

Çalışma Yaşamında İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Bağlamında ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesinin Değerlendirilmesi¹

Seher DEMİRKAYA²

ORCID: 0000-0002-7512-0774

Ceyhan GÜLER³

ORCID: 0000-0001-8716-0960

Öz: ILO düzenlemelerinde şimdiye kadar çok defa atıfta bulunulmasına rağmen şiddet ve taciz konusu hiçbir ILO sözleşmesinin ana temasını oluşturmamıştır. Dolayısıyla 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi çalışma yaşamında şiddet ve taciz konusuna doğrudan odaklanan ilk özgün uluslararası düzenleme olması nedeniyle son derece önemlidir. Ayrıca Sözleşme, kişiler ve alanlar bakımından son derece geniş bir kapsama sahiptir. Sözleşme, kayıtlı veya kayıtdışı, özel veya kamuya ait tüm sektörlerde iş ve işle ilgili/bağlantılı yerlerde yaşanan şiddet ve taciz hallerine karşı çalışanlar ile diğer kişilere koruma sağlanmayı amaçlamaktadır. 190 sayılı Sözleşmenin amacı, kapsamı, konusu vb. konularda ulusal ve uluslararası alanda yapılmış çeşitli çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmada ise, 190 sayılı Sözleşme işçinin kişilik haklarının korunması bağlamında tartışmaya açılmaktadır. Çalışmada, ulusal hukuki düzenlemeler şiddet ve taciz kapsamında ele alınırken, mevcut ulusal düzenlemelerin 190 sayılı Sözleşme ile ne ölçüde uyumlu olduğu tartışılmaktadır. Böylece konu ve kapsam itibarıyla son derece geniş bir yapıya sahip olan 190 sayılı Sözleşme, belirli bir bağlamda, ulusal mevzuat açısından etraflica incelenmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: 190 sayılı ILO Sözleşmesi, İşçinin Kişilik Hakları, Şiddet ve Taciz, İşyerinde Şiddet ve Taciz, Eşitlik İlkesi, Ayrımcılık Yasası

¹ Bu çalışmanın hazırlanması sürecinde görüş, öneri ve eleştirileri ile konuya daha geniş bir açıdan bakmamızı sağlayan Sayın Hocamız Prof. Dr. Mesut Gülmez'e teşekkür ederiz.

² Arş. Grv. Dr. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

³ Arş. Grv. Dr. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Makale Geliş Tarihi: 07.04.2021 - Makale Kabul Tarihi:13.06.2021

Evaluation of ILO Convention No. 190 on Violence and Harassment in the Context of the Protection of Personal Rights of Workers in the Work-Life

Abstract: Violence and harassment has not been the main theme of any ILO convention, although it has been referred to many times in ILO documents. Therefore, the Violence and Harassment Convention No. 190 is extremely important as it is the first original international legal document focusing directly on violence and harassment in the workplace. In addition, the Convention has an extremely wide scope in terms of individuals and extents. In this parallel, the Convention aims to provide protection to employees against violence and harassment experienced in workplaces and work-related / related places in all sectors, whether formal or informal, private or public. There are various national and international studies on the Convention No. 190, which are related purpose, scope, subject etc. In this study, the Convention No. 190 is opened to discussion in the context of protecting the personal rights of the worker. The study discusses to what extent the current national regulations comply with Convention No. 190, while the national legal regulations are considered within the scope of violence and harassment. Thus, the Convention No. 190, which has an extremely wide structure in terms of subject and scope, was tried to be examined in detail in a specific context in accordance with the national legislation.

Key Words: C190 - Violence and Harassment Convention, Personal Rights of Workers, Violence and Harassment, Violence and Harassment in the Workplace, Principles on Equality, Prohibition of Discrimination

Giriş

Şiddet ve taciz, toplumsal açıdan her alanda ortaya çıkan önemli bir sorundur. Dünya genelinde, özellikle birçok dezavantajlı grubun toplumsal cinsiyet, din, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği, etnisite, engellilik vb. nedenlerle yoğun olarak şiddet ve tacize maruz kaldıkları görülmektedir. Bu doğrultuda şiddet ve taciz birçok temel insan hakkı ihlalini de neden olmaktadır. Dolayısıyla şiddet ve tacizle mücadele, temel insan haklarının korunması anlamında da önemli bir rol üstlenmektedir. Yaşam hakkı, insan onuruna ve haysiyetine saygı, işkenceye veya diğer zalimce insanlık dışı ve aşağılayıcı muamelelere veya cezalara maruz kalmama hakkı, mümkün olan en yüksek fiziki ve zihinsel sağlık standardına sahip olma hakkı, cinsiyet, ırk, etnik köken veya yaş dâhil olmak üzere herhangi bir statü nedeniyle kamusal veya özel alanda, ayrımcılık ve şiddete maruz kalmama hakkı, cinsel taciz, fiziksel istismar ve psikolojik şiddete maruz kalmama hakkı ve şiddet ve tacizden uzak bir çalışma hakkı, şiddet ve tacizle ilişkili temel insan haklarından bazılarıdır.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Kadınlara Karşı Şiddetin Kaldırılması Bildirgesi, Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, İnsan Hakları ve Temel Özgürlükleri Korumaya Dair Avrupa Sözleşmesi, İşkence ve İnsanlık Dışı veya Aşağılayıcı Muamele ve Cezayı Önleme Avrupa Sözleşmesi yukarıda değinilen temel hakları düzenleyen önemli belgeler arasındadır. Bahsedilen uluslararası belgeleri çoğunda şiddet ve tacizle ilişkili haklar, çalışma yaşamıyla sınırlı olmaksızın, oldukça geniş bir kapsamda ele alınmaktadır. Ancak bu belgeler arasında İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, çalışma hakkına ilişkin doğrudan düzenlemeleri; Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ise farklı kategorilerdeki birçok hakkın öznesi olarak çalışanları dikkate alması nedeniyle oldukça önemli bir yere sahiptir. Bunun yanında bahsedilen temel hakların korunması ve geliştirilmesi anlamında çok sayıda Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization – ILO) belgesi ve AB Direktifindeki hükümlerin öznesinin çalışanlar olduğu belirtilmelidir.

Temel insan hakları içinde yer alan çalışma hakkının etkin bir şekilde kullanılması noktasında işyerinde şiddet ve taciz ise farklı boyutlarda ele alınabilecek oldukça geniş bir konudur. Bu doğrultuda eşitlik ve ayrımcılık yasağı ilkesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği, adil ve barışçıl bir çalışma ortamının sağlanması, işçinin fiziki ve ruhsal bütünlüğünün gözetilmesi, çalışma barışının sağlanması, farklı meslek türlerine ve çalışma şekillerine göre değişiklik gösterebilen risk unsurlarının gözetilmesi işyerinde şiddet ve taciz konusunda dikkate alınabilecek unsurlar arasındadır. Belirtmek gerekir ki, tüm bu unsurların işçinin kişilik haklarının korunması bağlamında ele alınması, konunun/sorunun geniş bir kapsamda tartışılmasına da olanak tanımaktadır.

Bu çalışmada, ILO tarafından 2019 yılında kabul edilen 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesinin genel olarak değerlendirilmesi ve işçinin kişilik haklarının korunması bağlamında ulusal mevzuata uyumluluğunun sorgulanması tartışmaya açılmaktadır.

Çalışmanın ilk bölümünde işyerinde şiddet ve taciz, gerek uluslararası hukuki dayanaklara gerekse de ulusal mevzuata ilişkin somut ve anlaşılır bir temel oluşturulabilmesi açısından, geniş bir kavramsal çerçevede ele alınmaktadır. Ayrıca, kavramsal çerçeve ile hukuki dayanaklar arasında bir bağ ve bütünlük kurulabilmesi için işyerinde şiddet ve tacizin görünümleri farklı açılardan irdelenmektedir. Bununla birlikte uluslararası düzenlemeler üzerinden değerlendirilen işyerinde şiddet ve taciz olgusu, işçinin kişilik haklarının korunması açısından da dikkate alınmaktadır. Böylece, hem ulusal mevzuat kapsamındaki tartışmalar, hem de 190 sayılı ILO Sözleşmesinin kabul süreci bütüncül bir bağlama dayandırılmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde işyerindeki şiddet ve taciz konusu, işçinin kişilik haklarının korunması bağlamında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK), 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) ve 4857 sayılı İş Kanunu (İK)

hükümleri bakımından genel olarak değerlendirilmektedir. İşyerinde şiddet ve tacize ilişkin Türkiye'deki çalışma yaşamına ilişkin mevzuat, belirli bir açıdan ele alınarak, konuya ilişkin sorun ve önerilerin tespitinin de kolaylaştırılması amaçlanmaktadır.

Çalışmanın son bölümünde ise 190 sayılı Sözleşme ve 201 sayılı Tavsiye genel olarak değerlendirilirken, aynı zamanda Sözleşmenin kabulü halinde, işyerinde şiddet ve taciz konusunda çalışma yaşamına ilişkin ulusal düzenlemelerin Sözleşme hükümlerine uyumluluğu sorgulanmaktadır.

Çalışmanın yoğun olarak birincil kaynaklara dayanması, konunun gerek ulusal gerekse uluslararası alandaki güncel tartışmaları içinde barındırması, 190 sayılı Sözleşmeye ulusal düzenlemeler kapsamında spesifik bir pencereden yaklaşılması, henüz Türkiye tarafından kabul edilmemiş olan Sözleşmenin kabulü halinde alandaki mevcut düzenlemelerin değerlendirilmesi bu çalışmayı özgün hale getiren ve bağlamını güçlendiren unsurlar arasındadır. Ancak, Sözleşmenin henüz yürürlüğe girmemiş olması nedeniyle uluslararası alanda uygulamaya ilişkin eksikliklerin bulunması ve konuyla ilgili mevcut çalışmaların sınırlılığı ile ulusal mevzuatın kendine özgü yapısından kaynaklanan mevcut durum (Sözleşmenin kabulü halinde) Sözleşme hükümlerinin geliştirilmesini zorlaştırmakta, bu etkenler de çalışmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Söz konusu sınırlılıklara rağmen işyerinde şiddet ve tacizle mücadelenin önemi, konuya ilişkin mevcut ulusal düzenlemelerin uluslararası üst düzenlemelerle desteklenmesi ve geliştirilmesi ihtiyacı ve 190 sayılı Sözleşmenin uluslararası anlamda doğrudan işyerinde şiddet ve tacize odaklanan ilk özgün hukuki belge olması bu çalışmanın gerçekleştirilmesini ihtiyaç haline getirmiştir.

Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz

Şiddet ve tacizin, temel insan haklarına ilişkin oldukça geniş kapsamlı bir sorun olduğu dikkate alındığında, konunun kavramsal çerçevesinin netleştirilmesi önemli hale gelmektedir. Küresel düzeyde kabul gören somut bir şiddet ve taciz tanımının ortaya konulmasının zorluğu, sorunun çözümü ve tespitini de zorlaştırmaktadır. Şiddet ve tacizin son derece karmaşık bir olgu olması, kültürün ve sosyal normların davranışlar ve kavramlar üzerindeki etkisi, bu noktada evrensel nitelikte tek bir geleneksel tanımın ortaya konulmasını güçleştirmektedir. Ancak, buna rağmen uluslararası kurumlar⁴ tarafından oluşturulan tanımlar konuya ilişkin tartışmalarda yol gösterici bir nitelik sergilemektedir.

⁴ Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ-World Health Organization) şiddeti “kişilerin kendilerine, başka kişilere, gruplara veya topluluğa karşı yaralanma, ölüm, psikolojik zarar, gelişim bozukluğu ya da yoksunlukla sonuçlanma olasılığı yüksek fiziksel güç ya da gücün kullanımına ilişkin kasıtlı tehdit veya fiili hareket” olarak tanımlamıştır (WHO, 2002a: 4). Söz konusu tanımın birçok ülkede şiddet ile mücadele konusunda temel alındığı belirtilmektedir (Çınarlı ve Yücel, 2014: 35). DSÖ, şiddetin meydana geldiği durumları ve şiddet türleri arasındaki etkileşimleri ise dört farklı kategoride birbirinden ayırmıştır. Bu dört

Kavramsal çerçeveye ilişkin söz konusu karmaşık yapı nedeniyle, çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin de evrensel kabul görmüş tek ve çerçevesi sınırlı bir tanım söz konusu değildir. Ancak bir tanım yapılmak istenildiğinde, farklı şekillerde ortaya çıkabilen şiddet ve taciz görünümlerinin geniş bir şekilde dikkate alınması yerinde olacaktır. Bu çalışmada, ILO belgelerinde ve ayrıca birçok uluslararası insan hakları belgesinde ele alındığı şekliyle şiddet ve tacizin fiziksel, psikolojik ve cinsiyete dayalı boyutları üzerinden hareket edilecek, diğer tüm şiddet türleri de bu boyutlar kapsamında iç içe geçmiş bir şekilde dikkate alınacaktır.

Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz Kavramları

Çalışma yaşamında her ne kadar şiddet üzerinde genel kabul görmüş geleneksel bir tanım bulunmasa da şiddetin meydana geldiği durumlar, mağdur-fail ilişkisi ve karşılaşılan şiddet türleri konusunda benzerlikler görülebilmektedir. Özellikle fiziksel şiddet, çoğu zaman psikolojik ve cinsel şiddeti de içine alacak şekilde, çalışma yaşamında geniş bir şiddet yelpazesinin parçası olarak ortaya çıkmaktadır. Fiziksel şiddet, toplumsal yaşamın her alanındaki en görünür şiddet türüdür ve başka bir kişi veya gruba karşı fiziksel, cinsel veya psikolojik zararlar sonuçlanan fiziksel güç kullanımı olarak tanımlanmaktadır. Psikolojik şiddet kavramının ise genellikle çalışma yaşamı ile ilişkilendirildiği görülmektedir⁵. Çalışma yaşamında psikolojik şiddet ise, ilk dönemlerde işyerinde endişe verici bir ortamın oluşması üzerinden sınırlı bir şekilde dikkate alınmış (ILO, 2016a: 2-3); sonrasında konu çok daha geniş bir boyutta tartışılmış; şiddetin duygusal şiddet, zorbalık, mobbing olarak da ortaya çıkabildiği üzerinde durulmuştur. Psikolojik şiddetin⁶ görünümüyle

kategori kapsamında konu fiziksel, cinsel, psikolojik ve mahrum bırakma boyutuyla ele alınmıştır. Ayrıca, şiddetin genel tanımı kapsamında mağdur ve fail ilişkisine göre üç alt kategoriye dikkat çekilmiştir. Bu bağlamda ise alt kategorilerden birincisini *bireyin kendisine yönelttiği şiddet* oluşturmaktadır. Bahsedilen kapsamda fail ve mağdurun aynı kişi olduğu durumlara dikkat çekilmekte, kişinin kendisine zarar vermesi üzerinde durulmaktadır. *Kişilerarası şiddet* bağlamında ise fail ve mağdur farklı kişiler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumda kişinin kendisi dışında farklı bir kişi veya gruptan şiddet görmesi söz konusu olmaktadır. Belirtilen şiddet türü aile içerisinde gerçekleşebileceği gibi yakın partner veya toplumun diğer bireyleri tarafından da uygulanabilmektedir. *Kolektif şiddet* ise daha geniş gruplarca uygulanan sosyal, politik veya ekonomik içerikli şiddet türlerini içinde barındırmaktadır. (WHO, 2021; Demirbilek, Öktem Özgür ve Çoban, 2020: 313). İfade edilen şiddet ve taciz türleri, her ne kadar genel bir tanımın çerçevesini oluştursa da, çalışma yaşamında şiddet ve taciz değinilen şiddet türleriyle bağlantılı ve bunlarla iç içe geçmiş bir şekilde ortaya çıkabilmektedir.

⁵ Özellikle uygulamada psikolojik şiddet kavramı yerine “mobbing” kavramı kullanılmakta, kavram da işyerinde psikolojik şiddet olarak ifade edilmektedir. Bu yöndeki kullanım için bkz. Okan İbilioğlu, 2020: 330 vd.

