik taciz vakalarında cinsiyet ayrımcılığı temelli olan bu durumdan dolayı, işçi “6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu” gereğince iş verene yaşanan durum bildirildiği ve hiçbir yaptırım yapılmadığı durumlarda, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu başvurabilmektedir. (Yardımcıoğlu, 2018, 155-156).

3.8. İşverenin Hakları

İşveren kendisine bildirilen tarafı olmadığı bir cinsel suistimal vakası için hemen işlem yapmakla yükümlüdür. İş yerinde cinsel suistimal ile ilgili bir yaptırım uygulanmadığı durumlarda işçi kendisine dava açabilmektedir.

İş verenler işçi ile arasındaki profesyonel iş ilişkisinde uygunsuz davranışlar söz konusu olduğunda derhal fesih hakkından faydalanabilmektedir. Bu durum bazı özel şartlara bağlanmıştır.

“Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemaksızın feshedebilir:

Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, iş yerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da iş yerinde bu maddeleri kullanması.

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.” (4857 Sayılı Türk İş Kanunu, 2019).

3.9. İş Yerlerinde Cinsel Suistimal Vakalarının Engellenmesi

İş yerinde yaşanan taciz vakalarında sorunun çözümü adına mağdur üst yönetime, insan kaynakları departmanlarına, yöneticilerine hatta cinsel suistimal vakalarında hukuki yoldan gerekli şikayetleri yapmalıdır. Mağdurun bu bireysel çabası ve şikayetleri kurum tarafından da desteklenmeli ve kurumda sorunun çözümü için bazı çalışmalar yapılmalıdır (Karatuna, 2019, 4). İş yeri ve yönetim mağdurun iddialarını dinledikten ve yazılı olarak şikâyet dilekçesini oluşturduktan sonra araştırma yapmak zorundadır. İddiaların gerçekliği kesinleştğinde tacizi gerçekleştiren kişinin iş sözleşmesini fesh etme hakkına sahiptir. Aynı zamanda mağdur işçi, hukuki haklarını kullanacak tacizi gerçekleştiren kişiye dava açabilir veya iş sözleşmesini fesh edebilir ve çalışmama hakkını kullanabilmektedir (Yardımcıoğlu, 2018, 154-157).

Bu tip olayların olmaması adına işyerinde ilk yapılması gereken örgüt kültürünü sağlamlaştırmaktır. İş yeri içinde huzurlu bir ortam yaratıldığında bu tacizleri önleyici bir tedbir olacaktır. Aynı zamanda eğitimler organize edilerek bilinçlendirme sağlanabilmektedir. En önemlisi; iş yerlerinde tacize karşı kesin ve net yaptırımlar olmalıdır (Mizrahi, 2013, 448).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

METODOLOJİ

Araştırmanın bu bölümünde, çalışmanın amacı, çalışma grubu, veri toplama amaçları ve verilerin analiz edilme yöntemi ele alınmıştır.

4.1. Araştırmanın Amacı

Araştırma kapsamında kadın çalışanların toplum içerisinde maruz kaldığı toplumsal cinsiyet ayrımcılığına dikkat çekerek iş yaşamlarında karşılaştıkları cinsel taciz, cinsel saldırı ve mobbing gibi durumlarla baş etme yollarını vurgulamak amaçlanmıştır. Toplum içerisinde cinsiyet ayrımlarına maruz kalarak yetiştirilmiş kadınların iş yaşamlarında da bu durumların bir sonucu olarak cinsel suistimale maruz kalmaları nedenleri ve sonuçlarıyla birlikte ele alınmaktadır. Araştırmanın alt amaçları doğrultusunda yapılan değerlendirme kapsamında her alt amaca ait bir tema ortaya çıkarılarak, ana amaç ayrıntılı biçimde ele alınmaktadır. Çalışma kapsamında araştırmanın problem cümlesi ‘İş yaşamında toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve suistimale maruz kalan kadın çalışanların yaşadıkları olumsuz durumlar ve bu durumlara ilişkin çözüm önerileri nelerdir?’ olarak belirlenmiştir. Araştırmanın alt problemleri aşağıdaki şekilde ele alınmaktadır.

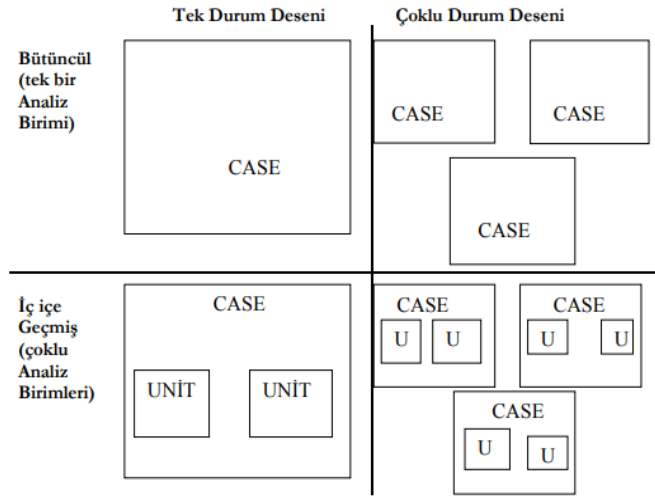
- İş yerinde suistimalin toplumda tanımlanması ve farkındalık düzeyi nasıldır?
- İş yerinde suistimalin yaşanması durumuyla ilgili nasıl mücadele edilebilir?
- Toplumda yaşanan iş yerinde suistimal vakalarıyla ilgili örnek olaylar ve verilen tepkiler nasıldır?

Araştırmanın alt problemleri kapsamında kadınların iş yaşamlarında karşılaştıkları problemler önce farkındalıklarından, bakış açılarından başlayarak ve sonrasında bu gibi durumlarla mücadele etme yollarıyla genişletilerek ele alınmıştır. Son problem kapsamında kadınların maruz kaldıkları bu durumlarda yalnız olmadıklarına bunun gibi vakaların oldukça sık rastlanmasına ve hukuki mücadelelerde bulunmasına dikkat çekilerek sürecin normalleştirilmemesi gerektiği ele alınmıştır.

4.2. Araştırmanın Modeli

Araştırmada nitel araştırma desenlerinden bütüncül tek durum deseni kullanılmıştır (Yin, 2003). Araştırmada kullanılan görüşme soruları alan yazın taraması kapsamında oluşturularak, çalışma konusunda uzman araştırmacı ve akademisyenlerin görüşleri alınarak son hali verilmiştir. Tarama kapsamında ele alınan literatürde bulunan sonuçlar ve ölçekler araştırma sorularının gelişmesine katkı sağlamıştır.

Durum çalışmasının her aşaması sağlam gerekçelere dayandırılarak dikkatli bir biçimde desteklenmelidir. Bu aşamalarda teknik araştırma bilgisi gerektiren bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Durum desenlerine bakıldığında dört durum çalışması kendine ait özelliklere ayrılmıştır. Bunlar; bütüncül tek durum deseni, iç içe geçmiş durum deseni, bütüncül çoklu durum deseni ve iç içe geçmiş çoklu durum deseni olarak belirlenmiştir (Yin, 2003). Bu çalışma kapsamında bütüncül tek durum deseni kullanılmıştır. Bütüncül ve tek bir ünite olarak ele alınması veya bir durum içerisinde birden fazla alt birime yönelmesi, hangi durum deseninin seçileceğini ve hangisine göre çalışmanın sürdürüleceğini belirler (Yıldırım ve Şimşek, 2016).



Şekil 3. Durum Çalışması Desenleri

Kaynak: (Yin, 2003, 40)

Nitel çalışma yöntemlerinden durum çalışma haricinde doküman incelemesine de yer verilmiştir. Örnek olaylar araştırılırken, 2005-2017 yılları arasında cinsel taciz, cinsel saldırı ve mobbing ile ilgili gazete haberlerine de yer verilmiştir. Nitel

araştırmalarda doğrudan gözlem ve görüşmenin olanaklı olmadığı durumlarda veya araştırmanın geçerliğini arttırmak amacıyla, görüşme ve gözlem yöntemlerinin yanı sıra, çalışılan araştırma problemiyle ilişkili yazılı ve görsel materyal ve malzemeler de araştırmaya dahil edilebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Buradan yola çıkılarak görülmektedir ki, doküman incelemesi veya analizi tek başına bir araştırma yöntemi olabildiği gibi, diğer nitel yöntemlerin kullanıldığı durumlarda ek bilgi kaynağı olarak da işe yarayabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

4.3. Verilerin Toplanması ve Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu 2018-2019 yılları arasında Kadınlara Hukuki Destek Merkez Derneği'nde (KAHDEM) görev yapan avukatlar, hakimler ve arabuluculardan oluşmaktadır. Derneğin amacı; *'Kadınların insan haklarının fiilen gerçekleşmesi, geliştirilmesi, araştırılması ve değerlendirilmesi, hak ihlallerinin korunması, ihlalin önlenmesi, ihlallerin tespit edilmesi, ihlal gerçekleştiğinde ve gerekli diğer hallerde hukuki destek ve yardımda bulunmak için her türlü faaliyeti gerçekleştirmek.'* olarak belirtilmektedir (KAHDEM.org.tr, 2019).

Tablo 7. Çalışma Grubunun Demografik Dağılımı

		Kişi Sayısı	Oran
Cinsiyet	Kadın	11	65%
	Erkek	6	35%
Yaş	30-35 yaş	3	18%
	36-45 yaş	5	29%
	46-55 yaş	5	29%
	56 ve üzeri	4	24%
Medeni Durum	Bekar	5	29%
	Evli	12	71%
Mesleki Deneyim	1-5 yıl	5	29%
	6-10 yıl	6	35%
	11-15 yıl	4	24%
	16 yıl ve üstü	2	12%
Eğitim	Lisans	8	47%
	Yüksek Lisans	9	53%
Meslek	Avukat	13	76%
	Arabulucu	3	18%
	Hâkim	1	6%

Araştırmaya 17 kişi katılmıştır. Avukat, Hâkim ve Arabuluculardan oluşan bu grubun Demografik dağılımı aşağıdaki gibidir;

- Cinsiyet değişkeni değerlendirildiğinde; 11 katılımcı %65 oranı ile kadınlardan oluşurken, kalan 6 katılımcı %35 oranı ile erkeklerden oluşmaktadır.
- Yaş değişkeni değerlendirildiğinde; 30 -35 yaş arası 3 katılımcı %24'lık, 36 – 45 yaş arası 5 katılımcı %29'lık, 46-55 yaş arası 5 katılımcı %29'lık ve 56 ve üzeri 4 katılımcı %24'loik bölümünü oluşturmuştur.
- Medeni durum değerlendirildiğinde ; 5 katılımcı %29 oranı ile bekarlardan bireylerden oluşurken, 12 katılımcı %71 oranı ile evlilerden oluşmaktadır.
- Mesleki deneyim değerlendirildiğinde; 1-5 yıl arası deneyimi olan 5 katılımcı %29'luk, 6-10 yıl arası deneyimi olan 6 katılımcı %35'lik, 11-15 yıl arası deneyimi olan 4 katılımcı %24'lük, 16 yıl ve üstü tecrübesi olan 2 katılımcı %12'lik bölümü oluşturmaktadır.
- Eğitim düzeyi değerlendirildiğinde; eğitimi lisans olan 8 katılımcı %47'lik, yüksek lisans olan 9 katılımcı ise %53'lük bölümü oluşturmaktadır.
- Katılımcıların meslekleri değerlendirildiğinde; Hâkim olan 1 katılımcının %6'lık , Arabulucu olan 3 katılımcının %18'lik, Avukat olan 13 katılımcının %76'lık bölümü oluşturduğu gözlenmiştir.

Araştırma verileri görüşme yoluyla toplanmıştır. Araştırma kapsamında görüşme soruları literatür taramasıyla oluşturularak uzman görüşü alınmıştır. İş hukuku alanında çalışan bir avukat ile pilot görüşme yapılarak, görüşme sorularına son şekli verilmiştir. Görüşme öncesi araştırmacı avukatlarla irtibata geçerek randevu almıştır. Görüşmeler sırasında avukatlardan izin alınarak ses kaydı alınmıştır. Veri toplama sürecinde avukatlara güven ortamı oluşması için gizlilik ilkelerinin korunacağına dair bilgiler verilmiştir.

Araştırma verilerinde doküman analizi için 2005-2017 yılları arasında yerli ve yabancı yazılı basında çıkan cinsel taciz, cinsel saldırı ve mobbing haberleri toplanarak konuyla ilişkili olan örnek olaylar ele alınmıştır.

4.4. Nitel Araştırmalarda İnanđırıcılık ve Tutarlık

Nitel araştırmalarda bilimsel olarak kabul edilmesini sağlamak için araştırma sürecinin ve sonuçlarının açık ve tutarlı olması, başka araştırmacılar tarafından teyit edilebilir olması gerekmektedir. İnanđırıcılıęın başarılabilmesi için uzun süreli etkileşim, derinlik odaklı veri toplama, çeşitleme, katılımcı teyidi ve uzman incelemesi onerilmektedir (Yıldırım ve şimşek, 2016).

Araştırmanın inanđırıcılıęını artırmak amacıyla soru formunun hazırlanması aşamasında dikkatle çalışılmıştır. Açık uçlu sorulardan oluşan form uzman tarafından kontrol edilmiştir. İnanđırıcılıęın arttırılması için görüşmeler sırasında katılımcıların görüşlerine müdahale edilmemiştir. Onlara konu kapsamında yönlendirici bir tavır alınmamıştır. Yapılan görüşmeler ses kaydına alınarak, daha sonradan analiz edilmek üzere yazıya aktarılmıştır. Görüşmelerin ses kaydına alınması için gerekli izinler alınmıştır. Konuşma metinleri düz yazıya aktarıldıktan sonra katılımcılara teyit amaçlı olarak gönderilmiş ve görüşme sonrası teyit toplantıları gerçekleştirilmiştir.

Araştırmacı, görüşmeler sırasında katılımcıları sohbete çekmek ve objektif davranmak için yansıtıcı dinleme tekniğini kullanmıştır. Avukatlar kendi hikyelerini rahatlıkla aktarıırken, herhangi bir etki altında kalmamışlardır. Araştırma, nitel modelde tasarlanması sebebiyle güvenilirlik yapılmamıştır. Güvenilirliğin de odaklandığı kavramlardan biri olan tutarlılığa önem verilmiştir. Bu tutarlık, veri toplama araçlarının oluşturulması, verilerin toplanması ve analizi aşamalarında uygulanmıştır.

4.5. Verilerin Analizi

Veriler nitel araştırmanın önemli analiz yöntemlerinden biri olan içerik analizi kullanılarak yorumlanmıştır. Görüşmelerde katılımcıların sorulara verdiği yanıtlar ses kayıtlarından yazıya aktararak içerisinden konuyla ilgili kodlar ve anekdotlar belirlenmektedir. Bu veriler neticesinde temalar ve alt temalar oluşturularak bulguların yorumlanması aşamasına geçilmektedir. Veriler kodlandıktan sonra başka araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalardaki kodlarla kıyaslanmaktadır (Yıldırım ve şimşek, 2016).

Verilerin analizine ilişkin bütünü daha rahat görebilmek için aşağıdaki gibi (Tablo 8: Veri analizi örnek tablosu) tablolaştırma yoluna gidilmiştir. Tablo üzerinde alt problem, tema ve görüşmelerde elde edilen kodlara yer verilmiştir.

Tablo 8. Veri Analizi Örnek Tablosu

ALT PROBLEM	TEMA ve ALT TEMALAR	KODLAR
Toplumda yaşanan iş yerinde suistimal vakalarıyla ilgili örnek olaylar ve verilen tepkiler nasıldır?	TEMA 3: İş Yerinde Suistimal ile İlgili Örnek Olayların İncelenmesi 3.1. Gazete Haberleri Taraması 3.2. Hukuki Boyuta Taşınan Örnek Olaylar	• Telefonla • Sözlü taciz • E-mail yoluyla • Sosyal medya-internet • Yazılı • Sağlık çalışanları • Belediye ve sosyal hizmetler çalışmaları • Pazar araştırmaları yapan firmalar

Araştırma kapsamında örnek olayların toplandığı gazete haberlerinden ve avukatlarla yapılan görüşmeler sırasında ortaya çıkan örnek olaylardan bir tema oluşturularak analiz sürecine dahil edilmiştir.

4.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın da her araştırmada olduğu gibi bazı sınırlılıkları mevcuttur. Araştırmanın sınırlılıklarının belirlenmesi, araştırmanın bütününe kapsayan araştırmanın amacı, araştırma sorusu, veri toplama aşaması ve verilerin analizleri kısımlarında ortaya çıkmıştır. Araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibi sınıflandırılmıştır.

1. Bu çalışma, kadınların toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve iş yaşamında cinsel taciz, cinsel saldırı ve mobbing durumları ile sınırlıdır.
2. Görüşme süresi boyunca toplanan veriler ve doküman analizinde kullanılan gazete haberleri ile sınırlıdır.
3. Katılımcılardan KAHDEM avukatları ile sınırlıdır.
4. Görüşmeye gönüllü katılan avukatlarla sınırlıdır.

4.7. Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmanın varsayımları, veri toplama ve görüşme süreci ile ilgili olarak belirlenmiştir. Belirlenen varsayımlar aşağıdaki gibi sınıflandırılmıştır.

1. Katılımcılar soruları içtenlikle cevaplandırmışlardır.
2. Açık sorular kadına yönelik iş yaşamındaki cinsel suistimallerin hukuki boyuttaki görüşlerini yansıtmaktadır.
3. Araştırmacı soruları aynı ses tonu ve açıklıkla sormuştur.
4. Avukatlar araştırmaya gönüllü olarak katılmıştır.
5. Görüşme ortamı sessiz olacak şekilde düzenlenmiştir.



BEŞİNCİ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Araştırma verileri metne döküldükten sonra yapılan içerik analizinde çalışmanın alt problemleri doğrultusunda 3 tema ve 8 alt tema ortaya çıkmıştır. Alt problemler, temalar ve alt temalar Tablo 5.1.'de sunulmuştur. Tabloda alt probleme uygun olarak belirlenen tema ve alt temalar yer almaktadır. İçerik analizinde bu tabloya ek olarak çıkartılan kodlar da eklenmiştir ve tezin ek bölümünde sunulmuştur. Bu bölümde yapılan içerik analizi sonucu ortaya çıkan bulgular yorumlayıcı bir yaklaşımla ayrı ayrı tartışılmıştır.

Tablo 9. Alt Problemler, Temalar ve Alt Temalar

ALT PROBLEM	TEMA ve ALT TEMALAR
İş yerinde suistimalin toplumda tanımlanması ve farkındalık düzeyi nasıldır?	TEMA 1: İş Yerinde Suistimal Vakalarının Tanımlanması ve Boyutları 1.1. Cinsel Taciz 1.2. Cinsel Saldırı 1.3. Mobbing
İş yerinde suistimalin yaşanması durumuyla ilgili nasıl mücadele edilebilir?	TEMA 2: İşyerinde Suistimalin İspatı ve Kanıtlanması 2.1. Hukuki Açıdan Kanıtlanması 2.2. Hukuk Kuralları Çerçevesinde Ele Alınması 2.3. Toplumsal Açıdan İncelenmesi ve Olası Sonuçları
Toplumda yaşanan iş yerinde suistimal vakalarıyla ilgili örnek olaylar ve verilen tepkiler nasıldır?	TEMA 3: İş Yerinde Suistimal ile İlgili Örnek Olayların İncelenmesi 3.1. Gazete Haberleri Taraması 3.2. Hukuki Boyuta Taşınan Örnek Olaylar

5.1. Alt Problem 1: İş yerinde suistimalin toplumda tanımlanması ve farkındalık düzeyi nasıldır?

İş yerinde kadın çalışanlara yapılan cinsel suistimalin incelenmesine yönelik ele alınan bu çalışma kapsamında, ilk alt problem ‘İş yerinde cinsel suistimalin toplumda tanımlanması ve farkındalık düzeyi nasıldır?’ olarak belirlenmiştir. Bu problemin belirlenmesindeki amaç, cinsel suistimal durumunun toplumda bilinirliğini, tanımlanmasını ve türlerinin neler olduğunu sorgulayabilmektir. Bu problem kapsamında yapılan görüşmeler sonucunda ‘İş Yerinde Suistimal Vakalarının Tanımlanması ve Boyutları’ teması ve üç alt tema ortaya çıkmıştır.

5.1.1. Tema 1: İş Yerinde Suistimal Vakalarının Tanımlanması ve Boyutları

İş yerinde cinsel tacizin tanımlanması ve boyutlarının belirlenmesi temasında ‘Nitelikli Cinsel Taciz’, ‘Cinsel Saldırı’ ve ‘Mobbing’ alt temaları oluşturulmuştur. Bu alt tema altında toplanan kodlar ve anekdotlar, iş yerinde kadınlara yönelik yapılan nitelikli cinsel tacizin, cinsel saldırıların ve mobbing uygulamalarının toplumda bilinirliği ve tanımlanmasıyla ilgili çarpıcı sonuçlar vermiştir.

Tablo 10. Birinci Alt Probleme İlişkin Tema, Alt Tema ve Kodlar

ALT PROBLEM	TEMA ve ALT TEMALAR	KODLAR
İş yerinde suistimalin toplumda tanımlanması ve farkındalık düzeyi nasıldır?	TEMA 1: İş Yerinde Suistimal Vakalarının Tanımlanması ve Boyutları 1.1.Cinsel Taciz 1.2.Cinsel Saldırı 1.3.Mobbing	• Cinsel Taciz • Basit Cinsel Taciz • Nitelikli Cinsel Taciz • Taciz • Çalışma Hayatı-İş Yeri • Şefler – Yöneticiler –İş Verenler • İşçi – Çalışan • Kadın İşçi • Kadın • Erkek Çalışma Arkadaşları • Taciz • Şiddet Türü Mağdurları • Diğer Çalışanlar • Cinsel Saldırı • Cinsel Şiddet • Tecavüz • Fiziksel Taciz • Psikolojik Şiddet-Psikolojik Taciz • Mobbing • Dava • Tazminat • Üçüncü Kişi • Cinsel Arzu • Cinsel Amaçla Gerçekleşen Davranışlar • Cinsel İstismar

5.1.1.1. Cinsel Taciz

Cinsel taciz toplum içerisinde olumsuz etkiler bırakmaktadır. Kişilerin bir başkası tarafından fiziksel, sözlü veya istenmeyen davranışlarla rahatsız edilmesi cinsel taciz durumlarından biridir. Bu durum sosyolojik açıdan her toplumda rahatsızlık uyandırmaktadır. Cinsel tacizin toplum içerisindeki rahatsızlık ile sınırlı kalmadığı ve bu durumun hukuki boyutları olduğu bilinmektedir.

Katılımcılardan Avukat Ali ile yapılan görüşme kapsamında cinsel tacizin hukuk içinde nasıl tanımlandığı ve hangi davranışların cinsel taciz olarak nitelendirilebileceği belirtilmiştir. Bireylerin vücut dokunulmazlığının önemini açıklayarak, cinsel tacizin en sık hangi yöntemlerle gerçekleştiğinden söz eder. Verilen anekdota göre kişiler cinsel taciz türlerinin farkında olmalarına rağmen toplum bu durumu normalleştirmiştir.

