

PSİKOLOJİK ŞİDDET ve TACİZE (MOBBİNG) KARŞI MÜCADELE!

25 KASIM

Kadına Yönelik
Şiddete Karşı
Uluslararası
Mücadele
Günü



TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI



UNİ
global
union

PSİKOLOJİK ŞİDDET *ve* TACİZE (MOBBİNG) KARŞI MÜCADELE!



Söze Başlarken...

Mobbing ya da Türkçe'de "yıldırma" işyerinde, canımızı sıkan olayların hemen ardından sıkça adlandırdığımız bir terim oldu. Kavram toplumsal yaşam içinde çok hızlı dolaşıma girdi, psikolojik şiddet ya da taciz kavramlarına başvurmadan kolayca kullanılabilir hale geldi. Ancak böyle yaparak kavramın ifade etmek istediği hakikati gözden kaçırabiliyoruz.

Mobbing ya da "yıldırma", işyerindeki ağır bir psikolojik şiddet ve taciz durumunu anlatan bir kavram. Taciz sadece işveren/yöneticiden değil birlikte çalışılan arkadaşlardan da gelebiliyor. Bir işyerinde, işçiyi/emekçiyi yalnızlaştırmak, kişilik haklarını zedeleyen ve nihayetinde onu işten uzaklaştırmak için işveren ve/veya çalışma arkadaşlarınınca sürekli ve sistematik psikolojik şiddet uygulamaya ve taciz etmeye "mobbing" diyoruz. İşyerindeki nezaketsiz ve kaba davranışları, öfke duyulan her olayın ardından çıkan istenmeyen sözcükleri, öfkeli bakışları, sistematik

olmayan görmezden gelme eğilimlerini, dikkatsizlik ve özensizlikleri mobbing (yıldırma) olarak değerlendiremeyiz. İşyerleri, farklı toplumsal kesimlerden ve yaşam tarzlarından insanların karşılaştığı mekanlardır. İstenmeyen bu yaklaşımların bir kısmı, toplumsal sınıfsal, erkek egemen kültür ve dil, kültürel ve yaşam tarzı ile ilgili davranışlardır.

Kuşkusuz çalışma barışının olduğu bir işyerinde bu dikkatsiz, özensiz, ötekini düşünmeden, farkına varmadan, art niyet olmaksızın yapılan davranışların olmasını talep etmek insan haklarının bir gereğidir. Çünkü insan hakları, herkesin her topluluğun günlük yaşamını sürdürdüğü ortamda saygı görür veya ihlal edi-

Tez-Koop-İş Sendikası Eğitim Çalışması

Genel Eğitim Sekreterliği

Editör:

Prof. Dr. Nejla Kurul

Baskı Tarihi: Kasım 2025

lir.¹ Bunun için **3D**, olarak da geçen *Dik-kat, Dinleme ve Duyarlılıkla yaklaşmamız* gereken insan haklarını yaşama geçirmek için mücadele ederiz. İşe yeni başlayan ve deneyimli çalışanlar ve yöneticiler için politika belgeleri hazırlar, okutur, imzalatırız, işyerinde insan haklarına dayalı demokratik bir kültür oluşturmaya çaba gösteririz.

Ancak şunun da farkındayız; evde, işyerinde, sokakta çatışma ve gerilim yaratan bu olaylara rastlarız, özellikle birbirini dinleme, anlama ve ortak çözüm arama olan demokratik kültürün gelişmediği ortamlarda, şiddet dilinin yaygın olduğu toplumlarda. Hedeftekiler genellikle görece güçsüz insanlar olurlar, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine maruz kalan kadınlar, nefret söylemine maruz kalan cinsel kimlikler, göçmenler, farklı etnik kimlikler ve farklı inançtan, ırktan ve renkten insanlar, yaşlılar, gençler, engelliler olurlar. Bu yaşananların şiddeti arttığında, işyerinde mobbing ve ayrımcılık kavramıyla hızla buluşabilir.

Farklı Katmanlar İçinde Yaşıyoruz!

Zaman zaman yalnız kalmak istesek de toplumsal bir varlığız! Evde, okulda, sokakta, kafelerde, marketlerde, mağazalarda, üniversitede, kamu ve özel işyerlerinde diğer insanların emeğine, insani güç ve yetilerine gereksinme duyarız. Sabahları enerjik bir sesin “Günaydın!” demesiyle kendimizi iyi hissederiz. Sokakta, trafikte birbirine yol veren özenli insanlar olduğunda kendimizi güvenli ve rahat bir iklimin içinde buluruz. İşyerinde, “merhaba” diyerek çalışma arkadaşlarına cevap veren insanlar nazik, özenli ve onurlu bir yaşamın ilk adımlarını atarlar. Bu davranışlar, nitelikli bir iletişimin ilk hareketleridir. Bunlar saniyeler, dakikalar, saatler, günler, haftalar, aylar ve yıllardan oluşan yaşam süresi içinde neyi yapıp neyi yapmayacağımız hakkında incelelikle düşünmemiz gereken günlük yaşam pratikleridir.

Düşünürün dediği gibi, eşitlik, özgürlük, adalet, incelik gibi toplumsal davranışlar konusunda, bir bireyin (bedenin) henüz ne yapabileceğini bilmiyoruz. Günlük yaşam içinde düşünce eylemlerimiz, farkında olmasak da olmasak da çok sayıda arka planın önünde gerçekleşiyor. Yani bir sahnedeyiz ve arkamızda bizi geliştiren (ileriye iten, ilerlemeci) ve/veya geriletan (tutan, tutucu) çok sayıda sahne vardır, bunlara katmanlar diyelim. Yani bizler çok sayıda katmanın (dilimler) önünde hareket ederiz.

İnsan olarak düşünme ve eylemlerimiz, içinde yaşadığımız ülke, şehir, mahalle ve sokak katmanlarının önünde gerçekleşir. Örneğin, geleneksel/muhafazakâr bir mahallede oturuyorsak sabah giyeceğimiz giysiler, hal ve hareketlerimiz farklı olabilir, görece modern bir mahallede yaşıyorsak farklılaşabilir. Giyinme özgürlüğünün kısıtlandığı İran’dan ya da Afganistan’dan Türkiye’ye gelen kadınların hissettikleri özgürlüğü anlamaya çalışmak gerekir. Telefonu elimize alıp bir paylaşım yapmak istersek düşünce ve ifade özgürlüğünün artarak kısıtlandığı ülkemizde paylaşım yapamayabiliriz. İşe giriş, işte yükselme, işten atılma ve benzeri uygulamalarda sosyal medya paylaşımları, girilecek işin, işin gerektirdiği niteliklere sahip olup olmamamızdan bağımsız olarak seçimde ayrımcılığın araçları olarak kullanılabilir. Sendika seçme özgürlüğümüz, baskıcı bir işyerinde bize yönelik psikolojik şiddet ve ayrımcılığı artırabilir. Ev ile iş ya da okul arasında gidilip gelinen mekanlar ve ziyaret zamanları bu arka plan katmanlarından çok etkilenir.