⁶ Bunun yanında çalışma yaşamındaki psikolojik şiddetin, kişinin itibarını manipüle etme, kişiyi izole etme, bilgiyi saklama, yeteneklere uymayan görevlere atama, imkânsız hedefler koyma şeklinde de ortaya çıkabileceği belirtilmiştir. Teknolojik gelişmelerle birlikte ise, e-

ilgili tartışmalarda bireyin fiziki, zihinsel, ruhsal, ahlaki ve toplumsal durumuna veya gelişimine zarar veren gücün kasıtlı kullanımı üzerinden hareket edilmiştir (Prokopenko, 2020: 6). Çalışma yaşamında psikolojik şiddet ve bağlantılı birçok sorun, ekonomik şiddeti de önemli bir konu haline getirmektedir⁷ (Bilican Gökkaya, 2011: 104-105). Cinsel şiddet⁸, çalışma yaşamında sıklıkla karşılaşılan bir başka şiddet türüdür. Cinsel şiddet; şakalar, fiziksel temas, cinsel saldırı, cinsel taciz şeklinde görülebilmektedir. Belirtmek gerekir ki, çalışma yaşamı içerisinde cinsel şiddet, fiziksel şiddet ve psikolojik şiddet kesişimsel bir şekilde aynı anda da görülebilmektedir⁹.

postalar gönderilmesi, cinsel içerikli bilgiler yayınlanması, sosyal medyada söylentiler çıkarılması, siber zorbalık, elektronik teknoloji yoluyla zorbalık uygulanması şeklinde de psikolojik şiddetin ortaya çıkabileceği görülmüştür (Prokopenko, 2020: 6). Aynı zamanda kişisel verilerle kişinin rızası alınmaksızın erişilmesi ve bu verilerin kişilik hakkını ihlal edecek boyutta ifşası da psikolojik şiddetin farklı bir görünümünü ortaya çıkarmaktadır. Bu gibi durumlar yanında mağdurun kendisini güvende hissetmemesine neden olan, farklı şiddet türlerine maruz kalabileceği korkusu ve endişesi yaratan, çeşitli kanallar aracılığıyla failin mağduru isteği dışında sürekli ve düzenli şekilde takip ettiği tek taraflı ısrarlı takip tanımına girebilecek “musallat olma, dadanma veya sırnaşma” gibi eylemlerin de psikolojik şiddet kapsamında sorgulanmasına neden olmaktadır (Doğan, 2014: 138-141). İşyerinde psikolojik şiddet konusunda detaylı bilgi için bkz. Özen, 2007: 1 vd. Son dönemde yaşanan küresel salgınla birlikte artan uzaktan çalışma uygulamalarıyla, işçinin erişilebilirliğinin işverenin tek taraflı iradesine bağlı hale getirilmesi de oluşturduğu sorunlu alan açısından psikolojik şiddet ve ısrarlı takip bağlamında tartışmaya açık bir konu haline gelmiştir.

⁷ İstihdam piyasasındaki cinsiyete dayalı eşitsizlikler, karar mekanizmalarındaki ayrımcılık türleri, ücretler ve yükselme fırsatları anlamındaki eşitsizlikler, çalışma yaşamına ilişkin temel haklardan mahrum bırakma, sosyal güvenceden yoksunluk vb. nedenler de ekonomik şiddeti çalışma yaşamında derinleştiren unsurlardır.

⁸ DSÖ cinsel şiddeti; herhangi bir kişi tarafından ilişkisine bakılmaksızın herhangi bir kişiye cinsel eylem, cinsel eyleme girişim, istenmeyen cinsel yorumlar veya ilerlemeler ya da zor kullanarak bir kişinin cinselliğine karşı yönelen eylemleri şeklinde tanımlamıştır (WHO, 2002b: 149).

⁹ Fiziksel, psikolojik ve cinsel olmak üzere tüm şiddet türleri cinsiyetler arasında eşitsiz bir güç ilişkisinden kaynaklanıyorsa, bu durum cinsiyete dayalı şiddetin bir görünümüdür. Cinsiyete dayalı şiddet; sınıf ilişkilerine, cinsiyete, ırk, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılık türleriyle de ilişkili olarak patriarkal anlayışla da doğrudan ilişkilidir. Dolayısıyla cinsiyete dayalı şiddetin mağdurlarının çoğunlukla kadınlardan, faillerinin ise erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Bununla birlikte, cinsiyete dayalı şiddet cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı da gerçekleşebilmektedir (ILO, 2016a: 4). Fail ve mağdur arasındaki ilişkinin ötesinde cinsiyete dayalı şiddet, ekonomideki cinsiyete dayalı güç ilişkileri, işgücü piyasasının yapısı, istihdam ilişkilerinin dinamikleri, örgütsel kültür ve kültürel faktörlere dayanan çok karmaşık bir yapıya da sahiptir (ILO, 2007: 191).

ILO, yukarıdaki tartışmalarla da uyumlu şekilde 2018 yılında oluşturduğu bir Raporda¹⁰, çalışma yaşamına ilişkin genel olarak kabul edilmiş standart bir şiddet tanımının olmadığını vurgulamıştır. Ancak bunun yanında, çalışma yaşamında şiddetin sadece fiziksel anlamda değil psikolojik ve cinsel yönleriyle de dikkate alınması gerektiğini de ifade etmiştir. Bu kapsamda ILO, konuya ilişkin tanımlarında fiziksel, cinsel ve psikolojik zarar üzerinde durulması sebebiyle, genellikle konuyu şiddet ve taciz başlığı altında ele almıştır¹¹.

ILO, çalışma yaşamındaki şiddet tanımlamalarından birini de hizmet sektörleri bağlamında 2003 yılında gerçekleştirilen ILO Üçlü Uzmanlar Toplantısında ortaya koymuştur. Bu doğrultuda çalışma yaşamında şiddet; kişinin çalışma sırasında veya çalışmanın doğrudan bir sonucu olarak maruz kaldığı, saldırı, tehdit, zarar, yaralanma vb. sonuçlara sebep olan makul olmayan eylem, olay ve davranışlar şeklinde tanımlanmıştır (ILO, 2018a: 5). ILO tarafından ortaya konulan bu tanım, zaman içerisinde gerçekleştirilen tartışmalarla birlikte genişletilmiş ve 2016 yılında Çalışma Yaşamında Kadın ve Erkeklerle Yönelik Şiddet Üzerine Uzmanlar Toplantısında değerlendirilmiştir. Toplantıda, şiddet ve taciz tanımının fiziksel, psikolojik veya cinsel zarar veya ıstapla sonuçlanması muhtemel olan bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları içerdiği üzerine mutabık kalınmıştır (ILO, 2018a: 5-6; ILO, 2007: 192).

190 sayılı Sözleşmeye göre ise çalışma yaşamında şiddet ve taciz kavramları; fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bu durumlarla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan, bir defaya özgü veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları ya da bunlarla ilgili tehditleri ifade etmektedir ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de içermektedir (190 s. Söz., m. 1/1-a). “Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz” terimi ise cinsel tacizi de içeren, cinsiyet veya toplumsal cinsiyetlerinden dolayı kişilere yöneltilen ya da belirli bir cinsiyet mensubu kişileri orantısız şekilde etkileyen şiddet ve taciz şeklinde tanımlanmıştır (190 s. Söz., m. 1/1-b)¹².

¹⁰ ILO’nun çalışma yaşamında şiddete ilişkin ilk Raporu 1998 tarihli “Prevention of Violence at Work” isimli raporudur (Şişli, 2020: 2950; ILO, 1998).

¹¹ ILO tarafından işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin oluşturulan programlarda da, bu doğrultuda bir bakış açısının ortaya konulduğu görülmektedir. ILO tarafından şiddet ve taciz üzerine oluşturulan programlarda zorbalık, mobbing, cinsiyet, ırk, etnik köken, din veya cinsel yönelim gibi nedenlerle taciz dahil işyerinde şiddetin her türlüyle mücadele amacının ön plana çıktığı görülmektedir (ILO, 2007: 192). ILO’nun kaynaklarında izlediği yol doğrultusunda kavramın bir arada ele alınması nedeniyle, şiddet ve taciz kavramları özünde farklı anlamları barındırmasına rağmen, bu çalışmada da bir arada kullanılmıştır.

¹² Sözleşmede, şiddet ve taciz kavramlarına ilişkin söz konusu açıklamalar yapıldıktan sonra, Sözleşmeye taraf ülkelerin ilgili açıklamaları da dikkate alarak, ulusal mevzuatlarında “şiddet ve taciz” kavramlarını tek tek veya bir arada kullanabilmelerine de olanak tanımıştır. Bkz. Söz., m. 1/2. Ancak daha önce de ifade edildiği üzere, bu çalışmada iki kavram genellikle bir arada kullanılmıştır.

İşyerinde şiddet ve tacizin kavramsal çerçevesinin çizilmesi kadar sorunun farklı görünümlerinin ve işçiler üzerindeki etkilerinin de ele alınması gerekmektedir. Böylece konuya ilişkin mevcut uluslararası veya ulusal düzenlemelerin değerlendirilmesi ve sorunun çözümüne yönelik olası önerilerin somutlaştırılması çok daha kolay hale gelecektir.

Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Görünümü

Çalışma yaşamında güç ilişkileri, şiddetin görünümü ve ortaya çıkması üzerinde son derece etkili bir unsurdur. Bu doğrultuda gücün ve yetkinin kötüye kullanımı, zorbalıklı da ilişkili şekilde şiddetin bir kaynağı olarak dikkat çekmektedir. Çalışma ilişkisi içerisinde daha güçlü olan tarafların daha az güce sahip taraflar üzerindeki tahakkümü bu anlamda üzerinde durulması gereken konulardandır (ILO, 2016a: 8). Belirtmek gerekir ki, şiddet ve taciz çalışma yaşamında dikey ilişkiler içerisinde görülebileceği gibi yatay ilişkiler içerisinde de ortaya çıkabilmektedir. Bunun yanında üçüncü kişiler de şiddet ve tacizin faili olabilmektedir (ILO, 2016b). Elbette, çalışma yaşamı ile şiddet ve taciz ilişkisi ele alınırken sadece çalışma yaşamında maruz kalınan şiddet değil, aile içerisinde gerçekleşen şiddetin de çalışma ilişkilerine yansımaları dikkate alınmalıdır. Günümüzde aile içerisinde gerçekleşen şiddetin de işyeri şiddet tipolojisi içerisine yerleştirilmesi gerektiği yaklaşımı giderek artmaktadır. Özellikle eş ve partner şiddetinin takip, taciz, e-posta, telefon yoluyla saldırı bağlamında işyerinde gerçekleşmesi bu anlamda dikkat edilmesi gereken durumlar arasındadır.

ILO, şiddet ve tacizin söz konusu olması halinde çalışma yaşamında insan onuruna yakışır iş koşullarından uzaklaşılacağına dikkat çekmektedir. Kanıksama ve istatistiki verilerin sınırlılığı, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin tespitini zorlaştırmakta, bu nedenle şiddet ve tacizin çalışma yaşamında yaygınlığı anlaşılammaktadır. Bu anlamda, tespiti zorlaştıran hususlardan bir diğeri ise sessizlik kültürüdür. Farklı nedenler ve kaygılarla mağdurlar karşılaştıkları şiddeti açıklamaktan kaçınabilmektedirler. Etkin bir raporlama mekanizmasının olmaması da bu durum üzerinde etkili olmaktadır (ILO, 2016b: 2). Bunun yanında, işyerinde şiddet ve tacizden belirli çalışan gruplarının çok daha yoğun etkilendikleri görülmektedir. İşyerinde şiddet ve taciz konusu, cinsiyete dayalı şiddet, kadına yönelik ayrımcılık ve göçmen işçiler gibi güvencesiz ve kırılgan gruplarla kesişime açıktır. Kayıtdışılığın ve güvencesizliğin de şiddetin ortaya çıkması üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Kısacası, kırılgan ve güvencesiz grupların şiddete maruz kalma ihtimallerinin daha yüksek olduğu belirtilmelidir (ILO, 2007: 191). Güvencesiz çalışmanın yanında çalışma koşullarının özellikleri de işçilerin şiddete maruz kalma riskleri üzerinde son derece etkilidir¹³ (ILO, 2016a: 9-10).

¹³ Şöyle ki, başkaları ile temas halinde çalışmak, tehlikedeki kişilerle çalışmak, para, ekipman veya ilaç vb. değerli nesnelere çalışmak, yetersiz personel veya donanıma sahip kaynaklarla kısıtlı ortamlarda çalışmak, gece gibi kişi yoğunluğunun düşük olduğu çalışma saatleri, tek

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin görünüşleri açısından, yalnızca geleneksel anlamda fiziki işyerine odaklanması da birçok sorununun gözden kaçırılmasına neden olmaktadır. Israrlı takip, işe geliş gidiş sırasında meydana gelebilecek saldırılar, siber zorbalıklar fiziken işyerinin dışında gerçekleşebilecek nitelikte riskler taşımaktadır. Dolayısıyla şiddet ve taciz tartışmalarında fiziki işyerinden daha geniş olarak işle ilgili, çalışma yaşamının genelinde karşılaşılabilecek durumlar göz önüne alınmalıdır. ILO da bu durumdan hareketle, çalışma yaşamında şiddet tanımı içerisinde işçilerin işlerinden dolayı bulunmaları veya gitmeleri gereken yerlerin tamamını dikkate almaktadır (ILO, 2016a: 6).

İşyerinde şiddet ve tacizin varlığı hem işçinin ve yakınlarının fiziki ve ruhsal sağlığı üzerinde, hem de çalışma barışı üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Bunun yanında işyerinin ve işin yapısal özelliklerinin de, şiddet ve tacizin ortaya çıkması üzerinde belirleyici olabildiği görülmektedir.

Uluslararası Yasal Dayanakları Bağlamında Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin farklı görünüşlerine, bazı uluslararası insan hakları belgelerinde de yer verilmiştir. Bu kapsamda şiddet ve taciz, bazı belgelerde cinsiyet ayrımcılığı, ırk, göçmenlik veya engelli olma gibi durumlara dayalı ayrımcılığın bir parçası olarak ele alınırken, bazılarında işçi sağlığı ve iş güvenliği perspektifinden değerlendirilmektedir. Uluslararası belgelerde çoğu zaman çalışma yaşamında şiddet ve taciz nedeniyle ortaya çıkabilecek fiziki ve ruhsal sağlık riskleri üzerinde durulmaktadır. Bu doğrultuda şiddet ve tacizin çalışma yaşamında önlenmesine adil çalışma koşullarının sağlanması açısından önemli bir unsur olarak işaret edilmektedir. Söz konusu belgelere bahsedilen niyet temelinde bu başlık altında incelenmeye çalışılacaktır. Uluslararası birçok belge, şiddet ve taciz konusunda genellikle gençlere, ailelere, aile içi şiddete ve kadınları cinsel istismara

başına veya göreceli olarak izole şekilde çalışmak vb. koşullar işçilerin şiddete maruz kalma risklerini artırmaktadır (ILO, 2016a: 9-10). Şiddet ve taciz bireyde depresyon, travma sonrası stres bozukluğu, tükenmişlik, sosyal geri çekilme, intihar gibi durumların gelişmesine yol açabilmektedir. Şiddetin varlığı halinde çalışanın zihinsel refahı olumsuz etkilenmektedir. Cinsel taciz ayrıca kadın işçilerin uzun vadeli kazanç kapasitesini ve cinsiyetler arası ücret eşitliğini de engellemektedir. Ayrıca şiddet ve taciz çalışanın istihdam piyasası dışında kalmasına, işgücü devrinin yükselmesine neden olmaktadır. Çalışanların şiddet ve tacize tanıklıkları halinde ise çalışma güveni olumsuz etkilenmekte, işyerine kızgınlıklar artmakta, stres, kendini suçlama, moral bozukluğu gözlenebilmektedir. Şiddete maruz kalan kişinin sadece kendisi değil, aile ve arkadaşları da şiddet ve tacizden olumsuz etkilenmektedirler. Bu noktada gelecek beklentisi üzerinde olumsuz etkiler oluşurken, çalışanın zarar görmesinden korku, ailede gelir kaybı endişesi, aile içi stres artışı, aile ve arkadaş ilişkilerinde yıpranma gibi sorunlar da yaşanmaktadır. Ayrıca savunmasız grupların işgücü piyasasına katılımı da azalmaktadır. Bu durumdan kadınlar orantısız etkilenirken, işgücü piyasasına girişleri ve istihdamda kalmaları zorlaşmaktadır (Prokopenko, 2020: 8).

karşı korumaya odaklanmaktadır. Bu belgeler içerisinde çalışma yaşamında şiddet ve taciz konusu sınırlı da olsa belirli başlıklar altında değerlendirilmektedir. DSÖ'nün belirli faaliyetlerinde ve belgelerinde çalışma yaşamında cinsel taciz, tehditler, saldırı ve zorbalık da dâhil olmak üzere çok sayıda şiddet biçimi ele alınmaktadır.

Birleşmiş Milletler (BM) tarafından 1979 yılında kabul edilen Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme¹⁴ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women–CEDAW), konuya dair önemli hükümleri içermektedir (UN, 1979). Cinsiyet tanımının geniş bir şekilde ele alındığı Sözleşmede, cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi aracılığıyla eşit işlem güvencesinin sağlanması hedefi ön plana çıkmaktadır (Gülmez, 2006: 224).

1993 yılında ise BM, Kadına Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılması Bildirgesi'ni (Declaration on the Elimination of Violence against Women–DEVAW)¹⁵ kabul etmiştir (UN, 1993). 2013 yılında, BM Kadının Statüsü Komisyonu'nda kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türlü şiddetin ortadan kaldırılması ve önlenmesine ilişkin kararlarda, işyerinde cinsel taciz de dâhil olmak üzere her türlü ayrımcılık ve şiddete müdahale etme, bunları önleme, ortadan kaldırma ve insan onuruna yakışır bir çalışma ortamının sağlanması hususunda konu geniş bir perspektifte ele alınmıştır (UNWOMEN, 2013: 8-12)¹⁶.