“Cinsel taciz suçu, bir kimsenin bedensel herhangi bir temasta bulunmadan rahatsız edilmesidir. Halk arasında “laf atma”, “sözlü taciz” olarak bilinen davranış biçimlerinin de cinsel taciz suçu olduğu bilinmektedir. Bu suç, telefonla, sosyal medya üzerinden veya internet yoluyla işlenebilmektedir.” (Ali ile görüşme, 2018).

Avukat Seda ve Avukat Begüm ile yapılan görüşmede cinsel tacizin hangi hukuk dalı içinde değerlendirildiğinden bahsedilmektedir. Aynı zamanda bu suçun iki farklı türde işleniş biçimi olduğu belirtilmiştir. Bu türler; basit cinsel taciz suçu ve nitelikli cinsel taciz suçu olarak adlandırılmaktadır. Basit ve nitelikli olmak üzere cinsel taciz suçlarının farklı cezalandırılma biçimleri olduğundan da bahsedilmiştir.

“Bu suçlar aslında Ceza Hukukuna giriyor.” (Begüm ile görüşme, 2018).

“Türk Ceza Kanunu’nun 105’inci maddesi cinsel taciz suçunu düzenler. Bu suçun daha az cezayı gerektiren basit işleniş biçimleri ve nitelikli halleri vardır.” (Seda ile görüşme, 2018).

Avukat Mehmet; cinsel taciz suçunun mahkeme tarafından iki farklı şekilde cezalandırılabileceğine değinmiştir. Bu cezalar, hapis ve adli para cezası olarak değişkenlik göstermektedir. Eyleme göre değişkenlik gösterebilmekte olan bu

durumda şikâyet sürelerinde farklılık olabileceğinden bahsedilmiştir. Avukat Murat ise; yapılan görüşmede cinsel taciz suçunun cezai şartlarını ve şikâyet süreleriyle ilgili hukuki bilgileri detaylandırmıştır. Basit ve nitelikli cinsel taciz suçlarının şikâyet süreleri suçun niteliğine göre 6 ay ile 8 yıl arasında değişkenlik göstermektedir.

“Mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezası veya adli para cezası, verilebilir.” (Mehmet ile görüşme, 2018).

“Cinsel taciz suçu ile ilgili yargılama görevi Asliye Ceza Mahkemesi tarafından gerçekleştirilir. Basit cinsel taciz suçunda şikâyet süresi, suçun işlendiğinin ve failinin belli olduğu tarihten itibaren 6 aydır. Mağdur şikâyet hakkını 6 ay içerisinde kullanması gerekmektedir. Cinsel taciz suçunun nitelikli halleri ise şikâyete tabi değildir. Süreside 8 yıldır.” (Murat ile görüşme, 2018).

Katılımcılardan Avukat Selçuk ile yapılan görüşme kapsamında cinsel tacizin İş Hukuku ve Ceza Hukuku’nda birbirinden farklı yaptırımları olduğu vurgulanmaktadır. Anekdot kapsamında iş hukuku ve ceza hukuku’nun cinsel taciz kavramının nasıl ele alındığı irdelenmiştir. İş Hukuku’nda işçinin bu tip bir durumla karşılaşması durumundaki hakları incelenmiştir.

‘İş Hukuku’nda cinsel taciz kavramı, Ceza Hukuku’ndakinden daha geniş kapsamlıdır, bunun sonucu olarak iş yerinde başka bir çalışana cinsel tacizde bulunmuş bir işçi, Ceza Hukuku’na göre (özellikle delil yetersizliğinden) beraat etse de kıdem ve ihbar tazminatı ödenmeden iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir. Bununla birlikte, Ceza Hukuku’nda da cinsel nitelikli suçları, hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuz kullanılarak işlenmesi ağırlaştırıcı nedendir.’ (Selçuk ile görüşme, 2018).

Avukat Ali ile yapılan görüşmede cinsel taciz suçunun iş yaşamı içinde nitelikli olma halinin sebepleri incelenmiştir. Aynı zamanda iş yaşamı içinde cinsel taciz suçunun nitelikli ceza kapsamına girmesinin nedenlerinden bahsedilmiştir. Cinsel taciz suçunun iş yerinde gerçekleşmesi durumunda ‘aynı iş yerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanma’ durumun nitelikli bir boyuta ulaşmasından kaynaklanarak yaptırımlarının daha ağır olmasından bahsedilmiştir.

“Cinsel taciz suçunun aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanarak işlenmesi hali, birlikte çalışmaktan kaynaklanan güven ilişkisi, aynı işyerinde çalışılması sebebiyle mağdura ulaşılmasının kolay olması ve failin suçunu devam ettirme imkanına sahip olması nedenleriyle cinsel taciz suçunun daha ağır yaptırımına sahip olması nitelikli hali olarak düzenlenmiştir.” (Ali ile görüşme, 2018)

Avukat Begüm ve Avukat Ali ile gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde, cinsel taciz suçunun iş yerinde uygulanmasının çalışma hakkına saldırı olarak düşünüldüğünden bahsedilmiştir. Bu durumdan dolayı cinsel tacizin suç boyutunun yüksek olmasından bahsedilmiştir. Bununla beraber cinsel taciz suçunun en sık telefon mesajı yöntemi ile gerçekleştirildiği belirtilmiştir.

“Cinsel taciz suç boyutu yüksek bir olgudur. Özellikle iş yerinde uygulandığında kişinin daha savunmasız ve çalışma hakkında saldırı olarak adlandırılmaktadır.” (Begüm ile görüşme, 2018).

“Telefonla cinsel taciz suçu, en sık işlenen cinsel taciz suçu şeklidir.” (Ali ile görüşme, 2018).

Katılımcılardan Avukat Selçuk ile yapılan görüşmede, İşyerlerinde kadınların erkeklere oranla daha fazla cinsel tacize maruz kaldığı bilgisi öne çıkmaktadır. Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne katılım şartları ile ilgili yaptığı çalışmaların içinde kadın-erkek eşitlik çalışmaları yaptığına ve bu çalışmaların içinde ayrımcılıkla ilgili sözleşmelerin varlığından bahsetmiştir. Bu sözleşme şartlarına göre cinsel taciz, cinsiyet ayrımcılığının bir alt başlığı olarak kabul edilmektedir.

“İş yerlerinde cinsel tacize uğrayan genellikle kadın çalışanlar olmaktadır. Bu eylemler de eşitliğe aykırı olarak kabul görmektedir. Türkiye’nin de onaylamış olduğu ‘Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Tür Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’ kapsamında cinsel taciz cinsiyet ayrımcılığının bir alt türü olarak kabul görmüştür. Bu durum Avrupa Birliğinde de bu şekildedir.” (Selçuk ile görüşme, 2018).

Cinsel suçların bir farklı boyutu ise kişinin vücut dokunulmazlığının ihlalinin yaşandığı cinsel saldırı durumudur. Bu eylemler hukuk içinde farklı sınıflandırılmaktadır ve cezalandırılması farklıdır. Cinsel saldırı ile ilgili detaylar bir sonraki başlık altında açıklanmıştır.

5.1.1.2. Cinsel Saldırı

Cinsel saldırı, cinsel tacizden farklı olarak yalnızca kişinin rahatsız edilmesi ile sınırlı kalmaz. Kişinin vücut dokunulmazlığını da ihlal eden bir davranış biçimidir. Cinsel saldırı suçunun tüm toplum yapılarında hukuki boyutta ağır yaptırımları bulunmaktadır.

Katılımcılardan Avukat Ali ile yapılan görüşmede cinsel saldırının özellikle bedensel temas gerçekleştiği anda suç olarak adlandırıldığına değinmiştir. Bu bedensel temasın ani veya geçici olmasının suç oluşması için yeterli bir durum olduğundan bahsetmiştir.

“Fail ile mağdur arasında ani ve geçici bir şekilde de olsa cinsel amaçla bedensel temas olması halinde cinsel saldırı suçu oluşur.” (Ali ile görüşme, 2018).

Avukat Mehmet ile yapılan görüşmede elde edilen bulgulara göre cinsel saldırı suçu ile ilgili ağır yaptırımlardan söz edilmiştir. Mağdura gerçekleştirilen eylemin niteliğine bağlı olarak suçun gerçekte cinsel taciz mi yoksa cinsel saldırı mı olduğuna karar verilirken, fiziki temasın öneminden bahsedilmiştir. Fiziki temasın, saldırganın davranışlarının ve en önemlisi cinsel tatmin amacı ile hareket edilmesinin suç olduğuna değinilmiştir.

“Failin davranışları, mağdura fiziksel temas da içermekte ise artık Cinsel Taciz suçunun değil, Cinsel Saldırı kapsamına giren daha ağır cinsel suçların söz konusu olacağını belirtmek gerekir. Yani bu suçta failin hareketleri, doğrudan bir cinsel tatmin amacı taşımamaktadır.” (Mehmet ile görüşme, 2018).

Cinsel saldırı suçunun cinsel taciz suçundan farklı olması, bedensel temasın suç şeklini değiştirmesi aynı zamanda hukuki olarak yaptırımlarında ağırlaşmasına sebebiyet vermektedir. Mobbing ise cinsel taciz ve cinsel saldırı suçlarından farklıdır. Mobbing bireylerin psikolojilerine zarar verme durumu söz konusudur. İş yaşamı içinde mobbing suçunun mevcudiyeti ve çalışanlara uygulanma biçimleriyle ilgili incelemeler ve görüşler bir sonraki alt başlıkta açıklanmıştır.

5.1.1.3.Mobbing

Mobbing iş yaşamı içinde yöneticilerin alt kadrolardaki elemanlarına veya çalışanların birbirlerine uyguladıkları, kişiyi yaptığı işte ya da bulunduğu ortamda kötü hissettiren ve zaman içerisinde maruz kalan kişinin iş yaşamında ve sosyal yaşam içinde psikolojik sorunların yaşanmasına sebebiyet veren bir baskı çeşidi olarak kabul edilmektedir.

Katılımcılardan Avukat Begüm ile yapılan görüşmede, iş yaşamı içinde mobbinge karşı başlatılan çalışmalarda yeni bakış açıları olduğundan söz etmiştir. İş kanununda yer alan bazı maddelerin yeniden düzenlenerek bu tipte açılan davalarda aktif rol üstlenmesi durumu vurgulanmıştır. Günümüzde kanıtlanabilen iddialarla mobbing davalarının açıldığını ve bu baskıya maruz kalan kişilerin maddi manevi tazminat dava sistemleri ile hukuki olarak haklarının korunduğunu belirtmiştir.

“Mobbing günümüzde artık hukuki olarak konuşabildiğimiz bir dava türüdür. Mobbing uygulayan kişi ise maddi ve manevi tazminatla cezalandırılabilir. Yani artık günümüzde mobbing bir suçtur ve bu konuda dava açılabilir diyebiliriz.” (Begüm ile görüşme, 2018).

Katılımcılardan Avukat Levent mobbing ile ilgili olarak, maruz kalan işçinin öncelikle iş vereni ile görüşmesi gerektiğini iletmiştir. İşveren konu ile ilgili işlem gerçekleştirmediği takdirde, işçinin özellikle mobbing davranış ile ilgili delilleri toplamasının çok önemli olduğundan bahsetmiştir.

“İşçi, mobbinge uğradığını düşünüyorsa önce konuyla ilgili iş vereniyle görüşmelidir. İşveren bu konuda iyileştirme yapmazsa o zaman mobbing ile ilgili delilleri toplaması gerekmektedir.” (Levent ile görüşme, 2018).

Avukat Begüm, mobbing olayının kanıtlanmasındaki zorluklarından bahsetmiştir. Mobbing çoğunlukla kişilerin davranış ve tavırlarıyla ilgili olduğu için somut kanıtlara ulaşmak zordur. Bundan dolayı dava süreçlerinde zorluklar yaşandığından bahsetmiştir.

“Mobbing tamamen davranışlar ile ilgili olduğundan dava aşamasında kanıtlanması zor olan bir süreci vardır.” (Begüm ile görüşme, 2018).

Avukat Levent kanıtların toplanması ile ilgili daha detaylı bilgiler vermiştir. Mobbinge maruz kalan çalışanlarda bazı psikolojik ve fiziki sağlık sorunlarının yaşandığı ve bunların doktor raporlarıyla kanıtlanabileceğinden bahsetmiştir. Aynı zamanda, mağdur olan çalışanın yaşadığı bu durumu iş arkadaşlarına yazılı belgelerle, mail veya mesajlar ile paylaşması durumunda bu belgeleri mahkemede delil olarak kullanılabileceğinden bahsetmiştir. Mahkemede tanık olarak dinlenebilecek başka bir çalışanın vereceği bilgilerin daha hızlı sonuçlar verebileceği ile ilgili de bilgi vermiştir.

“Mobbing ile beraber işçide psikolojik bazı rahatsızlıklar meydana gelebilir. Hatta fiziki olarak da sağlıkta bozulmalara rastlanmaktadır. Bu rahatsızlıklarla ilgili doktor raporları iyi muhafaza edilmelidir. Ayrıca uygulanan mobbing ile ilgili iş arkadaşlarına e-mail, mesaj yolları ile yazılı bir şekilde paylaşımlarda bulunursa da mahkemede bu belgeleri kullanabiliyoruz. Ancak nihai sonuç hep tanıklarla gerçekleşiyor. Tanık olduğunda mahkeme daha hızlı mağdurun lehine sonuçlanıyor.”

Mobbing günümüzde sosyal yaşam içinde de sık sık karşılaşılan özellikle iş yerlerinde uygulanan bir baskı çeşidi olarak karşımıza çıkmaktadır. İş yaşamı içinde üst yöneticilerin veya paralel konumdaki çalışma arkadaşlarının uyguladıkları, bireylerin psikolojilerini, motivasyonlarını ve verimliliklerini etkileyen aynı zamanda kişilerin örgütsel bağlılıklarına zarar veren bir durumdur. Mobbinge maruz kalan kişilerin belli bir süreçten sonra yaşanan baskıya dayanamayıp işlerini bıraktıkları gözlemlenmiştir. Yöneticilerin kendilerine rapor edilen psikolojik taciz eylemlerini araştırması ve engellemek için çalışmalar yapması gerekmektedir. Şirketler içinde engellenmeyen psikolojik baskının belli bir süreçten sonra cinsel tacize dönüştüğü belirlenmiştir.

İş yaşamı içinde gerçekleşen psikolojik veya cinsel taciz vakalarında, iş verenin iş kanundaki kurallara göre yaşanan bu durumu engellemeye yönelik bazı sorumlulukları vardır.

Bu yaşanan durumda mağdur olan işçiyi yöneticisi, insan kaynakları departmanları ve üst yönetim desteklemelidir. Mağdurun hukuki sistemlerde de bazı hakları mevcuttur. Psikolojik ya da cinsel tacize maruz kalan işçinin sosyal yaşam veya iş yerinde, hukuki hakları vardır. Mağdur olan işçinin haklılığını kanıtlaması ve var olan haklarını elde etmek için yapması gerekenler bir sonraki alt problemde incelenmiştir.

5.2. Alt Problem 2: İş Yerinde Suistimalin Yaşanması Durumuyla İlgili Nasıl Mücadele Edilebilir?

İş yerinde kadın çalışanlara yapılan cinsel suistimalin incelenmesine yönelik ele alınan bu çalışma kapsamında, ikinci alt problem ‘İş yerinde suistimalin yaşanması durumuyla ilgili nasıl mücadele edilebilir?’ olarak belirlenmiştir. Bu problemin belirlenmesindeki amaç, cinsel taciz durumunun hukuki açıdan tanımı, kanıtlanma biçimleri ve toplumsal açıdan incelendiğinde olası sonuçlarının neler olduğunu sorgulayabilmektir. Bu problem kapsamında yapılan görüşmeler sonucunda ‘İş Yerinde Suistimalin İspatı ve Kanıtlanması’ teması ve üç alt tema ortaya çıkmıştır.

5.2.1. Tema 2: İşyerinde Suistimalin İspatı ve Kanıtlanması

İş yerinde cinsel tacizin ispatı ve kanıtlanması temasında ‘Hukuki Açıdan Kanıtlanması’, ‘Hukuk Kuralları Çerçevesinde Ele Alınması’ ve ‘Toplumsal Açıdan İncelenmesi ve Olası Sonuçları’ alt temaları oluşturulmuştur. Bu temalar altında toplanan kodlar ve anekdotlar, iş yerinde kadınlara yönelik yapılan cinsel tacizin hukuki olarak ispatı, kanıtlanması, hukuk içinde nasıl incelendiği, hangi hukuk dalının çerçevesinde ele alındığı ve toplumsal bakış açılarının ne şekilde olduğu incelenmiştir. Gerçekleştirilen bu eylemin maruz kalan kişiye nasıl psikolojik sorunlar yaşattığı ve yaşanan bu durumun tüm olası sonuçlarının tanımlanmasıyla ilgili çarpıcı sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Tablo 11. İkinci Alt Probleme İlişkin Tema, Alt Tema ve Kodlar

ALT PROBLEM	TEMA ve ALT TEMALAR	KODLAR
İş yerinde suistimalin yaşanması durumuyla ilgili nasıl mücadele edilebilir?	TEMA 2: İşyerinde Suistimalin İspatı ve Kanıtlanması 2.1. Hukuki Açıdan Kanıtlanması 2.2. Hukuk Kuralları Çerçevesinde Ele Alınması 2.3. Toplumsal Açıdan İncelenmesi ve Olası Sonuçları	• Yargıtay • Yasal Yükümlülük • İş Kanunu • Türk Ceza Kanunu • Borçlar Kanunu • Şikâyet • Taciz İçerikli Sözler- Davranışlar • Önlem • İddia • Somut Delil • Kişilik Haklarına Saldırı • Adli Para Cezası • Hapis Cezası • Kanıt • Tanık • Delil • Haklı Nedenle İş Sözleşmesi Feshi • Tazminat • Soruşturma • İşten Çıkarılma- İşten Ayrılma • Ayrımcılık • Aşağılanmak • Kariyer • Verimlilik • Motivasyon • Baskı • Performans • Hakaret • İkinci Sınıf • Aşırı İş Yükü • Eşitsizlik • Psikolojik • Fizyolojik • Toplum Baskısı • Utanma

		• Suçlanma • Dedikodu • Sosyal • Zihinsel • Duygusal • Tehdit • Kişinin Şahsiyeti • İspat • Görgü Tanığı • Adli Yardım • İstanbul Barosu • İş Akdi- İş Sözleşmesi • İşe İade Davası • Kıdem Tazminatı • İhbar Tazminatı • Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar • Mağdur • Fail • Temas Etmesi Gerekir • Huzur ve Sükununu Bozma • Yargılama
--	--	---

5.2.1.1. Hukuki Açıdan Kanıtlanması

Cinsel suistimal vakalarının hukuk içinde kanıtlanması ve kabul edilmesi ile ilgili yapılan araştırma neticesinde, günümüzde özellikle iş yerinde cinsel suistimale uğrayan bireylerin, bu süreçte hangi yollarla kanıtları sunmaları gerektiği ve hangi tür kanıtlara gereksinim duyacakları ile ilgili bilgiler yapılan görüşmeler sonucunda ortaya çıkmıştır.

Katılımcılardan Avukat Merve ile yapılan görüşmede cinsel suistimale uğrayan bireyin, bu iddiasını destekleyecek kanıtların maruz kalan kişiye ait olduğu belirtilmiştir. Cinsel suistimale uğrayan kişi yaşanan taciz olayıyla bağlantılı bir şekilde psikolojik bir rahatsızlığa uğramış ise alınan doktor raporlarının mahkeme safhasında delil olarak sunulabileceğini belirtmiştir.

“İş yerindeki taciz olayının ispatı, taciz mağduruna aittir. Tacize uğrayan kişi bununla ilgili herhangi bir psikolojik rahatsızlığa uğramışsa bunu doktor raporuyla belgeleyerek mahkemeye delil olarak sunabilir.” (Merve ile görüşme, 2018).

Avukat Cemre ile yapılan görüşmede ise Türk Ceza Kanunu’nda ve İş Kanunu’nda artık cinsel suistimale maruz kalan kadınlarla ilgili çok yeni bir gelişmeden bahsedilmiştir. Günümüzde cinsel suistimal davalarında, maruz kalan kadınların beyanları esas sayılmakta olup, bu beyandaki tutarlılık önem arz etmektedir. Bu vakalarda kadınların iş ve sosyal yaşam içinde kendilerini cinsel suistimale uğramış gibi göstermeyeceklerini, bu şekilde bir şikâyet mevcut ise buna da dikkat edilmesi gerektiğinden bahsedilmiştir.

“Artık ülkemizde kadının beyanı esastır. Ancak yapılan bu beyan ve sunulan kanıtlar tutarlı olmalıdır. Zaten kadınlar kendilerini ortaya atıp cinsel tacize uğradım demezler. İş yerinde ve sosyal yaşamda kadınların bu tip bir olayla kendilerini ortaya çıkartması beklenmez.” (Cemre ile görüşme, 2018).

Katılımcılardan Avukat Ayşe ise, bu görüşü destekler bir biçimde, kadınların sosyal yaşam içinde kendilerini bu tarzda bir olayı yaşamadan, kendilerini bu tip vakaların içine sokmayacaklarını ve kanıtların araştırılırken bunun da göz önünde bulundurulması gerektiğinden bahsetmiştir.

“Hiçbir kadın kendini böyle bir olayın içine sokmaz. Kanıt araştırılırken bunu da artık göz önüne alıyorlar.” (Ayşe ile görüşme, 2018).

Katılımcılardan Avukat Sevda ve Avukat Hülya yapılan görüşmeler neticesinde, iş hukuku davalarının diğer davalara ve hukuk dallarına göre kanıtlanması daha farklı şartlara sahip olduğundan bahsetmiştir. İş yeri ile ilgili oluşabilecek bir dava sürecinde mutlaka tanıklara ihtiyaç duyulduğunu iletmışlerdir. Ancak iş yerinde ve sosyal yaşam içinde kadınların cinsel suistimal ile ilgili konuşması ve bu eylemleri açıklaması zor bir durum olduğunu da özellikle belirtmişlerdir. Bundan dolayı iş yerinde gerçekleşen cinsel suistimal ile ilgili dava sürecinde bu durum göz önünde bulundurulmalıdır.

“İş yerinde tacizin kanıtı; bu konunun konuşulması bile büyük bir olaydır. Konuşabilmek çok önemlidir.” (Sevda ile görüşme, 2018).

“İş hukuku zaten zor devam bir hukuk birimi normalde iş hukukunda dolaylı tanıklar kabul edilir. Mutlaka tanık gereklidir.” (Hülya ile görüşme, 2018).