Psikolojik şiddet algısı ve taciz algısı da içinde yaşadığımız katmanlardan büyük ölçüde etkilenir. Şiddet sarmalının güçlü, fiziksel şiddetin yoğun olduğu mahallelerde sözlü taciz ciddiye bile alınmayabilir. Fiziksel şiddete maruz kalanlar, “bu da ne ki?” diyebilir. Ancak psikolojik şiddet ve taciz ve tacizle mücadele duyarlığının geliştiği sokakta, mahallede, işyerinde fiziksel şiddetin yerini daha sinsî biçimde

1 KÜYEREL (2017) İbrahim Ö. Kaboğlu “İnsan Hakları: “Düşünce” Evrensel, “Uygulama” Yerel. Demokratik Kazanımlar Nasıl Kurumsallaşır? KÜYEREL Düşünce Enstitüsü.

psikolojik şiddet doldurabilir ve bu şiddete karşı mücadele de başlar kuşkusuz. Evde, işyerinde, sokakta kullandığımız, buyurgan cinsiyetçi dil (siyah alan) ile nezaketi önemseyen ve eşitlikçi ve dayanışmacı dil (beyaz alan) arasında sayısız gri nokta bulunur. Bizim duyarlık düzeyimiz/ derecemiz bize uygulandığını düşündüğümüz psikolojik şiddetin ve tacizin türünü, düzeyini (yani derecesini) hangi gri noktada gerçekleştiğini belirler. Bize uygulanan şiddet, bizim benliğimizi² algılama düzeyimizden ve çevresel etkenlerden çok etkilenir. Pek çok Yargıtay davaları ve kararlarında şiddetin derecesini anlamaya dönük bir çaba vardır. Ancak yargıçlar da çeşitli katmanların temsilcisi olarak karar verirler.

Buyurgan ve Cinsiyetçi Bir Dile Karşı Özenli Bir Dil ve İletişim

11 Ekim Dünya Kız Çocukları Gününde bir paylaşım gördük. Şöyle diyordu kadın arkadaşımız:

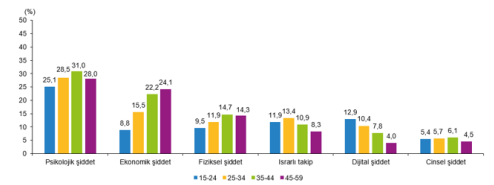
“Bir kızım oldu. Bu hayatın bana en güzel armağanı! Şiddetsiz bir dünyada yaşamasını istiyorum. Umarım bu 25 Kasım'da sesimizi yükseltir şiddetsiz dünyanın kapısını aralarız. 25 Kasım'da kadının örgütlü mücadelesiyle şiddetsiz bir dünyanın kapısını aralamak dileğiyle...”

Bu oldukça kısaca ifade edilmiş sözlerin sahibi kadın, eşitlik, özgürlük ve adalet ilkeleri doğrultusunda dünyayı anlama ve anlamlandırmada oldukça büyük bir mesafe kat etmiş biri olmalı. “Kocadır döver de sever de!” diyebilen görece güçsüz, bu nedenle çaresiz, desteğe gereksinme duyan sıklıkla şiddete maruz kalan başka bir kadın da farklı bir katmanlaşmanın, insani oluşun içinden geçmiştir. Yukarıdaki cümleleri ifade eden kadının dili özenli,

ezilen cinsiyet olan kız çocuklarına yönelik duyarlılığı oldukça yüksek. Seçtiği sözcükler, birlikte çalışmayı öğrenmiş ve örgütlü mücadeleye inanmış biri olduğu izlenimini veriyor. 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Gününün önemini öğrenmiş ve o günün, o haftanın hatta ayın bu duyarlılıkla geçmesini talep etmektedir.

TÜİK'in Yeni Bir Araştırması!

Bu girişten sonra bazı bilgilerimizi tazeleyelim. Şiddet, kız ve oğlan çocuklarının yanı sıra tüm insanlığı etkileyen yıkıcı bir sorun olmayı sürdürüyor. **25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü** yaklaşıyor. Türkiye İstatistik Kurumu'nun yeni yayımladığı **Türkiye Kadına Yönelik Şiddet Araştırması (2024)** araştırması da bu sorunun altını çiziyor.³ Yaşamının herhangi bir döneminde kadınların %28,2'sinin psikolojik, %18,3'ünün ekonomik, %12,8'inin ise fiziksel şiddete uğradığı ortaya çıkıyor. Psikolojik şiddetin kadınlarca artarak hissedildiğini ve farkında olunduğunu gösteriyor. Diğer şiddet türleri de fiziksel şiddet, cinsel şiddet, ekonomik şiddet, dijital şiddet ve ısrarlı takip de yaşamımızdan silip süpürüp atamadığımız şiddet türü olarak yaşanıyor, bunu anlıyoruz rakamlardan.



Yaşamının herhangi bir döneminde psikolojik şiddete maruz kalan kadınların

² Benlik kavramı kişinin kendisi hakkında bildikleri, başkalarının kişiye ilişkin görüşlerinden kişiye yansıyanlar ve kişinin kendine ilişkin değerlendirmelerinden elde edilir. Çoğu zaman bu bilgiler ve değerlendirmeler çevreden hazır alınır. Benlik kavramının oluşumunda, başkalarının kişiye yansıttığı özellikler, kişinin kendisi hakkındaki gözlemlerinden elde ettiği bilgiler gibi etkili olur. Kişi kendisi hakkında sıklıkla söylenen şeyleri benliğinin parçaları olarak görür ve ifade eder. Çoğu zaman da benlik kavramına uygun davranmaya çalışır. Kişinin kendi gözlem, duygu ve düşüncelerinden elde ettiği benlik, bazen çevreden empoze edilen benlik(ler)le çelişir. Bu durumda iç çatışmalar yaşanır. İç çatışmalar, yanlışlı benlik tanımları ve düşük benlik değeri sosyal etkileşimde önemli sorun kaynaklarıdır (Cüceloğlu, 1997). <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/67626>

³ <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turkiye-Kadina-Yonelik-Siddet-Arastirmasi-2024-57940>

TEZ-KOOP-İŞ Sendikası

%34'ünün özel sektörde; %31,9'unun ise kamu sektöründe çalıştığı görülüyor. Ekonomik şiddete maruz kalan kadınların ise %21,1'i özel sektörde; %10,6'sı ise kamu sektöründe çalışıyor.