¹⁴ Sözleşmede çalışma hakkı bağlamında eşitliğin sağlanması, emniyetli şartlar içinde çalışma hakkının mümkün kılınması ve bu doğrultuda oluşturulacak birliklerin desteklenmesi gibi hükümlere yer verilmektedir. Kısacası Sözleşme, bahsedilen eşitlik ortamının sağlanması beraberinde şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik doğrudan ve dolaylı kaygıları da içinde barındırmaktadır.

¹⁵ Bildirgenin 2. maddesinde kadına yönelik şiddet kavramının, “*tecavüz, cinsel suiüstimal, işyerinde eğitim kurumlarında veya diğer yerlerde meydana gelen cinsel taciz ve sindirme, kadın ticareti ve fabiçeliğe zorlama dahil olmak üzere genel olarak toplumda içinde meydan gelen şiddet*” ve “*dayak ve hırpalama, ev halkına dahil olan kız çocuklarının cinsel suiüstimali, draboma bağlantılı şiddet, evlilik içi tecavüz, kadın cinsel organını sakatlama veya kadına zarar veren diğer geleneksel uygulamalar, eş baricinde (ev halkına dahil) kişilerce uygulanan şiddet, sömürüyle bağlantılı şiddet dahil olmak üzere aile içinde meydana gelen fiziksel, cinsel ve psikolojik şiddet*” ve “*nereye olursa olsun devlet tarafından işlenen veya göz yumulan fiziksel, cinsel veya psikolojik şiddet*” kapsadığı belirtilmiştir.

¹⁶ Konuya ilişkin tartışmaların sonraki yıllarda gerçekleşen Komisyon kararlarında da sürdüğü; eşit ücret, çalışma yaşamında eşitlik, insan onuruna yakışır iş, bakım emeği gibi konuların kararlarda şiddet ve taciz ile iç içe ele alındığı dikkat çekmiştir (UNWOMEN, 2021). Dönemin BM Genel Sekreteri, kadına yönelik her türlü şiddeti önlemek ve ortadan kaldırmak için kamuoyunu bilinçlendirmek ve farkındalığı artırmak amacıyla, 2008 yılında UNiTE Kadına Yönelik Şiddete Son Verme (UNiTE to End Violence against Women–UNiTE) kampanyasını başlatmıştır (UNFPA, 2008). UNiTE kadına yönelik şiddeti; yakın partner şiddeti, ayrımcılık ve cinsel taciz dahil olmak üzere, çeşitli biçimler alabilen bir insan hakları ihlali olarak tanımlamıştır. Bu kapsamda oluşturulan programlar aracılığıyla ise farklı ülkelerde çeşitli çalışan grupları ve işyerlerine ilişkin faaliyetler de yürütülmüştür.

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz sadece BM belgeleri ve faaliyetlerinde değil bölgesel düzeyde Avrupa'da da çeşitli belgeler aracılığıyla doğrudan veya dolaylı olarak gündeme alınan sorunlardandır. Avrupa Konseyi'ne üye ülkelerin çoğu ve ülkemiz tarafından onaylanan, 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı bu anlamda önemli dayanaklar arasındadır. Sosyal Şart'a taraf ülkeler, işveren ve işçi temsilcilerine danışarak, işyerinde cinsel taciz ve ahlaki taciz konusunda farkındalık oluşturmayı, önleme konusunda bilgi vermeyi taahhüt etmişlerdir (EC, 1996). İşçi sağlığı ve iş güvenliği ve eşitlikle ilgili AB Direktifleri ise çalışma yaşamında şiddeti hem önleme hem de yasaklama açısından ele almaktadır¹⁷ (ILO, 2016a: 29; Gülmez, 2006: 227).

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz, doğrudan veya dolaylı olarak birçok ILO belgesinin de konusunu oluşturmaktadır¹⁸. Tüm bu belgeler, doğrudan veya dolaylı olarak çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin tartışmaların sadece bir kısmını oluşturmaktadır. Bu çalışmada ele alınan belgelere konunun uluslararası hukuki

¹⁷ Bu kapsamda, Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 89/391/EEC sayılı Direktifte, işverenlerin, işçileri şiddet ve tacize karşı korumayı içeren sağlık ve güvenlik koşullarını sağlaması şart koşulmaktadır. İlgili konu, benzer şekilde 2007 yılında sosyal ortaklar tarafından imzalanan İşyerinde Şiddet ve Tacize İlişkin Çerçeve Anlaşması'nda da ele alınmıştır (Leka and Jain, 2014: 3-10). Ayrıca, Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamelede Bulunulması İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 2000/43/EC sayılı Direktif ile İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele için Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin 2000/78/EC sayılı Direktif, istihdamda ve meslekte bir ayrımcılık biçimi olarak ırk veya etnik köken, din, inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim temelinde tacizi yasaklamaktadır. İstihdam ve Meslek Sahibi Olma Konularında Erkek ile Kadınlara Eşit Fırsatlar Tanınması ve Eşit Muamelede Bulunulması İlkesinin Uygulanmasına Dair 2006/54/EC sayılı Direktif, hem düşmanca çalışma ortamı hem de ayrımcılık biçimleri olarak tacizin her türünü yasaklamaktadır (ILO, 2016a: 29; Gülmez, 2006: 227).

¹⁸ Özellikle zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğine ilişkin ILO sözleşmeleri ve tavsiyeler, şiddet ve tacizi de içine alacak bir kapsama sahiptir. ILO'nun 129 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi hükümleri dikkate alındığında, şiddetin bir işçiyi çalışmaya zorlamanın bir yolu olarak da kullanıldığı görülmektedir. Çocuk işçiliğine yönelik ILO sözleşmelerinde şiddet ve tacize doğrudan atıfta bulunulmamıştır. Ancak yapılan işlerde çocukların fiziksel ve psikolojik sağlığının gözetilmesine ilişkin düzenlemelere dikkat çekilmiştir (ILO, 2016a: 23). ILO belgelerinin bazıları, şiddet ve tacizi belirli biçimleriyle veya belirli meslek gruplarına yönelik olmak üzere sınırlı bir şekilde ele almaktadır. ILO tarafından oluşturulan işçi sağlığı ve iş güvenliği araçları ise, şiddetten açıkça bahsetmemekle birlikte, işçilerin hem fiziki hem de ruhsal sağlığını korumak için belirli önlemlere yer vermektedir. Bu araçlar, parçalı bir şekilde de olsa, çalışma yaşamındaki şiddeti ele almak adına önemli bir yere sahiptir. Ancak bahsi geçen belgelerde belirli meslekler ve işçi grupları açısından boşlukların söz konusu olduğu belirtilmelidir. 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi bu anlamda ele alınması gereken önemli ILO belgeleri arasındadır (ILO, 1930; ILO, 1999; ILO, 2016a: 24-25).

dayanaklarının görünür hale gelmesi ve tartışmalara örnek teşkil etmesi açısından yer verilmiştir.

111 sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, istihdamda ve meslekte cinsiyet ayrımcılığı dâhil her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmak amacıyla taraf ülkelere önemli sorumluluklar yüklemektedir. Sözleşme bu kapsamda ayrımcılık yasağı vasıtasıyla fırsat ve işlem eşitliğinin sağlanmasına yönelik düzenlemelere yer vermektedir (Gülmez, 2006: 223). Sözleşmede cinsel taciz önemli bir sorun olarak kabul edilmiştir. Sivil özgürlükler ve sendikal haklar, örgütlenme özgürlüğünün kullanılması adına temel bir koşul olarak görülürken, sendikal faaliyetlere yönelik şiddet, 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi kapsamında değerlendirilebilecektir. Benzer şekilde 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesinin, sendika karşıtı tacizi de içerdiği kabul edilmektedir (ILO, 2016a: 24-25; ILO, 1948; ILO, 1949; ILO, 1958).

Cinsel tacize doğrudan atıfta bulunan ilk ILO belgesi, 1989 yılında kabul edilen 169 sayılı Yerli ve Kabile Halkları Sözleşmesidir. Sözleşme yerli halklardan gelen işçilerin sağlıkları için tehlikeli çalışma koşullarına maruz kalmamalarını ve cinsel tacize karşı korumalarını sağlayacak hükümlere yer vermiştir (ILO, 1989; ILO, 2016a: 24-25). ILO işyerinde şiddeti 2003 yılında gerçekleştirilen uzmanlar toplantısı sonucunda hizmet sektörüne yönelik olarak “hizmet sektörlerinde işyeri şiddeti ve bu olguyla mücadele önlemleri” isimli prensipler altında somutlaştırmıştır (Berber-Ağtaş, 2020: 137; ILO, 2003). 2011 yılında kabul edilen 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsan Onuruna Yakışır İş Sözleşmesi de, şiddet ve tacize yönelik doğrudan düzenlemelere yer vermesi nedeniyle son derece önemli bir yere sahiptir. Sözleşme ev işçilerinin her türlü taciz ve şiddete karşı etkili bir şekilde korunmasını sağlamak için tedbirlerin alınması adına önemli düzenlemeler içermektedir¹⁹ (ILO, 2011). ILO nezdinde bahsedilen gelişmelere ek olarak, Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (MLC, 2006) taciz ve zorbalığa da atıfta bulunacak şekilde 2016 yılında değiştirilmiştir (ILO, 2016a: 24-25). Ayrıca 204 sayılı Kayıt Dışından Kayıtlı Ekonomiye Geçiş Tavsiye Kararı, işyerinde cinsiyete dayalı şiddet de dâhil olmak üzere her türlü ayrımcılık ve şiddetin ortadan kaldırılmasına yönelik bütüncül bir politika çerçevesi çağrısında bulunmuştur (ILO, 2015). ILO tarafından özellikle belirli gruplara yönelik oluşturulan bu belgeler, insan haklarının daha geniş bir alanda uygulanması adına son derece önemlidir (Gülmez, 2009: 3).

İşyerinde şiddet ve taciz konusunda uluslararası mevzuat kapsamındaki sorunlar genel olarak eşitlik ve ayrımcılık yasağı ilkesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği, insan onuruna yakışır çalışma şartları ve standartları, çalışma barışının sağlanması ve toplumsal cinsiyet tartışmaları çevresinde şekillenmektedir. Konuya bu açıdan yaklaşıldığında işçinin kişilik haklarının korunması ile işyerinde şiddet ve taciz

¹⁹ 201 sayılı Tavsiye ise ev işçilerinin şiddet ve taciz karşısında korunmalarını da içerecek şekilde uygun önleyici mekanizmaların oluşturulması için bir dizi yöntemi görünür hale getirmiştir.

arasında sıkı bir bağ olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ulusal mevzuat dâhilinde konunun kişilik haklarının korunması açısından değerlendirilmesi, sorgulanması ve tartışılması son derece önemli hale gelmektedir.

İşçinin Kişilik Haklarının Korunması

İşçinin korunması, iş hukukunda genellikle işverenin borçları arasında yer alan gözetim borcu kapsamında değerlendirilmekle birlikte, aynı zamanda iş hukukunun da temel ilkelerinden biridir. İşçinin korunması, işçinin kişiliğinin ve vücut bütünlüğünün korunmasından, işçinin işyerinde sağlık ve güvenliğinin sağlanmasına kadar oldukça geniş bir boyutu kapsamaktadır. İş ilişkisinin kurulmasıyla birlikte, işveren de iş organizasyonu içinde işçiyi koruma yükümlülüğü altına girmektedir. Bu koruma, hem işçinin kendisine, hem üçüncü kişilere, hem de işverene karşı korunmayı ifade etmektedir.

İşverenin işçinin kişilik haklarını koruması²⁰, işçiyi gözetme borcu²¹ kapsamında değerlendirilen, sözleşmeden doğan yan edim yükümlülüğüdür. Bu borç, bir taraftan işçinin işverene karşı sadakat borcunun, diğer taraftan ise işçinin

²⁰ Uygulamada, “işçinin kişiliğinin korunması” (Aydın, 2020: 244; Centel, 2011: 13) veya “işçinin kişilik haklarının korunması” (Kaplan, 2011: 40) kavramı kullanılmaktadır. Ayrıca doktrindeki bazı görüşler işçinin kişilik haklarının korunmasını gözetme borcu kapsamında değerlendirirken (Alpagut, 2018: 87), bazı görüşler konunun gözetme borcu kapsamından ayrı olarak ele alınması gerektiğini (Aydın, 2020: 244) ifade etmektedir. Kaplan ve Şen ise çalışmalarında işverenin borcunu “koruma ve gözetme borcu” olarak ifade etmiştir (Şen, 2012: 133; Kaplan, 2003: 3). Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat ise doktrinde işçiyi koruma borcu için “işçiyi gözetme borcu”, “gözetim borcu”, “iş güvenliğini sağlama borcu” gibi ifadelerin kullanıldığını belirtmişlerdir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2020: 368). Süzek “işverenin işçiyi gözetme borcu” başlığı altında konuyu değerlendirirken, daha sonraları konuyu “işverenin işçinin kişiliğini koruma” borcu kapsamında ele almıştır (Süzek, 2020: 397; Süzek, 2017: 437). Konunun insan hakları hukuku bakımından değerlendirilmesi halinde “insan hakları kavramıyla kastedilen olgunun hak yerine hürriyet olduğu ve bu nedenle de hak kavramından geniş anlamda hürriyetlerin anlaşılması gerektiği” yönündeki görüş için bkz. Gözler, 2020: 84. Aynı zamanda, işçilerin insan olarak varlıklarının, kişiliği ve onuru bakımından korunmasının en geniş anlamda kapsadığı iş hukuku ile insan hakları hukukunun doğrudan ilişkili olduğu da belirtilmektedir (Şişli, 2019: 173). Dolayısıyla yukarıda bahsi geçen işçinin kişilik haklarının korunmasına ilişkin ifadelerin iş hukukuna özgü olduğu, insan hakları hukuku terminolojisi ile doğrudan bağlantılı olmadığı sonucuna ulaşılabilir. Bu çalışmada hak kavramına vurgu yapılarak, iş hukuku bakımından korumanın bir hak olarak ifade edilmesi gerektiğinden “işçinin kişilik haklarının korunması” ifadesi kullanılmıştır.

²¹ İşverenin gözetme borcu, işçinin sadakat ve özen gösterme borcunun karşılığıdır ve iş ilişkisi içinde doğruluk ve dürüstlük ilkelerine göre işçinin menfaatlerini koruma ve gözetme yükümlülüğüdür (Kaplan, 2011: 41). Borcun kapsamını oluşturan mevzuat hükümleri yanında dürüstlük ve iyiniyet kuralları da kapsamın ve sınırların belirlenmesi açısından son derece önemlidir (Şen, 2012: 133).

işverene bağımlı olmasının karşılığıdır (Bayram, 2003, 99-122; Aydın, 2002: 54-64). Bu doğrultuda işveren, işçinin kişilik haklarına ilişkin her türlü müdahaleden uzak durmalı ve gereken korumayı da sağlamalıdır (Eren, 2020: 563-564). İşçiyi gözetme, dolayısıyla da koruma borcu, öncelikle işçinin kişiliğine saygı gösterilmesini ve kişiliğinin korunması için gereken tüm önlemlerin işverence alınmasını gerektirir (Şen, 2012: 133).

İşverenin işçiyi koruma borcu, TBK ve İSGK'nın yürürlüğüyle birlikte ulusal mevzuatımıza girmiştir²². TBK ile hizmet sözleşmeleri açısından işverenin işçinin kişilik haklarını koruması yükümlülüğü de ulusal mevzuat içerisinde açık bir şekilde düzenleme alanı bulmuştur (Akkaya, 2013: 67).

İşçinin Kişilik Hakları

Kişilik hakları; kişiye ait tekeli, mutlak, vazgeçilmez, bütüncül, devredilemez, zamanaşımı ve hak düşürücü süreye bağlı olmayan haklardır. Kişilik hakları; kişinin maddi bedensel değerleri, manevi değerleri ve ekonomik bütünlüğüne ilişkin değerleri kapsamına almaktadır. Kişilik hakları ile kişinin fiziki ve vücut varlığı, ismi ve resmi, resmi-özel hayatı, inanç ve özgürlükleri, toplum içindeki şerefi, onuru, haysiyeti ve itibarı, mal varlığının devamı, bilimsel ve mesleki kimliği, ticari sırları ve iktisadi geleceği üzerindeki mutlak haklar ifade edilmektedir (Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, 2020: 171-173; Oğuzman ve Barlas, 2017: 158; Helvacı, 2017: 105-107; Akıntürk ve Ateş, 2017: 37; Kaplan, 2011: 41; Aydın, 2002: 5-6, 10; Kaplan, 1997: 369). Başka bir ifadeyle de kişilik hakları; kişilerin toplum içindeki saygınlıklarını ve kişiliklerini serbestçe geliştirmesine olanak tanıyan varlıkların tümü üzerindeki haklar olarak belirtilmektedir (Dural ve Öğüz, 2020: 100).