Avukat Ceren ve Avukat Hülya, cinsel suistimal davalarıyla ilgili artık emare delilin⁷ yeterli olduğunu, ancak yine de mağdurun bu süreçte hastane kayıtları varsa kanıt olarak sunulabileceğinden bahsetmişlerdir. Cinsel suistimal davalarında post travmatik raporların, sağlık raporlarının ve çapa tıp fakültesinin adli tıp raporlarının kanıt olarak kabul edildiği belirtilmiştir. Bu raporların kabul edilmesinin, bu tip davalarda kadınların lehine bir çalışma olduğundan bahsetmişlerdir.

“Cinsel tacizde emare delil yeterlidir. Yargıtay artık cinsel tacize uğrayan kişilerin bu süreç içerisinde var olan hastane kayıtlarına bile bakmaktadırlar.” (Ceren ile görüşme, 2018).

“Sağlık raporları, post tramvatik rapor ve Çapa Tıp Fakültesi’nin adli tıp raporları geçerli sayılmaktadır.” (Hülya ile görüşme, 2018).

Katılımcılardan Avukat Dilek ile yapılan görüşmede şikâyet eden tarafın, ilettiği her iddiayı ispatlaması ve kanıtlaması gerektiğinden bahsedilmiştir. Bu eylemlerin tüm çalışanların yanında olmadığı ancak maruz kalan işçinin başına gelenleri anlattığı, yakın bir tanıdığının ya da arkadaşının mahkemeye gelerek tanıklık edebileceğinden bahsetmiştir.

“Her iddianın ispat edilmesi gerekli. Bu durumlarda şahit beyanları çok önemlidir. Bunun belgesi olmaz çünkü, bu olaylar kapalı kapılar arkasında yaşanıyor, genellikle ancak mağdurun olayı anlattığı bir yakını, arkadaşı varsa bunları mahkemede dinletiyoruz.” (Dilek ile görüşme, 2019).

⁷ Emare Delil: Bir eylem ya da olayı doğrulamakla birlikte başlı başına bir kanıt olamayan olgu.

Kaynak: <https://www.lafsozluk.com/2012/11/emare-nedir-ne-demektir.html>

Cinsel suistimal vakalarında, iş yerlerinin ve işçinin üst yöneticisinin hukuki olarak bu süreçlerde mağdur olan işçiyi desteklemesi önemlidir. Geçmişte gerçekleşen olaylara göre, artık bu tip olaylar daha sık şikâyet edilme ile davaya dönüşmektedir. Dava süreçlerinde mağdurları destekleyen hukuki kurallar mevcuttur. Bu kuralların açıklaması bir diğer alt başlıkta açıklanmıştır.

5.2.1.2. Hukuk Kuralları Çerçevesinde Ele Alınması

Hukuki kurallar çerçevesinde cinsel suistimalin ele alınması adına ilk başta, bu eylemi kimlerin yapabileceği ve hangi koşullarda olabileceği ile ilgili bilgilerin irdelenmesi ile araştırılmaya başlanmıştır. Katılımcılarımızdan Avukat Selçuk ile yaptığımız görüşme neticesinde, iş yerlerinde gerçekleştirilen cinsel suistimal vakalarında; bu suçu gerçekleştiren kişilerin, işveren, diğer çalışanlar, işverenin akrabaları ve işyeri ile doğrudan bağlantısı olan üçüncü kişilerin yapabileceği ortaya çıkmıştır. Çoğunlukla diğer çalışanların tacizi gerçekleştirdiği bilgisinin yanı sıra bu taciz vakalarının iş yerinde olabileceği gibi aynı zamanda işyeri ve iş saatleri dışında da olabileceği belirtilmiştir. İş yerindeki cinsel suistimal davalarında önemli olan, bu eylemin iş ile doğrudan bağlantısı olması gerektiği aktarılmıştır.

“İşyerinde cinsel taciz vakalarında, taciz; işveren tarafından yapılabileceği gibi, diğer çalışanlar, işverenin akrabaları veya müşteriler gibi üçüncü kişiler tarafından da yapılabilmektedir. Ancak genellikle bu tacizler diğer işçiler tarafından yapıldığı ortaya çıkmıştır. Tacizler işyerinde olabileceği gibi, işyeri veya iş saatleri dışında da olabiliyor. Burada mühim olan bu kişilerin ve davranışların işle bağlantılı olması gerektiğidir.” (Selçuk ile görüşme, 2018).

Avukat Ahmet, iş yerinde cinsel suistimale uğrayan bir işçinin, bu tacizi işverenine iletmesi gerektiğinden bahsetmiştir. Ancak işveren kendisine ulaşan bu iddiaları araştırıp incelememezse mağdur işçinin iş sözleşmesini haklı sebeple fesih edebileceğini iletmiştir. Bu durumda işveren kendine ulaşan bu tipte bir şikâyeti mutlaka incelemek ve araştırmak durumundadır.

“İşyerinde işçinin bir başka işçiye cinsel tacizde veya rahatsız edici bir eylemde bulunması, iş sözleşmesinin feshi için yeterli bir sebeptir. İşveren veya

yönetici kendisine gelen cinsel taciz iddialarına karşı gereken araştırmayı yapmayıp, önlemleri almazsa, işçi kendi iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilir.” (Ahmet ile görüşme, 2018).

Avukat Merve’de ilettiği bilgiler ile işverenin yükümlülükleriyle ilgili olan bilgileri desteklemiştir. Mağdur işçinin yaşanan bu durumu işverenine derhal bildirmesi gerektiğinden bahsetmiştir. İşverenin bu bilgiye ulaştıktan sonra konuyla ilgili hemen araştırma yapıp gerekli soruşturmayı yapması gerektiğinden bahsetmiştir.

“İş yerinde tacize uğrayan kişi bu durumdan yöneticisine hemen bilgi aktarmalıdır. Yönetici veya işveren bu haberi aldıktan sonra konuyla ilgili detaylı bir araştırma yapmak zorundadır.” (Merve ile görüşme, 2018).

Avukat Mehmet ile yapılan görüşmede ise; cinsel suistimale maruz kalan işçinin, bu tacizden dolayı işini, okulunu veya ailesini bırakması durumunda, mağdurun yaşadığı bu zorluğa istinaden suçlu olan kişinin cezasının en az 1 yıl olarak belirlenebileceğini belirtmiştir.

“Cinsel tacize uğrayan mağdur, işini, okulunu veya ailesini bırakmak ve ayrılmak zorunda kalması durumunda verilecek ceza en az 1 yıl olacaktır.” (Mehmet ile görüşme, 2018).

Avukat Merve aynı zamanda yaşanan olayın psikolojik veya fiziksel taciz olmasını ayırt etmeksizin, mağdur olan kişinin tazminat haklarının olduğunu iletmiştir.

“Gerek psikolojik gerek ise fiziksel taciz olsun, bu durumlarda mağdur işçinin tazminat hakları vardır.” (Merve ile görüşme, 2018).

İş yerinde gerçekleşen taciz vakalarında, çalışanların hukuki hakları önem taşımaktadır. Bu haklara çalışanların ulaşması ve bu hakların aslen yöneticiler tarafından korunması hem iş kanunu içinde hem de hukuk kuralları içinde gereklidir. Bundan dolayı işverenlerin hukuk kuralları konusunda bilgi sahibi olması önemlidir. Cinsel suistimal vakaları aynı zamanda toplumsal açıdan da incelenmektedir. Mağdurların toplumsal açıdan etkilenmeleri ve olası bazı sonuçlarla yüzleşmeleri

irdelenmiştir. Toplumsal açıdan incelenmeler ve yaşanan bazı sonuçlar diğer alt başlıkta açıklanmıştır.

5.2.1.3. Toplumsal Açıdan İncelenmesi Ve Olası Sonuçları

Cinsel suistimal olaylarının toplum tarafından kabulü zor bir süreçtir. Bu eylemlerin toplum içinde konuşulması ve mağdur olan kişiye karşı, bireylerin davranış şekli ve tutumları önem arz etmektedir. Özellikle iş yerinde gerçekleşen bir tacizin mağdurun psikolojik olarak rahatsızlanmasına sebep olmaktadır.

Avukat Seda ile yapılan görüşmede, iş yerinde cinsel suistimale uğrayan kadınlar yaşadıkları bu durumu çevreleri ile paylaşmaktan çekinmektedirler. Maruz kalan kadınların çoğu zaman kendilerinin bile bu eylemleri taciz olarak nitelendirmediklerini belirtmiştir. Mağdurların depresyon veya kaygı bozukluğu şikayetiyle doktora gittiği ve altında yatan sebebin çoğu zaman cinsel suistimal olması ile ilgili bilgileri aktarmıştır.

“İşyerinde cinsel tacize uğrayan kadınlar bu durumu kimseye paylaşamıyorlar, çoğu zaman kendileri de tacizi adlandıramıyorlar. Bir süre sonra depresyon ya da kaygı bozukluğu yaşamaya başlıyorlar ve psikoloğa gittikleri zaman altında yatan sebep cinsel taciz çıkıyor.” (Seda ile görüşme,2018).

Yapılan görüşmelerde Avukat Işıl'ın anekdotu kapsamında cinsel suistimale uğrayan kişide, stres bozukluğu durumunun çok sık gözlemlendiği belirtilmiştir. Bu yaşanan durum önemli hukuki bir kanıt olarak kabul edilmektedir.

“Bu tip vakalarda mağdurda görünen stres bozukluğu önemli bir bulgudur” (Işıl ile görüşme, 2018).

Kadınlar yaşanan taciz durumunu kabul etmekte zorlanmaktadırlar. Hatta bu durumda utanç, kendini suçlama ve buna benzer birçok duygusal değişimler yaşamaya başlamaktadırlar. Zaman içerisinde ise bu duygusal değişimler, depresyon, kaygı ve uygu bozukluklarına sebep olarak gösterilmektedir. Yaşanan bu duygusal değişimler belli bir süreçten sonra karşı cinsle olan ilişkilerde bile sıkıntıya sebep olabilmektedir.

“Cinsel tacize uğrayan kadın bunu kabul etmekte zorlanıyor. Utanç, kendini suçlama, öfke, çaresizlik, gibi duygusal iniş çıkış yaşıyor. Zamanla bu duygular depresyon, kaygı, uyku bozuklukları, korku, karşı cinsle olan ilişkilerde sıkıntı yaşamaya kadar varan sorunlar oluyor.” (Işıl ile görüşme,2018).

Avukat Selçuk, kadınların iş yerinde yaşadıkları cinsel suistimal eylemlerini rapor edemedikleri davranışları normalleştirmeye çalışmaktadırlar. Bu durumda; cinsel suistimali normalleştirip, tacizi gerçekleştiren kişiyi çok samimi birisi olarak lanse edip, bu durumun her çalışanın başına gelebilen bir olay gibi düşündükleri için yöneticilerine veya hukuki birimlere iletmediklerini iletmiştir.

“Kadın, sosyal çevreleri tarafından bu davranışlara kendilerinin izin verdiklerinin düşünülmemesi için veya ufak tefek davranışlar zaten ‘herkese oluyor’ şeklinde algılayarak normalleştiriyorlar. Cinsel tacizi gerçekleştiren kişi aşırı samimi biri olarak algılanıyor ve böylece yaşanan olayı rapor etmiyorlar.” (Selçuk ile görüşme, 2018)

Avukat Işıl aynı zamanda kadınların fiziki bir temas olmadığı durumlarda, sosyal çevrelerinin kendileriyle ilgili yargılarda bulunmaması adına rapor etmediklerinden bahsetmiştir.

“Bu yüzdende birçok kişi de cinsel saldırı olmadıkça maalesef durumu rapor etmekten kaçınıyor.” (Işıl ile görüşme, 2018).

Avukat Ali ile yapılan görüşme neticesinde mağdurların çoğu zaman cinsel suistimal olarak adlandıramadığı, çoğunluğu sözlü taciz içerek vakalarda mağdurların zihinsel, duygusal ve bedensel sağlıklarının bozulduğu örneklerin varlığına dikkat çekmektedir.

“Maruz kalan kadın işçi, kendisinin taciz olarak isimlendirmedığı ama duygusal, zihinsel ve bedensel olarak yaşadıkları göz önüne alınırsa taciz olan eylemleri bizlerle paylaşmaktalar. Gelen vakalar arasında çoğu zaman sözlü veya ima içeren tacizler mevcuttur.” (Ali ile görüşme,2018).

İş yerinde gerçekleşen cinsel suistimal vakalarında, toplumun bakış açısı önemlidir. Suistimale uğrayan mağdur çevresindeki kişilerin davranışlarına göre, yaşanan olayı rapor etmeye karar vermektedir. Çoğu zaman kadınların yaşadıkları olayları rapor etmeme sebepleri çevrelerindeki kişilerin davranış ve düşünme biçimleri olmaktadır. Toplumun bakış açısı ve davranışı bu vakaların seyrini değiştirebilmektedir. İş yerinde yaşanan cinsel suistimal vakalarıyla ilgili örnek olayların, hukuki süreçlerin ve verilen tepkilerin incelenmesi sonraki başlıkta ele alınmaktadır.

5.3. Alt Problem 3: Toplumda Yaşanan İş Yerinde Suistimal Vakalarıyla İlgili Örnek Olaylar Ve Verilen Tepkiler Nasıldır?

İş yerinde kadın çalışanlara yapılan cinsel tacizin incelenmesine yönelik ele alınan bu çalışma kapsamında, üçüncü alt problem ‘Toplumda yaşanan iş yerinde suistimal vakalarıyla ilgili örnek olaylar ve verilen tepkiler nasıldır?’ olarak belirlenmiştir. Bu problemin belirlenmesindeki amaç, cinsel suistimal durumunun toplumsal açıdan incelendiğinde yaşanan olayların hukuki ve toplumsal sonuçlarının neler olduğunu sorgulayabilmektir. Bu problem kapsamında yapılan görüşmeler sonucunda ‘İş Yerinde Suistimal ile İlgili Örnek Olaylarla İncelenmesi’ teması ve iki alt tema ortaya çıkmıştır.

5.3.1. Tema 3: İş Yerinde Suistimal ile İlgili Örnek Olayların İncelenmesi

İş yerinde cinsel tacizin örnek olaylarla incelenmesi temasında ‘Gazete Haberlerini Taraması’ ve ‘Hukuki Boyuta Taşınan Örnek Olaylar’ alt temaları oluşturulmuştur. Bu alt tema altında toplanan kodlar ve anekdotlar, iş yerinde kadınlara uygulanan cinsel tacizin örnek olaylarla incelenmesi ve hukuki boyuta taşınan olayların incelenmesi ve toplumsal açıdan incelendiği zaman olası sonuçlarının tanımlanmasıyla ilgili çarpıcı sonuçlar vermiştir.

Tablo 12. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tema, Alt Tema ve Kodlar

ALT PROBLEM	TEMA ve ALT TEMALAR	KODLAR
Toplumda yaşanan iş yerinde suistimal vakalarıyla ilgili örnek olaylar ve verilen tepkiler nasıldır?	TEMA 3: İş Yerinde Suistimal ile İlgili Örnek Olayların İncelenmesi 3.1. Gazete Haberleri Taraması 3.2. Hukuki Boyuta Taşınan Örnek Olaylar	• Telefonla • Sözlü taciz • E-mail yoluyla • Sosyal medya-internet • Yazılı • Sağlık çalışanları • Belediye ve sosyal hizmetler çalışanları • Pazar araştırmaları yapan firmalar • Polisler • Muhasebe Sektörü • Hukuk Sektörü • Banka ve Finans Kuruluşları • Sigorta Şirketleri • Yiyecek İçecek Sektörü • Birçok Kez • Müşteriler • Hasta • Hasta Yakınları • Müşteri Ziyareti • İş Gezisi • Holdingler • Büyük Firmalar • Küçük Ölçekli Kurumlar • Toplantı • Araştırma • İş Gücüne Katılım Oranı • Sendika Temsilcileri • İş Yeri Konseyleri • Eğitim Seminerleri • 18-24 Yaş • Konfederasyon • Sendika Üyeleri • Rapor • Vasi • Bakıcı • Eğitici • Öğretici • Koruyucu Aile • Aynı İş Yerinde Çalışanlar • Dokunma

5.3.1.1. Gazete Haberleri Taraması

İş yerinde kadın çalışanlara yapılan cinsel suistimalin incelenmesine yönelik ele alınan bu çalışma kapsamında, gazete haberlerinin incelenmesi ve inceleme sonucunda ortaya çıkan anekdotlar açıklanmıştır. Bu anekdotlar belirlenirken cinsel suistimalin iş yerlerinde ve yargılama süreçlerinde kabul ediliş biçimleri ve dava süreçlerinde olası sonuçlar irdelenmiştir.

Mobbing ile ilgili incelenen 4. haberde, mobbing eylemine en sık maruz kalan sektörlerden bahsedilmektedir. Özellikle sağlık çalışanlarının mobbing davranışına uğrama sıklığı diğer sektörlerle göre daha fazla olduğu bilgisi verilmiştir. Mobbing olayının özellikle kadın çalışanların maruz kaldığı bir tutum olduğu belirtilmiştir.

“Mobbing’in en çok görüldüğü alanlardan biri olan sağlıkta, kadın sağlık çalışanların mobbing uğrama oranı oldukça yüksek... Sonuç olarak mobbinge tüm çalışanların ortak sorunu olmakla birlikte kadınların daha çok canını yakıyor.”

Mobbinge maruz kalan kişi yaşadıklarının karşılığında maddi ve manevi anlamda uğradığı zararı karşılayabilmek adına önce kanıtlamalıdır. Bu kanıt kapsamında mobbing altında kalan kişinin zararının karşılığında hukuki yollara başvurusu bir haktır. 3. haber kapsamında mobbinge uğrayan işçilerin iş yerlerinin bu eylemin engellenmemesi durumunda tazminat davası açabildiğine vurgu yapmaktadır.

“Mobbinge maruz kalan kişiler gördükleri zararın büyüklüğü ve etkisiyle tazminat davası açabiliyorlar.”

Sağlık sektörü çalışanlarında cinsel suistimal ve mobbing vakaları sadece sağlık personelinin veya yöneticilerin kaynaklı değildir. Bu sektörde halkla doğrudan iletişim halinde olma durumu söz konusu olduğundan dolayı hasta ve hasta yakınları tarafından da özellikle sözle cinsel suistimale maruz kalmaktadırlar. Buna ek olarak bakıma muhtaç yaşlı veya hasta kimselerin özel yardımcıları olarak görev yapan personeller, kişilerin ev ortamlarında çalışma hayatlarını sürdürdükleri için cinsel suistimal vakalarına maruz kalmaya uygun bir ortamda bulunmaktadır. 1. haberde cinsel suistimal vakalarını en çok yaşayan bireylerin, iş yerlerinde geçici olarak çalışan ve iş güvencesi olmayan hasta bakıcı ve kişisel yardımcı olarak çalışan kadınların olduğu ortaya çıkmıştır.

“En fazla cinsel tacize uğrayanlar kişisel yardımcı ve hastabakıcı olarak görev yapan kadınlar. Gençler ve geçici olarak çalışan ve iş güvencesi olmayan kadınlar daha fazla cinsel tacize maruz kalıyor.”

5. haberin içeriğinde suistimal davranışının hukuki olarak cinsel suistimal olarak adlandırılabilmesi için kişinin cinsiyetinin, toplumsal cinsiyet rolünün ya da cinsel yöneliminin aşağılayıcı ve ayrıştırıcı söylem ve davranışların içerdiğinden bahsedilmektedir.

“Taciz davranışının ‘cinsel taciz’ olarak adlandırılabilmesi için tacizin kişinin cinsiyetini, toplumsal cinsiyet rolünü ya da cinsel yönelimini aşağılayıcı ve kişiyi bu özellikleri üzerinden ayrıştırıcı söylem ya da davranış içermesi gerekiyor.”

Haberin devamında ise cinsel suistimal türlerinden bahsederek özellikle nitelikli cinsel suistimal açıklanmaktadır. Bu suistimal türünde hiyerarşi, hizmet ilişkisi veya aynı iş yerinde çalışmanın sağladığı kolaylığın kullanılarak işçinin tacize uğraması durumunda daha ağır yaptırımlarının olduğundan bahsedilmiştir.

“İş yerinde yaşanan cinsel taciz, diğer taciz türlerine göre çok daha ağır yaptırımları olan ve ‘nitelikli cinsel taciz’ olarak adlandırılan bir durum. Kanunen hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan statü kötüye kullanılmak üzere ya da aynı iş yerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak kişiye karşı cinsel tacizde bulunulması daha ağır bir ceza ile cezalandırılması gereken suç olarak tanımlanıyor.”

İncelenen 3.Haberin içeriğinde Yargıtay’ın iş yerinde yaşanan iş verenin çalışanına olan davranışı ile ilgili verdiği karardan bahsedilmektedir. Bu karara göre; yöneticilerin çalışanlarına karşı cinsel içerikli sözler sarf etmesinin mobbing olmadığını, bireylerin kişilik haklarına saldırı suçu olarak kabul edeceğinden bahsedilmiş ve cezalandırma buna göre gerçekleştirilmiştir.

“Kararın gerekçesinde ‘yöneticilerin çalışana karşı cinsel içerikli sözler sarf etmesi, diğer çalışanların arasında cinsel içerikli sözlerle aşağılaması mobbing değil, kişilik haklarına saldırıdır’ denildi.”

İncelenen bir diğ r haberde Borçlar Kanunu’ndan bahsedilmiştir. Borçlar Kanunu’nun 417. Maddesine göre işveren iş yerinde çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğinin sağlamasıyla yükümlüdür. Aynı zamanda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4. Maddesinde de iş verenin çalışanını koruma yükümlülüğünden bahsedilmiştir.

“Borçlar Kanunu’nun 417. maddesine göre işveren işyerinde “iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemleri almak” ile yükümlü olduğu gibi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4. maddesine göre “İşveren,  alışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür.”

İş Kanunu ve hukuk kuralları gereği, iş verenin işçisini koruma, psikolojik veya cinsel suistimali engelleme ile ilgili yükümlülüklerinden bahsedilmiştir. Bu tarzda bir eylemle karşılaşan iş verenin rapor eden kadın çalışana yaptırım uygulamaması gerekmektedir. İş verenin görevi işçisini korumak ve cinsel suistimali önlemek olmaktadır.

“İş yerinde tacize uğrayan kadın işçinin şik yette bulunması işten çıkarılmasına gerekçe olamaz. İş veren tacize karşı önlem almakla yükümlüdür.”

İncelenen 5. Haberde ise; iş yerlerinde cinsel ve psikolojik tacizi önlemeye yönelik politikalarda bazı tutarsızlıkların olduğundan ve yaptırımların yetersizliğinden gerekli kuralların uygulanmadığından bahsetmiştir. Aynı zamanda şirket kültürlerindeki ataerkil uygulamaların mevcudiyeti de cinsel suistimali normalleştirdiğine değinilmiştir.

“Cinsel tacizi önlemeye yönelik politikalardaki tutarsızlıklar, yaptırımların yetersizliği ve şirket k lt rindeki ataerkil uygulamalar cinsel tacizin meşrulaşmasında önemli rol oynuyor.”