TÜİK'in araştırma sonuçlarına göre psikolojik şiddetle karşılaşma oranının daha yüksek olması ve işyerlerinde sıkça dilendiriliyor olması, kadınlara yönelen boyutları daha yüksekken tüm emekçileri kapsaması, bu şiddet türünün anlaşılmasını ve buna uygun bir mücadele yürütülmesini gerektiriyor. Çünkü psikolojik şiddet ve taciz (mobbing) gündelik yaşamın kıvrımları içinde sinsice yuvalanan ve çalışma barışını çok olumsuz etkileyen bir şiddet türü.

Tez-Koop-İş'in tüm birimlerinde ve üyelerin işyerlerinde şiddet ve taciz konusunda farkındalık yaratmak amacıyla işvereni de sürece dahil edecek eğitim programlarını düzenlemesi, işyerinde şiddet ve tacizle mücadele etmek için ne tür politikalar uygulanacağını belirlenmesi, işyerinde şiddet ve taciz sorunlarına sendika olarak nasıl cevap üretilebileceğinin ortaya konması ve ILO ile nasıl bir iş birliği yapılabileceği hakkında politika üretmemiz gerekiyor.

Olumsuz Bir Örnek!

Bir sabah işyerinize gelirsiniz...⁴

"...Tıpkı önceki gün gibi, önceki birçok gün gibi, ama o sabah havada yeni bir şey vardır, alışılmadık, belirsiz bir düşmanlık. Belki de düşüncelerine dalmış olan patronunuz koridorda size merhaba dememiştir; belki de iş arkadaşlarınız sizi kahve içmeye davet etmemiştir. Ne garip, normalde sizi çağırırlar!

Belki de aşağıdaki sekreterdir, seni görüp arkadaşının kulağına bir şeyler fısıldayan, nedenini merak ediyorsun... Belki de hiçbir anlamı yoktur, sadece bir tesadüftür ve yarın her şey normale dönecektir.

Ama belki de seninle iş ortamının arasındaki ilişkilerde bir şeyler bozulmuştur. Belki biri sana karşı cephe almaya, seni izole etmeye, gruptan dışlamaya karar vermiştir ve o günden itibaren iş yerinde her şey yavaş yavaş değişmeye, kötüye gitmeye başlamıştır.

Bu, görünüşte birbiriyle ilgisiz olayların zinciri gibi görünse de, aslında kesin ve aşamalı bir stratejiyi gizlemektedir. Başlangıçta tehdit gizli ve dolaylıdır, imalar, bakışlar ve sözlerden oluşur. İlk başta bunları kavramak, anlamak ve tanımlamak zordur. Ancak kısa süre sonra tehdit giderek daha açık ve şiddetli hale gelir. Geri dönüşü olmayan bir durum gibi görünür. Ve kim olursanız olun, kendinizi çok yalnız hissedersiniz: dünyanın her yerinden milyonlarca insanın aynı tuzağa düştüğünü bilmezsiniz. Bunun giderek daha ciddi, daha yaygın hale gelen ve henüz pek bilinmeyen bir toplumsal kötülük olduğunun farkında değilsinizdir. Bunun kesin bir adı vardır: mobbing."

Kavramlar Üzerine Düşünelim!

Psikolojik şiddet, psikolojik taciz ve mobbing birbirine çok yakın anlamlar taşır ama bu kavramlar, kapsamaları ve bağlamları bakımından farklıdır. Bu kavramların farklarını açık ve sistemli biçimde özetleyelim. Psikolojik şiddet, bir kişiye sözel, duygusal veya davranışsal yollarla zarar verme, onu küçültme, değersizleştirme, korkutma veya kontrol etme davranışlarının tümüdür. Örneğin kişinin sürekli eleştirilmesi, aşağılanması, alay edilmesi; görmezden gelinmesi veya dışlanması, bağımlı hale getirilmesi ya da korkutulmasıdır. Ailede, okulda, işyerinde, sokakta ve diğer toplumsal ilişkilerde görülebilir. Yani psikolojik şiddet oldukça en geniş bir kavramdır. Fail yaptığının farkında olabilir ya da olmayabilir. Davranışının sonuçları kendine dönmezse açtığı yaranın farkında değildir. Farkındalığın en önemli belirtisi, aynı davranışı güçlü

⁴ WHO. Raising Awareness of Psychological Harassment at Work. <https://www.who.int/publications/item/9241590521>, Erişim Tarihi: 20 Ekim 2025.

TEZ-KOOP-İŞ Sendikası

konumdaki birine, bir yabancıya, eve gelen konuğa yapmaması, yapmamasıdır. Uyguladığı şiddetin düzeyi karşısındaki kişinin gücüne göre farklılaşır. Eşine ve çocuklarına fiziksel şiddet uygulayan erkeklerin komşuları tarafından nazik ve yardımsever ilgili biri olarak anlatıldığı örnekler vardır.

Psikolojik Taciz (İstismar Boyutu), bir kişiye sistemli biçimde yapılan sözlü, duygusal veya sosyal istismar davranışıdır. Taciz, genellikle bir güç dengesizliği içerir: güçlü olan, zayıf konumdaki kişiye zarar verir. Örneğin, küçük düşürücü sözler, tehditler, sürekli olumsuz imalar, sosyal olarak itibarsızlaştırma. Taciz, kişinin onuruna ve ruhsal bütünlüğüne yönelik saldırdır. Ancak mobbing gibi sadece işyerinde olmaz; evde, okulda, üniversitede, sokakta, sosyal medyada da görülebilir.

Mobbing (yıldırma) önce de söz ettiğimiz gibi, işyerinde ve gündelik yaşam içinde dile özensizce dolanmış sözcüklerden birisidir. İşyerinde her ihmal ve her kötü muamele mobbing olarak adlandırılmaya başlamıştır. Görülen kötü muameleye, hakaretlere, saldırılara, kişilik haklarına saldırı, nezaketsizlik yerine mobbing denildiğinde sanki daha etkili ve kapsamlı bir hukuki korumaya kavuşulacağı inancı oluşmuştur.⁵

İşyerinde psikolojik şiddet ve taciz, işyerinde bir çalışanın, genellikle yöneticiler veya çalışma arkadaşları tarafından sistemli, kasıtlı ve uzun süreli psikolojik baskıya uğratılmasıdır. Bu baskının amacı, kişiyi yıldırma, dışlamak, işten ayrılmaya zorlamak veya itibarını zedelemektir. Kişi sürekli görev dışı bırakılır, toplantılarda küçük düşürülür, bilgi saklanır veya yanlış yönlendirilir, hakkında söylenti çıkarılır, yalnızlaştırılır vb. Mobbing, psikolojik tacizin iş yaşamındaki özel biçimidir. Yani mobbing her zaman bir kurumsal ortamda ve sistematik biçimde gerçekleşir.