Anayasada, herkesin kişiliğine bağlı dokunulmaz, devredilemez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahip olduğu belirtilmektedir (AY, m. 12). Anayasanın 10. maddesinde eşitlik hakkı²³ düzenlenerek kişilerin herhangi bir ayırım gözetilmeksizin kanunlar önünde eşit haklara sahip olduğu ve bu hakların yaşama geçirilmesi için alınacak tedbirlerin ve uygulamaların da eşitlik ilkesine²⁴ aykırı

²² TBK'da yer alan düzenleme öncesinde işçinin kişilik haklarının korunması konusu genellikle işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında düzenlenmiş ve mevzuatta açık bir düzenleme yer almamıştır (Akkaya, 2013: 67). Söz konusu düzenleme öncesinde işçinin kişilik hakları öncelikle Anayasa olmak üzere Türk Ceza Kanunu, Türk Medeni Kanunu ve Borçlar Kanununda dolaylı olarak ele alınmaktaydı (Aydın, 2002: 37). Dolayısıyla TBK ve İSGK'da yer alan hüküm, önceki düzenlemelerde yer alan dolaylı hükümlerin somutlaştırılmış halidir.

²³ Anayasada düzenlenen eşitlik ilkesi hakkında bkz. Kaya, 2014, 199-204.

²⁴ 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununda (TİHEKK) da “Herkes, bükükten tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir. Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır...” hükmü ile eşitlik ve ayrımcılık yasağı vurgulanmaktadır (TİHEKK, m. 3).

olamayacağı açıkça ifade edilmektedir (AY, m.10). Anayasada yer verilen eşitlik hakkı Gülmez'in de önemle üzerinde durduğu üzere "ayrımcılık yasaklı eşitlik yükümlülüğüdür". Bu haliyle eşitlik hakkının güvence altına alınabilmesi ancak ayrımcılık yasağı ile mümkün hale gelmektedir (Gülmez, 2006: 221). Ayrıca, Anayasanın birçok maddesinde kişiliğe özgü haklar detaylı olarak koruma altına alınmıştır²⁵. Görüldüğü üzere, kişilik hakları öncelikle anayasal güvence altında bulunmakla birlikte Türk Ceza Kanunu (TCK), Türk Medeni Kanunu (TMK)²⁶, TBK²⁷, İş Kanunu, Türk Ticaret Kanunu ile Fikir ve Sanat Eserleri Kanununda doğrudan veya dolaylı hükümlerle de korunmaktadır²⁸.

Yaşamın her alanında söz konusu olan kişilik hakları, çalışma yaşamında iş ilişkisinin kurulması ile birlikte işçinin kişilik haklarının özel olarak ele alınmasını ve korunmasını gerekli kılmaktadır. Çalışma yaşamında işçiler hem işverene hem de işyerindeki üçüncü kişilere karşı bazı durumlarda savunmasız kalabilmektedirler. Bu tür durumların ortaya çıkması halinde işin ve işçinin verimliliğinin devamlılığı yanında işçinin beden ve ruh sağlığının korunması da önemli olmaktadır. İşçinin kişilik haklarının korunması için de öncelikle işçinin kişilik haklarının tanınması ve kapsamının belirlenmesi konunun bütünlüğü açısından gereklidir²⁹.

İşçinin kişilik haklarının iş hukukundaki yansıması, işçinin sadakat borcu, işverenin yönetim hakkı, işverenin işçiyi gözetme borcu ve işverenin eşit işlem borcu³⁰ kapsamında değerlendirilmektedir. İşçinin kişilik hakkı değerleri; yaşamı ve sağlığı, eşit işlem görme hakkı, psikolojik ve cinsel bütünlüğü, şeref ve haysiyeti,

²⁵ Bunlar; kişilerin güvence altına alınan temel hak ve özgürlükleri (m. 12); kişi dokunulmazlığı ile maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkı (m. 17); kişi hürriyeti ve güvenliği (m. 19); özel hayatın gizliliği ve korunması (m. 20), din ve vicdan özgürlüğü (m. 24); düşünce özgürlüğü (m. 25-26); hak arama özgürlüğü (m. 36); hak ve özgürlüklerin korunması (m. 40) gibi kişiliğe özgü haklardır.

²⁶ TMK'da kişiliğin korunmasına ilişkin genel hükümler m. 23, m. 24 ve m. 25'te yer almaktadır. Kişisel varlıkların korunmasına ilişkin özel hükümler de m. 26, m. 121, m. 158 ve m. 174'te düzenlenmiştir. Bilgi için bkz. Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, 2020: 209-278; Dural ve Ögüz, 2020: 148-168; Helvacı, 2017: 140-171; Akıntürk ve Ateş, 2017: 148-159.

²⁷ TBK'da kişilik hakkının korunması m.58'te düzenlenmiştir.

²⁸ Bilgi için bkz. Elbir, 2020: 21-36; Şahin, 2019: 27-35; Aydın, 2005: 21-22; Aydın, 2002: 33-38. Kişilik hakları BM, ILO, Avrupa Konseyi, AB belgeleri gibi birçok uluslararası düzenlemede de koruma altına alınmaktadır. Bilgi için bkz. Şahin, 2019: 36-38; Bayram, 2003: 129-144; Aydın, 2002: 38-46. Aynı zamanda kişilik haklarının insan hakları bağlamında da korunduğu uluslararası insan hakları hukuku kaynakları için bkz. Gözler, 2020: 487, 494.

²⁹ Ancak bu konuda işçilerin öncelikle "insan olmaları" sebebiyle var olan temel insan haklarının da göz ardı edilmemesi gerektiği unutulmamalıdır.

³⁰ İşverenin eşit işlem borcunun kapsamı hakkında bkz. Ugan Çatalkaya, 2021, 862 vd.; Süzek, 2008, 24 vd..

diğer manevi değerleri ve ekonomik varlığıdır³¹. Ayrıca, işyerinin bir vatandaşı olarak kabul edilen işçinin mesleki ve özel yaşamı açısından saygı görmesi, özgürlüğü, gelişmesi, diğer tüm kişilik hakları yanında maddi bedensel değerleri, fikirleri ile yaratıcılığı da kişilik hakları kapsamında değerlendirilmelidir (Aydın, 2002: 54-64).

İş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran bağımlılık unsuru ve iş ilişkisinin özel koşulları, işçinin farklı kişilik değerlerinin işverenin hâkimiyet alanına girmesine yol açmakta; aradaki sözleşme sebebiyle de işveren işçinin kişisel değerlerinden yararlanmaktadır (Kaplan, 1997, 372). İşçinin iş sözleşmesinin tarafı olması ile birlikte emeğinin yanında kişilik değerleri de iş ilişkisinin konusu olmakta, dolayısıyla da işçinin emeği ile kişilik değerleri bir bütün olarak ele alınmaktadır. Kişilik hakkı değerlerinin, kişiye sıkı sıkıya bağlı haklar olması sebebiyle, işverenin işçinin kişilik haklarını da koruma yükümlülüğü doğmaktadır (Aydınlı, 2005: 23). İşçinin kişiliğinin korunması, kişilik değerleri kapsamında değerlendirilen tüm haklarının korunmasını ifade etmektedir (Çelik, Canıklıoğlu ve Canbolat, 2020: 368). İşverenin işçiye karşı olan yükümlülüğünün içeriğinin kişilik haklarının korunması açısından genişlemesi, işçinin işyerine ve işverene olan iktisadi ve hukuki (kişisel) bağımlılığından kaynaklanmaktadır.

Çalışma Yaşamında İşçinin Kişilik Haklarının Korunması

İş hukukunda işçinin korunması ilkesi, emek ve kişiliğin birbirinden ayrılmaz değerler olması sebebiyle, işçinin emeği açısından korunmasının yanında kişiliğinin de korunmasını gerektirir. Bu nedenle, işçinin korunması, kişiliğinin ayrılmaz bir parçası olan kişilik haklarının da korunması ile mümkündür (Aydın, 2002: 1, 3). Kanaatimizce de işçinin insan olarak kişilik haklarının korunması, emeğinin de korunmasını içermeli ve genel anlamda da kişilik haklarının korunmasının kapsamından ayrı düşünülmemelidir. İşçinin kişiliğinin korunması; yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, şeref ve onurunun, kişisel ve mesleki itibarının, ahlaki değerlerinin, yaşam alanının ve özgürlüğünün korunmasını ifade etmektedir. Aynı zamanda işçinin psikolojik ve cinsel tacize karşı korunmasını, yaşam tarzına müdahalenin önlenmesini de içeriğinde barındırmaktadır (Aydın, 2020: 244; Süzek, 2020: 397-398; Kaplan, 2003: 141-151). İşverenin iş ilişkisi sebebiyle işçinin özel hayatına³² dâhil olan ve korunması gereken bilgileri koruması, üçüncü kişiler ile paylaşmaması da bu yükümlülüğün kapsamındadır. İşverenin gözetme borcunun işçinin hayatının ve sağlığının korunması ile sınırlı olmaksızın,

³¹ İşçinin kişilik hakkı değerleri konusunda bkz. Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, 2020: 175-207; Elbir, 2020: 191-229; Bayram, 2003: 17-45.

³² İşçinin özel yaşamına müdahale ve bu durumun sınırları hakkında bkz. Arslan Durmuş, 2020: 144 vd.; Sevimli, 2006: 93 vd.. Ayrıca işçinin iş zamanlarında izlenmesi sebebiyle özel hayatına müdahale konusunda bkz. Özdemir, 2010: 232 vd.. İşçi hakkında kişisel veri elde etme yollarından biri olan siber gözetim hakkında bkz. Savaş, 2009: 97 vd..

işçiye bilgi verilmesi, iş ilişkisi sebebiyle işçi hakkında öğrenilen bilgilerin³³ saklanması ve işçinin işyerine getirdiği eşyaların ve araçların korunmasını da içermektedir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2020: 367; Yıldız, 2010: 8).

İşverenin işçiyi koruma borcunun hukuki dayanağını 6098 sayılı TBK ve 6331 sayılı İSGK hükümleri oluşturmaktadır. İşverenin işçiyi koruma borcunun kapsamı TBK m. 417'de³⁴ “İşveren hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramaları 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.” şeklinde ifade edilmektedir. Bu madde, genel olarak işverenin işçiyi koruma borcunu düzenleyen normdur (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2020: 368; Sevimli, 2013: 107) ve aynı zamanda da hizmet sözleşmesinin en belirgin unsurudur (Eren, 2020: 563). Söz konusu yükümlülük ile işçinin psikolojik riskler de dâhil olmak üzere, beden ve ruhsal sağlığını tehlikeye düşüren tüm risklerin değerlendirilip, işçinin kendisi de dâhil, işyeri içinden veya dışından gelebilecek tehlikelere karşı korunması için gereken tüm önlemlerin alınmasının gerekliliği belirtilmektedir (Karabacak, 2020: 1887). TBK’da işverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamında işçinin kişiliğinin korunması, işçinin tacize karşı korunması ve işçinin işi sebebiyle karşılaşabileceği tehlikelere karşı korunması hedeflenerek yaşam ve sağlık hakkı ön plana çıkarılmış; bunun yükümlülüğü de işverene verilmiştir. İSGK’da ise benzer bir bakış açısı ile özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından işçinin korunması noktasında işverenin yerine getirmesi gereken yükümlülükler ayrıntıları ile hüküm altına alınmıştır (Tiftik ve Adıgüzel, 2016: 321).

TBK, işçinin kişilik haklarının korunmasını anayasal güvence altındaki maddi ve manevi varlığının korunması ve geliştirilmesi kapsamında ele almıştır. İşçinin maddi ve manevi varlığının yaşamı, sağlığı ve vücut bütünlüğü bakımından korunmasında, mesleki tehlikelerin ve risklerin yanında, tacize karşı korunması da bir bütün içinde düşünülmelidir. Dolayısıyla, tacize karşı sağlanacak korumanın, mesleki risklere karşı öngörülen korumadan ayrı düşünülmesi hukuken de mümkün olmamakta; bu nedenle de koruma, işçinin kişiliğini koruma ve geliştirme hakkı çerçevesinde şekillenmektedir (Centel, 2011: 13).

³³ Bilgi için bkz. Kaplan, 1997: 376 vd..

³⁴ TBK m. 418 (Ev düzeni içinde çalışma) ve m. 419 (Kişisel verilerin kullanılmasında) “işçinin kişiliğinin korunması” başlığı altında yer alan diğer hükümlerdir.

İşçinin korunmasına ilişkin TBK m. 417/1 hükmü, iş kanunlarına tabi tüm iş ilişkilerinde uygulanmaktadır. TBK m. 417, genel olarak kişilik haklarının korunmasına ilişkin TMK m. 24'ün, bireysel iş hukukundaki genel hizmet sözleşmesinin özel hükmüne karşılık gelmektedir. Ancak belirtmek gerekir ki, TMK m. 24'te kişilik haklarının hukuka aykırı olan saldırılar karşısında korunması düzenlenirken, TBK m. 417'de işçinin kişilik hakları sözleşmeden doğan sorumluluk çerçevesinde korunmaktadır (Şen, 2012: 133-134; Kaplan, 2011: 42; Ekmekçi, 2009: 27-28).

İş Kanununda³⁵ işçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin düzenlemeler eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirilebilir. Eşitlik ilkesinin temel dayanağı Anayasa olmakla birlikte, İş Kanununa göre³⁶ “*İş İlişkisinde dil, din, renk, ırk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz... İşveren biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kalmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı işlem yapamaz...*” (İK, m. 5). Kanunda da belirtildiği üzere, işverenin işçiyi koruma yükümlülüğü işverenin tüm işçilerine, işin her aşamasında, ayrımcı uygulamalara maruz bırakılmaksızın eşit davranmasını gerektirmektedir. Bu madde, işçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin dolaylı bir hüküm olmakla birlikte, işçinin kişisel ve fiziksel özelliklerine göre işverenin işçiyi farklı uygulamalara tabi tutamayacağını, işçiye bunlardan dolayı baskı ve şiddet uygulayamayacağını vurgulamaktadır.

Çalışma yaşamında işçinin kişilik haklarının korunması TBK kapsamındaki işçinin cinsel ve psikolojik tacize karşı korunması³⁷, işçinin kişisel verilerinin korunması³⁸, işçinin işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından korunması³⁹ şeklinde ele alınmaktadır.

³⁵ İş Kanununda işverenin işçinin kişilik haklarını korumasına ilişkin doğrudan bir hüküm yer almamaktadır. İSGK'nın kabulüyle işverenin gözetme borcu kapsamında değerlendirilen işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin hükümler İş Kanunundan çıkarılmıştır. Mevcut durumda, İş Kanununda işçinin kişilik haklarının korunması bağlamında değerlendirilecek hükümler eşitlik ilkesi ve ayrımcılık konusuna ilişkindir.

³⁶ Benzer bir hüküm, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİK) m. 25'te de yer almaktadır. Bu maddeye göre işverenin işe alımlarda işçinin sendikal haklar sebebiyle bir ayırım yapamayacağı belirtilmektedir. Konu hakkında bkz. Özkaraca, 2013: 200-202. Ayrıca TİHEKK'nın 6. maddesi ile de çalışma yaşamındaki ayrımcı uygulamalar engellenmeye çalışılmaktadır.

³⁷Alt başlıkta ele alınacaktır.

³⁸ Bkz. Aydın ve Küçük, 2019: 53-57, 61-66; Belge, 2017: 1025 vd.; Gürsel, 2016: 155 vd.; Manav, 2015: 95 vd.; Sevimli, 2011: 120 vd.

³⁹ Bkz. Karabacak, 2020: 1888-1900; Tiftik ve Adıgüzel, 2016: 335-349; Sevimli, 2013: 125-133; Şen, 2012: 134-135.

Çalışma Yaşamında İşçinin Kişilik Haklarının Şiddet ve Taciz Karşısında Korunması⁴⁰

İşverenin gözetme borcu kapsamında işçinin sağlığını koruma borcunun, yalnızca fiziksel tehlikelere karşı değil, psikososyal tehlike ve risklere⁴¹ karşı da olması gerekir. Bu tehlikelerin en önemlilerinden biri de işyerinde psikolojik tacizdir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2020: 368). Ancak işyerindeki psikososyal tehlike ve riskleri, yalnızca psikolojik taciz olarak sınırlamak da doğru olmayacaktır. İşyerinde karşılaşılan taciz ve şiddet olayları psikolojik tacizin alt türleri gibi kabul edilse de işçilerin işveren veya üçüncü kişiler tarafından gerçekleştirilen farklı şiddet ve taciz türlerine de maruz kalmaları söz konusudur⁴². Bu nedenle konunun şiddet ve taciz karşısında koruma olarak genişletilmesinin daha doğru olacağı düşünülmektedir. Ancak ulusal mevzuattaki düzenlemeler de psikolojik ve cinsel taciz temelinde yer almaktadır⁴³.