Haberin devamında; bu tarzda şirketlerde çalışan kadın çalışanların yaşadıkları cinsel suistimal durumlarında haklarını savunmaya çalışmaları veya sessiz kalmamalarının yeterli olmadığına değinilmiştir. Ataerkil yönetime sahip iş yerlerinde erkek çalışanlarında kadın çalışma arkadaşlarına destek olması, bu konuda bilinçlenmeleri ve en önemlisi sessiz kalmamaları gerektiğinden bahsedilmiştir.

“Bu nedenle cinsel taciz durumunda kadınların haklarını savunmaları ya da sessiz kalmamaları tek başına yeterli olmuyor. Erkek çalışanların da en az kadın çalışanlar kadar cinsel taciz konusunda bilinçli olmaları ve cinsel taciz karşısında sessiz kalmamaları gerekiyor.”

6.haber incelendiğinde sendika temsilcisi, cinsel suistimale maruz kalan kadınların işsizlik korkusu yüzünden, yaşadıkları cinsiyet ayrımcılıklarından, toplum baskısından dolayı sessiz kaldıklarından bahsetmiştir. Yaşanan bu durumlar da ayrıca kadın istihdamıyla ilgili politikalarda, kadınların öncelikli görev ve sorumluluklarının aile ile ilgili olması gerektiğinin altını çizmesinden kaynaklandığına da değinmiştir.

“Öncelikli olarak kadının işsizlik korkusu yüzünden maruz kaldığı ayrımcılığı anlatamadığını, bunun ardından da toplum baskısından çekinmesinin susmasına neden olduğu söylüyor. Sendika temsilcisine göre hükümetin kadın istihdamıyla ilgili politikalarını kadının öncelikli görevinin aile olacak şekilde geliştirmesi de sorunu katmerleyen unsurlardan biridir.”

İncelenen 24.haberde; iş yerlerinde cinsel suistimali önlemek adına uygulanabilecek yaptırımlardan bahsedilmiştir. Cinsel suistimal vakalarında taciz fiilini gerçekleştiren işçinin, şirketin tutumundan haberdar olması ve uygulanacak yaptırımları biliyor olması amaçlanmalıdır. Böylelikle mağdur olan işçi yaşanan olayı anlatırken, taciz eden kişinin yaptırımlarla karşılaşacağından emin olacaktır. Ayrıca tacize maruz kalan kadın çalışana karşı işveren ve yöneticileri duyarlı davranmaları gerekmektedir. Ayrıca mağdur işçinin yaşadığı olayı anlatırken, utanmayacağı ve suçlanmayacağı bir ortam sunulmasının önemine de değinmiştir.

"İş yerinde cinsel tacizin önlenmesinin yolu, taciz mağdurunun herhangi bir aşılamaya maruz kalmadan karşı çıkabilmesini, tacizde bulunanı şikâyet edebilmesini sağlayacak ortamın sağlanmasından, taciz failinin ise gerekli yaptırımlara maruz kalacağını bilmesinden geçmektedir. İşverenler bu konuda duyarlı davranmak, tacizi engelleyici, mağdurun çekinmeden şikâyetçi olabileceği ortamı sağlamak için gerekli tedbirleri almak, iddiaları ciddiyetle soruşturup, gerekli yaptırımları uygulamak zorundadır."

17.haber kapsamında taciz mağdurlarının genel kanının aksine iş yerinde kendilerini ezdirmeyen ve üstlerinin otoriterliğine tepki gösteren kişiler olduklarından bahsedilmiştir. Mağdurların bu tavırları psikolojik ve cinsel suistimal için hedef olarak seçilen kişiler olduklarına değinilmiştir. Çalışanların yaşadıkları psikolojik ve cinsel suistimal neticesinde, kişisel kapasitelerini doğru kullanamadıkları, verimliliklerinin düştüğü ve yaptıkları işin kalitesinin düştüğü gözlemlenmektedir. Bu durum da bireylerin eleştirilere daha açık hale geldiği belirlenmiştir. Mağdur işçinin yaşadığı bu durum belirli bir süreçten sonra yetersizlik ve işlerinde ki hataları yüzünden işten çıkartılmasına olanak sağlar pozisyona getirmektedir.

"Genellikle düşünülen yargının aksine, kurbanlar aslında sorunları olan zayıf insanlar değildir. Tam tersine, taciz, kurbanın şeflerin otoriterliğine tepki göstermesi ve kendini kullandırmayı reddetmesiyle başlar. Kurbanın, baskıya rağmen otoriteye direnme kapasitesi, onun hedef seçilmesine neden olur. Tacize maruz kalan kişi, kapasitesini iyi kullanamaz. Dikkati dağınık, verimi düşer ve bunlar da işinin kalitesi hakkında yapılan eleştirilere çanak tutar. Böylece onu yetersizlik veya mesleki bir hata yüzünden işten atmak işyeri açısından daha kolay olur."

İncelenen 9. haberde, kadın çalışanlara, yöneticileri veya çalışma arkadaşlarının cinsel içerikli şakalar yapmasının, imalarda bulunmasının, rahatsız edici bir şekilde bakmasının ve gereksiz dokunmaların cinsel suistimal sayılabileceği iletilmiştir. Aynı zamanda kadın çalışanın yaşanan taciz olayını şikâyet etmesinin bile bazı durumlarda yeterli sayılabileceğinden bahsedilmiştir. Türk ceza kanununda ve iş kanununda kadın

Çalışanların, iş yerlerinde ve sosyal yaşamlarında aktardığı bilgilerin duyulmasını göze olarak anlatmasını tacizin varlığı için yeterli görmektedir. Bu durum; *kadının beyanı esastır*, kararı ile desteklenmektedir.

“lkemizde bir kadının kendini ifşa edecek şekilde tacize uğradığını tüm detaylarıyla işverene söylemesini, işyerinde bunun duyulmasını göze olarak şikâyet etmesini tacizin varlığı için yeterli görüyor. Kanaatimce de ülkemizde bir kadının durduk yere kimliğini açıklayarak tacize uğradığını söylemesi hayatın olağan akışına aykırıdır. Bir kadın işyerinde bunu detaylarıyla işverene şikâyet ediyorsa artık tacizin varlığından bahsedilebilmelidir.”

Haberin devamında; cinsel taciz davalarında 2008 ile 2012 yılları arasındaki artıştan bahsedilerek, açılmış 15 bin taciz davasının bulunduğuna değinilmiştir.

“2008’de Türkiye’de sadece 5 bin cinsel taciz davası açılmışken bu sayı 2012’de 15 bini buluyor.”

İncelenen 4. haberde cinsel suistimalin, kadın işçinin fiziki, psikolojik ve sosyal yaşamında zarar verdiğinden bahsedilmiştir. Bu durum aynı zamanda mağdur işçinin sağlığını da etkileyen bir süreç olduğu belirtilmiştir.

“te yandan taciz bir işçi sağlığı sorunudur! Taciz, kadın işçinin fiziksel, psikolojik ve sosyal sağlığına zarar verir.”

İncelenen 19. haberde taciz mağdurlarının yaşadıkları eylem sonucunda kendilerini suçlama, utanma ve aşağılaması gözlemlenmiştir. Bu süreçte mağdurların yaşadıkları utançtan dolayı yaşanan cinsel saldırılar karşı tepki göstermedikleri ortaya çıkmıştır.

“Birçok taciz mağduru, cinsel saldırılar karşısında sessiz kalıyor. Mağdurlar, utanma, suçlanma ve aşağılanma kaygısı nedeniyle sustuğu için, birçok taciz olayı açığa çıkmıyor”

İncelenen gazete haberlerinde, cinsel suistimalin kadın çalışanları nasıl etkilediği, iş yerlerinin yaşanan bu eylemler karşısında nasıl bir tavır sergilemeleri gerektiği ile ilgili bilgilere ulaşılmıştır. Ayrıca, anekdotlar dışında, cinsel suistimalin hangi sektörlerde sıklıkla karşılaşıldığı, çalışanların hangi ortamlarda tacize uğradıkları, sendika veya iş yeri temsilcilerinin bu konudaki tutumları araştırılmıştır.

Sağlık sektörü çalışanları dışında, birçok sektör çalışanının ancak özellikle banka, finans ve pazar araştırması yapan firmaların çalışanlarının tacize maruz kaldığı belirtilmiştir. Bu tacizlerin birebir görüştükleri ortamlarda, iş gezileri veya işyeri dışındaki toplantılarda; mesajlar ya da sosyal medya yöntemleriyle gerçekleştirildiği incelenen haberler sayesinde ortaya çıkmıştır.

5.3.1.2. Hukuki Boyuta Taşınan Örnek Olaylar

İş yerinde kadın çalışanlara yapılan cinsel suistimalin örnek olay incelenmesi ile ilgili gazete haberleri ve avukat görüşmeleri irdelenmiştir. Örnek olaylarda, gerçekleşme biçimleri, işyerlerinin tutumları, gerçekleştirilen fiilin hukuki kurumlarca ele alınış biçimleri, adli kurumların yaptırımları ve bireylerin bu eylem karşısındaki tutumları incelenmiştir.

Aşağıda bulunan örnek olayın aktarılmasındaki esas neden, toplumlardaki bireylerin cinsel taciz, tecavüz vs gibi konularda yeteri kadar bilinçlendirilmediğine dikkat çekmektir. Bu örnek olayda görülmektedir ki küçük yaştaki birey, amiri ile arasında duygusal bir ilişki olduğuna aldanmıştır. Bu konularda toplum bilinci oluşturulması gerektiği ilgili örnek olay ile tekrardan öne çıkmıştır.

“Bir olay vardı şimdi isimlerini veremem. Bir firmada çalışan genç bir kız var. Oradaki amiri tarafından tacize uğruyor. Kız küçük yaşta karşılık veriyor. Sonucunda hamile kalıyor. Bu dava bebek doğduktan sonrada devam etmişti. Sonuçta amirin babası olduğu ortaya çıktı ve ceza almıştı. Kız hem küçüktü hem de biraz saftı yaşanan şeyin taciz olduğunu fark etmemişti.” (Av. Ceyda 2017)

Kadınların ve çocukların maruz kaldıkları cinsel saldırı, cinsel taciz, mobbing gibi çalışmanın temelini oluşturan durumlarla ilgili olarak sessiz kalmamaları gerektiği,

uzmanlardan destek almaları gerektiği ortadadır. Aşağıda yer alan ve Av. Hülya tarafından aktarılan örnek olay kapsamında kadın çalışan yaşadığı süreçte kimsenin görmemesi durumunda suçu gizlemiştir. Burada önemli olan birilerinin görüp bilinmesi değildir. Burada önemli olan durum bu tacizin yaşanmış olması durumudur. Psikolojide yaşanan kötü durumlar ve travmalar her ne kadar gizlenmeye çalışılsa da insan yaşamına yansımaktadır.

“İş yerinde amir çalışanına tacizde bulunuyor. Hiç kimse yok etrafta kadın bu yüzden kimseye bir şey söyleyemiyor. Adam devam ediyor. Ancak kadının aynı zamanda sağlığı bozulmaya başlıyor. Önce psikiyatriye gidiyor. İlaç kullanmaya başlıyor sonradan da yavaş yavaş içine kapanıyor. Bir gün tavsiye ile psikoloğa gidiyor. Doktor onu avukata yönlendiriyor. Kadının hiç umudu yokken yapılan çalışmalar neticesinde, sağlık raporları, kadının kullandığı ilaçlar ve iş yerindeki davranışları davada olumlu sonuç almamıza fırsat veriyor.” (Av. Hülya, 2017)

Yaşanılan örnek olay kapsamında davalı kişi kendisini savunmaktadır ve yazışma kaydı ile delil sunmaktadır. Sözlü tartışma durumunda yaşananlara tanıklık edilen kişilerin bulunduğundan da söz etmektedir. Günlük hayatta sıklıkla karşılaşılabilecek bir örnek olan bu olay yaşanıldığı sırada tarafların yalnız olmaması hukuki açıdan avantajlı bir durumdur.

M; "Hakkımda şikayetçi olan H isimli sorumlu hemşire yardımcısı beni birkaç kez aradı, temizlik ve koku ile ilgili ben de onu aradım ‘aşağıya gelip bakın’ dedi. Yanımda bulunan temizlik ve güvenlik şefleri ile birlikte acil servise inip resüstasyon odasında kokunun sebebini araştırırken, söz konusu hemşire ile personellerin huzurunda sözlü tartışma yaşadık. Olayın ardından birkaç kontrol daha yaparak ve olayı tutanak haline getirerek hastaneden çıktım” dedi. M. şöyle devam etti: "Tutanağı kayda verdikten sonra hastane başhekimliğince inceleme başlatıldı. Haberde yazıldığı gibi soruşturma söz konusu hemşirenin taciz iddiaları ile ilgili olmayıp, tamamen bizzat şahsım tarafından tutulan tutanağa binaen başlamış olup, daha sonra H’in şikâyeti

üzerine durum sağlık müdürlüğüne hastane yönetimi tarafından bildirilmiştir. Hakkında taciz iddialarında bulunan M. isimli şahıs ile olay öncesinde farklı tarihlerde WhatsApp üzerinden yaptığımız konuşmalarda kendisine abla diye hitap ettiğimi belirtmek isterim." (2. Haberden Örnek Olay)

Aşağıda belirtilen örnek olay iş yerinde cinsel suistimalin ve bunun gibi durumların yasal yaptırımlarını en iyi bilen kişiler tarafından bile yapılıyor olduğunun bir kanıtıdır. Bu örnek olay avukatlar arasında yaşanmış olması sebebiyle oldukça önemlidir. Örnek olaya göre kadın avukat amiri tarafından sözlü tacize maruz kalmıştır. Bu kişilerin hukuk kurallarını ve cezalarını en iyi şekilde bilmelerine karşın bu şekilde davranış göstermeleri araştırılması gereken bir durumdur.

"Kadın avukat, yöneticisi konumundaki avukat Z' nin, psikolojik ve cinsel tacizine maruz kaldığını iddiâ etti. Yöneticisinin kendisine cinsel içerikli anılarını anlattığını kimsenin kendisine "hayır" veya "bakarız" diyemeyeceğini söylediğini ifade etti." (3. Haberden Örnek olay)

Kadınların hayatın her alanında meslek gruplarına dahil oldukları ve bu meslekleri en iyi şekilde yaptıkları bilinmektedir. Kadın çalışanlar için çalışma koşullarının zorluğundan birisi de erkek egemen çalışma ortamlarında görevlerini yerine getirmeye çalışmaktır. İnşaat mühendisliği meslek özelinde ele alındığında erkeklerin daha fazla görev aldığı bir çalışma ortamına sahiptir.

Bu çalışma ortamının özelinde farklı sosyo ekonomik ve kültürel kesimlerden insanlar bir araya gelmektedir. Yaşanılan bu vaka kapsamında bakıldığında toplum bu durumları ele alarak kadınların inşaat mühendisi olarak görev yapmaması görüşünü öne sürmektedirler. Buradaki problem kadınların meslek seçimleri değildir, çalışma ortamındaki kişilerin sapkın düşünceleridir.

"Bir inşaat firmasında çalışan kadın mühendis, ustabaşının fiziki tacizine uğruyor. Durum şirkete iletiliyor. Ustabaşının "kötü niyetli olmadığı" düşünülüyor! Hal böyle olunca ustabaşı tacizlerini sürdürüyor. Nihayetinde

kadın mühendis, ustabaşı hakkında şikâyetçi oluyor. Bunun üzerine şirket hem kadın mühendisi hem de ustabaşını işten çıkarıyor.” (4. Haberden Örnek Olay)

Cinsel suistimal vakaları en büyük zararı mağdur tarafa verirken bundan büyük oranda aile de etkilenmektedir. Çocuklarının veya eşinin işten çıkması/çıkarılmasıyla maddi anlamda zarar gören aile, en büyük zorluğu ise bozulan psikolojik durum ve hukuki mücadele sebebiyle manevi olarak yaşamaktadır. Aşağıda bulunan örnek olay buna bir örnektir.

“Sivas’ta ilk iş gününde kızının patronu tarafından tacize uğradığını iddia eden anne sinir krizi geçirerek hastanelik oldu. Olay saat 12.30 sıralarında meydana geldi. Edinilen bilgiye göre, bir firmada bugün işe başlayan genç kız iddiaya göre iş yerinde kahve yaptığı sırada patronu A.’nın tacizine uğradı. Genç kız durumu telefonla annesine haber verdi. Kızının çalıştığı firmaya gelen anne kızını taciz ettiğini öne sürdüğü patronu ile tartışmaya başladı. Tartışmanın büyümesi ile anne sinir krizi geçirerek bayıldı. Annenin durumunu görenler 112 sağlık ekiplerine haber verdi.” (7.Haberden Örnek Olay)

İş başvurusu yaptığı iş yeri sahibinin kısa mesaj yolu ile taciz ettiği genç kadın yaşanan olay sonrasında adli makamlara giderek iş yeri sahibin hakkında şikayetçi oldu. Genç kadının avukatı, kısa mesajla tacizin mümkün olduğunu ilgili hukuk maddeleri ile açıkladı.

“Eleman arayan bir işletmeye iş başvurusu yapan N., işyeri sahibi S. ile ön görüşme gerçekleştirdi. S. 21 yaşındaki genç kızın telefon numarasını alarak kendisini ilerleyen günlerde arayacağını söyledi. N.K. bu görüşme sonrasında S.’nin kısa mesajla kendisini taciz ettiği iddiasıyla adli makamlara şikayetçi oldu.” (10. Haberden Örnek Olay)

Aşağıdaki örnek olay incelendiğinde iş yerinde güvenli olunmayan ortamların söz konusu olduğu görülmektedir. Kadınların kendi masalarında dahi güvenle çalışamadıklarına ve temkinli hareket etmek zorunda kaldıklarına bir örnektir.

Yaşanılan olayın neticesinde kişinin bu durum karşısında bulunduğu şirkete dava açması aynı durumda kalan kadınlara örnek teşkil edebilecek niteliktedir.

‘A, işyerinde masasından kısa süreli uzaklaştı ancak geri döndüğünde masasının altında erkek meslektaşı ile karşılaştı. Olay karşısında şaşkına dönen A, iş arkadaşının masasının altına bir kamera takmış olmasından korkuyordu. Ertesi gün işe giden A., tekrar aynı meslektaşıyla karşılaştı ve o kişi A’ya yaklaşarak adını sordu ardından vücuduna temasta bulundu. Bunun üzerine şirkete dava açan A, yaşadığı olayı şirketin karşı karşıya olduğu diğer taciz ve ayrımcılık davalarının bir benzeri olarak değerlendirdi.’ (11. Haberden Örnek Olay)

Aktarılan örnek olaylar göstermektedir ki; kadınlar yaşadıkları cinsel taciz, cinsel saldırı ve mobbing gibi durumlarda meslek grubu veya çalışma koşulları ayrımı olmaksızın benzer şeyler yaşamaktadırlar.

SONUÇ

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular; kadınların, KAHDEM avukatları, hakimleri ve arabulucularının bilgileri doğrultusunda olayın yaşanma anından itibaren hangi hukuki süreçlerden ve hangi toplumsal aşamalardan geçtiklerini aktarabilecek niteliktedir. Görüşmeler ve dokümanların analizi sonucunda her bir araştırma problemine ek olarak bir tema uyarlanmıştır. Toplamda üç tema ve sekiz alt tema ile araştırma yapılmıştır. Tema ve alt temaların altında anekdotlara ve önemli kodlara yer verilmiştir.

Araştırmanın birinci alt problemi kapsamında oluşturulan temada cinsel suistimalin pek çok yolla kişileri rahatsız ettiğine vurgu yapılmıştır. Avukatlar yaptıkları yorumlarda sözlü cinsel suistimalin iş yerlerinde fazla oranda gözlemlendiğine dikkat çekmiştir. Sözlü suistimale maruz kalan bireyler bu durumu görmezden gelmeye daha yatkındır. Cinsel suistimal suçuna katılımcıların bakış açıları ve farkındalıkları oldukça yüksektir. Görüşmelerde cinsel suistimal suçunun ceza hukuku kapsamında ele alındığına vurgu yapılmıştır. Cinsel suistimal suçları mahkeme tarafından iki farklı şekilde cezalandırabilmektedir. Cezalar hapis ve adli para cezası olarak değişiklik göstermektedir. Cinsel suistimal suçu İş Hukuku ve Ceza Hukuku'nda birbirinden ayrı yaptırımlara ve kurallara sahiptir.

Toplum içerisinde cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan kadınlar iş yerlerinde bunun yansımalarını cinsel suistimal olarak görmektedirler. Bu süreçte yaşanan örnekler bu durumu destekler niteliktedir. Kadınlar maruz kalınan bu durumlarda her zaman toplum tarafından desteklenmemekle birlikte, toplum ve çevre tarafından suçlu olarak atfettirilen durumlarla da karşı karşıya kalmaktadırlar. Hukuki anlamda kanunlar kadınları korumakta ve desteklemektedir fakat bu hukuki sürece gelene kadar kadınların önlerinde toplumsal baskıdan kaynaklı zorlu bir süreç bulunmaktadır.

Cinsel saldırının yasalarda çok ciddi yaptırımları bulunmaktadır. Bu anlamda cinsel saldırıları kanıtlamanı mobbinge göre daha kolay olduğu ifade edilmektedir. Özellikle bedensel temas gerçekleştiği anda cinsel saldırı suçu olarak adlandırıldığına vurgu yapılmaktadır. Bu durumlarla karşı karşıya kalınması halinde hukuki yaptırımların fazla olması ve kanıtların daha kolay ulaşıldığı durumların yaşanması sebebiyle diğer durumlara göre caydırıcı nitelikte olduğu bilinmektedir.

Mobbing durumları iş yaşamının içerisinde eski zamanlardan beri yer almasına rağmen bunu dile getirebilmek ve bunun bir suç olduğunun belirlenmesi uzun zaman almıştır. Mobbing durumları kişilerin kanıtlamakta en fazla güçlük çektikleri süreçlerdir. Mobbing durumlarında öncelik yöneticiyle durumu konuşup çözmeye çalışmaktır. Bu çözüm süreci bir arabulucu aracılığıyla da yapılabilir. Mobbing sürekli olarak devam ediyorsa yaşanan baskı sebebiyle ciddi psikolojik problemlere sebep olabilir.

Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında oluşturulan temada kodlar iş yerinde cinsel suistimalin kanıtlanmasının en fazla somut delillerle mümkün olduğunu, bunun dışında mutlaka bir tanığa ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Değiştirilen kurallar çerçevesinde kadının bu konuyla ilgili beyanının özellikle dikkate alınıyor olması en köklü ve olumlu değişikliklerden biridir. Burada somut deliller kapsamında kişilerin cinsel suistimal durumlarından ötürü başvurdıkları doktorların raporları önemli bir somut delil olarak görülmektedir. İşyerinde işçinin başka bir işçiye karşı cinsel suistimalde bulunması iş akdinin feshi için haklı bir sebep olarak beyan edilmektedir.