Mobbing, işyerinde gerçekleşmelidir. Bir

hiyerarşi içerisinde uygulanmak zorunda değildir. Mobbing tek bir defa yapılan rastgele bir saldırı değildir. İşyerinde işçiye yapılan, işçinin işini, hatta sağlığını tehlikeye atan her davranış da mobbing değildir. Sistemli ve sürekli bir şekilde tekrarlanmalıdır. Kasıtlı olarak işyerinde psikolojik yıldırma, kişiyi uzaklaştırma amacı gütmelidir. Her zaman çok açık olmayabilir.⁶



Kaynak: ÇSGB. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi. <https://www.csqb.gov.tr/Media/iyw/qimb/isyerlerinde-psikolojik-taciz-mobbing-bilgilendirme-rehberi-2017.pdf>. Erişim tarihi: 2 Kasım 2025.

Kavramın Türkçe karşılığı olarak kullanılan yıldırma ise anlamı daha çok ifade ediyor. "Yıldım artık!" diyen bir işçinin sözlerinden uzun süreli bir şiddet ve saldırıyı kast ettiğini anlarız. Mobbingde hedef seçilmiş biri/birileri vardır. Mobbing, bir kişi ya da grup tarafından çeşitli gerekçeler üreterek hedef seçilen kişinin, kendisini değersiz, aşağılanmış hissetmesi, grubun iktidarına biat etmesi için sistemli bir şekilde gerçekleştirilen amaca uygun her türlü söz ve davranışlardır.

⁵ Murat Özveri. "İşçinin İş İlişkisinde Kişilik Haklarının Korunması: Mobbing ve Yargı Kararları" <http://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/80237/1364605>, Erişim tarihi: 2 Kasım 2025.

⁶ <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/80237/1364605>, Erişim tarihi: 2 Kasım 2025.

Çizelge 1

Psikolojik Şiddet, Psikolojik Taciz ve Mobbing Arasındaki Farklar

Çizelge 1'de kavramlar arasındaki farklar ifade ediliyor. Yaşanılan istenmeyen olay/ olaylar dizisinin kapsamı, geçtiği mekân, zamansal sıklık (süreklilik) ve failin uyguladığı psikolojik şiddetin mağdur tarafından algılanan düzeyine göre bir kavramdan diğerine geçiş söz konusu olmaktadır.

Özellik	Psikolojik Şiddet	Psikolojik Taciz	Mobbing
Kapsam	En geniş/tüm ilişkilerde	Her ortamda olabilir	Sadece işyerinde
Süreklilik	Tekil veya sürekli olabilir	Genellikle sürekli olur	Uzun süreli ve sistematik
Amaç	Denetlemek, korkutmak, küçültmek	Kişiyi aşağılamak, yıldırımak	Kişiyi işten uzaklaştırmak ve yıldırımak
Fail-Mağdur İlişkisi	Herkes olabilir (aile, arkadaş, eş vb)	Genellikle güçlü konum-zayıf konum ilişkisi	Çalışan yönetici/çalışan-çalışan ilişkisi
Türkiye'de Yasal Dayanağı	Türk Ceza Kanunu 96, 125, 106, 123, 6284 Sayılı Kanun	Türk Ceza Kanunu 105 (Cinsel taciz), 4857 İş Kanunu 24-25, 123.	Türk Borçlar Kanunu 417, İş Kanunu 24-25, TCK 105/125.
Uluslararası Dayanaklar	ILO 190 İstanbul Sözleşmesi	ILO 190 İstanbul Sözleşmesi	ILO 190 İstanbul Sözleşmesi

Not: Yasalar ve yarılarında yazılan maddelere arama motorları yoluyla ulaşılabilir.

Çizelge 2

Psikolojik Şiddet ve Tacize Önlemeye Yönelik Yasalardan Bazı Maddeler

KANUNLAR	MADDELER
İş Kanunu	<p>Madde 24-İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı</p> <p>II. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:</p> <p>...</p> <p>b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.</p> <p>c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendiren, 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.</p> <p>d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.</p> <p>...</p>
	<p>Madde 25</p> <p>İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı</p> <p>...</p> <p>b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.</p> <p>c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.</p>

Türk Borçlar Kanunu	<p>IV. İşçinin kişiliğinin korunması</p> <p>MADDE 417- İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemele-ri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.</p> <p>İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.</p> <p>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.</p>
Türk Ceza Kanunu (TCK)	<p>Eziyet</p> <p>Madde 96- (1) Bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.</p> <p>Hakaret</p> <p>Madde 125- (1) Bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte so-mut bir fiil veya olgu isnat eden (...)^[55] veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve say-gınlığına saldıran kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. Mağdurun şikayetine hakaretin cezalandırılabilmesi için fiilin en az üç kişiyle ihtilat ederek işlenmesi gerekir.</p> <p>Tehdit</p> <p>Madde 106- (1) Bir başkasını, kendisinin veya yakınının hayatına, vücut veya cinsel do-kunulmazlığına yönelik bir saldırı gerçekleştireceğinden bahisle tehdit eden kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (Ek cümle:12/5/2022-7406/6 md.) Bu suçun ka-dına karşı işlenmesi hâlinde cezanın alt sınırı dokuz aydan az olamaz. Malvarlığı itibarıyla büyük bir zarara uğratacağından veya sair bir kötülük edeceğinden bahisle tehditte ise, mağ-durun şikayeti üzerine, iki aydan altı aya kadar hapis veya adli para cezasına hükmolunur.</p> <p>Çalışma İhlali</p> <p>Madde 117- (1) Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikayeti halinde, altı aydan iki yıla kadar ha-pis veya adli para cezası verilir.</p> <p>(2) Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sövmek suretiyle kişi veya kişileri ücret-siz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşulları-na tabi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verilir.</p> <p>(3) Yukarıdaki fıkrada belirtilen durumlara düşürmek üzere bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden diğer bir yere nakleden kişiye de aynı ceza verilir.</p> <p>(4) Cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir.</p> <p>Israrlı takip</p> <p>MADDE 123/A- (Ek:12/5/2022-7406/8 md.)</p> <p>(1) Israrlı bir şekilde; fiziken takip etmek ya da haberleşme ve iletişim araçlarını, bili-şim sistemlerini veya üçüncü kişileri kullanarak temas kurmaya çalışmak suretiyle bir kimse üzerinde ciddi bir huzursuzluk oluşmasına ya da kendisinin veya yakınlarından birinin gü-venliğinden endişe duymasına neden olan faile altı aydan iki yıla kadar hapis cezası verilir.</p>