⁴⁰ İşçinin kişilik haklarının şiddet ve taciz karşısında korunması açısından, ulusal mevzuat içerisinde özellikle psikolojik tacize karşı korumaya ilişkin dolaylı veya doğrudan düzenlemelerin yer aldığı dikkat çekmektedir. Ancak, bu çalışmada, 190 sayılı Sözleşmenin Türkiye'deki çalışma yaşamına ve yürürlükteki hukuki düzenlemelere ilişkin uyumu değerlendirilmeye çalışıldığı için, psikolojik tacize ilişkin düzenlemeler genel bir "şiddet ve tacize karşı koruma" şeklinde ele alınmıştır.

⁴¹ İşyerindeki psikososyal risk ve tehlikeler hakkında bkz. Kocabaş vd., 2018: 32 vd.; Vatansver, 2014: 119 vd.

⁴² Ancak belirtmek gerekir ki, işyerinde meydana gelen her olay psikolojik taciz değildir. İşyerinde meydana gelen ve işçinin maruz kaldığı bir davranışın veya olayın psikolojik taciz olarak nitelendirilmesi için bazı unsurları taşınması gerekir. Bunlar; kasıt, sistematik ve belirli sıklıklarla uygulanma ve devamlılıktır. Unsurlar hakkında bkz. Güven ve Aydın, 2020: 249-250; Arslan Ertürk, 2014: 293-298. Fiziksel şiddet dışında, işyerinde işçilerin karşılaşılabilecekleri şiddet ve taciz türleri için bkz. Yardımcıoğlu, 2018: 147-153; Yıldız, Kaya ve 2009: s. 2. Özellikle son dönemlerde sıklıkla karşılaşılan ve uzaktan çalışma sonucu ortaya çıkan "işçilere sürekli ulaşılabilme" de işyerinde karşılaşılabilecek bir taciz türü olarak değerlendirilebilir. İşçilerin ulaşılama hakkı konusunda bkz. Aydın ve Kutlu, 2020: 261 vd., Ugan Çatalkaya, 2016: 733 vd.

⁴³ İş Kanununda yalnızca cinsel taciz ifadesi yer alırken, TBK'da hem cinsel taciz hem de psikolojik taciz kavramı ele alınmıştır. Bu nedenle TBK'da ele alınan taciz kavramı daha geniş kapsamlıdır. Ayrıca, İş Kanununda taciz, iş sözleşmesinin fesih sebebi olarak ele alınmışken, TBK'da taciz, işverenin yükümlülükleri ve işçinin kişiliğinin korunması bakımından ele alınmıştır (Centel, 2011: 14-15). TBK'da psikolojik ve cinsel taciz kavramının özellikle ayrı bir madde olarak ele alınması konusunda bkz. Sevimli, 2013, 113. Psikolojik taciz kavramı TİHEKK'da da ele alınmıştır. İşyerinde psikolojik taciz kavramının yer aldığı düzenlemelerden biri de 2011 yılında çıkarılan (yürürlükte değildir) İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi konusundaki 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesidir (R.G.T., 19.03.2011, S. 27879) (Ünal, 2013: 42; Kaplan, 2011: 49-50). Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından da 2015/448 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine Dair Usul ve Esaslar başlıklı konuya ilişkin bir düzenleme

İşverenin, işçinin kişilik haklarını şiddet ve taciz⁴⁴ karşısında korumasının düzenlendiği TBK m. 417/1'de, işverenin işçinin kişiliğini koruması ve saygı göstermesi ile işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlaması kapsamında özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamalarını ve bu tür tacize uğrayanların da daha fazla zarar görmelerini engellemekle yükümlü olduğu açıkça ifade edilmektedir. Ayrıca İSGK'da yer alan işverenin işyerindeki risklere karşı işçisini koruması gerektiğine ilişkin yükümlülük, işverenin işyerindeki şiddet ve taciz olaylarına karşı da işçisini koruması gerektiği şeklinde yorumlanmalıdır. Şöyle ki, İSGK'ya göre, işverenler çalışanlarının sağlık ve güvenliğinin sağlanması amacıyla her türlü tedbiri almakla yükümlüdürler⁴⁵. Dolayısıyla bu yükümlülük, işverenlerin işyerindeki şiddet ve taciz olayları karşısında da işçilerinin vücut bütünlüklerini ve sağlıklarını korumasını gerektirmektedir. Bu nedenle, işçilerin kişilik haklarının şiddet ve taciz karşısında korunmasındaki bir diğer hukuki dayanağının da (doğrudan bir hüküm içermese de) İSGK m. 4/1 olduğu kabul edilmelidir⁴⁶.

Kural olarak⁴⁷ kişilik haklarına yapılan her türlü saldırı hukuka aykırıdır ve kişilik haklarını ihlal eden herkes de haksız fiil işlemiş olur. İşverenin işyerindeki taciz niteliğindeki davranışları hem haksız fiil sorumluluğuna hem de sözleşmeden doğan sorumluluğa sebep olmaktadır. İşverenin işyerindeki tacizden kaynaklanan sorumluluğu yalnızca kendi davranışlarından kaynaklanmamaktadır. İşverenin diğer işçileri tarafından taciz ve şiddete maruz kalan işçiler de TBK m. 417'ye⁴⁸ göre

bulunmaktadır. Bu düzenleme ile özellikle çalışma yaşamındaki mobbing vakalarının önlenmesine ilişkin Kurum çalışmalarının esas ve usulleri belirlenmiştir. Bkz. https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Kurum/2262_0739 (Erişim Tarihi: 27.03.2021).

⁴⁴ TBK'nın yürürlüğüne kadar doğrudan ulusal mevzuatta düzenlenmeyen işyerinde psikolojik taciz konusundaki ilk dava 2006 yılında Ankara 8. İş Mahkemesinde (20.12.2006 E. 2006/625) açılmıştır. Dava hakkında bkz. Ünal, 2013: 40. Bu /dava, aynı zamanda psikolojik tacize ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (30.05.2008, E. 2007/9154, K. 2008/13307) tarafından incelenen ilk karardır (Savaş Kutsal, 2016: 628).

⁴⁵ Konu hakkında bkz. Güven ve Aydın, 2020: 216-235; Tiftik ve Adıgüzel, 2016: 335- 342; Demirkaya, 2014: 12-21; Kalkış, 2014: 83-122; Akın, 2013: 90-99.

⁴⁶ Aynı zamanda psikolojik taciz ve cinsel taciz nedeniyle (dolayısıyla tüm taciz ve şiddet türleri ile) işyerinde işçinin sağlığının bozulması mümkündür ve bu nedenle işyerinde cinsel ve psikolojik taciz de bir işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunudur. İşverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki yükümlülüklerinin yerine getirilmesi noktasında, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini de kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmesi gerektiğini ifade İSGK m. 5/1-f bu noktada dikkate alınmalıdır (Sevimli, 2013: 126). Bu yöndeki görüş için bkz. Demircioğlu, 2007: 119.

⁴⁷ Bu durumun istisnası, hukuka uygunluk sebeplerinin işyerinde taciz bakımından söz konusu olup olmadığı değerlendirilmesidir (Ünal, 2013: 49).

⁴⁸ TBK'nın m. 417/1 gerekçesinde işverenin işyerindeki tacize ilişkin alması gereken önlemlere "işçilerin derhâl yardım isteyebilecekleri bir güvenlik sisteminin kurulması ve güvenlik personelinin bulundurulması" örnek olarak gösterilmiştir. Konu ile ilgili iletişim açıklığının oluşturulması, hangi hallerin taciz kapsamında değerlendirilmesi gerektiği,

işverenin sorumluluğuna başvurabileceklerdir. Bu durumda, ancak kusursuzluğunu ispatlayan işveren sorumluluktan kurtulabileceklerdir⁴⁹ (Ünal, 2013: 49-54). İşyerinde şiddet ve taciz sürecinin kendisi hukuka aykırıdır ve mağdur olanın kişilik haklarını ihlal eder. Bunun yanında, yargı kararlarında da belirtildiği gibi tacizin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek yoktur, kişilik haklarına yönelik her türlü haksızlık gerekli ve yeterlidir⁵⁰. Kişilik hakları ile ruh sağlığının ağır saldırıya uğraması halinde ise özellikle psikolojik tacizin varlığının kabulü gerekir⁵¹ (Savaş Kutsal, 2016: 632).

İşverenin işyerinde işçilerinin şiddet ve tacize uğramalarını engellemek temel yükümlülüklerinden biri olmakla birlikte, işyerinde şiddet ve tacize uğrayan işçilerin daha fazla zarar görmemelerini sağlamak da diğer bir yükümlülüğünü oluşturmaktadır (Ünal, 2013: 47; Sevimli, 2013: 122; Centel, 2011: 15). İşyerindeki şiddet ve taciz olaylarında işçinin kişilik haklarının korunması noktasında, işverenin sorumluluğunun geniş tutulması, işverenin TBK m. 417/1'e göre işyerinde "gereken önlemleri" ve İSGK m. 4/1'e göre de "her türlü tedbiri" almakla yükümlü tutulması⁵² sebebiyle, işyerindeki eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağına aykırı tüm şiddet ve taciz davranışlarının bu kapsamda değerlendirilmesi yerinde olacaktır. Ancak bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, maruz kalınan şiddet ve taciz

işyerinde faal bir şikâyet mekanizmasının kurulması, işyeri iç yönetmeliklerinde veya disiplin yönetmeliklerinde konuya ilişkin düzenlemelere yer verilmesi, gerekli soruşturmaların yapılması, işçilere taciz konusunda eğitim verilmesi, işyerinde gerekli bilinç düzeyinin oluşturulması uygulamada görülen örneklerdendir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2020: 378-379; Savaş Kutsal, 2016: 631; Aslan Ertürk, 2014: 303, Ünal, 2013: 47). İşyerindeki şiddet ve taciz eylemleri karşısında hangi önlemlerin alınacağı konusunda işverene belirli ölçülerde takdir hakkı tanınmıştır. İşveren, bu eylemi gerçekleştiren kişi hakkında ikaz, ihtar, çalışma yerinin değiştirilmesi, iş sözleşmesinin feshi gibi tedbirlere başvurabilmektedir (Kaplan, 2011: 47).

⁴⁹ Burada dikkat edilmesi gereken nokta, işverenin diğer işçilerin işyerindeki taciz niteliğindeki davranışları sebebiyle "haksız fiilden doğan adam çalıştırmanın sorumluluğu" (TBK, m. 66) ve/veya "sözleşmeden doğan yardımcı kişilerin fiilden sorumluluk" (TBK, m. 116) kapsamında sorumlu olup olmadığını belirlemesidir

⁵⁰ Yarg. 22. H.D., T. 27.12.2013, E. 2013/693, K. 2013/30811 (<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>) (30.03.2021); Savaş Kutsal, 2016: 632).

⁵¹ Yarg. 9. H.D., T. 01.04.2011, E. 2009/8046, K. 2011/9717; Yarg. 7. H.D., T. 08.05.2014, E. 2014/1345, K. 2014/10208 (<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>) (30.03.2021); Savaş Kutsal, 2016: 632).

⁵² İşverenin işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik yükümlülüklerinin psikolojik tacize ilişkin yükümlülüklerle kıyasla daha katı olduğu belirtilmektedir (Ünal, 2013: 47). Ancak, işverenin yükümlülüklerinin geniş tutulması ve temel amacın işçinin beden ve ruh sağlığının tam anlamıyla korunması olduğundan işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yükümlülükleri işyerindeki tüm taciz ve şiddet olaylarını da kapsamalıdır.

olayının ayrımcılık sebebiyle gerçekleşmiş olmasıdır. İşveren her koşulda işçilerinin sağlık, güvenlik ve kişiliklerini korumakla yükümlü olduğundan, işyerindeki ayrımcılık türleri arasında şiddet ve taciz kavramı yer almasa bile, bu amaçla gerçekleştirilen tüm durumlara karşı işçilerini korumalıdır⁵³.

İşyerinde işçinin diğer işçiler veya işveren tarafından şiddet ve tacize maruz kalması fiziki ve ruhsal sağlığını etkilediği gibi iş görme ediminin yerine getirilmesini de etkilemektedir⁵⁴ (Kaplan, 2011: 49). Bu durumlar da işçinin şiddet ve taciz olaylarına karşı özellikle korunmasını gerekli kılmaktadır.

İşçinin Kişilik Haklarına Yönelik İhlaller Karşısında Çalışma Yaşamından Doğan Hakları

İş hukukunda işçinin korunması ekonomik bağımlılığın yanında kişisel bağımlılıktan⁵⁵ da kaynaklanmaktadır. İş sözleşmesinde bağımlılık işçinin kişiliği ile ilgilidir. İş sözleşmesinden kaynaklanan kişisel bağımlılığı azaltmak ve işverenin yönetim hakkını sınırlamak için işçinin belirli bir oranda⁵⁶ korunması gerekmektedir (Aydın, 2002: 48).

TBK m. 112'ye göre borcunu hiç veya gereği gibi yerine getirmeyen borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmediği sürece, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür. İşçilerin işyerinde şiddet ve taciz karşısında korunmasını düzenleyen TBK m. 417'de bu durumlara maruz kalan işçilerin haklarına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır (Kaplan, 2011: 50). İşçiyi koruma ve gözetme borcunu, dolayısıyla da işçinin kişiliğini koruma borcunu yerine getirmeyen işveren, iş sözleşmesinden doğan yükümlülüğünü yerine getirmemiş olması sebebiyle kanuna ve sözleşmeye aykırı davranmış olmakta; bu nedenle de TBK m. 417/3 hükmü gereğince, işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zarar görmesi

⁵³ Ayrımcılık hallerinde kişilik haklarının ihlal edilmesi durumlarında ayrımcılık tazminatının yanında idari para cezası da uygulanabilecektir. Aynı zamanda, 6701 sayılı Kanun kapsamında da gerekli koşulların varlığı halinde, eşitlik ilkesine aykırılık sebebiyle işçilerin Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumuna başvurmaları da mümkündür (Güven ve Aydın, 2020: 242; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2019: 172-173; Süzek, 2020: 478-483).

⁵⁴ Örneğin; yaşanan stres ve gerginlik sebebiyle kişiler çalışma gücünü kaybedebilmekte, verimliliği veya performansında düşüklük yaşayabilmektedir (Kaplan, 2011:49). Aynı zamanda çalışma yaşamında maruz kalan şiddet nedeniyle doğrudan ölüm veya yaralanma ve sonrasında post travmatik stres vb. rahatsızlıklar; psikolojik şiddet, tehdit ve yıldırma ya da cinsel taciz nedeniyle ise bedensel ve zihinsel rahatsızlıklar ortaya çıkabilmektedir (Şişli, 2020: 2954). Bu durumlarda beraberinde kişilerin iş görme edimlerini yerine getirmelerine engel olmaktadır.

⁵⁵ Kişisel bağımlılık hakkında bkz. Süzek, 2020: 225-226; Aydın, 2020: 96-98; Aydın, 2002: 48-19.

⁵⁶ İş hukuku açısından işçinin korunması temel ilke olmakla birlikte, bu ilkenin de belirli sınırları bulunmakta ve işçinin kişiliği de bu sınırlar çerçevesinde korunmaktadır. Söz konusu sınırlar için bkz. Aydın, 2002: 49-52.

ya da kişilik haklarının ihlaline bağlı zararlarının tazmini konusunda sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olmaktadır. Bu durumda da işçinin maddi ve manevi zararlarının tazminini⁵⁷ talep etme hakkı doğmaktadır (Eren, 2020: 563; Şen, 2012: 135).

TMK ve TBK'da yer alan genel hükümler yanında iş mevzuatındaki özel hükümlerle de işçinin kişilik haklarının ihlal edilmesi durumunda birçok hukuki yaptırım ve imkân söz konusu olmaktadır. Buna göre, kişilik hakkına saldırının önlenmesi, saldırıya son verilmesi, saldırının hukuka aykırılığının tespit edilmesi, saldırının kınanması, bu yöndeki kararların üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması⁵⁸ (TMK, m. 25/1 ve m. 25/2, TBK, m. 58/2), maddi ve manevi tazminat, manevi tazminatın ödenmesi yerine diğer bir giderim biçiminin kararlaştırılması ya da bu tazminata eklenmesi (TMK, m. 25/3, TBK, m. 58/1, m. 58/2) gibi imkânların⁵⁹ yanında, ayrımcılık tazminatı (İK, m. 5/6) ve sendikal tazminat (STİK, m. 25/1) ile iş sözleşmesinin geçersizliği (TBK, m. 27) ve işçi tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle derhâl feshi (İK, m. 24/2-b, m. 24/2-c, m. 24/2-d)⁶⁰ ile işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı (İSGK, m. 13, TBK, m. 408)⁶¹ gibi yaptırımlar mümkündür.