İş yerinde cinsel suistimal vakalarında alınacak önlemler şu şekilde ortaya çıkmaktadır;

- Tacizde bulunan kişiye doğrudan veya bir üçüncü kişi yoluyla bu davranışının yarattığı rahatsızlığın açıkça belirtilmesi,
- Tacizde bulunan kişiye durumu yazılı olarak bildirmek ve yazının bir suretini de işverene iletmek.
- Günlük olarak taciz niteliğindeki eylemleri, tacizin yerini, tacizde bulunan kişiyi ve tanıkları açıkça bir yere not almak.
- Aynı kişinin cinsel suistimalinden mağdur olan diğer çalışanları bulmak ve onlarla birlikte hareket etmek.
- Durumu üye olduğu sendikaya bildirmek.
- Hukukçu veya profesyonellerden yardım almak.

Cinsel suistimal vakalarında toplumun bakış açısı, kadınlara verilen destek, mağduru tarafın psikolojik olarak rahatlamaya ihtiyaç duyması oldukça önemli bir süreçtir. Katılımcıların anlatıları göstermektedir ki son dönemlerde toplum bu konuda

ne kadar bilinçlense de hala tam anlamıyla bu konudaki hassasiyet kültürü oluşmamıştır. İş yerinde cinsel suistimale uğrayan kadınlar bu durumu kimseyle paylaşmamayı tercih etmektedir. Bu paylaşımların olmaması durumunda da karşı taraf cinsel isteklerini daha fazla yerine getirebilmek için girişimlerini tekrarlamaya devam etmektedir. Özellikle paylaşım olanağını ve cesaretini bulamayan kadınlarda psikolojik vakaların görülme sıklığı daha fazladır. Cinsel suistimale uğrayan kadın bu durumu kabul etmekte zorlanmaktadır. Görmezden geleme durumu da özellikle sözlü suistimal vakalarında daha sık rastlanan bir durumdur. Kadınların çevrelerinden görebilecekleri tepkiler duydukları çekinceyi arttırmaktadır. Sosyal çevreleri tarafından bu duruma müsaade ettiklerine dair izlenimlerin olmasını engellemek adına sürekli bir savunma psikolojisine bürünmektedirler. Giyindikleri kıyafetlerden, yaptıkları makyaja veya çalışma sırasındaki hal ve hareketlerine kadar kendilerini savunma ihtiyacı hissetmektedirler. Toplumsal baskılar ve sosyal çevrelerin bakış açısı sebebiyle çoğu cinsel suistimal vakası raporlaştırılmadan, açığa çıkarılmadan üzeri kapanmaktadır.

Doküman analizi kapsamında ele alınan örnek olaylar son temayı oluşturmaktadır. Tema kapsamında örnek vakalar göstermektedir ki ne kadar hukuk kuralları ve ne kadar hakları savunan profesyoneller olursa olsun toplum bilincinin oluşması, kişinin kendi haklarını ve sorumluluklarını bilmesi, kadınların bu süreci yaşamalarını engellemek için alınacak en iyi önlemdir. Kadınlar hangi meslek grubundan olursa olsun, hangi sosyoekonomik ve kültür düzeyinde olursa olsun yaşanan olaylar birbirleriyle oldukça benzer özellikler göstermektedir. Toplumun her kesiminde iş yerlerinde, sosyal hayatta ve hatta sokakta cinsel taciz, cinsel saldırı, şiddet, mobbing ve istismar vardır. Bu durumlara toplumun verdiği tepkiler de aynıdır, kişilerin yaşadıkları psikolojik süreçte aynıdır. Bu konularda insanların daha fazla bilinçlendirilmesi, cinsel açlığın kapatılmasını sağlamak, hukuk insanlarının ve devletin birlikte izleyeceği ortak bir politikayla mümkün olabilir. Toplumun bilinçlendirilmesine yönelik çalışmalar ise sosyal medya aracılığıyla daha geniş kitlelere ulaştırılabilir.

Araştırma kapsamında öneriler şu şekildedir:

- Bu araştırmada saha araştırması kapsamında mülakat tekniği kullanılmış nitel veri analizi tekniklerinden faydalanılmıştır. İleride yapılacak çalışmalarda inandırıcılık ve tutarlık sağlandığı takdirde nicel veri analiz tekniği ile desteklenen bir çalışma gerçekleştirilebilir.
- Bu araştırmada yalnızca hukuk sektörü çalışanları ile mülakat gerçekleştirilmiştir. İleride yapılacak çalışmalarda farklı sektör çalışanlarına da ulaşılabilir. Psikolojik - psikiyatrik danışmanlık ve faaliyet gösteren kişilere ulaşarak, bireylerin yaşadıkları psikolojik etkiler gözlemlenebilir.
- Bu araştırma kapsamında mağdur olan bireylerle görüşme yapılmamış ancak yerli yabancı medya üzerinden araştırma yapılmıştır. İleride yapılacak çalışmalarda, ilgili uzmanlardan alınacak destekle hazırlanacak hassas soru setleri ile mağdurlara ulaşip görüşmeler yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akgeyik, D. T. (1998). İş Yerinde Cinsel Taciz. *Dergi Park*, 220.
- Aktaş, G. (2013). Feminist Söylemler Bağlamında Kadın Kimliği: Erkek Egemen Bir Toplumda Kadın Olmak. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 54-55.
- Artuk, P. D. (2006). Cinsel Taciz Suçu. *Çalışma ve Toplum*, 35.
- Atman, Ü. (2012). İşyerinde Psikolojik Terör: Mobbing . *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi* , 159 - 162.
- Avrupa Birliği Başkanlığı. (2019, Ocak 8). *İşletmelerin ve Kobi'lerin Rekabet Edebilirliği Programı COSME*. Dış İşleri Başkanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı: https://www.ab.gov.tr/-isletmelerin-ve-kobilerin-rekabet-edebilirligi-programi-cosme-_49615.html adresinden alındı
- Avukat Alper Sarıca. (2019, Şubat 24). *Basit ve Nitelikli Cinsel Saldırı Suçlarının Cezası Nedir*. Avukat Alper Sarıca: <https://alpersarica.av.tr/basit-ve-nitelikli-cinsel-saldiri-suclarinin-cezasi-nedir/> adresinden alındı
- Aydemir, D. M. (2007). Gerçekleşme Biçimi Bakımından Cinsel Taciz Davranış Türleri . D. M. Aydemir içinde, *İş Yerinde Cinsel Taciz* (s. 9-20). Bursa : Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Başkanlığı, K. D. (2018, 10 14). *Kayıt Dışı İstihdam: Genel Bilgi*. Türkiye Sosyal Güvenlik Kurumu : http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam adresinden alındı
- Bakırcı, Y. D. (2019, Ocak 28). *İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri*. Türk Hukuk Sitesi: http://www.turkhukuksitesi.com/makale_25.htm adresinden alındı
- Bal, M. D. (2014). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış. *KASHED*, 16-17.

- Balkır, G. (2015). Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İş Yerinde Cinsel Taciz. *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17.
- Balkır, G. (2015). Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İş Yerinde Cinsel Taciz . *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* , 25.
- Baran Doğan Hukuk Bürosu. (2019, Şubat 24). *Cinsel Taciz Suçu Nedir*. Baran Doğan Hukuk Bürosu: <https://barandogan.av.tr/blog/ceza-hukuku/telefonla-cinsel-taciz-sucu-cezasi.html> adresinden alındı
- Bayer, A. (2013). Değişen Toplumsal Yapıda Aile. *Şırnak Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* , 4(8), 102-110.
- Bayram, Y. (2015). Bir Hak İhlali Olarak Ötekileştirme: Gazetelerin Üçüncü Sayfa Haberlerinde Suriyeli Sığınmacıların "Öteki" Temsili . *Güvenlik Çalışmaları Dergisi* , 14.
- Bekar, Y. D. (2010). Kadının Sosyalleşmesi. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 107-108.
- Bilgili, A. A. (2010). İş Yerinde Cinsel Taciz. A. A. Bilgili içinde, *İş Hukuku Açısından İş Yerinde Cinsel Taciz* (s. 5-8). Adana: Karahan Yayınları.
- Bilican Gökçaya, V. Y. (2014). Cam Tavan, Kadın ve Ekonomik Şiddet. *International Journal Of Social Science*, 376.
- Bingöl, D., Aydoğan, E., Şenel, G., & Erden , P. (2011). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Hiyerarşik Yükselmelerindeki Engeller: TC. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı Örneği. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 116.
- Bingöl, O. (2014). Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye'de Kadınlık. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* , 111 - 113.
- Bingöl, O. (2014). Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye'de Kadınlık. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* , 108-109.

- Bolcan, A. E. (2010). Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın. *Çalışma ve Toplum*, 263.
- Bolcan, A. E. (2010). Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın. *Çalışma ve Toplum*, 265.
- Bora, A. (2012). Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık. *İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları*, 5-7.
- Bozkaya, G. (2013). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 73.
- Bozkaya, G. (2013). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz. *Sosyal Bilimler Dergisi* , 75.
- Brydon, L., & Chant, S. H. (1989). Women in te Third World : An Overview. L. Brydon, & S. H. Chant içinde, *Women in te Third World : Gender issues in rural and urban areas* (s. 1-4). New Brunswick, N.J : Rutgers University Press.
- Cevher, E., & Öztürk, U. (2015). İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine Bir Araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi* , 868-874.
- Çalışkur, A. (2016). Örgütsel Güç Olgusu ve Gücün Kullanımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 38-40.
- Çalışma ve Toplum. (2014). Yargıtay Kararları. *Çalışma ve Toplum* , 211.
- Çalışma ve Toplum. (2019, Şubat 24). *Yargıtay Kararları*. Çalışma ve Toplum Dergisi: <http://calismatoplum.org/yargitay-kararlari/> adresinden alındı
- Çelik, D. Ö., & Ertürk Atabey, D. (2013). Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılması ve Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 152 - 158.

- Çetinkaya, E., & Yıldırım, S. (2012). İnsana Yakışır İş Bağlamında Türkiye İşgücü Piyasasında Kadınların Durumu. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi* , 166-169.
- Çoştur, Y. (2009). Toplumsallaşma Kavramı Üzerine Sosyolojik Bir Değerlendirme . *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi* , 117-120.
- Dökmen, Z. Y. (2016). *Toplumsal Cinsiyet* (Cilt 7). İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Dış İşleri Bakanlığı. (2019, Ocak 27). *İktisadi İşbirliği ve Geliştirme Teşkilatı*. Dış İşleri Bakanlığı: http://www.mfa.gov.tr/iktisadi-isbirligi_ve-gelisme-teskilati_oecd_tr.mfa adresinden alındı
- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye'de Aile ve Kadın Emeği. *Toplum ve Bilim*, 86(86), 139.
- Dinçkol, B. (2005). Kadın-Erkek Eşitliği İçin Pozitif Ayrımcılık. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 108-114.
- Dolmacı, N., & Türeli, N. (2012). Varlığını Sürdüren Bir Sorun Olarak Toplumda Ve İş Yaşamında Kadına Yönelik Farklı ve Ayrımcı Tutumlar. *Akademik Bakış Dergisi*, 9-10.
- Doğan Yenisey, Y. D. (2006). İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasası. *Çalışma ve Toplum* , 65.
- Durgun, C., & Oğuz Gök, G. (2017). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Bağlamında BRICS & G7 Ülkelerinin Karşılaştırılmalı Analizi. *BUJSS - Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21-22.
- Durmaz, Ş. (2016). İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 38-39.
- Durmaz, Ş. (2016). İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller . *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 47.

- Ensari, M. Ş., & Alay, H. (2017). Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Demografik Değişkenler ile İlişkisinin Araştırılması İstanbul İlinde Bir Uygulama. *Humanitas Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi* , 411 - 413.
- Er, O., & Adıgüzel, O. (2015). Cam Tavan Gölgesindeki Kraliçe Arılar: Kadınların Kariyer İlerlemelerinde Karşılaştıkları Engeller ve Etkili Liderlik. *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 165.
- Er, O., & Adıgüzel, O. (2015). Cam Tavan Gölgesindeki Kraliçe Arılar: Kadınların Kariyer İlerlemelerinde Karşılaştıkları Engeller ve Etkili Liderlik. *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 166.
- Ercan, F., & Özar, Ş. (2000). Emek Piyasası Teorileri ve Türkiye'de Emek Piyasası Çalışmalarına Eleştirel Bir Bakış. *Toplum ve Bilim* , 41.
- Ertürk, H. A. (2016). İş'te Cinsiyet Ayrımını Yeniden Üretmeyenler Meslek Sosyolojisi Açısından Bir İnceleme. 2. *Değişen Dünya ve Sosyal Araştırma Uluslararası Konferansı* (s. 3-4). Barselona: ICWSR.
- Gökkaya, V. B. (2011). Türkiye'de Kadına Yönelik Ekonomik Şiddet. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 104 - 107.
- Gömeç, G. (2019, Ocak 27). *Türkiye'de Kadın Maaşları 2,5 Kat Daha Düşük, İzlanda, Almanya ve Fransa ise Maaş Adaletsizliğine Savaş Açıyor*. Yeşilist: <https://www.yesilist.com/turkiyede-kadin-maaslari-25-kat-daha-dusuk-izlanda-almanya-ve-fransa-ise-maas-adaletsizligine-savas-aciyor/> adresinden alındı
- Güldü, Ö., & Ersoy Kart, Y. M. (2009). Toplumsal Cinsiyet Roller ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*(64), 102-103-104.
- Güloğlu, Y., Korkmaz, D., & Kip, M. (2012). Türkiye'de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 53-55.

- Günay, G., & Bener, Ö. (2011). Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri. *TSA*, 15(3), 157- 161.
- Güzel, E. (2014). Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Medyanın Rolü . *Global Media Journal:TR Edition*, 191-192.
- Gaudart, D. (2007). CEDAW nasıl ortaya çıkmıştır? *CEDAW* (s. 13-17). Viyana: Federal Başbakanlık – Federal Kadın, Medya ve Kamu Hizmeti Bakanlığı. www.bundeskanzleramt.gv.at: https://bildung.bmbwf.gv.at/frauen/fgie/cedaw_tr_2009_26053.pdf?5ibe2k adresinden alındı
- Gedik, E. (2015). Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırmanın Türkiye'de Kadın Hareketi Üzerinde Etkisi ve Toplumsal Cinsiyet Adaleti Kavramı. *Akademik Hassasiyetler*, 4-5.
- Gençler, A. (2011). Avrupa Birliği'nde Krizin İşsizliğe Etkisi ve İstihdam Teşvikleri. *Çalışma İlişkileri Dergisi* , 4-5.
- Gerni, D. M. (2001). İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama . *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 22.
- Haber Türk. (2019, Ocak 27). *Türkiye'de Kadınlar Aynı İş Yaptıkları Erkeklerden Yüzde 20 Daha Az Kazanıyor*. Haber Türk: <https://www.haberturk.com/turkiyede-kadinlar-ayni-isi-yaptiklari-erkeklerden-yuzde-20-daha-az-kazaniyor-1867302-ekonomi#> adresinden alındı
- Işık, S. N. (2018, Nisan 13). *Sosyal Demokrat Dergi*. [www.sosyaldemokratdergi.org](http://www.sosyaldemokratdergi.org/abnin-kadin-erkek-esitligi-politikalari-mekanizmalari-ve-abnin-turkiyeye-bugunku-yaklasimi/): <http://www.sosyaldemokratdergi.org/abnin-kadin-erkek-esitligi-politikalari-mekanizmalari-ve-abnin-turkiyeye-bugunku-yaklasimi/> adresinden alındı
- Üçüncü, K. (2019, Mart 02). *İş Yerinde Taciz*. İşte Güvenlik: <http://www.isteguvvenlik.tc/IsyerindeTaciz.pdf> adresinden alındı

- İmamoğlu, P. (1991). Aile İçinde Kadın ve Erkek Roller. D. D. Sezal içinde, *Türk Aile Ansiklopedisi 3* (s. 832 - 833). Ankara: TC Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı.
- İpek, M. (2014). Kayıt Dışı İstihdamda Küresel Etkiler ve Sosyal Örüntüler. *Çalışma ve Toplum*, 165-166.
- İpek, M. (2014). Kayıt Dışı İstihdamda Küresel Etkiler ve Sosyal Örüntüler. *Çalışma ve Toplum*, 164 - 168.
- Üste, B. (2015). Hegel - Rousseau, Mill ve Hayek'in Değerlendirmelerinde Toplumda Ötekileştirilen Kadın'ın Konumu. *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 107.
- Üste, R. B. (2015). Hegel-Rouuseau, Mill ve Hayek'in Değerlendirmelerinde Toplumda Ötekileştirilen 'Kadın'ın Konumu. *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 106.
- Jensen, S. Q. (2011). Othering, Identity Formation and Agency. *Qualitative studies*, 64.
- Küçükali, A. (2014). Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Yapının Kadınların Çalışma Hayatı Üzerine Etkileri: Erzurum Örneği. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 2-7.
- Kılıç, D., & Öztürk, S. (2014). Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 109-110.
- Kılıç, L. K., & Eyüp, B. (2011). İlköğretim Türkçe Ders Kitaplarında Ortaya Çıkan Toplumsal Cinsiyet Rollerine Üzerine Bir İnceleme. *ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 130-131.
- Kılınç Savrul, Y., & Akyüz, D. (2011). Türkiye Ekonomisinde Kadın Girişimcilerin Mevcut Durumu ve Geliştirilmesine Yönelik Çözüm Önerileri. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 180-181.

- Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. (2019, Ocak 15). *Komisyon Hakkında Genel Bilgiler*. Türkiye Büyük Millet Meclisi :
<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/hakkinda.htm> adresinden alındı
- Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Üyeleri. (2011, Nisan). İş Yerinde Psikolojik Taciz ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu. *Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları*. Ankara : TBMM Basımevi.
- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi. (2018, 06 11). *CEDAW Maddeleri*. www.unicef.org:
https://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html adresinden alındı
- KAHDEM. (2019, Şubat 24). *KAHDEM Kadınlara Hukuki Destek Merkez Derneği Kurumsal Sitesi*. KAHDEM: <http://www.kahdem.org.tr> adresinden alındı
- Kahraman, S. D. (2010). Kadınların Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 30-31.
- Kanca, A. (2012). Türkiye'de İşsizlik ve İktisadi Büyüme Arasındaki Nedenselliğin Ampirik Bir Analizi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 4-5.
- Kapız, S. Ö. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 143 - 146.
- Kapız, S. Ö. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi . *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 140 - 142 .
- Karaca, A. (2007). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. 57.
- Karacan, Y. D. (2011). *Çalışma Yaşamında Kadın*. İzmit: Umuttepe Yayınları .

- Karacan, Y. D. (2011). *Çalışma Yaşamında Kadın*. İzmit: Umuttepe Yayıncılık.
- Karadeniz, O. (2011). Türkiye’de atipik çalışan kadınlar ve yaygın sosyal güvencesizlik. *Çalışma ve Toplum*, 83 - 89.
- Karatepe, S., & Nalcı Arıbaş, N. (2017). İş hayatında kadın yöneticilere ilişkin cinsiyet ayrımcılığı: Türkiye için bir değerlendirme. *Yasama Dergisi*, 11.
- Karatuna, Y. D. (2019, Nisan 10). *İşyerinde Psikolojik Tacizle Mücadele Yöntemleri*.
Açık Erişim:
<http://acikerisim.kirklareli.edu.tr:8080/xmlui/handle/20.500.11857/415>
adresinden alındı
- Kartal, M., & Çoban, O. (2018). Emek Piyasasında Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı, Kahramanmaraş Tekstil Sektörü Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 69.
- Kasa , H., & Alptekin, V. (2016). Türkiye’de KAdın İşgücünün Büyümeye Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 4.
- Kaypak, Ş. (2014). Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısından Kente Bakmak. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1), 344 - 347.
- Keskin, D. S. (2014). Türkiye’de Kadın Girişimcilerin Durumu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* , 87-88.
- Keskin, D. S. (2014). Türkiye’de Kadın Girişimcilerin Durumu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* , 72.
- Koray, M. (2011). Avrupa Birliği ve Türkiye’de Cinsiyet Eşitliği Politikaları: Sol Feminist Bir Eleştiri. *Çalışma ve Toplum* , 35-41.
- KOSGEB. (2019, Ocak 8). *Kadın Girişimciliği (Women Entrepreneurship)*.
KOSGEB: <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/6057/kadin-girisimciligi-women-entrepreneurship> adresinden alındı

- KOSGEB Destekleri. (2019, Ocak 8). www.kosgebkredisi.com:
<https://www.kosgebkredisi.com/kadin-girisimcilere-kredi/> adresinden alındı
- Kulaçoğlu Hukuk Bürosu. (2019, Şubat 24). *Cinsel Taciz Suçu*. Kulaçoğlu Hukuk Bürosu: <https://kulacoglu.av.tr/cinsel-taciz/> adresinden alındı
- Kurt , R., & Dayıoğlu, E. (2018, Aralık 14). *Kadın Çalışanların Yasal Hakları*. Adalet Biz: <http://www.adaletbiz.com/hukuk/kadin-calisanlarin-yasal-haklari-h16862.html> adresinden alındı
- Kutunis, R. Ö., & Ulu , S. (2016). İş Gücü Piyasalarında Ayrımcılığın Kaynakları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 363-364.
- Mızrahi, R., & Aracı, H. (2010). Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma . *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* , 150-151.
- Mızrahi, R., & Aracı, H. (2010). Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 149-151.
- Maya, İ. (2013). Türk Eğitim Sistemindeki Cinsiyet Eşitsizliklerinin AB Ülkeleri ile Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 69-73.
- Mimar, A. A. (2017). İşyerinde Cinsel ve Psikolojik Taciz Suçtur. A. A. Mimar içinde, *Kadının Hak Arama Rehberi* (s. 71). İstanbul: Doğan Kitap.
- Mimaroğlu, H., & Özgen, P. (2008). Örgütlerde Güç Eşitsizlikleri ve Cinsel Taciz. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 328.
- Minibaş Poussard , J., & İdiğ Çamuroğlu, M. (2015). Psikolojik Tacizin Nedenleri; Örgütsel ve Sosyal Nedenler. J. Minibaş Poussard, & M. İdiğ Çamuroğlu içinde, *Psikolojik Taciz, İş Yaşamında Gerilim* (s. 90 - 101). Ankara : Akılçelen Kitaplar.
- Mizrahi, Y. D. (2013). Çalışma Hayatında Mobbing İle Mücadele Yöntemleri. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 448.