İşyerlerinde Somut Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları

Bir işyerinde görülebilecek psikolojik taciz davranışlarının neler olduğu, kültürel özelliklere ve işyerlerinin özelliklerine göre farklılık göstermektedir. Literatürde, psikolojik taciz niteliğindeki davranışların neler olduğu konusunda ortak bir tanımlama bulunmamakla birlikte yapılan çalışmalarda bu davranışların farklı şekillerde gruplandırılabilceği öngörülmektedir. Leymann'ın beş grupta toplayıp tanımladığı farklı psikolojik taciz davranışları şu şekilde sıralanmaktadır⁷

Çizelge 3 İşyerinde Psikolojik Taciz Türleri

1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	5. Grup
Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek	Sosyal İlişkilere Saldırılar	Kişinin İtibarına Saldırılar	Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırılar	Kişinin Sağlığına Dokunan Saldırılar
<p>Yöneticinin kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.</p> <p>Sözünüz sürekli kesilir.</p> <p>Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.</p> <p>Yüzünüze bağırlı ve yüksek sesle azarlanırsınız.</p> <p>Yaptığınız iş sürekli eleştirilir.</p> <p>Özel yaşamınız sürekli eleştirilir.</p> <p>Telefonla rahatsız ediliyorsunuz.</p> <p>Sözlü ve yazılı tehditler alırsınız.</p> <p>Jestler ve bakışlar yoluyla ilişki reddedilir.</p> <p>İmalar yoluyla ilişki reddedilir.</p>	<p>Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar.</p> <p>Başkalarıyla konuşmanız engellenir.</p> <p>Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir.</p> <p>İş arkadaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır.</p> <p>Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır.</p>	<p>İnsanlar arkanızdan olumsuz konuşur.</p> <p>Asılsız söylentiler ortada dolaşır.</p> <p>Gülünç durumlara düşürülürsünüz.</p> <p>Psikolojik değerlendirme geçirmeniz için size baskı yapılır.</p> <p>Bir özrünüze alay edilir.</p> <p>Sizi gülünç duruma düşürmek için yürüyüş, ses ve jestleriniz taklit edilir.</p> <p>Dini ve siyasi görüşünüze alay edilir.</p> <p>Özel yaşamınızla alay edilir.</p> <p>Milliyetinizle alay edilir.</p> <p>Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız.</p> <p>Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır.</p> <p>Kararlarınızı sürekli sorgulanır.</p> <p>Alçaltıcı isimlerle anılırsınız.</p> <p>Cinsel imalar yapılır.</p>	<p>Sizin için hiçbir özel görev yoktur.</p> <p>Size verilen işler geri alınır, kendinize yeni bir iş bile yaratamazsınız.</p> <p>Sürdürmeniz için size anlamsız işler verilir.</p> <p>Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir.</p> <p>İşiniz sürekli değiştirilir.</p> <p>Özgüveninizi etkileyecek işler verilir.</p> <p>İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir.</p> <p>Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur.</p> <p>Evinize ya da işyerinize zarar verilir.</p>	<p>Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız.</p> <p>Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.</p> <p>Gözünüzü korutmak için hafif şiddet uygulanır.</p> <p>Fiziksel zarar verilir.</p> <p>Doğrudan cinsel tacizde bulunulur.</p>

⁷ ÇSGB. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi. <https://www.csqb.gov.tr/Media/iyw/qimb/isyerlerinde-psikolojik-taciz-mobbing-bilgilendirme-rehberi-2017.pdf>, Erişim tarihi: 2 Kasım 2025.

Taciz ve Zorbalığı Güçlendiren İşyeri Koşulları

Psikolojik Şiddet ve Tacize yol açan koşulları öğrenmek, bunları önlemek üzere sendikaları çalışma sürecine daha dikkatli gözlerle bakmaya yönlendirir. ILO'nun Şiddet ve Tacizden Arındırılmış Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları adlı raporu ufuk açıcudur⁸:

Rol Netliği: Bireylerin işyerindeki rolle ilgili sorunlar vardır. Bunlar arasında rol belirsizliği (bireylerin iş sorumlulukları ve yetki dereceleri belirsiz olduğunda) ve rol çatışması (bireyler uyumsuz rol beklentileriyle karşı karşıya kaldıklarında veya belirli bir rol için beklentilerin ne olduğu konusunda anlaşamadıklarında veya görevleri belirsiz, çok zor veya hoş olmayan olduğu için beklentileri karşılamakta zorlandıklarında şiddet ve tacizle karşılaşma olasılığı artabilir.

Görev Tanımı: Taciz veya zorbalık davranışları, çalışanların aktif olarak meşgul olmadıkları veya 'boş zamanları' olan işlerde, hayal kırıklığını dışa vurma veya sıkıntıyı giderme yolu haline tekrarlı veya düşük yoğunluklu görevleri içerebilir.

İşyeri İlişkileri: İşyerinde aşırı veya uygunsuz eleştiri veya dışlama, kişilerarası çatışma ve diğer olumsuz etkileşimler, yöneticiden ve ekip üyelerinden destek alamama ve düzenli geri bildirim ve iletişim eksikliği gibi faktörler, zorbalık, şiddet ve cinsel taciz gibi olumsuz davranışlar için risk faktörleridir. Buna karşılık, zayıf kişilerarası ilişkiler iş tatminini, motivasyonu ve kurumsal bağlılığı zayıflatır ve önemli masraflara yol açabilir.

Liderlik Stilleri: Otokratik ve serbest piyasa liderlik stilleri, işyerinde şiddet ve taciz için risk faktörleridir. Otokratik liderlik, katı ve yönlendirici, esnek olmayan ve karar verme sürecine çalışanların katılımını reddeden bir liderlik yaklaşımı ile karakterize edilir. Serbest bırakıcı liderlik ise yetersiz denetim olması veya hiç

denetim olmaması, görev ve sorumlulukların astlara uygunsuz ve gayri resmi bir şekilde devredilmesi ve çalışanlara çok az rehberlik sağlanması veya hiç rehberlik sağlanmaması ile karakterize edilir.