⁵⁷ Psikolojik taciz sebebiyle oluşan zararların, genellikle manevi nitelikli olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle doktrinde manevi tazminat davalarının sonucunda hükmedilecek olan maddi tutarların düşük olmaması, caydırıcı nitelikte olması gerektiği görüşü savunulmaktadır (Savaş Kutsal, 2016: 634; Limoncuoğlu, 2013: 105, Ünal, 2013: 67). İşyerinde yaşanan psikolojik taciz olaylarında da Yargıtay'ın (Yarg. 9. H.D., T. 25.09.2013, E.2012/9-1925, K.2013/1407.) mağdur işçinin yararına uygun bir manevi tazminata hükmettiği sonucuna ulaşılmaktadır (Savaş Kutsal, 2016: 634). Yargıtay'da (Yarg. 9. H.D., T.26.03.2009, E.2007/41164, K.2009/8092), işçinin işyerinde şiddete maruz kalması sonucunda maddi varlığının yanında manevi varlığının da kanunlarca korunmasını gerektirdiğini vurgulamaktadır (Sevimli, 2010: 295).

⁵⁸ TMK m. 25 kapsamında kişilik hakkının korunmasına ilişkin davalar için bkz. Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, 2020: 255-278; Dural ve Ögüz, 2020: 155-168; Helvacı, 2017: 159-171; Ünal, 2013: 56; Sevimli, 2006: 291-300; Bayram 2003: 56-68. İşçinin kişilik haklarının işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri kapsamında korunmasına ilişkin davalar hakkında bkz. Karabacak, 2020, 1895-1900.

⁵⁹ Kişilik hakkına yapılan saldırılardan hangisinin hukuka aykırı olacağı ve bu saldırılara maruz kalanların mahkemeye başvurabileceği ilkesi TMK m. 24'te düzenlenmektedir. Kişilik haklarının ihlali açısından kişinin açabileceği davalar ve talep hakkı ise TMK m. 25'te düzenlenmektedir (Savaş, 2009: 116,123). Medeni usul hukuku bakımından kişilik haklarının ihlali sebebiyle açılacak davalar hakkında bkz. Akkaya, 2013: 71-88.

⁶⁰ İşyerinde şiddet ve tacize yönelik dikkate alınması gereken hususlardan bir diğeri de fesih konusudur. Bu kapsamda cinsel taciz mağduru işçiye derhâl fesih hakkı tanınmaktadır. Haklı fesih hallerinde İş Kanunu m. 24/2 ve m. 25/2 kapsamında "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan durumlardan kaynaklanan derhâl fesih hakkının "ve benzeri durumları" da kapsayacak şekilde düzenlenmiş olması nedeniyle her türlü şiddet ve taciz durumunu kapsayabileceği dikkate alınmalıdır (Güven ve Aydın, 2020: 250). Yargıtay da işyerindeki şiddet ve taciz olaylarının kapsamını geniş tutarak işçiye derhâl fesih hakkını tanımaktadır.

Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren kişi, bu zararı gidermekle yükümlüdür (TBK, m. 49/1). İşyerinde taciz sebebiyle mağdur olan işçi kural olarak sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre daha iyi bir tazminat hakkı elde

Bkz. Y. 22. H. D., T. 22.05.2014, E. 2013/11788, K. 2019/17630 (https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstem_cjWeb/ (30.03. 2021)). Bu durumlar sebebiyle iş sözleşmesini Kanunda belirtilen süreler içinde fesheden işçinin tazminat hakları da saklı kalmaktadır (İK, m. 26/2). İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması veya sataşması, sebebiyle iş sözleşmesinin işverence derhâl fesih ile sona erdirilebileceğini de ifade etmek gerekir. İşyerindeki üçüncü kişilerin yarattığı şiddet ve taciz olaylarında işverenin sorumlu tutulabilmesi için eylemsiz kalması ve en azından ihmal düzeyinde sorumlu tutulması halinde işçinin, İş Kanunu m. 24/2 kapsamında derhâl fesih hakkı ortaya çıkmaktadır. İşçinin işverene durumu bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması sebebiyle derhâl fesih hakkını doğuran bu hükmün kıyasla tüm taciz ve şiddet durumlarında uygulanması gerekir (Sevimli, 2013: 136; Demircioğlu, 2007: 136). İşverenin işçisinin başka bir işçiye taciz ve şiddette bulunması, feshetme konu bu suçlar sebebiyle TCK'da da (m. 102, m. 103, m. 105) yaptırıma tabi tutulmuşlardır (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2020: 631-632). Hem İş Kanunu'nda hem de TCK'da işyerinde psikolojik tacize ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle TBK m. 417'de ele alınan psikolojik ve cinsel taciz durumlarında da işçiye derhâl fesih hakkı tanınmalıdır. İş Kanunu m. 25/2'de haklı neden olarak gösterilen sebepler, TBK m. 435/2 kapsamında dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar arasında yer alması halinde haklı sebep sayılmaktadır. Aynı zamanda işyerinde tacize karşı gerekli önlemleri almayan işverene karşı hizmet sözleşmesi ile çalışan işçi de haklı nedenle fesih (TBK, m. 435) hakkına sahip olmalıdır (Centel, 2011: 15). İşçinin şiddet ve taciz sebebiyle fiziksel ve ruhsal sorun yaşaması halinde işverence yapılacak fesihler kötü niyetli fesih olmaktadır. Psikolojik taciz sebebiyle işgücü kaybı da geçerli bir fesih nedeni olarak kabul edilmemelidir (Kaplan, 2011 49).

⁶¹ İşçinin, işyerinde uğradığı şiddet ve taciz olayları sebebiyle işverence gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma hakkı (TBK'da iş görme borcunu ifadan kaçınma) bulunmaktadır. İşyerinde ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kalan, kurula veya (kurulun bulunmadığı yerlerde) işverene başvuruda bulunarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep eden işçilerin taleplerinin yerine getirilmemesi halinde gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma hakları bulunmaktadır (İSGK, m. 13/1). İSGK m. 13/4 kapsamında da işçinin talebine rağmen işverence gerekli tedbirlerin alınmaması sebebiyle, tabi oldukları kanun hükümlerine göre şiddet ve tacize maruz kalan işçinin iş sözleşmesini feshetme hakkı bulunmaktadır. Bu durumdaki fesih hakkının doğması için işyerindeki taciz veya şiddet sebebiyle işçinin beden ve ruh sağlığının yakın ve ciddi bir tehlike altında olması ve işçinin gerekli prosedüre uyması gerekir. İşyerinde taciz veya şiddet olayının yakın bir tehlike olarak nitelendirilmeyeceği olaylarda, kısaca taciz veya şiddet olayının zaten gerçekleşmiş olması halinde, fesih için işçinin bahsi geçen prosedüre uyma zorunluluğu bulunmamaktadır. Aynı zamanda işçinin işvereni tarafından uygulanan şiddet ve tacize maruz kalması halinde yine bu prosedürü uygulaması gerekir (Aslan Ertürk, 2014: 312; Sevimli, 2013: 139; Ünal, 2013: 59).

edecektir⁶². TCK'nın 132 vd. maddelerinde de özel hayata ve özel hayatın gizli alanına karşı suçlar kapsamında da kişilik haklarının ihlaline ilişkin yaptırımlar söz konusudur (Şen, 2012: 135). İşyerinde psikolojik taciz fiilleri TCK'da⁶³ yaptırıma bağlanmamış, ancak bu fiiller uluslararası sözleşmeler ve ulusal kanunlarla (İK, TBK ve TMK) düzenlenmiştir (Artuk, 2006: 31). Ayrıca, işverenin işçilerin sağlığı ve güvenliği yönünden gerekli önlemleri almaması nedeniyle de işçinin kişiliğinin zarara uğraması halinde idari ve cezai yaptırımlar söz konusu olabilmektedir.

190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi

ILO belgelerinde şimdiye kadar çok defa atıfta bulunulmuşsa da şiddet ve taciz konusu hiçbir ILO sözleşmenin ana konusu olmamıştır (ILO, 2018a: 5). Dolayısıyla 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi çalışma yaşamında şiddet ve tacize doğrudan odaklanan ilk özgün metin olması nedeniyle son derece önemlidir (Berber Ağtaş, 2020: 136). 2019 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı, ILO'nun Çalışma Yaşamının Geleceğine İlişkin Yüzüncü Yıl Deklarasyonunu kabul etmiş, bu Deklarasyonda şiddet ve tacizden uzak bir çalışma dünyasına açık bir bağlılık ifade edilmiştir. Ayrıca, 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiyesi de aynı Konferans'ta kabul edilmiştir (ILO, 2020a). 25 Haziran 2021 tarihinde uluslararası hukuk alanında yürürlüğe girecek olan, 8 bölüm⁶⁴ ve 20 maddeden oluşan Sözleşme, henüz yalnızca Arjantin, Fiji, Ekvator, Namıbya, Somali ve Uruguay tarafından onaylanmıştır. AB üyesi ülkelerin Sözleşmeyi imzalamasına yönelik bir Konsey Kararı Önerisi, 22 Ocak 2020 tarihinde kabul edilmişse de Sözleşme hiçbir AB üyesi ülke tarafından onaylanmamıştır (ILO, 2021; Bakırcı, 2020: 33).

Sözleşme çalışma yaşamında ortaya çıkan şiddet ve tacizle mücadele konusunda evrensel boyutta geçerli standartları, ülkelerin ve çalışma yaşamı ile ilgili diğer aktörlerin alması gereken önlemler ile şiddet ve tacize maruz kalan kişilerin haklarını düzenleyen bir metindir (Bakırcı, 2020, 56). Sözleşme herhangi bir cinsiyet

⁶² Haksız fiile ilişkin sorumluluk hükümlerine göre (TBK, m. 50/1) zarara uğrayan işçi zararını ve işverenin kusurunu ispat etmekle yükümlüdür. Sözleşmeden doğan sorumluluk halinde ise işveren kusursuzluğunu ispat etmekle yükümlüdür (TBK, m. 112). Haksız fiilde tazminat istemi, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve her durumda da fiilin işlendiği tarihten itibaren on yılın geçmesi ile zamaşımına uğramaktadır (TBK, m. 72/1).

⁶³ İşyerinde şiddet ve taciz ile karşılaşan işçi TCK m. 105. kapsamında suçu işleyen kişinin ceza almasını da talep edebilir. TCK'da yer alan cinsel taciz suçuna ilişkin bkz. Artuk, 2006: 30 vd. İşyerinde cinsel taciz suçu hakkında bkz. Özdemir, 2006, 83 vd. TCK m. 122 de ayrımcılık sebebiyle bir kişinin işe alınmasını engelleyen kişiye bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası uygulanmaktadır. TCK'da yer alan ayrımcılık suçu hakkında bkz. Yenidünya, 2006: 98 vd.

⁶⁴ Sözleşme bölümleri; “Tanımlar”, “Kapsam”, “Temel İlkeler”, “Koruma ve Önleme”, “Uygulama ve Çözümler”, “Rehberlik, Eğitim ve Farkındalık Yaratma”, “Uygulama Yöntemleri” ve “Son Hükümler” başlıklarını taşımaktadır.

ayrımı yapılmadan tüm çalışanları kapsaması nedeniyle anı zamanda küresel anlamdaki eksikliğin de giderilmesini amaçlamaktadır. Bu anlamda Sözleşme, Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinden ve Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinden daha ayrıntılı ve özel hükümler içeren bir sözleşme olması bakımından da son derece önemlidir (Alpagut, 2020: 21).

Sözleşmenin Genel Esasları

Sözleşme Philadelphia Bildirgesine atfla başlayarak herkesin ırk, inanç veya cinsiyet ayrımı yapılmaksızın eşit koşullarda maddi ve ruhsal gelişimlerini sağlama hakkına sahip olduğunu hatırlatmaktadır. Sözleşmede özellikle cinsiyete dayalı⁶⁵ şiddet ve taciz de göz önünde tutularak, temel insan haklarına yönelik uluslararası belgelere ve bu belgelere dayanılarak sağlanan korumalara önem atfedilmektedir. Sözleşme insan onuruna yakışır çalışma koşullarının sağlanması adına işyerinde şiddet ve tacizle mücadelenin önemi üzerinde durmaktadır. Dolayısıyla insan onuruna yakışır çalışma koşullarının sağlanması adına barışçıl bir çalışma ortamının oluşturulması; işçinin ve yakınlarının ruhsal, fiziki ve cinsel sağlıklarının gözetilmesi, koşulsuz bir şekilde eşitlik ilkesi ve ayrımcılıkla mücadeleye önem verilmesi ve yalnızca istihdam ilişkisi içerisinde değil hane içerisinde de şiddet ve tacizle mücadelenin gerekliliği Sözleşmede açık olarak öngörülmektedir.

Sözleşmede şiddet ve taciz kavramları da Sözleşmenin ilk maddesinde tanımlanmıştır⁶⁶. Sözleşmede yer alan şiddet ve taciz kavramlarına ilişkin tanımlamada, tekrarlı ve belirli süre boyunca devam eden sistematik davranışları içeren psikolojik taciz yanında, tek bir olayla meydana gelen taciz de kapsama alınmaktadır. Bu noktada dikkat çeken diğer bir durum da şiddet ve tacizin yalnızca fiziksel, psikolojik ya da cinsel zararı değil, aynı zamanda yalnızca ekonomik zararı da kapsayabileceğidir. Görüldüğü üzere, ilgili maddenin ilk fıkrasında şiddet ve taciz kavramı psikolojik, cinsel, ekonomik ve cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de kapsamına alırken, ikinci fıkrasında cinsiyet temelli şiddet ve taciz kavramına, dolayısıyla da ayrımcılık kavramına dikkat çekmektedir (Alpagut, 2020: 26-27).

Sözleşme; ulusal hukuk ve uygulamalarla tanımlandığı şekilde çalışanlar ile çalışma yaşamındaki diğer kişileri (iş sözleşmelerinden kaynaklanan statüleri dikkate alınmaksızın çalışanlar, stajyer ve çıraklar da dâhil olmak üzere işyerinde eğitim görenleri, istihdamı sona erenleri, gönüllüleri, iş arayanları ve iş başvurusunda bulunanları, işverenin görev, yetki ve sorumluluklarını kullananları ya da uygulayanları) kapsamaktadır (190 s. Söz., m. 2/1). Sözleşmenin kapsamı, özel ve

⁶⁵ Bu anlamda Alpagut çalışmasında, Sözleşmenin ortaya çıkışındaki en büyük etkenin günümüzde halen yoğun bir şekilde görülen kadına yönelik şiddet ve taciz eylemleri olduğunu belirtmektedir (Alpagut, 2020: 24).

⁶⁶ Söz konusu tanımlamaya ilk başlık altında yer verildiği için bu kısımda tekrarlanmamıştır.

kamu ayrımı yapılmaksızın, kentsel ve kırsal alandaki tüm kayıtlı veya kayıtdışı sektörleri içerecek şekilde belirlenmiştir (190 s. Söz., m. 2/2).

Sözleşme; çalışma süresince meydana gelen, iş ve işle ilgili veya yapılan işten kaynaklanan çalışma yaşamındaki şiddet ve taciz durumlarında uygulanmaktadır. Bu doğrultuda Sözleşme;

- İşyerlerinin özel veya kamusal alanlarında,
- Çalışanların ücretlerinin ödendiği yerlerde, dinlenme alanlarında, yemekhanelerde, yıkanma ve giyinme alanları ile tuvaletlerde,
- İşle ilgili seyahatlerde, gezilerde, eğitimlerde, etkinlik ve sosyal faaliyetlerde,
- Bilgi iletişim teknolojileri tarafından sağlananlar da dâhil olmak üzere işle ilgili tüm haberleşme kanalları aracılığıyla,
- İşveren tarafından sağlanan konaklama yerlerinde ve
- İşe gidiş geliş sırasında

yaşanan/mejdana gelen tüm şiddet ve taciz hallerini kapsamaktadır (190 s. Söz., m. 3).

Görüldüğü üzere, Sözleşmenin kapsadığı kişiler ve alanlar oldukça geniştir⁶⁷. Sözleşme ile kayıtlı ve kayıtdışı, özel veya kamuya ait tüm sektörlerde (her türlü üretim, hizmet, eğitim, tarım, finans, sağlık, ticaret, turizm, lojistik vb.) iş ve işle ilgili/bağlantılı yerlerde yaşanan şiddet ve taciz hallerine karşı çalışanlar ile diğer kişilere koruma sağlanmaya çalışılmaktadır. Bununla birlikte özellikle Tavsiye Kararı içerisindeki düzenlemeler dikkate alındığında şiddet ve tacize maruz kalma riskinin yüksek olduğu sektör ve mesleklerde uygun önlemlerin alınması gerektiği, kadın göçmen işçilere yönelik korumaların önemi, kayıtdışı alanlarda yeterli ve gerekli koruma alanını oluşturacak düzenlemelerin gerekliliği üzerinde özellikle durulmaktadır. Dolayısıyla, aslında birçok durumda kontrolü zor ve göz ardı edilen alanlara önem atfedildiği de dikkat çekmektedir.