- Morçin, S. E. (2013). Türk Kültüründe Kadın Girişimciliği Kavramsal Bir Değerlendirme . *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* , 171.
- Onuk, P. (2017). Ücret Eşitsizliği ve Ücretin Sosyoekonomik Belirleyenleri: İstanbul Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 704 - 708.
- Ökten, Ş. (2009). Toplumsal Cinsiyet Ve İktidar: Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin Toplumsal Cinsiyet Düzeni. *Uluslararası Sosyal Araştırma Dergisi* , 309-311.
- Öngen, B., & Aytaç, S. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları ve Yaşam Değerleri İlişkisi. *Sosyoloji Konferansları*, 48, s. 3-4.
- Öz, C. S., & Karagöz, S. (2015). Avrupa 2020 Hedeflerinin Avrupa İstihdam Stratejisini Çerçevesinde Değerlendirilmesi . *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi* , 110-113.
- Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 22-23.
- Özaydınlık, Y. D. (2014). Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye'de Kadın ve Eğitim. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi* , 96-97.
- Özdemir, P. D., Noyan Yalman, P., & Bayrakdar, S. (2012). Kadın İstihdamı ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği. *SESSION 1B: Büyüme ve Gelişme* , 115-116.
- Özdemir, Y. D. (2006). İş Yerinde Cinsel Taciz. *Çalışma ve Toplum*, 83-84.
- Özdevecioğlu, M., & Çakmak Doruk , N. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 69-71.

- Özen, S. (2007). İş yerinde psikolojik şiddet ve nedenleri . *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* , 12 - 19.
- Özen, Ş. O. (2015). Türkiye'nin İstihdam Politikaları ve Avrupa İstihdam Stratejisi'ne Uyumu . *Çalışma Dünyası Dergisi* , 102-103.
- Özer, D. D., & Biçerli, Y. (2004). Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi . *Sosyal Bilimler Dergisi* , 57.
- Özgen, P., & Mimaroglu, H. (2008). Örgütlerde Güç Eşitsizlikleri ve Cinsel Taciz. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 327.
- Özgener, Ş. (2016). *İş Ahlakının Temelleri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Özkan , G., & Özkan, B. (2010). Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı. *Çalışma ve Toplum*, 95.
- Özkazanç, A. (2010). Bilim ve Toplumsal Cinsiyet . *II.Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kongresi* (s. 16-21). Ankara: Türk Tabipler Birliği Merkez Konseyi .
- Özkazanç, A. (2013). Cinsel Taciz, Siyaset ve Taciz Siyaseti. A. Özkazanç içinde, *Cinsellik, Şiddet ve Hukuk* (s. 185-191). Ankara: Dipnot Yayınları.
- Özkoçak, Y., & Tavuz , A. (2014). Erkeğin ve Kadının Birbirlerini Ötekileştirmesi: "Bir Erkek Bir Kadın" Dizi Örneği. *Atatürk İletişim Dergisi* , 189 - 191.
- Özmete, P. D., & Eker, U. (2012). İş - Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 19.
- Öztürk, S., & Çoşar , K. (2017). İşgücüne Katılmama Kararında Toplumsal Cinsiyetin Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 530-532.
- Öztürk, S., & Çoşar, K. (2017). İşgücüne Katılmama Kararında Toplumsal Cinsiyetin Rolü . *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 527-530.

- Öztürk, U. C., & Cevher, E. (2015). İşyerinde Tacizin Pembe Hali: Kadınların Kadınlara Uyguladığı Mobbing. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 164-172.
- Öztürk, Y. Z. (2013). Uluslararası Siyasette ve Karar Alma Mekanizmalarında Kadın. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi* , 12-15.
- Öztan, E. (2004). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları Ve Olumlu Ayrımcılık. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 204-215.
- Özyer, K., & Azizoğlu, Ö. (2014). İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri ile Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki. *Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 96-97.
- Öğüt, A. (2006). Türkiye'de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu. *Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* , 59-60.
- Parlak, Z., & Özdemir, S. (2011). Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik. *Sosyal Siyaset Konferansları* (s. 32-34). Sosyal Siyaset Konferanslar Dergisi.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi . *Ege Akademik Bakış*, 1217-1218.
- Primo, N. (2003). A World Of Differences. *Gender Issues in the Information Society* (s. 17-36). Paris: UNESCO.
- Ramirez-Machado, J. M. (2003). Domestic Work, Conditions Of Work and Employment: A Legal Perspective . *Conditions of Work and Employment Programme* (s. 1 - 5). Cenevre: International Labour Office .
- Süral, P. D. (2013). Türkiye'de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 281-284.

- Sayar Özkan, G., & Özkan, B. (2010). Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 93-96.
- Soysal, A. (2010). Kadın Girişimcilerin Özellikleri, Karşılaştıkları Sorunlar ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler Kahramanmaraş İlinde Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi* , 72.
- Soyseçkin, İ. S. (2015). Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Sosyal Refah Uygulamaları . *Mülkiye Dergisi* , 261-263.
- Sposito, C. A. (2013). Career barriers for women executives and the Glass Ceiling Syndrome: the case study comparison between French and Turkish women executives. *2nd International Conference on Leadership, Technology and Innovation Management* (s. 489 - 491). Fransa: Procedia - Social and Behavioral Sciences.
- Staub, S. (2017). Türk İş Dünyasında Kadının Liderlik Tarzı ve Kullandıkları Liderlik Dili. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetim Dergisi*, 207-208.
- Suiçmez, M. (2018). Medyada Kadın Bedeninin Ötekileştirilmesi: Victoria's Secret Modeli . *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* , 761-762.
- Şahin, F. T., & Kalburan, N. (2009). Aile Eğitim Programları ve Etkililiği: Dünyada Neler Uygulanıyor ? *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(25), 11.
- Şencan, M. N., İbicioğlu, P., & Karabekir, Y. (2015). Kadın Yöneticilerin Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi: Türkiye'deki Kadın Rektörler Üzerine Bir İçerik Analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 246.
- Şentürk, D. Ü. (2008). Aile Kurumuna Yönelik Güncel Riskler. *Aile ve Toplum*, 4(14), 7-16.

- Türk Dil Kurumu . (2019, Ocak 28). *Cinsel Taciz* . Türk Dil Kurumu:
http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c4f0013bc23b0.13508486 adresinden alındı
- Türk Dil Kurumu. (2018, Nisan 4). <http://www.tdk.gov.tr>. Türk Dil Kurumu:
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5ac4e378423591.93166055 adresinden alındı
- Türk Dil Kurumu. (2019, Ocak 28). *Cinsel Taciz Tanımı*. Türk Dil Kurumu:
http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c52ea48e64785.77933131 adresinden alındı
- Türkiye Büyük Millet Meclisi . (2018, Aralık 14). *İş Kanunu* . Mevzuat Metin:
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> adresinden alındı
- Türkiye Büyük Millet Meclisi . (2018). Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. Ankara, Türkiye .
- Türkiye Büyük Millet Meclisi. (2018, Aralık 14). *4857 Sayılı İş Kanunu*. Mevzuat Metin: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> adresinden alındı
- Türkiye Büyük Millet Meclisi. (2018). Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun. *Basın İş Kanunu*. Ankara, Türkiye.
- Temel , A. A., Yakın , M. A., & Misci, S. Ö. (2006). Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansıması. *Yönetim ve Ekonomi*, 33.
- The World Economic Forum . (2017, Ekim 15. 324). The Global Gender Gap Report 2017. *The Global Gender Gap Report 2017* (s. 324). Davos : The World Economic Forum . World Economic Forum:
<https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017> adresinden alındı

- Tire, O. (2017). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Kadın Yoksulluğu. *Mavi Atlas* , 109-110.
- Toker, Y. (2016). İş Yerlerinde Cinsel Taciz: Kapsamı, Öncülleri, Sonuçları, Kurumsal Baş Etme Yöntemleri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3.
- Toker, Y. (2016). İş Yerlerinde Cinsel Taciz: Kapsamı, Öncülleri, Sonuçları, Kurumsal Baş Etme Yöntemleri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 9.
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (2018, Haziran 17). *Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de Kadınların İnsana Yakınsır İşlerle Güçlendirilmesi*. Uluslararası Çalışma Örgütü:
http://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS_380372/lang--tr/index.htm
adresinden alındı
- Ulutaş, Y. D. (2015). İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırmaya Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* , 724-726.
- Ulutaş, Y. P. (2015). İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırmaya Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* , 728 - 729.
- UNESCO. (2017). *GLOBAL EDUCATION MONITORING REPORT*. Fransa : The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- Uyar, V. (2018, Kasım). *2018 Kadın İstatistikleri* . Doğruluk Payı:
<https://www.dogrulukpayi.com/bulten/2018-de-kadin-istatistikleri> adresinden alındı
- Uyar, V. (2018, Ekim 15). *İstatistiklerle Kadın 2018*. Doğruluk Payı:
<https://www.dogrulukpayi.com/bulten/2018-de-kadin-istatistikleri> adresinden alındı

- Uzunçarşılı, P., & Uzunçarşılı Soydaş, D. (2007). Farklılıkların Yönetimi ve Ayrımcılığı; İş Dünyasında Kadın Olmak. *İş Güçündeki Farklılıkların Yönetimi* (s. 63-64). içinde İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Vatandaş, D. (2007). Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. *Sosyoloji Konferansları*. 35, s. 33-35. Sosyoloji Konferansları Dergisi.
- Vefikuluçay, A. D., & Arkadaşları, v. (2007). Kafkas Üniversitesi Son Sınıf Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Bakış Açıları. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 38(26), 27-28.
- Vefikuluçay, A. D., & Arkadaşları, v. (2007). Kafkas Üniversitesi Son Sınıf Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Bakış Açıları. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 38(26), 27-28.
- Wolff, R., Durmaz, Z., & Çataltepe , O. (2017). Üniversitelerin "Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezleri"nin Rolü ve Önemi. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 272 - 273.
- Yıldırım, P., & Şimşek, P. (2016). *Nitel Araştırma*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, S. (2014). Türkiye'de Ev Hizmetinde Çalışanların Sorunları. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 51 - 56.
- Yıldız, S. (2017). Toplumsal Cinsiyetin Şirketlere Yansımasında Ortaya Çıkan Ayrımcılık Kavramlarının Ardılları Üzerine Bir Model Önerisi. *Eskişehir Orhangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 124-125.
- Yılmaz Eser, B., & Terzi , H. (2008). Türkiye'de İşsizlik Sorunu ve Avrupa İstihdam Stratejisi . *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 230.
- Yılmaz, A. M. (2018, Aralık 8). *Cinsel Taciz Suçu* . Hukuki Haber:
<http://www.hukukihaber.net/cinsel-taciz-sucu-makale,4787.html> adresinden alındı

- Yılmaz, B. O. (2013). Kadınların Sosyal Vatandaşlığı ve Bakım Emeğine Yönelik Tartışmalar. *Kadın Araştırmaları Dergisi* , 147-148.
- Yılmaz, H. (2010). “Biz”lik, “Öteki”lik, Ötekileştirme ve Ayrımcılık: Kamuoyundaki Algılar ve Eğilimler. İstanbul : Açık Toplum Vakfı - Boğaziçi Üniversitesi .
- Yapıcı, Ş. (2010). Türk Toplumunda Aile ve Eğitim İlişkisi. *Turkish Studies* , 5(4), 1544 - 1548.
- Yapıcı, Ş. (2010). TÜRK TOPLUMUNDA AİLE VE EĞİTİM İLİŞKİSİ. *Turkish Studies International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 5(4).
- Yardımcıoğlu, D. (2018). Türk İş Hukukunda İş Yerinde Şiddet ve Uygulanacak Hukuki Yaptırımlar . *International Journal of Social And Humanities Sciences* , 156.
- Yardımcıoğlu, D. (2018). Türk İş Hukukunda İşyerinde Şiddet ve Uygulanacak Hukuki Yaptırımlar. *International Journal Of Social Humanities Sciences*, 154-157.
- Yargıtay . (2019, Şubat 4). *Yargıtay Karar Arama*. Karar Arama: <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> adresinden alındı
- Yargıtay Kararlar. (2019, Şubat 24). *Yargıtay Kararları*. Karar Arama: <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml> adresinden alındı
- Yenisey, Y. D. (2006). İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı. *Çalışma ve Toplum*, 68.
- Yenisey, Y. D. (2006). İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı. *Çalışma ve Toplum*, 71.
- Yin, R. K. (2003). *Case Study Research: Design and Methods*. Amerika: Sage Publications.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

Türk Dil Kurumu Cinsiyet Tanımı

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5ac4e378423591.93166055 adresinden alınmıştır. (Erişim Tarihi: 04.04.2018).

<http://www.sosyaldemokratdergi.org/abnin-kadin-erkek-esitligi-politikolari-mekanizmalari-ve-abnin-turkiyeye-bugunku-yaklasimi/> adresinden alınmıştır.

(Erişim Tarihi:13.04.2018)

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi.

<https://www.unicef.org/turkey/cedaw/gi18.html> adresinden alınmıştır.

(Erişim Tarihi:11.06.2018).

https://bildung.bmbwf.gv.at/frauen/fgie/cedaw_tr_2009_26053.pdf?5ibe2k adresinden alındı. (Erişim Tarihi: 15.04.2018).

<https://www.uplifers.com/toplumsal-cinsiyet-ve-biyolojik-cinsiyetin-toplum-tarafindan-yanlis-etiketlenmis-bilimsel-gerceklikleri/> adresinden alınmıştır. Erişim Tarihi: 06.11.2018)

<https://www.dogrulukpayi.com/bulten/2018-de-kadin-istatistikleri> adresinden alınmıştır. (Erişim Tarihi: 16.10. 2018)

<http://www.hukukihaber.net/cinsel-taciz-sucu-makale,4787.html> adresinden alınmıştır. (Erişim Tarihi: 8.12.2018)

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> adresinden alınmıştır. (Erişim Tarihi: 14.12.2018)

<http://www.adaletbiz.com/hukuk/kadin-calisanlarin-yasal-haklari-h16862.html> adresinden alınmıştır. (Erişim Tarihi: 14.12.2018)

<https://www.kosgebkredisi.com/kadin-girisimcilere-kredi/> adresinden alınmıştır. (Erişim Tarihi: 08.01.2019)

<https://www.ab.gov.tr/-isletmelerin-ve-kobilerin-rekabet-edebilirliigi-programi-cosme-49615.html> adresinden alınmıştır. (Erişim Tarihi: 08.01.2019)

<https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/6057/kadin-girisimciligi-women-entrepreneurship> adresinden alınmıştır. (Erişim Tarihi: 08.01.2019)

<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/hakkinda.htm> adresinden alınmıştır. (Erişim Tarihi: 15.01.2019).

<http://www.mfa.gov.tr/iktisadi-isbirliigi-ve-gelisme-teskilati-oecd.tr.mfa> adresinden alınmıştır. (Erişim Tarihi: 27.01.2019)

<https://www.yesilist.com/turkiyede-kadin-maaslari-25-kat-daha-dusuk-izlanda-almanya-ve-fransa-ise-maas-adaletsizligine-savas-aciyor/> adresinden alınmıştır. (Erişim Tarihi: 27.01.2019)

<https://www.haberturk.com/turkiyede-kadinlar-ayni-isi-yaptiklari-erkeklerden-yuzde-20-daha-az-kazaniyor-1867302-ekonomi#> adresinden alınmıştır (2 Erişim Tarihi: 7.01.2019)

http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_25.htm adresinden alınmıştır. (Erişim Tarihi: 28.01.2019)

http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c4f0013bc23b0.13508486 adresinden alınmıştır. (Erişim Tarihi: 28.01.2019)

http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c52ea48e64785.77933131 adresinden alınmıştır. (Erişim Tarihi: 28.01.2019)

<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> adresinden alınmıştır. (Erişim Tarihi: 04.02.2019)

<http://www.bomba32.com/haber/asayis/pide-salonu-sahibi-cinsel-istismardan-tutuklandi/27750.html> adresinden alınmıştır. (Erişim Tarihi: 24.02.2019)

<https://www.haberler.com/google-calisanlarina-alkol-yasagi-getirildi-11420701-haberi> adresinden alınmıştır. (Erişim Tarihi: 24.02.2019)

<https://www.sabah.com.tr/yasam/2018/03/09/hem-tacize-ugradi-hem-isinden-oldu> adresinden alınmıştır. (Erişim Tarihi: 24.02.2019)

<http://www.hurriyet.com.tr/is-arkadasina-mesaj-atarak-taciz-eden-saniga-10-40889948> adresinden alınmıştır. (Erişim Tarihi: 24.02.2019)

<https://kulacoglu.av.tr/cinsel-taciz/> adresinden alınmıştır. (Erişim Tarihi: 24.02.2019)

<https://barandogan.av.tr/blog/ceza-hukuku/telefonla-cinsel-taciz-sucu-cezasi.html> adresinden alınmıştır. (Erişim Tarihi: 24.02.2019)

<https://alpersarica.av.tr/basit-ve-nitelikli-cinsel-saldiri-suclarinin-cezasi-nedir/> adresinden alınmıştır. (Erişim Tarihi: 24.02.2019)

<http://www.kahdem.org.tr/> adresinden alınmıştır. (Erişim Tarihi: 24.02.2019)

<http://www.isteguvencilik.tc/IsyerindeTaciz.pdf> adresinden alınmıştır. (Erişim Tarihi: 02.03.2019)

<http://acikerisim.kirklareli.edu.tr:8080/xmlui/handle/20.500.11857/415> adresinden alınmıştır. (Erişim Tarihi: 10.04.2019)

EKLER

Ek 1: Görüşme Formu

İŞ YAŞAMINDA KADINLARIN KARŞILAŞTIĞI SUİSTİMALE DAİR NİTEL BULGULAR VE ÖNLEMESİNE YÖNELİK ÖNERİLER

Sayın katılımcı;

Bu davet mektubu, iş yaşamında toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel tacizden etkilenen kadın çalışanların durumunu belirlemek amacıyla yürütülen araştırmaya katılımınız için yazılmıştır.

Bu çalışmada, iş yaşamında toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ve cinsel tacize maruz kalmış kadınların toplumsal ve hukuki açıdan yaşadıkları sürecin gözler önüne serilmesi hedeflenmektedir. Bu açıdan, kadın çalışanlar için bu anlamda farkındalık sağlanması, hukuki açıdan bilinçlendirilmesi, cinsel tacize ve mobbing uygulamalarına dikkat çekmek açısından yapılan bu araştırma oldukça önemlidir. Ülkemizde alanda yapılan literatür taraması kapsamında ilgili konunun genişletilerek ele alınması, yapılan çalışmaların desteklenmesi ve farklı bir bakış açısı getirilebilmesi amaçlanmıştır.

Bu kapsamda tarafınızla gerçekleştirilecek sohbet yaklaşık 30-40 dk. arasında olup, aşağıda yer verilen sorular, sohbetin içeriğini oluşturacaktır.

- 1) İş yerinde cinsel taciz nedir? Nasıl sınıflandırabilirsiniz?
- 2) İş yerinde cinsel taciz mağdur tarafından nasıl kanıtlanabilir?
- 3) Cinsel tacizin hukuki süreci nasıl işlemektedir?
- 4) İş yerinde cinsel taciz toplumda nasıl karşılanmaktadır?
- 5) Mesleki yaşamınızda bu alanda karşılaştığınız önemli örnek olayları paylaşabilir misiniz?

Görüşmede, kimlik bilgileriniz sorgulanmayacak olup, bilimsel bilgi üretme amacıyla toplanan verilere ilişkin yanıtlarınız tamamen gizli tutularak, yalnızca araştırmacı tarafından değerlendirilecektir. Ancak etik kurullar ve resmi makamlar, gerekli hallerde bu verilere ulaşabilecektir. Çalışmaya katkı verme sadece gönüllülük esasına dayalı olup, katılmayı reddetme veya herhangi bir nedenle görüşmeyi sonlandırma hakkına sahiptir. Tarafınıza yöneltilecek sorularda önem arz eden sizin görüşlerinizdir, soruların

doğru/yanlış yanıtı yoktur. Çalışmaya katılımınız için, herhangi bir ödeme yapılmayacaktır.

Yanıtlarınızdaki samimiyet ve değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, aşağıdaki açıklamaya istinaden çalışmaya katılmayı kabul ettiğinizi beyan etmenizi rica ederim.

Araştırmacı

Hüda MÜFTÜOĞLU

Beykent Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü

İnsan Kaynakları ve Örgütsel Gelişim Bölümü

Yüksek Lisans Öğrencisi

hdamuftuoglu@yahoo.com

Ek 2: Gönüllü Katılımcı Onay Formu

İŞ YAŞAMINDA KADINLARIN KARŞILAŞTIĞI SUİSTİMALE DAİR NİTEL BULGULAR VE ÖNLEMELERE YÖNELİK ÖNERİLER

Çalışma kapsamında şahsıma yöneltilen soruları cevaplamayı ve ses kaydımın alınmasını hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın, kendi rızamla gönüllü olarak kabul ediyorum. Tüm açıklamaları okudum, araştırmacı tarafından yazılı ve sözlü olarak bilgilendirildim. Görüşmeyi gerekçeli/gerekçesiz olarak veya kendi isteğimle sonlandırabileceğimi ve çalışmadan çekilebileceğimi biliyorum. Paylaştığım bilgilerin bilimsel amaçlı olarak kullanılmasına ve yayımlanmasına izin veriyorum.

Tarih:

...../...../.....

Ad-Soyad:

İmza:

Ek 3: Kahdem İmza Belgesi

Hüda Müftüoğlu :Kadınlara Hukuki Destek Merkezi'nin 04.02.2019 tarihinde yapılan aylık toplantısının bir bölümüne katılmıştır.

Toplantıda kendisine cinsel taciz ve saldırı kavramlarına ilişkin yasal düzenleme konusunda bilgi verilmiş, dernek çalışma alanının farklılığı açıklanarak yararlanılacak kaynaklar konusunda öneride bulunulmuştur.

**KADINLARA HUKUKİ
DESTEK MERKEZİ
DERNEĞİ**

Ek 4: 4857 İş Kanunu / İlgili Maddeler

İŞ KANUNU

Kanun Numarası : 4857
Kabul Tarihi : 22/5/2003
Yayımlandığı Resmî Gazete: Tarih: 10/6/2003
Sayı: 25134
Yayımlandığı Düstur : Tertip: 5 Cilt: 42

BİRİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Eşit davranma ilkesi

Madde 5 – (Ek: 6/2/2014-6518/57 md.) İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.

20'nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

İKİNCİ BÖLÜM

İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı

Madde 24- Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

I. Sağlık sebepleri:

- a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.
- b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

II. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

- a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.
- b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.
- c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.
- d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.
- e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,
- f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

III. Zorlayıcı sebepler:

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı

Madde 25- Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeeksizin feshedebilir:

1- Sağlık sebepleri:

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi. (1)

b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17'nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74'üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

Derhal fesih hakkını kullanma süresi

Madde 26- 24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkra da öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İşin Düzenlenmesi

Yer ve su altında çalışma yasağı

Madde 72- Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.

(1) 25/4/2013 tarihli ve 6462 sayılı Kanunun 1 inci maddesiyle, bu alt bentte yer alan “veya sakatlığa uğraması halinde” ibaresi “yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda” şeklinde değiştirilmiştir.

Gece çalışma yasağı

Madde 73- Sanayie ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Analık halinde çalışma ve süt izni

Madde 74- Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. **(Ek cümle: 13/2/2011-6111/76 md.)** Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullandırılır. **(Ek cümleler: 29/1/2016-6663/22 md.)** Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılır.

(Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 md.) Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu

sürelerle otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanılan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz. İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. **(Ek cümle: 29/1/2016-6663/22 md.)** Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. **(Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 md.)** Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır.