Örgütsel Adalet: İşyeri politikalarının ve prosedürlerinin eksikliği veya tutarsız uygulanması, karar verme ve kaynak ve/veya iş dağılımında adaletsizlik ve/veya önyargı, ayrıca (iddia edilen) işyeri suistimali ve düşük performansın kötü yönetimi, hepsi işyeri zorbalığı ve tacizinin nedenleri ve/veya tezahürleri olabilir. Tacizle doğrudan bağlantılı diğer suistimal biçimleri, kariyer gelişimi ve işe alım prosedürleriyle ilgilidir. Bu, seçim ve terfi kriterleri net ve doğru bir şekilde iletilmediğinde veya bu kriterler belirli grupları orantısız bir şekilde dışladığında ortaya çıkabilir.

Örgütsel Değişim Yönetimi: Örgütsel değişim, diğerlerinin yanı sıra, önemli teknolojik değişim, örgütsel yeniden yapılandırma / küçülme, çalışma yöntemlerinde değişiklikler, dış kaynak kullanımı (iş ve işlevlerin) ve denetçi/yönetici değişikliklerini içerebilir. Bu ayarlama, artan iş baskısına eklenerek, psikososyal riskleri artırmakta - ve özellikle değişim hakkında çok az danışma yapıldığında ve geçiş dönemlerinde çalışanlara yeterli pratik destek sağlanmadığında, işyerinde daha yüksek düzeyde stres ve tacize yol açabilir. Bütçe kesintileri, mali ve diğer örgütsel ve siyasi reform baskıları da iş ve kariyer güvensizliğini yoğunlaştırabilir ve örgütler içindeki "sorumluluk atma ve suçlama" tavırları geliştirebilir.

Fiziksel Çalışma Ortamı: İş ekipmanlarının ve tesislerinin tasarımı ve bakımı ile tehlikeli maddelere maruz kalma; hem çalışanların stres deneyimlerini hem de psikolojik ve fiziksel sağlıklarını etkileyebilir. Fiziksel çalışma ortamı ayrıca işyerinde şiddet ve taciz riskine katkıda bulunabilir. Örneğin, para ve değerli eşyaların sık sık bulundurulduğu veya transfer edil-

8 ILO. (2020) Safe and healthy working environments free from violence and harassment. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40oprotrav/%40safework/documents/publication/wcms_751832.pdf, Erişim Tarihi: 2 Kasım 2025.

TEZ-KOOP-İŞ Sendikası

diği işlerde, yetersiz güvenlik üçüncü şahıslar tarafından şiddet riskini artırabilir. "Yetersiz aydınlatma, yetersiz havalandırma [ve] gürültü" gibi faktörler de şiddet riskine katkıda bulunabilir.

Mağazalar ve marketler gibi, üçüncü şahıslarla sık sık etkileşimde bulunan meslekler için, fiziksel çalışma ortamı, çalışanları potansiyel olarak saldırgan müşterilerden korumak için tasarlanmalıdır. Savunmasız durumdaki çalışanlar arasında, işyeri normlarına veya toplumsal stereotiplere uymayanlar veya etnik köken, din, engellilik, yaş, siyasi görüş, cinsiyet, cinsel yönelim, HIV durumu, ulusal veya sosyal köken veya bağlantıları (örneğin, sendika üyesi ve sendika üyesi olmayanlar) nedeniyle azınlıkta olanlar yer alabilir. Örneğin, genç çalışanlar işyerindeki haklarının kapsamını anlamayabilir ve işyeri kültürü, iş deneyimlerinin eksikliği veya istihdamlarının güvencesizliği nedeniyle konuşmaktan çekinmelerine neden olabilir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Erkeklerle kıyasla kadınlar, birçok toplumda yaygın olan eşitsiz cinsiyet ilişkileri nedeniyle işle ilgili şiddet ve taciz riskine daha fazla maruz kalabilirler. Özellikle bazı kadın grupları, cinsel şiddet ve tacize karşı daha savunmasız olma eğilimindedir. Bunlar arasında kızlar ve genç kadınlar, ev işçileri, iş güvenliği az olan kadınlar, göçmen kadınlar ve erkeklerin hâkim olduğu mesleklerde çalışan kadınlar ve daha genel olarak, çok sayıda kadının az sayıda erkek tarafından denetlendiği durumlar sayılabilir. Örneğin, şiddet ve taciz, çok sayıda genç, deneyimsiz, kırsal bölgelerden gelen göçmen kadın işçinin az sayıda erkeğin denetimi altında çalıştığı, yüksek üretim baskısı ve istismarcı işyeri uygula-

malarının olduğu yoğun emek gerektiren imalat sektörlerinde (giyim, tekstil, elektronik vb.) yaygın olarak görülmektedir.

Kültürel Farklılıklar ve Dil Farklılıkları: "Farklı kültürlerden veya etnik kimliklerden kişilerin işyerine yakın zamanda akın ettiği durumlarda veya işyerinde farklı kültürlerden gelen önemli sayıda çalışan bulunduğu durumlarda" ciddi iletişim sorunlarına yol açabilir. Kültürel yanlış anlamalar, zorbalık ve tacize dönüşebilir. Zorba davranışların sorgulanmadığı kültürler, personele bu tür davranışların kabul edilebilir veya hatta hoş görülebilir olduğu yönünde güçlü bir mesaj verebilir. Şiddeti tolere eden veya hatta haklı gören, örneğin çok otoriter yönetim biçimlerini kabul eden bir kültür, diğer şiddet biçimlerini de teşvik edecektir. Liderler ve yöneticiler, "kabul edilebilir davranışları, genellikle rol model olma, ödüllendirme, belirli davranışları görmezden gelme ve cezalandırma yoluyla, çoğu zaman örtük olarak tanımladıkları için, çalışma ortamının şekillenmesinde önemli bir rol oynarlar."

İşyerinde İşçinin Kişiliğinin Korunmasını İsteme Hakkı

İşyerinde işçinin kişiliğinin korunması ne demektir? "Kişilik değişmez midir ki korusun!" diye sorabiliriz. Hayat değişir, bizler değişir ve dönüşürüz, kişiliğimiz de bu süreçten etkilenir. İşyerindeki eğitimler ve sendikaların duyarlılık geliştirme çalışmaları işçilerin kimlik inşasını etkileyip dönüştürmek, eşitlik, özgürlük taleplerini güçlendirmek, adalet, demokrasi ve barış gibi kişilik örüntülerini de etkileyen değerlerin kazandırılmasını sağlamaya dönük çalışmalardır.

TEZ-KOOP-İŞ
Çalışma Barışının
GÜVENCESİDİR!