190 sayılı Sözleşmenin ortaya koyduğu geniş kapsam dikkate alınarak konu ulusal mevzuat dâhilinde değerlendirildiğinde, Sözleşmeye ilişkin korumanın kapsamının yalnızca İş Kanunu'na tabi işçilerle sınırlı kalmayacağını belirtmek gerekir. Bu doğrultuda Sözleşmenin çalışma yaşamını düzenleyen tüm kanunlara tabi çalışanları ve istihdam ilişkisi içerisine girememiş veya henüz girmemiş olan kişileri de kapsayacağı belirtilmelidir. Ayrıca Sözleşmenin kabulü halinde hane içerisindeki şiddetin çalışma yaşamına yansımaları noktasındaki hükümleri ile de ulusal mevzuat içerisindeki şiddet ve tacizi kapsayan diğer tüm düzenlemelere bir üst norm oluşturacak olması sebebiyle önemli bir yere sahiptir. Sözleşmede insan onur ve haysiyetine, kişinin fiziki ve ruhsal sağlığına, eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasasına, doğrudan veya dolaylı olarak ilişkili tüm insan haklarına yapılan vurgu

⁶⁷ Sözleşmede benimsenen bu yaklaşımın, ILO'nun işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili belgeleriyle (164 sayılı Tavsiye, 200 sayılı Tavsiye, 169 sayılı Tavsiye ve 205 sayılı Tavsiye) de uyumlu olduğu belirtilmektedir (Bakırcı, 2020: 39).

dikkate alındığında, Sözleşme çalışma yaşamında kişilik haklarının korunması bağlamında son derece önemli bir kaynak teşkil etmektedir.

Sözleşmenin Getirdiği Yükümlülükler ve İşçinin Kişilik Hakkı Bağlamında Ulusal Mevzuat ile Uyumu

Bu başlıkta konuya Sözleşmenin geniş kapsamı bağlamında başlamak yerinde olacaktır. Nitekim Sözleşme oldukça geniş bir şekilde çalışma statülerine bakılmaksızın tüm çalışan gruplarını ve istihdam ilişkisi dışındakileri de kapsıyor olsa bile bu çalışmanın odağını işçinin kişilik haklarının korunması oluşturduğundan konuya sınırlı şekilde, yalnızca işçilerin korunması perspektiften yaklaşmıştır. Dolayısıyla Sözleşmenin getirdiği yükümlülükler geniş bir şekilde ele alınırken, bu yükümlülüklerin ulusal mevzuat ile uyumu noktasında işçinin kişilik haklarının korunması bağlamında ele alınabilecek yükümlülüklerle atıfta bulunulmuştur.

Sözleşmeye taraf her ülke, herkesin şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma ilişkisi içinde bulunma hakkına sahip olduğunu, bu hakka saygı gösterilmesi gerektiğini kabul etmektedir. Aynı zamanda Sözleşmeye taraf ülkeler, işçi ve işveren örgütlerinin de görüşlerine başvurarak ulusal mevzuatlarına ve koşullara uygun olarak çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için kapsayıcı, bütünlük ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımı kabul etmelidir. Söz konusu yaklaşımın kabul edilmesi ve uygulanması noktasında ilgili sorumlulukların olağan durumu da dikkate alınarak hükümet, işçi, işveren ve örgütlerinin farklı ve tamamlayıcı görev ve işlevlerini de tanımalıdırlar. Bu yaklaşım, taraf ülkeler açısından uygulanabildiği hallerde, şiddet ve taciz konusunda üçüncü tarafları da kapsayan aşağıdakileri uygulamaları da içermelidir (190 s. Söz., m. 4):

- Şiddet ve tacizi kanunla yasaklamak,
- İlgili politikalarda şiddet ve tacizin ele alınmasını sağlamak,
- Şiddet ve tacizle mücadele ve engellemeye yönelik önlemleri uygulamak için kapsamlı bir strateji benimsemek,
- Uygulama ve izleme mekanizmaları oluşturmak veya var olanları güçlendirmek,
- Mağdurlara destek ve hukuk yollarına erişimlerini sağlamak,
- Yaptırımlar getirmek,
- Uygunluk durumuna göre erişilebilir şekillerde araçlar ile rehberlik, eğitim ve öğretim hizmetleri geliştirmek ve farkındalığı artırmak,
- İş müfettişleri ve diğer yetkili organlar aracılığıyla şiddet ve taciz olaylarının denetimi ve incelenmesini sağlamak.

Sözleşmeyi tamamlayıcı bir kılavuz niteliği taşıyan 206 sayılı Tavsiye ise Sözleşmenin 4. maddesine atıfta bulunarak konuya ilişkin önlemlerin alınması aşamasında işçi sağlığı ve iş güvenliği, eşitlik ve ayrımcılık yasağı ve uygun olduğu durumlarda ceza hukukundaki şiddet ve tacizin de ele alınması gerektiği üzerinde

durmaktadır. Ayrıca Sözleşmede ele alınan beklentilere ek olarak Tavsiyede çalışma yaşamı ile birlikte hane içinde şiddet ve tacizi önlemeye yönelik tedbirleri de ele alarak toplu pazarlık mekanizmalarının da etkin bir araç olarak kullanılması gerektiği belirtilmektedir.

Sözleşmede kişilerin şiddet ve tacizden uzak bir çalışma yaşamına sahip olmaları temel bir hak olarak ifade edilmiştir. Dolayısıyla, bunun da işçilerin çalışma yaşamındaki kişilik haklarının tam anlamıyla korunmasıyla gerçekleşeceğini belirtmek yerinde olacaktır. Ulusal mevzuatta, daha önce de değinildiği üzere, işyerinde şiddet ve taciz konusu ile ilişkilendirilebilecek dolaylı ve doğrudan düzenlemeler kısıtlı hükümler içerse de söz konusudur. Özellikle bu çalışmanın konusunu oluşturan işçilerin kişilik haklarının korunması bağlamında işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin doğrudan hükümler içeren düzenleme TBK m. 417'dir. Çalışma yaşamında iş sözleşmesi ile çalışanların çalışma ilişkilerinin düzenlendiği İş Kanunu'nda ise işçilerin şiddet ve taciz karşısında korunmasına ilişkin doğrudan bir hüküm bulunmamakta; ancak TBK'da yer alan bu hükmün iş kanunlarına tabi tüm işçilere uygulanacağını belirtilmesi üzerine İş Kanunu'na tabi işçiler de TBK'da yer alan bu korumadan yararlanabilmektedir. Daha önce de ifade edildiği üzere, İş Kanunu'nda konu ile ilgili hüküm eşitlik ve ayrımcılık ilkesi kapsamında ele alınmakta, ancak bu durumda kıyas yoluyla işyerinde özellikle ayrımcılık temelli gerçekleştirilen şiddet ve taciz durumlarında uygulama alanı bulmaktadır. Aslında konuya ilişkin mevcut düzenleme incelendiğinde, temel bir yapının var olduğu, sadece konunun detaylandırılması ve boşlukların doldurulmasının gerekli olduğu görülebilmektedir. İlgili politikalarla da desteklenerek, Sözleşmede bahsi geçen şiddet ve tacizin yasaklanmasına ilişkin olarak hazırlanacak konuya özgü doğrudan hükümler içeren temel bir kanunla, çalışma yaşamında şiddet ve taciz ile karşılaşan işçilere yönelik bir koruma sağlanabilecektir. Sözleşmenin kabulüyle birlikte kanun, politika veya diğer uygulamalara üst bir norm oluşturulacaktır. Ayrıca Sözleşme metninde ele alınan uygulama, izleme ve denetleme mekanizmaları, TBK'nın madde gerekçesine ve uygulama örneklerine uzak değildir. Bu nedenle, Sözleşmenin kabulü halinde konuya ilişkin işlerliğinin zor olmayacağı ifade edilebilir.

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması amacıyla Sözleşme tarafı her ülke insan onuruna yakışır işi teşvik etmenin yanında, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık hakkının tanınması ile her türlü zorla çalıştırma veya zorunlu çalışmanın, çocuk işçiliğinin, iş ve meslekle ilgili ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik *temel çalışma ilke ve haklarına* saygı göstermeli ve desteklemelidir⁶⁸ (190 s. Söz., m. 5). Aynı zamanda Sözleşme tarafı her ülke, çalışma yaşamında şiddet ve tacizden etkilenecek her kişiye veya gruba iş ve

⁶⁸ Bu madde de bahsi geçen konular, ILO'nun 29 sayılı Sözleşmesi, 87 sayılı Sözleşmesi, 98 sayılı Sözleşmesi, 100 sayılı Sözleşmesi, 105 sayılı Sözleşmesi, 111 sayılı Sözleşmesi, 138 sayılı Sözleşmesi, 182 sayılı Sözleşmesi ile düzenlenmektedir (Bakırçı, 2020: 44).

meslekte ayrımcılık yapmama ve eşitlik sağlama hakkını verecek kanuni düzenlemeleri ve politikaları da kabul etmelidir (190 s. Söz., m. 6). Tavsiye, Sözleşmenin 6. maddesine ek olarak kadınların belirli işlere, sektörlerle veya mesleklere katılımının kısıtlanmasının veya bunlardan dışlanmasına neden olan unsurların ortadan kaldırılması gerektiğine de vurgu yapmaktadır. Her ne kadar, söz konusu Sözleşme maddeleri ile Tavsiye içerisindeki düzenlemeler ulusal mevzuatta çalışma yaşamına ilişkin kanunlarda her ne kadar vurgulanmaktaysa da uygulamada özellikle istihdama katılım anlamında önemli ayrımların olduğu dikkat çekmektedir. Dolayısıyla bu anlamda hukuki düzenlemelerin uygulamaya geçebileceği etkin sistemlere ihtiyaç olduğu açıkça görülmektedir.

Sözleşme tarafı her ülke, Sözleşmenin 1. maddesi ile uyumlu olmak üzere, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dâhil, çalışma yaşamındaki şiddet ve tacizi tanımlamak ve engellemek için hukuki düzenleme yapmayı kabul etmektedir (190 s. Söz., m. 7). Ulusal mevzuattaki mevcut düzenlemeler içinde çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin herhangi bir tanımlama bulunmamaktadır. Daha önce de belirtildiği üzere, ulusal mevzuatta çalışma yaşamındaki şiddet ve tacize ilişkin hükümler, genel anlamdaki şiddet ve taciz konusu yerine sınırlı bir şekilde yalnızca işyerindeki cinsel ve psikolojik taciz kavramları çevresinde şekillenmektedir⁶⁹.

⁶⁹ Anayasa'da da şiddet ve taciz ile ilgili herhangi bir tanımlamama bulunmakla birlikte, konuya ilişkin temel düzenleme olarak ele alınan TBK'da şiddet ve tacize (aynı zamanda Kanunda yer alan psikolojik ve cinsel tacize) ilişkin herhangi bir tanımlama yer almamaktadır. Kişilik haklarının korunması bağlamında konunun özellikle eşitlik ve ayrımcılık ilkesi bağlamında ele alındığı İş Kanununda da şiddet ve tacize ilişkin bir tanımlama bulunmamaktadır. Ayrıca kişilik haklarının düzenlendiği TMK'da da konuya ilişkin bir tanımlama bulunmamaktadır. TİHEKK'da ise ayrımcılık konusu özellikle "ayrı tutma", "çoklu ayrımcılık", "doğrudan ayrımcılık", "dolaylı ayrımcılık", "varsayılan temele dayalı ayrımcılık" olarak ele alınmıştır. Kanunda işyerinde yıldırma "*Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler*" (TİHEKK, m.2/g); taciz "*Psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış*" (TİHEKK, m.2/j) olarak tanımlanmıştır. 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun'da (AKKKŞÖDK) "ev içi şiddet", "kadına yönelik şiddet" tanımlamaları dışında şiddet "*kişinin fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik açıdan zarar görmesiyle ve acı çekmesiyle sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel hareketleri, buna yönelik tehdit ve baskıyı ya da özgürlüğün keyfi engellenmesini de içeren, toplumsal, kamusal veya özel alanda meydana gelen fiziksel, cinsel, psikolojik, sözlü veya ekonomik her türlü tutum ve davranış*" (AKKKŞÖDK, m.2) şeklinde tanımlanmıştır (Kanuna ilişkin Yönetmelikte te aynı tanım yer almaktadır). Ancak görüldüğü üzere her iki Kanundaki tanımlar doğrudan çalışma yaşamındaki taciz ve şiddet tanımına ilişkin değildir. Ulusal mevzuat içinde işyerinde psikolojik taciz tanımlamasının yapıldığı tek metin 2015/448 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumunun İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine Dair Usul ve Esaslar'dır. Bu metnin 4/1-d maddesinde

Sözleşmenin 8. maddesinde, taraf ülkelerin şiddet ve taciz karşısında alması gereken önlemler belirlenirken kamu otoritelerinin üzerindeki etkinliğinin kabul edildiği kayıtdışı sektör de göz ardı edilmeden, çalışma yaşamındaki sosyal tarafların da katılımıyla şiddet ve tacizin sıklıkla karşılaşıldığı meslek ve sektör gruplarının belirlenerek önlemeye yönelik etkin bir sürecin oluşturulması gerektiği önemle vurgulanmaktadır. Bu hususta ilgili alanların ve mesleklerin neler olduğu Tavsiyede detaylı bir şekilde belirtilmektedir. Dolayısıyla Sözleşmeye taraf olunması halinde, ulusal mevzuatta çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin alınacak önlemler oluşturulurken söz konusu betimlemelere de dikkat gösterilmelidir.

Sözleşmeye taraf ülkeler, cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dâhil olmak üzere çalışma yaşamındaki şiddet ve tacizi önlemek için işverenlerin kontrol mekanizmaları ile orantılı olarak uygun girişimlerin gerçekleştirilmesine yönelik, makul ölçüde uygulanabilir, kanun ve düzenlemeleri kabul etmelidir. Yapılacak kanun ve düzenlemelerin içeriğinde özellikle yer alması gereken hususlar da Sözleşmede şu şekilde belirtilmiştir (190 s. Söz., m. 9):

- İşçi ve işveren temsilcilerine de danışarak, şiddet ve taciz ile ilgili bir işyeri politikası benimsenmeli ve uygulanmalıdır.
- Şiddet ve taciz ile işçi sağlığı ve iş güvenliği kapsamındaki psikososyal riskler arasındaki bağlantı dikkate alınmalıdır.
- İşçilerin ve işçi temsilcilerinin katılımı ile şiddet ve taciz riskleri değerlendirilmeli ve tehlikeler tanımlanmalıdır. Ayrıca şiddet ve taciz risklerini önlemek ve kontrol etmek için de gereken tedbirler alınmalıdır.
- İşçilere ve diğer ilgili kişilere, ilk maddede belirtilen şiddet ve tacize yönelik benimsenecek işyeri politikası doğrultusunda, bu kişilerin hakları ve sorumlulukları da dâhil olmak üzere şiddet ve taciz ile ilgili belirlenmiş tehlike ve risklerin yanında bunları önleme ve koruma yöntemleri konusunda uygun erişilebilir bir formatta bilgi ve eğitim verilmelidir.

Ayrıca Tavsiyede, Sözleşmenin 9. maddesine atıfta bulunulurken belirlenecek politikalarda ve oluşturulacak programlarda şunlara yer verilmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır (206 s. Tavsiye).

- Şiddet ve tacize tolerans gösterilmeyeceği belirtmelidir.

işyerinde psikolojik taciz “işyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifiğe etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünü” şeklinde ifade edilmektedir. Belirtildiği üzere ulusal mevzuat içerisinde “çalışma yaşamında şiddet ve taciz” türlerinin tümünü içeren doğrudan bir tanımlama bulunmamakta, yalnızca psikolojik şiddet ve cinsel taciz temelinde bazı hükümler bulunmaktadır. Kanaatimizce, Sözleşmenin olası kabulü ile birlikte, yapılacak yeni düzenlemelerle işyerindeki tüm şiddet ve taciz türlerini kapsayan bir uygulama birliği sağlanabilecektir.

- Uygunsa ölçülebilir hedeflerle şiddet ve tacizi önleme programları oluşturmalıdır.
- İşçilerin ve işverenin hakları ve sorumlulukları belirtilmelidir.
- Şikâyet ve soruşturma prosedürleri hakkında bilgi içermelidir.
- Şiddet ve taciz olaylarıyla ilgili tüm iç ve dış iletişimlerin gerektiği gibi dikkate alınması ve uygun şekilde hareket edilmesi sağlanmalıdır.
- İşçilerin tüm tehlikelerden haberdar olma hakkı dengelenirken, Sözleşmenin 10/c maddesinde atıfta bulunduğu üzere, bireylerin mahremiyetleri ve mahremiyet hakkı belirtilmelidir.
- Şikâyetçileri, mağdurları, tanıkları ve ihbarcılarını mağduriyet veya misillemeye karşı korumaya yönelik tedbirler alınmalıdır.