Ek 5: 5510 Sosyal Sigortalar Kanunu /İlgili Maddeler

**SOSYAL SİĞORTALAR VE GENEL
SAĞLIK SİĞORTASI
KANUNU**

Kanun Numarası	: 5510	
Kabul Tarihi	: 31/5/2006	
Yayımlandığı Resmî	: Tarih:	Sayı:
Gazete	16/6/2006	26200
Yayımlandığı Düstur	: Tertip: 5	Cilt: 45

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM (1)

**Hizmet Akdiyle veya Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız
Çalışan Sigortalıların Tabi Olduğu Kısa Vadeli Sigorta
Hükümleri**

Hastalık ve analık hali

MADDE 15- (Değişik: 17/4/2008-5754/9 md.)

4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar, hastalık halidir.

4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilir. (1)

İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortasından sağlanan haklar (2)

MADDE 16- (Değişik: 17/4/2008-5754/10 md.)

İş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar şunlardır:

- Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi.
- Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması.
- İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması.
- Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi.
- İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi.

Hastalık ve analık sigortasından sigortalıya hastalık veya analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

Analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, bu Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılardan; kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir.

Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için, Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının;

a) (a) bendi kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması,

b) (b) bendi kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması, şarttır.

Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan 9 uncu maddeye göre sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere üç yüz gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın veya eşi analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek, doğum tarihinden önceki on beş ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması şartıyla emzirme ödeneğinden yararlandırılır.

Sigortalıların borçlanabileceği süreler

MADDE 41- Bu Kanuna göre sigortalı sayılanların;

a) (Değişik: 10/9/2014-6552/43 md.) Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının, üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması ve çocuğunun yaşaması şartlarıyla talepte bulunulan süreleri,

b) Er veya erbaş olarak silâh altında veya yedek subay okulunda geçen süreleri,

c) 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında olanların, personel mevzuatına göre aylıksız izin süreleri,

d) Sigortalı olmaksızın doktora öğrenimi veya tıpta uzmanlık için yurt içinde veya yurt dışında geçirdikleri normal doktora veya uzmanlık öğrenim süreleri,

e) Sigortalı olmaksızın avukatlık stajını yapanların normal staj süreleri,

f) Sigortalı iken herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına

alınanlardan bu suçtan dolayı beraat edenlerin tutuklulukta veya gözaltında geçen süreleri,

- g) Grev ve lokavtta geçen süreleri (...) (1),
- h) Hekimlerin fahrî asistanlıkta geçen süreleri,
- i) Seçim kanunları gereğince görevlerinden istifa edenlerin, istifa ettikleri tarih ile seçimin yapıldığı tarihi takip eden ay başına kadar açıkta geçirdikleri süreleri,
- j) **(Ek: 13/2/2011-6111/30 md.)** Bu bendin yürürlüğe girdiği tarihten sonraki sürelerle ilişkin olmak üzere, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların, kısmi süreli çalıştıkları aylara ait eksik süreleri,
- k) **(Ek: 4/7/2012-6353/37 md.)** Sigortalı olmaksızın, 8/4/1929 tarihli ve 1416 sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanuna göre yurt dışına gönderilen ve öğrenimini başarıyla tamamlayarak yurda dönenlerden yükümlü bulunduğu mecburi hizmet süresini tamamlamış olanların, yurt dışında resmî öğrenci olarak geçirmiş oldukları öğrenim sürelerinin 18 yaşının tamamlanmasından sonraki döneme ait olan kısmı, kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları ve talep tarihinde 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın % 32'si üzerinden hesaplanacak primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılarak, borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılır. **(Ek cümle: 13/2/2011-6111/30 md.)** (i) bendi kapsamında borçlanılacak sürelerle ilişkin genel sağlık sigortası primlerinin ödenmiş olması halinde, genel sağlık sigortası primi ödenmiş bu sürelerle ilişkin borçlanma tutarı %20 oranı üzerinden hesaplanır.

Bir ay içinde ödenmeyen borçlanmalar için ise yeni başvuru şartı aranır. Primi ödenmeyen borçlanma süreleri hizmetten sayılmaz. Borçlanma sürelerinin ne şekilde belgeleneceğini belirlemeye Kurum yetkilidir.

Bu Kanuna göre tespit edilen sigortalılığın başlangıç tarihinden önceki süreler için borçlandırılma halinde, sigortalılığın başlangıç tarihi, borçlandırılan gün sayısı kadar geriye götürülür. Sigortalılık borçlanması ile aylık bağlanmasına hak kazanılması durumunda, ilgililere borcun ödendiği tarihi takip eden ay başından itibaren aylık bağlanır.

(1) 25/4/2013 tarihli ve 6462 sayılı Kanunun 1 inci maddesiyle, bu fıkra da yer alan "özürlülük" ibaresi "engellilik" şeklinde değiştirilmiştir.

(2) Bu madde başlığı "İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde sağlanan haklar" iken, 17/4/2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanunun 10 uncu maddesiyle metne işlendiği şekilde değiştirilmiştir.

Ek 6: 5953 Basın İş Kanunu / İlgili Maddeler

**BASIN MESLEĞİNDE ÇALIŞANLARLA ÇALIŞTIRANLAR
ARASINDAKİ MÜNASEBETLERİN TANZİMİ
HAKKINDA KANUN ⁽¹⁾**

Kanun Numarası : 5953
Kabul Tarihi : 13/6/1952
Yayımlandığı Resmî Gazete: Tarih: 20/6/1952 Sayı : 8140
Yayımlandığı Düstur : Tertip : 3 Cilt : 33 Sayfa : 1511

*
* *

*Bu Kanunun yürürlükte olmayan hükümleri için bakınız
"Yürürlükteki Bazı Kanunların Mülga Hükümleri Külliyatı",
Cilt: 1 Sayfa: 371*

Askerlikte ve gebelikte ücret:

Madde 16 – (Değişik: 4/1/1961- 212/1 md.)

Talim veya manevra dolayısıyla silah altına alınan gazeteci bu müddet zarfında ücret hakkını muhafaza eder. Ancak, yedek subay olarak veya sair suretlerle askeri hizmet karşılığı aylık alan gazetecinin almakta bulunduğu bu aylık kendi işinden aldığı ücretten az ise, işveren, gazeteciye yalnız aradaki farkı ödemekle mükelleftir.

Kısmi veya umumi seferberlik dolayısıyla silah altına alınan gazeteci hakkında üç ay için bu maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanır.

İlk muvazzaf askerlik hizmeti için silah altına alınan gazeteciye normal askerlik müddetince son aldığı ücret yarı nispetinde ödenir.

İşverenle gazeteci arasındaki iş akdinin muayyen bir müddet için akdedilmiş olup olmadığına bakılmaksızın, gazetecinin bu maddenin birinci fıkrasında gösterilen haller dolayısıyla silah altında bulunduğu müddetçe iş akdi, işveren tarafından feshedilemez. Gazeteci bu maddenin ikinci veya üçüncü fıkrasında gösterilen haller dolayısıyla silah altına alındığı takdirde, gazetecinin durumu bu fıkralardan hangisine temas etmekte ise, işveren iş akdini ancak o fıkra da gösterilmiş bulunan süre geçtikten sonra feshedilir. Bu gibi hallerde de gazeteci ile işveren arasındaki iş akdinin muayyen bir müddet için akdedilmiş olup olmadığına bakılmaz. Akdin feshi bu kanunda yazılı hükümlere tabidir.

Gazeteci ile işveren arasındaki mukavele esasen muayyen bir süreyi ihtiva edip de bu süre gazetecinin silah altında bulunduğu sırada kendiliğinden bitiyorsa işveren mukavelenin bu suretle sona ermesinden itibaren bu maddede yazılı olan ücretleri gazeteciye ödemekle mükellef tutulamaz.

Bu maddede yazılı bulunan hükümler işveren tarafından gazeteciye askerlik halinde ücret verilmesi hakkında daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan mukavele, teamül veya örfü adetten doğan haklara halel getirmez.

Kadın gazetecinin hamileliği halinde, hamileliğin 7'nci ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılır. Bu müddet zarfında müessese

gazeteciye son aldığı ücretin yarısını öder. Doğum vuku bulmaz veya çocuk ölü dünyaya gelirse, bu halin vukuundan itibaren bir ay müddetle bu ücret ödenir. Gazetecinin sigortadan veya bağlı bulunduğu teşekküllerden alacağı yardım, bu ödemeye tesir etmez.

Ek 7: Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığı Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi (Cedaw Sözleşmesi) / İlgili Maddeler

Genel Kurulunun 18 Aralık 1979 tarihli ve 34/180 sayılı Kararıyla kabul edilmiş ve imzaya, onaya ve katılmaya açılmıştır.
Yürürlüğe giriş: 3 Eylül 1981

1. Madde

Kadınlara karşı ayrımcılığın tanımı

Bu Sözleşmenin amacı bakımından "kadınlara karşı ayrımcılık" terimi siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki kadın ve erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, medeni durumları ne olursa olsun kadınlara tanınmasını, kadınların bu haklardan yararlanmalarını veya kullanmalarını engelleme veya hükümsüz kılma amacını taşıyan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı herhangi bir ayırım, dışlama veya kısıtlama anlamına gelir.

2. Madde

Hukuki alanda tedbirler alma yükümlülüğü

Taraf Devletler kadınlara karşı ayrımcılığın her biçimini yasaklayıp, her türlü vasıta ile ve hiç vakit kaybetmeden kadınlara karşı ayrımcılığı tasfiye etme politikası izlemeyi kabul ederler ve bu amaçla aşağıdaki konularda taahhütte bulunurlar:

- a) Erkeklerin ve kadınların eşitliği prensibini henüz ulusal anayasalarına veya diğer ilgili mevzuatlarına içselleştirememişler ise, bu prensibi içselleştirmeyi ve yasalar ve diğer uygun vasıtalarla bu prensibin pratik olarak uygulanmasını sağlamak;
- b) Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı yasaklayan ve gerektiği taktirde yaptırımlar getiren gerekli mevzuatı çıkarmak ve diğer tedbirleri almak;
- c) Kadınların haklarını erkeklerle eşit bir biçimde koruyacak hukuki mekanizmalar kurmak ve yetkili ulusal yargı yerleri ile diğer kamu kurumları vasıtasıyla herhangi bir ayrımcılık karşısında kadınların etkili bir biçimde korunmasını sağlamak;
- d) Kadınlara karşı ayrımcılık niteliğindeki bir eylem veya uygulamadan kaçınmak ve kamu kurum ve kuruluşların bu yükümlülüğe uygun davranmalarını sağlamak;
- e) Herhangi bir kişi, kurum veya kuruluş tarafından kadınlara karşı ayrımcılık yapılmasını önlemek için gerekli her türlü tedbiri almak;
- f) Kadınlara karşı ayrımcılık oluşturan mevcut yasaları, hukuki düzenlemeleri, gelenekleri ve uygulamaları değiştirmek veya kaldırmak için gerekli her türlü tedbiri almak;
- g) Kadınlara karşı ayrımcılık oluşturan bütün ulusal ceza hükümleri kaldırmak;

3. Madde

Siyasal, ekonomik ve kültürel alanlarda tedbir alma yükümlülüğü

Taraf Devletler kadınların tam olarak gelişmelerini ve ilerlemelerini sağlamak üzere, erkeklerle eşitlik temeline dayanan insan haklarını ve temel özgürlüklerini güvence altına almak ve kullanmalarını sağlamak amacıyla, mevzuat çıkarmak da dahil her alanda ve özellikle siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel alanlarda gerekli her türlü tedbiri alır.

4. Madde

Geçici olarak alınan özel tedbirler

1. Erkekler ile kadınlar arasındaki eşitliği fiilen gerçekleştirmeyi hızlandırmak için Taraf Devletlerin aldıkları geçici tedbirler, bu Sözleşmede tanımlanan bir ayrımcılık şeklinde görülemez; ancak bunlar hiçbir şekilde eşitlikçi olmayan veya farklı türden standartların sürdürülmesi sonucunu doğuramaz; fırsat ve muamele eşitliğini sağlama amacı gerçekleştirildiğinde bu tedbirlerin uygulanmasına son verilir.
2. Anneliği korumak amacıyla bu Sözleşmedeki tedbirler de dahil Taraf Devletler tarafından alınan bütün özel tedbirler ayrımcılık şeklinde görülemez.

5. Madde

Önyargıların ve geleneklerin tasfiye edilmesi

Taraf Devletler aşağıdaki konularda gerekli tedbirleri alırlar:

- a) Her iki cinsten birinin aşağı veya üstün olduğu veya erkekler ile kadınların basma kalıp rollere sahip oldukları düşüncesine dayanan bütün önyargılar ve gelenekler ile her türlü uygulamayı tasfiye etmek amacıyla erkeklerin ve kadınların sosyal ve kültürel davranış tarzlarını değiştirmek; b) Ailede verilen eğitimin, toplumsal bir işlev olarak anneliğin gerektiği şekilde anlaşılmasını ve çocuğun büyütülmesinde ve yetiştirilmesinde erkeklerin ve kadınların ortak sorumluluğunun kabul edilmesini, yani çocuğun menfaatlerinin her durumda öncelik taşıdığını de içermesini sağlamak.

III. BÖLÜM

10. Madde

Eğitim hakkı

Taraf Devletler eğitim alanında kadınların erkeklerle aynı haklara sahip olmalarını sağlamak için kadınlara karşı ayrımcılığı tasfiye etmek üzere gerekli her türlü tedbiri ve kadınlarla özellikle erkeklerin eşitliğine dayanan aşağıdaki tedbirleri alır:

- a) Meslek ve sanat rehberliği verilmesinde, kentsel alanlarda olduğu gibi kırsal alanlarda da eğitim kuruluşlarına girme ve bu kuruluşlardan diploma almada eşit şartların sağlanması; bu eşitlik okul öncesi eğitim ile genel, teknik, mesleki ve yüksek teknik eğitimde ve her çeşit mesleki öğretimde sağlanır;
- b) Aynı öğretim programına katılmaları, aynı sınavlara girmeleri, nitelik bakımından aynı düzeydeki eğitimcilerden eğitim almaları, aynı nitelikteki bina ve eğitim araçlarına sahip olmaları sağlanır;
- c) Erkeklerin ve kadınların kalıplaşmış rolleriyle ilgili kavramların eğitimin her düzeyinden ve biçiminden tasfiye edilmesi için karma eğitim ve bu amaca ulaşılmasına yardımcı olacak diğer eğitim türleri teşvik edilir ve özellikle okul kitapları ve ders programların gözden geçirilir ve bu öğretim metoduna göre uyarlanır;
- d) Burs ve diğer eğitim yardımlarından yararlanmada aynı imkanlar sağlanır;

- e) Erkekler ile kadınlar arasında var olan eğitim açığını mümkün olan en kısa sürede kapatmayı amaçlayan yetişkinler için programlar ile okuma yazma programları da dahil, sürekli eğitim programlarına katılmaları konusunda aynı imkanlar sağlanır;
- f) Kız öğrencilerin okuldan ayrılma oranlarının düşürülmesi ve okuldan erken ayrılan kızlar ve kadınlar için eğitim programları düzenlenir;
- g) Spora ve beden eğitimine faal olarak katılmalarını sağlamak için aynı imkanlar tanınır;
- h) Aile planlaması hakkında bilgi ve tavsiyeler dahil, aile sağlığını ve iyiliğini sağlayamaya yardımcı olacak özel bazı eşitse bilgiler verilir.

11. Madde

Çalışma hakkı

1. Taraf Devletler istihdam alanında erkekler ile kadınların eşitliğini sağlayacak şekilde kadınlara karşı ayrımcılığı tasfiye etmek için kadınlara aynı hakları ve özellikle aşağıdaki hakları tanır:

- a) Her insanın vazgeçilmez bir hakkı olan çalışma hakkı;
- b) İstihdam konularında seçim yapılırken aynı ölçülerin uygulanması da dahil, aynı istihdam imkanlarından yararlanma hakkı;
- c) Mesleğini ve isini serbestçe seçme hakkı, meslekte ilerleme hakkı, iş güvenliğine sahip olma ve hizmet karşılığı imkanlardan ve menfaatlerden yararlanma hakkı ile, çıraklık eğitimi, ileri düzeyde mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi gibi mesleki eğitim ve yenileme eğitimi alma hakkı;
- d) Tazminatlar da dahil eşit ücret alma ve eşit değerde yapılan işe karşı eşit muamele görme ile birlikte işin niteliğinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı;
- e) Özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, malullük, yaşlılık ve diğer iş göremezlik gibi hallerde sosyal güvenlik hakkı ile birlikte ücretli izin hakkı;
- f) Sağlığın korunması ve doğurganlık yeteneğinin korunması da dahil, çalışma şartlarında güvenlik hakkı;

2. Taraf Devletler, evlilik veya annelik sebepleriyle kadına karşı ayrımcılık yapılmasını engellenmek ve çalışma hakkını etkili bir biçimde korumak için aşağıdaki tedbirleri alırlar:

- a) Hamilelik veya annelik izni sebebiyle işe son verilmesini ve medeni duruma dayanılarak işten çıkarma şeklinde ayrımcılık yapılmasını cezaya tabi tutarak yasaklar;
- b) İş, işte kıdemi veya sosyal hakları kaybetmeden ücretli olarak veya buna benzer menfaatler sağlanarak annelik izni verilmesine dair düzenleme yapar;
- c) Anne ve babanın aile içi yükümlülüklerini, çalışma yaşamındaki sorumluluklarıyla ve toplumsal yaşama katılmalarıyla uyumlaştırabilmeleri için, özellikle çocuk bakım kurumlarının kurulmasını ve geliştirilmesini istemek suretiyle, gerekli destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik eder;
- d) Hamilelik sırasında kendilerine zarar verebilecek İşlerde çalışan kadınların özel olarak korunmasını sağlar;

3. Bu madde kapsamına giren koruyucu yasal önlemler, bilimsel ve teknolojik bilgilerin ışığında periyodik olarak gözden geçirilir ve gerekli görüldüğü takdirde düzeltilir, kaldırılır veya genişletilir.

12. Madde

Sağlık hakkı

1. Taraf Devletler sağlık alanında erkekler ile kadınların eşit şekilde, aile planlaması hizmetleri de dahil sağlık hizmetlerinden yararlanmalarını sağlamak üzere kadınlara Karar ayrımcılığı tasfiye etmek için gerekli her türlü tedbiri alır.

2. Taraf Devletler bu maddenin birinci fıkrasındaki hükümlere bakmaksızın, hamilelik dönemi, doğum dönemi ve doğum sonrası dönem ile ilgili olarak kadınlara, gerektiği takdirde ücretsiz olarak, gerekli hizmetleri sağlar; bunun yanında hamilelik ve emzirme döneminde yeterli hizmet verir.

13. Madde

Ekonomik ve sosyal yaşamın diğer alanlarındaki haklar

Taraf Devletler ekonomik ve sosyal yaşamın diğer alanlarında erkekler ile kadınların eşit şekilde aynı haklardan yararlanmasını sağlamak üzere kadınlara karşı ayrımcılığı tasfiye etmek için gerekli her türlü tedbiri alır ve özellikle aşağıdaki hakları tanır:

- a) Aile tazminatlarından yararlanma hakkı;
- b) Banka kredisi alma, ipotek ettirme ve diğer mali imkanlardan yararlanma hakkı;
- c) Eşlendirici faaliyetler ile her türlü sportif ve kültürel faaliyetlere katılma hakkı;

14. Madde

Kırsal alandaki kadınların hakları

1. Taraf Devletler kırsal alanda yaşayan ve kayıt dışı sektörlerde çalışarak ailelerinin ekonomik yaşamlarına önemli katkıda bulunan kadınların karşılaştıkları özel sorunları dikkate

alır ve bu Sözleşmenin hükümlerinin kırsal alanda yaşayan kadınlara uygulanmasını sağlamak için gerekli her türlü tedbiri alır.

2. Taraf Devletler erkekler ile kadınlar arasında eşitliği sağlamak üzere, kırsal alanda meydana gelen gelişmelere katılmaları ve bu gelişmelerden yararlanmaları için kırsal alanda yaşayan kadınlara karşı ayrımcılığı tasfiye etmek için gerekli her türlü tedbiri alır ve bu kadınlara özellikle aşağıdaki hakları tanır;

- a) Her düzeydeki plânlamanın yapılmasına ve uygulanmasına katılma hakkı;
- b) Aile planlamasında bilgilendirme, danışmanlık ve hizmet verme de dahil, yeterli sağlık hizmetinden yararlanma hakkı;
- c) Sosyal güvenlik programlarından doğrudan yararlanma hakkı;
- d) Okuma-yazma ile ilgili öğretim de dahil, teknik yeterliliklerini artırmak için halka açık olan ve geliştirmeye yönelik hizmetler ile birlikte her türlü resmi veya gayri resmi eğitim ve öğretimden yararlanma hakkı;
- e) Adam çalıştırma veya çalışma suretiyle ekonomik imkanlardan eşit bir biçimde yararlanmalarını sağlamak için ferdi gruplar ve topluluklar örgütlenme hakkı;
- f) Her türlü toplumsal faaliyetlere katılma hakkı;
- g) Tarımsal kredi ve borç alma, pazarlama imkanlarına ulaşma, toprak ve tarım reformunda gerekli teknolojiden yararlanma ve eşit muamele görme ile iskân programlarından yararlanma hakkı;
- h) Özellikle konut, sağlık, aydınlanma, içme suyu, ulaşım ve iletişim hizmetleriyle ilgili yeterli yaşam standartlarından yararlanma hakkı.

IV. BÖLÜM

15. Madde

Hukuk önünde eşitlik hakkı

1. Taraf Devletler kadınların erkeklerle hukuk önünde eşitliğini kabul eder.
2. Taraf Devletler hukuki meselelerde kadınların erkeklerle aynı hukuki ehliyete sahip olmalarını ve bu ehliyeti kullanmaları için aynı imkanlara sahip olmalarını kabul eder. Taraf Devletler özellikle, Sözleşme yapma ve malların idaresi konusunda kadınlara eşit haklar tanır ve mahkeme ve yargı yerleri önündeki davaların her aşamasında eşit muamele görmelerini sağlar.
3. Taraf Devletler, kadının hukuki ehliyetini kısıtlamaya yönelik hukuki sonuç doğuran bütün Sözleşmelerin ve her türlü özel belgenin hükümsüz sayılacağını kabul eder.
4. Taraf Devletler, kişilerin seyahat hakkı ve yerleşme ve konutu seçme özgürlüğü ile ilgili yasalarda erkeklere ve kadınlara eşit haklar tanımayı kabul eder.

Orijinal metin

Arapça, Çince, İngilizce, Fransızca, Rusça ve İspanyolca metinleri eşit ölçüde geçerli olan bu Sözleşme Birleşmiş Milletler Genel Sekreterliğinde saklanır.