Kişilik, kişinin kendine özgü özelliklerinin bir birleşimidir. Kişilik, işçinin ve emekçinin günlük yaşamda kendine özgü düşünce ve eylemlerin oluşturduğu bir örüntüdür. Kişilik özellikleri, bireyi diğerlerinden ayırır ve farkını ortaya koyar, özgünlüğünü ifade eder. Kişiliğin oluşumunda hem kalıtımın ve hem de çevresel ve toplumsal etkenler etkili olur. Kişilik, toplumsal sınıfsal güç ilişkileri, cinsiyet, etnik köken, ırk, renk, sosyo-ekonomik düzey, yaş, engellilik durumu, dünya görüşü ve benzeri pek çok değişkenin etkisi altındadır. İnsan, sürekli oluş halindedir, kişi etkilen-diği süreç onun sabit bir kimliğinden söz etmek mümkün değildir. Bununla birlikte, birey düzeyinde ele alındığında belli bir zaman ve mekânda kişiliğin, kendi içinde tutarlı ve öngörülebilir bir yanı vardır.

Kişilik, **özdenetim** (çalışkan, hassas, dikkatli, sorumluluk sahibi olma, güvenilir ve bir şeyleri başarmak), **uyum** (başkalarına yardımda isteklilik, güven, affedici olma, alçak gönüllük dışı dönüklük), **nörotiklik** (anksiyet, depresyon, dürtü ve kırıl-ganlık, kendilerini kontrol etmede güçlük yaşama, duygularda aşırı değişiklik), **dışa dönüklük**, (kolayca arkadaş edinme eğiliminde olan, hevesli, enerjik, maceracı, konuşkan ve açık sözlü), **gelişime açıklık** (bireysel ve entelektüel merak, özgünlük, yaratıcılık, yenilik ve estetiğe ilişkin beğeni) gibi beş etken üzerinden açıklanabiliyor.⁹ İşyerinde çalışanlar, işyeri kültürünün içinde bu özelliklerini sergileyebildikleri gibi dönemsel olarak değişen tersine davranışlar içinde de bulunabilirler. Kişiler otoriter ve rekabetçi bir kültürün içinde farklı, demokratik ve dayanışmacı bir kültürün içinde farklı düşünce ve davranışlar sergileyebilirler.

Bu nedenle kişilik hakları dediğimizde, hak temelli bir yaklaşımı benimseyerek demokratik, dayanışmacı bir kültürün inşası için çaba gösteririz. Hukukta **kişilik hakları**, bireyin kendisini, kendi insani

güç ve yetenekleri doğrultusunda, kendi seçimleri ile gerçekleştirmesini sağlayan, kişinin kendisi olarak var olmasının güvencesi niteliğinde haklardır. Çok farklı kişiliğe sahip insanlar işyerlerinde ve öz örgütleri olan sendikalarda birlikte çalışmak zorundadır. Bu haklar Türk Medeni Yasası'nın (TMY) 23, 24 ve Türk Borçlar Yasası'nın (TBY) 58. maddeleriyle güvence altına alınmıştır. TMY'nin 23. maddesi uyarınca kişilik haklarından hakkın sahibinin vazgeçmesi bu haklardan feragat etmesi olanaklı değildir.¹⁰

İşçinin çalışma süreci içinde, zor ve rızaya dayalı işyeri dinamikleri işlese de **işverenin yönetim hakkı sınırsız bir hak değildir**. Bir yandan işverenin gözetim borcu diğer yandan işçinin kişilik hakları işverenin yönetim hakkını sınırlar. İşçinin kişiliğini koruma yükümlülüğü getiren TBK 417. maddesine göre; "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek" zorundadır. İşveren sadece saygı duymakla da yetinemez. İşverenin, işyerinde "dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni" sağlaması da gerekir. Bu madde işvereni "özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla" yükümlü kılmıştır.¹¹

Yaşanmış bir örnek üzerinden gidersek, Yargıtay'ın aldığı bir kararı paylaşmakta fayda vardır. Yargıtay HGK 25.09.2014 tarihli kararında işverenin işyerinde işçiye huzurlu ve güvenli bir çalışma ortamı yaratmak zorunda olduğunu şu sözlerle vurgulamıştır¹²:

"...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 gerek-

9 İlhan Çiçek, Kişilik Ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri: Kuramsal Bir Çerçeve* <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1177428>

10 Murat Özveri, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/80237/1364605>

11 A.g.e.

12 A.g.e.

li önlemleri almakla yükümlüdür” (Yar. HGK., E., 2012/9-1925, K.,2013/1407, T. 25.09.2014).²

“Kişisel haklar, kişinin kendi hür ve bağımsız varlığının bütünlüğünü sağlar. Hayat, beden ve ruh tamlığı, vicdan, düşünce ve ekonomik çalışma özgürlüğü, servet, haysiyet ve itibar, ün, ad, sır ve resim hep kişisel varlıklardır. Şeref ve haysiyet, dahil olduğu toplumun gerekli saydığı ahlaki niteliklere sahip olduğu ya da böyle kabul edildiği için, kişiye verilen değeri ifade eder. Kişinin onuru, şerefi ve saygınlığı onun toplum içindeki tüm manevi değerlerden oluşur. Bunlar kişinin ahlaki değerleridir. Herkesin içinde yaşadığı toplumda ilişkiler kurduğu çevrelerde kişisel bir onuru ve şerefi ve saygınlığı vardır. Kişiyi küçük düşürmek, yanlış tanıtmak, gülünç ya da zor duruma sokmak, kişiye düşmanca bir ortam hazırlamak amacıyla yapılan davranışlar manevi değeri nasıl zedelerse, bir olayın aktarılması ya da olay veya kişinin eleştirilmesi de çok kez şeref ve saygınlığa, onura müdahale niteliğinde olabilir. Ancak bu müdahalenin haksız olması diğer bir deyimle hukuka aykırı bulunması gerekir.”(Yar. 7.HD.,E., 2014/14808, K., 2015/131, T. 20.01.2015)⁵

İşçinin kişilik haklarını korumanın ilk adımı bu haklara, öncelikle sendika üyelerinin, işçinin sahip çıkması ve kişilik hakları ihlal edildiğinde itiraz etmesidir. İşinin itirazının doğrudan veya dolaylı olarak işçiye zarar verecek bir sonuç doğurduğu durumlarda kişilik haklarının korunduğundan söz etmek de olanaklı değildir. İşçinin kişilik haklarına yapılan saldırıya itiraz etme hakkı ile kişilik haklarını koruması bu nedenle iç içe geçmiş durumdadır. Bu nedenle etkin bir iş hukukunun var olup olmadığının ölçütlerinden en önemlisi, işçinin itiraz hakkına getirilen güvencenin kapsamı ve getirdiği koruma düzeyidir.¹³

İşveren, işçinin kişilik haklarına dönük eylem ve işlemlerden sakınmak, işçinin kişilik haklarına saldırı olmayacak iş koşullarını işyerinde sağlamak zorundadır. Somut olarak, işçiye, diğer işçilerden, işveren vekillerinden, müşterilerden kısaca üçüncü kişilerden gelebilecek saldırılara karşı da etkili önlemler almak işverenin yükümlülüğü kapsamındadır.