Ek 8: Kadınlara Karşı Şiddetin Tasfiye Edilmesine Dair Bildiri

1.3.9. KADINLARA KARŞI ŞİDDETİN TASFİYE EDİLMESİNE DAIR BİLDİRİ

Genel Kurulunun 20 Aralık 1993 tarihli ve 44/104 sayılı Kararıyla ilan edilmiştir.

BAŞLANGIÇ

Genel Kurul,

Eşitlik, güvenlik, özgürlük, bütün insanların bedensel bütünlüğü ve insanlık onuru konusundaki hakların ve prensiplerin kadınlara her yerde uygulanmasının acil bir gereklilik olduğunu kabul ederek,

Bu hakların ve prensiplerin İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Kadınlara karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye edilmesine dair Sözleşme ve İşkenceye ve Diğer Zalimane, İnsanlık dışı veya Onur kırıcı Muamele veya Cezaya Karşı Sözleşme ile birlikte diğer uluslararası belgelerde yüceltilen hakları ve prensipleri kaydederek,

Kadınlara karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye edilmesine dair Sözleşme'nin etkili bir biçimde uygulanmasının kadınlara karşı şiddetin tasfiye edilmesine katkıda bulunacağını ve bu kararla birlikte düzenlenen Kadınlara karşı şiddetin Tasfiye edilmesine dair Bildiri'nin bu süreci güçlendireceğini ve tamamlayacağını kabul ederek,

Kadınlara karşı şiddetin, kadınlara karşı şiddet ile mücadele etmek için bir dizi tedbirlerin yer aldığı Kadınların durumunu iyileştirmek için ileri dönük stratejiler Nairobi belgesinde tanınmış olan eşitlik, gelişme ve özgürlüğün gerçekleştirilmesine ve Kadınlara karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye edilmesine dair Sözleşme'nin tam olarak uygulanmasına bir engel oluşturmasından kaygı duyarak,

Kadınlara karşı şiddetin kadınların insan haklarına karşı bir ihlal oluşturduğunu ve bu hakların ve özgürlüklerin kullanılmasını zayıflattığını veya hükümsüz kıldığını teyit ederek ve kadınlara karşı şiddet kullanılması durumunda bu hakların ve özgürlüklerin korunması ve ilerletilmesindeki uzun süreli başarısızlıktan kaygılanarak,

Kadınlara karşı şiddetin, erkekler ve kadınlar arasındaki eşitlikçi olmayan güç ilişkilerinin tarihsel bir göstergesi olduğunu ve bu güç ilişkisinin erkekler tarafından kadınlar üzerinde egemenlik kurulmasına ve kadınlara ayrımcılık yapılmasına yol açtığını ve kadınlara karşı uygulanan bu şiddetin erkeklerle karşılaştırıldığında kadınları zorla bağımlı bir konuma sokmanın çok önemli toplumsal mekanizmalarından biri olduğunu kabul ederek,

Azınlık gruplara dahil olan kadınlar, yerli kadınlar, mülteci kadınlar, göçmen kadınlar, kırsal bölgelerde veya uygarlığa uzak topluluklarda yaşayan kadınlar, bakıma muhtaç kadınlar, ceza veya tutukevlerindeki kadınlar, kız çocukları, özürlü kadınlar, yaşlı kadınlar ve silahlı çatışma bölgelerinde bulunan kadınlar gibi bazı kadın gruplarının şiddete karşı savunmasız bulunmalarından kaygı duyarak,

Ekonomik ve Sosyal Konseyin 24 Mayıs 1990 tarihli ve 1990/15 sayılı kararına ek 23. paragrafta, kadınlara karşı şiddetin yaygın olduğu ve bütün gelir gruplarında, her sınıfta ve kültürde meydana geldiği, bunun yol açtığı sonuçların tasfiye edilmesi için ivedi ve etkili adımlar atılması gerektiğinin belirtilmiş olmasını hatırlayarak,

Yine Ekonomik ve Sosyal Konseyin 30 Mayıs 1991 tarihli ve 1991/18 sayılı kararında Konseyin, özel olarak kadınlara karşı şiddet sorununu açıklıkla ele alacak bir uluslararası belgenin oluşturulması için harekete geçilmesini tavsiye ettiğini hatırlayarak,

Kadın hareketlerinin, kadınlara karşı şiddet sorununun niteliğine, aşırılığına ve yaygınlığına giderek artan ölçüde dikkat çekilmesinde oynadıkları rolü memnuniyetle karşılayarak,

Kadınların toplum içinde hukuki, sosyal, siyasal ve ekonomik eşitliği için sağlanan imkanların, başka nedenlerle birlikte, sürekli ve yerel nitelikte şiddet tarafından kısıtlanmasından kaygı duyarak,

Yukarıdaki tespitlerin ışığında, kadınlara karşı şiddetin açık ve anlaşılabilir bir tanımının yapılmasına, kadınlara karşı her türlü şiddetin tasfiye edilmesini sağlamak için kullanılacak olan hakların açıkça düzenlenmesine, Devletlerin taşıdıkları sorumlulukları konusunda taahhütte bulunmalarına ve kadınlara karşı şiddetin tasfiye edilmesi için bütün bir uluslararası toplumun taahhütte bulunmasına ihtiyaç olduğuna kanaat getirerek,

Aşağıdaki Kadınlara karşı şiddetin Tasfiye edilmesine dair Bildiri 'yi kararlılıkla ilan eder ve herkes tarafından bilinmesi ve saygı gösterilmesi için her türlü çabanın gösterilmesi ister.

1. Madde

Kadınlara karşı şiddetin tanımı

Bu Bildirinin amacı bakımından "kadınlara karşı şiddet" terimi, ister kamusal isterse özel yaşamda meydana gelsin, kadınlara fiziksel, cinsel veya psikolojik acı veya ıstırap veren veya verebilecek olan cinsiyete dayanan bir eylem veya bu tür eylemlerle tehdit etme, zorlama veya keyfi olarak özgürlükten yoksun bırakma anlamına gelir.

2. Madde

Kadınlara karşı şiddet örnekleri

Kadınlara karşı şiddet terimi aşağıdaki halleri içerecek şekilde anlaşılır, fakat bu hallerle sınırlı değildir:

a) Aile içinde meydana gelen dövme, kız çocukların cinsel istismarı, evlenirken verilen başlıkla ilgili şiddet, evlilik içi tecavüz, cinsel organları dağlama ve kadınlara zarar veren geleneksel uygulamalar, eş olmayanlar arasındaki şiddet ve sömürmek için uygulanan şiddet de dahil fiziksel, cinsel ve psikolojik şiddet uygulanması;

b) Toplum içinde meydana gelen tecavüz, cinsel istismar, çalışma hayatında, öğretim kurumlarında ve diğer yerlerde cinsel taciz, kadın satışı ve zorla fahişeleştirilme de dahil, fiziksel, cinsel ve psikolojik şiddet;

c) Nerede meydana gelirse gelsin, Devlet tarafından işlenen veya hoş görülen fiziksel, cinsel ve psikolojik şiddet.

3. Madde

Kadınların hakları

Kadınlar siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki insan haklarından ve temel özgürlüklerden eşit bir biçimde yararlanma ve korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu haklara diğerlerinin yanında, aşağıdaki haklar da dahildir:

- a) Yaşama hakkı;
- b) Eşitlik hakkı;
- c) Kişi özgürlüğü ve güvenliği hakkı;
- d) Hukukun korumasından eşit biçimde yararlanma hakkı;
- e) Her türlü ayrımcılığa karşı korunma hakkı;
- f) Elde edilmesi mümkün olan en yüksek standartta fiziksel ve ruhsal sağlık hakkı;
- g) Adil ve elverişli koşullarda çalışma hakkı;
- h) İşkenceye veya diğer zalimane, insanlık dışı veya onur kırıcı muamele veya cezaya maruz kalmama hakkı.

4. Madde

Devletlerin sorumlulukları

Devletler kadınlara karşı şiddeti yasaklar ve kadınlara karşı şiddetin tasfiye edilmesi konusundaki yükümlülüklerinden kaçınmak üzere herhangi bir örf ve adeti, geleneği veya dinsel düşünceyi ileri süremez. Devletler her türlü uygun araçla ve hiç gecikmesizin kadınlara karşı şiddeti tasfiye politikasını yürütür. Bu amaçla:

a) Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye edilmesine dair Sözleşme 'yi henüz onaylamamış veya buna katılmamış ise, bu Sözleşmeyi onaylamayı ve katılmayı veya bu Sözleşmeye koyduğu çekinceyi geri almayı düşünür;

b) Kadınlara karşı şiddete girişmekten kaçınır;

c) Kadınlara karşı şiddet ister Devlet isterse özel şahıslar tarafından işlensin, bu fiilleri önlemek, soruşturmak ve ulusal hukuka göre cezalandırmak için gerekli özeni gösterir;

d) Şiddete maruz bırakılan kadınlara karşı yapılan uygunsuzlukları cezalandırmak ve gidermek için ulusal mevzuatta ceza, medeni, idare ve iş hukuku ile ilgili yaptırımlar koyar; şiddete maruz bırakılmış kadınların adalet mekanizmasına ulaşmaları ve uğradıkları zararların ulusal mevzuatta öngörüldüğü gibi adil ve etkili bir şekilde giderilmesi sağlanır; Devletler ayrıca bu tür mekanizmalar vasıtasıyla bir giderim elde etmek isteyen kadınları sahip oldukları haklar konusunda bilgilendirir;

e) Gerektiği takdirde Hükümet dışı örgütlerle ve özellikle de kadınlara karşı şiddet konusuyla yakından ilgilenen örgütlerle iş birliği yapmayı dikkate alarak, kadınların her türlü şiddete karşı korunmalarını artırmak veya daha önce bu amaçla yapılmış planlar için hükümler koymak üzere ulusal uygulama planlarını geliştirme imkanını ele alır;

f) Kadınların her türlü şiddete karşı korunmalarını artırıcı nitelikte engelleyici yaklaşımlar geliştirir ve en geniş şekilde yasal, siyasal, idari ve kültürel tedbirleri alır; cinsiyet konusunda duyarlı yasalar, yürürlükteki uygulamalar ve diğer müdahaleler yoluyla kadınların yeniden mağdur olmalarına meydan verilmemesini sağlar;

g) İhtiyaç bulunması halinde, mevcut kaynaklarını uluslararası işbirliği çatısı altında azami derecede kullanarak, şiddete maruz kalmış kadınların ve gerektiği takdirde bu kadınların çocuklarının rehabilitasyonu, çocuk bakımı ve yetiştirilmesi, ıslahı, kendilerine rehberlik yapılmasını, ve sağlık ve sosyal hizmetler, imkanlar ve programlar gibi özel nitelikteki yardımlar ile birlikte, yapısal desteklerden yararlanmaları için çalışır, ve bu kimselerin güvenliği ile fiziksel ve psikolojik rehabilitasyonu için gerekli her türlü tedbirin alınmasını sağlar;

h) Kadınlara karşı şiddetin tasfiye edilmesi ile ilgili faaliyetler için Hükümet bütçesine yeterli ödenek koyar;

i) Kadınlara karşı şiddetin önlenmesinden, soruşturulmasından ve cezalandırılmasından sorumlu olan kanun adamlarına ve kamu görevlilerine kadınların ihtiyaçlarına karşı kendilerini daha duyarlı hale getirecek bir öğretimin verilmesi için tedbirler alır;

j) Her iki cinsten birinin üstün veya aşağı olduğu, erkekler ile kadınlar için alışlagelmiş rollerin bulunduğu düşüncesine dayanan kadınların ve erkeklerin davranış tarzlarını değiştirmek ve sosyal, kültürel önyargıları, geleneksel uygulamaları ve her türlü uygulamaları tasfiye etmek üzere özellikle eğitim alanında gerekli her türlü tedbiri alır;

k) Kadınlara karşı şiddetin hüküm süren değişik biçimleri ile ilgili araştırmalar yapılmasını, verilerin bir araya getirilmesini, istatistiklerin toplanmasını sağlar ve kadınlara karşı şiddetin nedenleri, nitelikleri, aşırılıkları ve sonuçları ile kadınlara karşı şiddeti engellemek ve yürürlüğe konan tedbirlerin etkililiği ve bunlara bir giderim sağlanması konusunda araştırmalar yapılmasını teşvik eder; yapılan istatistikler ve varılan sonuçlar kamuya açıklanır;

l) Özellikle şiddete karşı aciz durumdaki kadınlara karşı şiddetin tasfiye edilmesine yönelik tedbirler alır;

m) Birleşmiş Milletlerin insan hakları ile ilgili belgelerine göre verilmesi gerekli raporları sunarken, bu raporda kadınlara karşı şiddetle ve bu Bildirinin uygulanmasıyla ilgili aldığı tedbirlere de yer verir;

n) Bu Bildiride düzenlenen prensiplerin uygulanmasına yardım etmek üzere gerekli yönergelerin hazırlanmasını teşvik eder;

o) Kadınlara karşı şiddet problemi ile ilgili duyarlılığı artıran ve bu şiddetin yaralarını saran dünya çapındaki kadın hareketinin ve Hükümet dışı örgütlerin önemli rolünü kabul eder;

p) Kadın hareketinin ve Hükümet dışı örgütlerin çalışmalarını kolaylaştırıp daha iyi bir duruma getirir ve kendileriyle yerel, ulusal ve bölgesel düzeyde iş birliği yapar;

q) Uygun olduğu takdirde, üyesi bulundukları Devletlerarası bölgesel örgütlerin programlarına kadınlara karşı şiddetin tasfiye edilmesine yer vermeleri için teşvik eder.

5. Madde

Birleşmiş Milletlerin rolü

Birleşmiş Milletler organları ve uzman kuruluşları kendi yetki alanlarına giren konularda, bu Bildiride düzenlenen hakların ve prensiplerin tanınmasına ve gerçekleştirilmesine katkıda bulunurlar ve bu amaçla, diğer faaliyetlerle birlikte:

- a) Şiddete karşı mücadele etmek üzere bölgesel stratejileri tanımlamak, kadınlara karşı şiddetin tasfiye edilmesi ile ilgili görüş alışverişinde bulunmak ve programları finanse etmek amacıyla uluslararası ve bölgesel iş birliği yapılmasına yardım eder;
- b) Kadınlara karşı şiddetin tasfiye edilmesi konusunda herkeste duyarlılık yaratmak ve yükseltmek amacıyla toplantılar ve seminerler düzenler;
- c) Kadınlara karşı şiddet sorununu etkili bir biçimde ele alabilmeleri için Birleşmiş Milletler sistemi içindeki insan hakları Sözleşme organları arasında iş birliği ve görüş alışverişi yapılmasına yardım eder;
- d) Birleşmiş Milletler sistemindeki örgütlerin ve kuruluşların sosyal eğilimler ve problemler ile ilgili dünyanın sosyal durumu hakkında hazırladıkları analizlere, kadınlara karşı şiddet eğilimlerinin incelenmesini de dahil eder;
- e) Birleşmiş Milletler sistemindeki örgütler ve kuruluşlar arasında kadınlara karşı şiddet sorunu ve özellikle de şiddete karşı aciz durumdaki kadın grupları hakkında yapılan programlarla ilgili olarak iş birliği yapılmasını teşvik eder;
- f) Bu Bildiride belirtilen tedbirleri dikkate alarak, kadınlara karşı şiddet ile ilgili yönergelerin şekillendirilmesine ve el kitaplarının hazırlanmasına yardımcı olur;
- g) İnsan hakları belgelerinin uygulanması konusunda görevlerini yerine getirirken, gerektiği takdirde kadınlara karşı şiddetin tasfiye edilmesi konusunu da ele alır;
- h) Kadınlara karşı şiddet konusunda çalışırken Hükümet dışı örgütlerle iş birliği yapar.

6. Madde

İç hukukla ve uluslararası hukukla ilişkisi

Bu Bildirideki hiçbir hüküm, bir Devletin ulusal mevzuatında ve bir Devlet bakımından yürürlükte olan bir uluslararası Sözleşme, andlaşma veya diğer belgede yer alan kadınlara karşı şiddetin tasfiye edilmesine yönelik daha kullanışlı bir hükmü etkilemez.

Ek 9: Örnek Yargıtay Kararı

Yargıtay Kararları – Çalışma ve Toplum, 2016/2

İlgili Kanun / Madde 4857 S.İŞK/18-21, 25

T.C YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/9188
Karar No. 2015/16811
Tarihi: 07.05.2015

- İŞYERİNDE CİNSEL TACİZ
- HAKLI FESİH

ÖZETİ: Davacının işverenin davalı işyerinde çalışan evli bir kadının resmini cep telefonunda masaüstü resmi yaptığına ilişkin savunma talebine karşılık “... aşırı saygı duymamdadır ...” yönünde samimi ve inandırıcılıktan uzak bir açıklama yaptığı ve bunun üzerine işverence 24.09.2013 tarihinde davacıya yazılı uyarı verilerek davranışların tekrarında iş akdinin feshedileceği bildirilmiştir.

Keza, davalı işyerinde çalışan ve işbu davada tanık olarak da dinlenen bayan işçinin 16.12.2013 tarihli şikâyet dilekçesinde de, davacının uygun olmayan saatlerde ve kendi görev alanı ile alakalı olmayan servis ulaşımı ile alakalı konularda telefon ile arayarak taciz ettiği, bu konuda davacıyı uyarmasına rağmen telefon ile tacizlerinin devam ettiğini, ayrıca servisteki davranışlarından huzursuzluk duyduğunu belirterek gereğinin yapılmasının istemiş, duruşmadaki beyanında da davacının şikâyet konu eylemlerini doğrulamıştır.

Diğer davalı tanığı da görgüye dayalı olarak davacının işyerinde kadın çalışanlara karşı uygunsuz saatlerde arama, mesaj atma, cep telefonuna ekran resmi yapma vs. gibi eylemlerinin bulunduğunu ve bu konularda işverence defalarca sözlü olarak uyarıldığını beyan etmiştir.

Bu açıklamalar karşısında davalı işveren, feshe konu

olayları ve haklı feshi gerek yazılı, gerekse tanık deliline dayanarak ispat etmiş olup, Mahkemece taciz iddiasının salt cinsel içerik ve boyutta ele alınıp buna göre dosya içeriği ile bağdaşmayan ve yerinde olmayan gerekçe ile davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

DAVA: Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, başka bir şirket çalışanını telefon ile taciz ettiği iddiası ile gerçekleştirilen işveren feshinin gerçekte bağdaşmadığını, isnad edilen suçlamanın işveren yetkilisinin kişisel yorumu olduğundan bahisle, iş akdinin haklı veya geçerli bir neden olmaksızın feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının iş akdinin işyerinde çalışan kadın çalışma arkadaşlarına yönelik rahatsızlık uyandıracak davranışları nedeniyle şikâyet edilmesi ve daha evvel de bu konularda sözlü ve yazılı uyarılmasına karşın eylemlerinin devam ettirmesi sebebine binaen haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkeme, davacının herhangi bir bayan işçiyi taciz ettiğine dair somut herhangi bir delil bulunmadığı, davacıyla kadın çalışanlar arasında geçen konuşmaların ve atılan mesajların cinsel içerik taşımadığı, taciz iddiasını doğrular mahiyette herhangi bir yazı ve ifadenin bulunmadığı, bu nedenle iş akdinin haksız ve geçersiz feshedildiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar vermiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

Dosya içeriğine göre; işveren feshi davacının işyeri çalışanı kadın işçiyi uygun olmayan saatte uygun olmayan konular içintaciz etmesi, daha evvelde bu konularda sürekli sözlü uyarılar almasına ve 24.09.2013 tarihinde yazılı olarak uyarılmasına rağmen kadın çalışanlara yönelik devam eden bu davranışlarının işyerinde huzursuzluk yaratması, ayrıca yazılı uyarıda bir daha bu tür olayların yaşanması halinde iş sözleşmesinin feshedileceğinin belirtilmesine rağmen devam eden ahlak ve iyiniyet kuralları ile bağdaşmayan bu davranışları sebebiyle gerçekleştirilmiştir.

Davalı, işveren feshinin usul ve yasaya uygun olduğunu ispatlamak için yazılı fesih bildirimini, 23.09.2013 tarihli savunma istem yazısı ile aynı tarihli davacı savunmasını, 24.09.2013 tarihli uyarı yazısını, 16.12.2013 tarihli şikâyet dilekçesini dosyaya ibraz etmiş, ayrıca birisi şikâyet dilekçesini veren kadın işçi olmak üzere iki işyeri kadın çalışanını tanık olarak dinlettiği görülmüştür.

Davacının işverenin davalı işyerinde çalışan evli bir kadının resmini cep telefonunda masaüstü resmi yaptığına ilişkin savunma talebine karşılık "... aşırı saygı duymamandır ..." yönünde samimi ve inandırıcılıktan uzak bir açıklama yaptığı ve bunun üzerine işverence 24.09.2013 tarihinde davacıya yazılı uyarı verilerek davranışların tekrarında iş akdinin feshedileceği bildirilmiştir.

Keza, davalı işyerinde çalışan ve işbu davada tanık olarak da dinlenen bayan işçinin 16.12.2013 tarihli şikâyet dilekçesinde de, davacının uygun olmayan saatlerde ve kendi görev alanı ile alakalı olmayan servis ulaşımı ile alakalı konularda telefon ile arayarak taciz ettiği, bu konuda davacıyı uyarmasına rağmen telefon ile tacizlerinin devam ettiğini, ayrıca servisteki davranışlarından huzursuzluk duyduğunu belirterek gereğinin yapılmasını istemiş, duruşmadaki beyanında da davacının şikâyetine konu eylemlerini doğrulamıştır.

Diğer davalı tanığı da görgüye dayalı olarak davacının işyerinde kadın çalışanlara karşı uygunsuz saatlerde arama, mesaj atma, cep telefonuna ekran resmi yapma vs. gibi eylemlerinin bulunduğunu ve bu konularda işverence defalarca sözlü olarak uyarıldığını beyan etmiştir.

Bu açıklamalar karşısında davalı işveren, feshe konu olayları ve haklı feshi gerek yazılı, gerekse tanık deliline dayanarak ispat etmiş olup, Mahkemece taciz iddiasının salt cinsel içerik ve boyutta ele alınıp buna göre dosya içeriği ile bağdaşmayan ve yerinde olmayan gerekçe ile davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

A) Hüküm :

Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. Davanın REDDİNE,

3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4. Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 180.00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre belirlenen 1.500 TL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine,

Kesin olarak 07.05.2015 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

ÖZGEÇMİŞ

10 Eylül 1984 tarihi, İstanbul İli Beyoğlu ilçesi doğumluyum. İlk, Orta ve Liseyi Beşiktaş ilçesinde tamamladıktan sonra, Marmara Üniversitesi, Turizm ve Otelcilik Seyahat İşletmeciliği Ön lisans Bölümüne kaydoldum. Bu bölümden 2007 yılında mezun olduktan sonra, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümüne kaydoldum. 2013 mezun olduktan sonra 2016 yılında da Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsünde İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim bölümünde yüksek lisans eğitimine başladım.

Hüda MÜFTÜOĞLU