Psikolojik Şiddet ve Tacizle Mücadele

İşyerinde şiddet ve taciz, dikkat, dinleme ve duyarlık geliştiren politika oluşturma ve bunu sağlayan bir kültür geliştirme ile geriletebilir. Neler yapılabileceği hakkında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün önerilerini dikkate alarak birlikte düşünelim.¹⁴

İşyerinde şiddet ve tacizle ilgili politika belgesi hazırlanmalı ve şiddet ve tacizin hoş görülmeceğini belirtmelidir. İşyerinde şiddet ve tacizi önleme programları oluşturulmalı ve uygunsa ölçülebilir hedefler belirlemelidir. Çalışanların ve işverenin hak ve sorumluluklarını belirtmelidir. Şikâyet ve soruşturma prosedürleri hakkında bilgi içermelidir. Şiddet ve taciz olaylarıyla ilgili tüm iç ve dış iletişimin gereken şekilde değerlendirileceğini ve uygun şekilde hareket edileceğini belirtmelidir; bireylerin mahremiyet hakkı ve gizlilik hakkını belirtmeli, (...) aynı zamanda çalışanların tüm tehlikelerden haberdar olma hakkını dengelemelidir ve işverenlerin, şiddet ve taciz olaylarına karşı önlemler almak için gerekli tüm adımları atmasını sağlamalıdır. Psikolojik şiddet ve tacizle mücadelede şikâyetçileri, mağdurları, tanıkları mağduriyet veya misillemeğe karşı korumak için önlemler alınmalıdır.¹⁵

Ayrıca, şiddet ve tacizle ilgili işyeri politikası aşağıdakileri de içerebilir. İşveren ve/veya üst yönetimin, işyerinde her türlü şiddet ve tacizi ve/veya üst yönetimin tüm işyeri şiddet ve taciz biçimlerini yönetme

¹³ A.g.e.

¹⁴ https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/publication/wcms_751832.pdf

¹⁵ A.g.e.

ve önleme ve bu amaçla uygun kaynakları sağlama taahhüdü olmalıdır. Gizliliği sağlamak ve şikayetçileri misilleme ve/veya mağduriyetten korumak için prosedürler hakkında bilgi sağlanmalıdır. Şikayetleri soruşturma ve çözme prosedürleri hakkında bilgi sağlanmalı ve şiddet içeren davranışların sonuçları hakkında açık bilgi dahil paylaşılmalıdır (fiziksel, psikolojik ve cinsel şiddet ile iç ve üçüncü taraf şiddeti dahil olmak üzere çeşitli işyeri şiddeti türlerinin tanımı ve örnekleri). Şiddet ve taciz mağdurlarına destek hizmetleri (örneğin danışmanlık) sağlama taahhüdü olmalıdır. Yönetici, çalışan, müşteri, bağımsız yüklenici ve işletmeyle ilişkisi olan herkese politikanın uygulanmasına ilişkin bir açıklama yapılmalıdır. İşçilere, yöneticilere, müşterilere, yüklenicilere veya işyerindeki diğer kişilere yönelik hiçbir tür ayrımcı veya taciz edici davranışın tolere edilmeyeceği ve ayrımcılık veya taciz davranışında bulunanların disiplin cezasına tabii tutulacağına dair bir beyan geçerli yasal gerekliliklere ilişkin bir beyan; ve politikanın izlenmesi ve gözden geçirilmesi için düzenlemeler olmalıdır.¹⁶

Böylece işyerinde şiddeti ve tacizi önleyici tedbirlerin geliştirileceği sürecin açıklaması; işyerinde yürütülen şiddet ve taciz önleme eğitimlerinin açıklaması; şiddet ve taciz riskleri hakkında bilgilerin çalışanlara iletileme yönteminin açıklaması; politika ayrıca, psikolojik şiddet, sözlü ve sözsüz tehditler ve taciz (cinsel taciz dahil), zorbalık ve ayrımcılık gibi ilgili faaliyetleri açıkça belirtmelidir. Son

olarak, politikanın etkili olabilmesi için kolayca erişilebilir olması ve tutarlı bir şekilde uygulanması gerekir. Politika, ilan panoları, internet ve ekip toplantıları aracılığıyla iletilmeli ve tanıtılmalıdır. Yöneticiler de politikayı çalışanlarıyla tartışmalıdır. Böylece yönetim ve çalışanlar arasında etkili iletişim kanallarının oluşturulması gerekir.

Veda Ederken...

Yaşamımızı sürdürmek için çalışmak zorundayız. İşyerini, insan onuruna yaraşır bir biçimde çalışabileceğimiz sosyal mekanlara dönüştürmede hem kamusal düzenlemelerin hem işveren ve yöneticilerin hem de bizim ve örgütlü olduğumuz sendikaların sorumlulukları vardır.

Çalışma süreci içinde, zor ve rızaya dayalı işyeri dinamikleri işlese de işverenin işçi üzerinde yönetim hakkı sınırsız bir hak değildir. İşyerleri hem insan haklarının saygı gördüğü hem de ihlal edildiği yerlere dönüşebilir. Psikolojik şiddet ve tacizin olmadığı işyerlerini hep birlikte oluşturabiliriz. Bu süreçte sendikaların, Tez-Koop-İŞ'in varlığı önemlidir. Araştırma bulguları sendikaların olduğu işyerlerinde şiddetin görece azaldığını ortaya koyuyor. Ekonomik ve sosyal haklarımızı geliştirmek ve güvenli ve sağlıklı işyerleri için örgütlenmek son derece önemlidir.

Güvenli ve sağlıklı bir işyerinde en kolayından başlayalım ve **dilimizi dönüştürelim**. Konuşurken düşünelim, dilimizle kimleri dışarıda bırakıyor ve yok sayıyoruz. Dışlayıcı değil, kapsayıcı bir dil kullanalım.

**Şiddete ve tacize karşı
TEZ-KOOP-İŞ'te
ÖRGÜTLENELİM!**

Mobbing Varsa İş Barışı Yoktur!

Dayanışma
Gösteri!

Psikolojik Şiddet ve
Tacize Sıfır Tolerans!

**İşyerinde Şiddete Karşı Üç Adım:
Dilini Dönüştür,
Örgütlen,
Dayanışma Göster!**

Mobbing Çürütür; Dayanışma İyileştirir.

ŞİDDETE

MOBBİNGE

AYRIMCILIĞA

EŞİTSİZLİĞE

**SIFIR
TOLERANS!**