Sözleşmede ve Tavsiyede, yukarıda yer alan yükümlülüklerle şiddet ve tacizin önlenmesi için karşılıklı saygı ve insan onuruna yakışan bir çalışma kültürünün oluşturulmasının hedeflendiği ifade edilmektedir (Bakırcı, 2020: 50). Aynı zamanda bu madde, 8. madde ile eşdeğer bir anlatımla, işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin politikaların ve hukuki düzenlemelerin oluşturulmasında, çalışma yaşamının tüm taraflarının yer alması gerektiğini tekrar belirtilmektedir. İşyerleri özelinde, psikososyal risklerin de dikkate alınarak, şiddet ve taciz risklerinin belirlenmesi ve bunlara ilişkin eğitimlerin verilmesi gerektiği Sözleşmenin temel yükümlülüklerinden biridir. Bu doğrultuda Sözleşmenin kabulü halinde, ulusal mevzuatta özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından işyerlerinin tehlike ve risk durumlarının belirlenmesinde şiddet ve taciz risklerinin de dikkate alınması gerekecektir. Böylelikle de işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatının temelini oluşturan işverenin her türlü önlemi almakla yükümlü olduğuna ilişkin vurgu, şiddet ve taciz olayları karşısında da işçilerin kişilik haklarının korunacağına ilişkin dayanak olacaktır.

Sözleşmeye taraf ülkeler, aşağıda belirtilen yükümlülükleri de yerine getirmelidir (m. 10):

- Çalışma yaşamındaki şiddet ve taciz ile ilgili ulusal kanun ve düzenlemeleri izlemek ve uygulamak,
- Çalışma yaşamında karşılaşılan şiddet ve taciz durumlarında uyumsuzluk çözüm mekanizmaları ve prosedürlerine, güvenli, adil ve etkili bildirim, uygun ve etkili çözümlere kolay erişimi sağlamak (şikâyet ve soruşturma prosedürlerinin yanında işyeri düzeyinde uyumsuzluk çözüm mekanizmaları; işyeri dışında uyumsuzluk çözüm mekanizmaları; mahkemeler veya jüriler; şikâyetçilerin, mağdurların, tanıkların ve muhbirlerin mağdur edilmesine ve misillemelere karşı korunmasına; şikâyetçi ve mağdurlar için kanuni, sosyal, tıbbi ve idari destek tedbirlerine erişim gibi),
- Şiddet ve tacize maruz kalan veya doğrudan ya da dolaylı ilişkisi bulunan kişilerin mümkün olduğu ölçüde mahremiyet ve gizliliklerinin korunması ve mahremiyet ve gizliliğe ilişkin gerekliliklerin kötüye kullanılmamasını sağlamak,

- Çalışma yaşamında karşılaşılan şiddet ve taciz hallerinde (uygun olması koşuluyla) yaptırımlar öngörmek,
- Çalışma yaşamındaki toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz mağdurlarının, toplumsal cinsiyete duyarlı, güvenli, etkin şikâyet ve çözüm mekanizmalarına, desteğe, hizmetlere ve çözümlere etkin erişimlerini sağlamak,
- Hane içi şiddetin etkilerini tanımlayarak, uygun olduğu ölçüde çalışma yaşamına etkilerini azaltmak,
- Çalışanların karşı misilleme veya diğer haksız durumlara maruz kalmadan ve yönetimi bilgilendirme görevleri olmaksızın, şiddet ve taciz sebebiyle yaşam, sağlık ve güvenlikleri bakımından yakın ve ciddi bir tehlike bulunduğuna ilişkin makul bir gerekçeye sahip olmaları halinde, kendi istekleri ile işten ayrılmasına olanak tanımak,
- İş teftiş kurulları ve diğer ilgili makamların, uygunluk durumuna göre, çalışma yaşamındaki şiddet ve tacizle ilgilenme (adli ve idari makamlara itiraz hakkı saklı kalmak koşuluyla yaşam, sağlık ve güvenliği tehdit eden yakın bir tehlikenin olması durumunda işin durdurulması emri ve gereken tedbirlerin derhâl uygulanmasına yönelik emirler vermek) yetkisine sahip olmalarını sağlamak.

Sözleşmenin 10. maddesinde yer verilen düzenlemelerin hangi araçlar ve yöntemlerle hayata geçirilebileceği ise Tavsiye içerisinde detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Sözleşmede belirtilen yükümlülükler, aslında ulusal mevzuatta farklı kaynaklarda yer almaktadır. Çalışma yaşamına ilişkin çeşitli düzenlemelerde var olan denetim mekanizmalarının şiddet ve taciz konusuna da uyarlanmaları mümkün görünmektedir. Ayrıca, özellikle TBK m. 417'nin gerekçesinde yer alan ve çalışma yaşamındaki konuya ilişkin örnek uygulamalar arasında gösterilen çözüm mekanizmalarının varlığı da yadsınamayacak düzeydedir. Şöyle ki, işçilerin kişilik haklarına ilişkin karşı karşıya kaldıkları şiddet ve taciz durumlarında başvurabilecekleri hukuki yollar ilgili kanunlarda dolaylı ve doğrudan hükümlerle yer almaktadır. Sözleşmenin kabulü halinde bu hükümlerin, tüm şiddet ve taciz türlerine uygulanması ile genel anlamda bir koruma statüsü oluşturulabilecektir. Yaptırımlar konusunda ise gerek TCK'daki cezai yaptırımların gerekse ilgili diğer düzenlemelerdeki idari yaptırımların daha caydırıcı nitelikte olmalarıyla işyerinde yaşanan şiddet ve taciz olaylarında azalmalar mümkün olabilecektir.

Sözleşmeye taraf ülkeler, aynı zamanda işçi ve işverenleri temsil eden kuruluşlarla iş birliği içinde (190 s. Söz., m. 11);

- İşyerinde şiddet ve tacizin engellenmesine yönelik uygulamaları işçi sağlığı ve iş güvenliği, göç, ayrımcılık ve eşitlik konularında da olduğu gibi ulusal politikalarda da ele almalıdırlar.
- İşverenler, işçiler ve bunların bağlı kuruluşları ile ilgili makamlar cinsiyete dayalı şiddet ve taciz başta olmak üzere çalışma yaşamındaki şiddet ve taciz konusunda uygun ve erişilebilir düzeyde rehberlik, eğitim ve diğer araçları sağlamalıdırlar.

- Ayrıca bilinçlendirme/farkındalık yaratma kampanyaları da dâhil olmak üzere çeşitli girişimleri de yürütmelidirler.

Sözleşmede, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin belirtilen yükümlülüklerin⁷⁰ ulusal kanunlar ve yönetmeliklerin yanı sıra toplu iş sözleşmeleri veya ulusal uygulamaları içeren diğer önlemler aracılığıyla da şiddet ve tacizi kapsayacak şekilde genişletilmesi gerektiği vurgulanmıştır (190 s. Söz., m. 12).

Sözleşmenin ülkemizce onaylanması halinde, uygulayıcıların en büyük destekçisinin çalışma yaşamının sosyal tarafları olacağı açıktır. Özellikle işçi ve işveren temsilcileri aracılığıyla Sözleşmeye konu maddelerin ulusal mevzuata veya iş/toplu iş sözleşmelerine konulması, işyeri iç yönetmeliklerinde veya ilgili düzenlemelerde yer alması kolaylaşacak, uygulanabilirliği farklı yollarla da denetlenebilir olacaktır.

Sözleşmenin onaylanmasıyla birlikte, getirdiği yükümlülükler ve öneriler de ulusal mevzuat içerisinde yer alacak Anayasa'nın 90. maddesi gereğince ulusal mevzuatın bir parçası olmakla kalmayacak; mahkemelerce, çatıştığı ulusal mevzuata öncelik tanıyarak kendiliğinden ve doğrudan uygulanacak, böylece tüm şiddet ve taciz olayları karşısında işçilerin kişilik haklarının korunmasına ilişkin yasaların üstünde bir uluslararası üst bir norm benimsenmiş olacaktır. Sözleşmeye uygun olarak ulusal kanunlarda ve diğer kaynaklarda yapılacak düzenlemelerle veya değişikliklerle şiddet ve taciz durumlarında etkin bir yapı oluşturulabilecektir.

Görüldüğü üzere Sözleşme, taraf ülkelere işyerlerinde şiddet ve tacizin önlenmesi açısından önemli sorumluluklar yüklemektedir. Türkiye Sözleşmeyi onaylaması halinde söz konusu yükümlülüklerin yerine getirilmesini sağlamakla sorumlu olacaktır. Yukarıda da ifade edildiği üzere, ulusal mevzuat içerisinde işyerinde, dolayısıyla da çalışma yaşamının her alanında, şiddet ve tacize karşı işçilerin korunması noktasında sınırlı ve genellikle de dolaylı hükümler yer almaktadır. Ulusal mevzuatta yer alan doğrudan veya dolaylı söz konusu hükümlerin varlığı yok sayılmamakla birlikte, Sözleşmenin onaylanması halinde uluslararası alanda kabul görmüş; farklı mevzuat hükümlerine tabi farklı çalışan gruplarını kapsayan, işyeri (çalışma alanı) sınırlarını oldukça geniş tutan üst bir norma dayalı uygulamalar geliştirilebilecektir. Sözleşmede yer alan hükümlerin ulusal mevzuata uyumu konusunda sorunların veya bazı aksaklıkların yaşanacağı göz ardı edilemez bir durumdur. Ancak mevcut düzenlemelerin geliştirilmesi veya Sözleşmenin özellikle 4. maddesinde yer alan şiddet ve tacizin kanunla yasaklanması, yaptırımlar getirilmesi, etkin bir denetim mekanizması kurulması kısacası kamu gücüyle konuya ilişkin etkin uygulamaların geliştirilmesi söz konusu uyum sürecindeki geçişi kolaylaştırabilecektir. Kaldı ki, belirtildiği üzere çalışma yaşamına ilişkin ulusal mevzuatta işçiyi koruyucu düzenlemeler zaten ön planda tutulmakta(malı)dır. Dolayısıyla çalışma yaşamının temel öznesini oluşturulan

⁷⁰ Çalışma hayatında yaşanan şiddet ve tacizin bir iş sağlığı ve güvenliği riski olarak ele alınması ve Sözleşmenin bu açıdan önemi hakkında bkz. Şişli, 2020: 2951 vd.

işçinin her açıdan çalışma yaşamından kaynaklı veya çalışma yaşamı ile doğrudan ya da dolaylı olarak ilgili her olumsuzluğa karşı koşulsuz korunmasının gerekliliği kaçınılmazdır. Bu nedenle Sözleşmenin onaylamasının ulusal mevzuat açısından ek bir yükümlülük getirebileceğinden, böylece ulusal mevzuat ile uyumsuzluğundan bahsetmenin doğru olmayacağı belirtilebilir.

Sonuç ve Değerlendirme

Çalışma yaşamının en büyük sorunlarından biri işçilerin korunmasıdır. Bu korumanın sorumluluğu genellikle işverene yüklenmekle birlikte, hukuki düzenlemelerin varlığı işçilerin korunmasını gerektirecek risk ve tehlikelerin ortaya çıkması halinde daha önemli hale gelmektedir. Şöyle ki, mevcut koruyucu bir hukuki düzenlemenin olması, risk ve tehlikeli durumlarla karşılaşanların başvuracakları mekanizmaları da güvenceye almakta, böylece koruma daha etkin bir şekilde işlerlik kazanmaktadır.

İşçiler yalnızca fiziki olarak sağlıklarını ve güvenliklerini tehdit edecek çalışma ortamına özgü (işyerinden kaynaklı) risk ve tehlikelerle karşılaşmamakta, bunun yanında fiziki ve ruhsal açıdan vücut bütünlüklerini ve ruhsal sağlıklarını tehdit eden işverenin veya üçüncü kişilerin şiddet ve taciz eylemlerine de maruz kalmaktadırlar. İşyerinde maruz kalınan şiddet ve taciz eylemleri, işçilerin bu tür eylemler karşısında da korunmasını zorunlu kılmakta, dolayısıyla da bu konuya ilişkin de tarafları bağlayıcı düzenlemelerin yapılmasını gerektirmektedir.

Bu çalışmada, öncelikle şiddet ve taciz konusuna ilişkin genel bir görünüm üzerinden değerlendirme yapıldıktan sonra, işçilerin kişilik haklarının çalışma yaşamında özellikle işyerinde şiddet ve taciz durumlarında korunması mevcut ulusal düzenlemeler doğrultusunda ele alınmıştır. Sonrasında ise 2019 yılında kabul edilen ve 25 Haziran 2021 tarihinde uluslararası hukuk alanında yürürlüğe girecek olan, ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi hükümleri bağlamında, 201 sayılı Tavsiye de dikkate alınarak, Sözleşme'nin kabulü halinde ulusal mevzuat üzerindeki uyumu değerlendirilmeye çalışılmıştır.

190 sayılı Sözleşme, uluslararası alanda şiddet ve tacizi doğrudan konu edinen ilk belge olması açısından oldukça önemlidir. Kapsamın geniş tutularak tüm çalışan gruplarını (kayıtlı-kayıtdışı, özel-kamu, iş arayanlar vb.) içermesi, işyerinde yaşanan şiddet ve tacize ilişkin tüm durumları ele alması, işyerinin kapsamını da oldukça geniş tutması Sözleşmenin önemini artırmaktadır. Sözleşme hükümlerinin uygulanmasında çalışma yaşamının aktörlerinin de desteği ve katkısıyla alınması gereken önlemler ve tarafların yükümlülükleri ayrıntılı olarak belirtilmiş, Sözleşmeye taraf olacak ülkelerin yükümlülükleri ve bu yükümlülüklerin hangi araçlar vasıtasıyla yerine getirebileceği açıklıkla ifade edilmiştir.

Ulusal mevzuat dikkate alındığında işyerinde şiddet ve tacize ilişkin doğrudan veya dolaylı farklı düzenlemelerin olduğu görülmektedir. Ancak bu düzenlemelerden çalışma yaşamına ilişkin olanlar genellikle psikolojik ve cinsel taciz

temelinde şekillenmekte, diğer şiddet ve taciz türleri göz ardı edilmektedir. Farklı taciz türleri ile şiddet türlerinin mevzuata ilişkin dil ve felsefe bağlamında ikincil pozisyona itilmiş olması, uygulama ve düzenleme açısından tartışılması ve çözüm üretilmesi gereken sorunlu bir alan olarak görülebilir. Ancak uygulamada, söz konusu düzenlemelerin bazı durumlarda diğer taciz türlerine de uygulandığına rastlanabilmektedir. Ayrıca konuya ilişkin olarak gerek TBK gerekse İSGK kapsamında genellikle işveren yükümlülüklerinin ön plana çıkartıldığı görülmektedir. Bu kapsamda özellikle İş Kanunu'nda ve TBK'da yer alan fesih ile TBK'da (m. 417 kapsamında) işçinin korunması ve İSGK'daki işverenin genel yükümlüğüne (m. 4) ilişkin düzenlemeler haricinde işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesi noktasında işverenin yükümlülük alanının geliştirilmesi gerektiği ifade edilebilir. Dolayısıyla işverenin üçüncü taraflara karşı da işçisini koruma yükümlülüğü detaylı bir şekilde hüküm altına alınmalıdır. Sözleşmenin onaylanması halinde, mevcut tanımlamaların ve düzenlemelerin genişletilmesi ve geliştirilmesi, konuya ilişkin ulusal hukuki dayanakları, 190 sayılı Sözleşmede yer alan düzenlemelere çok daha uyumlu hale getirecektir. Ayrıca 190 sayılı Sözleşmenin Türkiye tarafından onaylanması ulusal mevzuat kapsamında konuya ilişkin etkin bir korumanın sağlanması adına da etkili olacaktır. Bir üst norm bağlamında 190 sayılı Sözleşmenin onaylanması, bu anlamda etkin bir mevzuat geliştirme sürecini mümkün kılması açısından ise son derece önemli olacak; aynı zamanda ulusal mevzuat içerisinde tüm şiddet ve taciz türlerine yer verilerek, işçinin bu durumlar karşısındaki kişilik hakları hukuksal olarak etkin bir şekilde korunmuş olacaktır.

Özellikle uluslararası belgelerde şiddet ve taciz konusunun ayrımcılık ve eşitlik meselesi paralelinde yoğun olarak tartışıldığı dikkat çekmektedir. Bu doğrultuda İş Kanunu'nun 5. maddesi kapsamındaki eşitlik ilkesinin, şiddet ve tacizin engellenmesi hususunda ne ölçüde kapsayıcı olduğu veya nasıl ele alınması gerektiği de Sözleşmenin kabulü ile daha kolay ortaya konulabilecektir. Uygulamadaki duruma bakıldığında, İş Kanunu'nda yer alan eşitlik ve ayrımcılık ilkesinin, ayrımcılık temelli şiddet ve taciz olaylarında uygulanma olanağı bulunduğu görülmektedir. Kısacası, işyerinde karşılaşılan ayrımcılık temelli şiddet ve taciz olaylarında İş Kanunu'nun 5. maddesi (söz konusu ayrımcılık hallerinde şiddet ve taciz yer almasa dahi) uygulama olanağı bulmaktadır. Aslında, mevcut durum dâhilinde de işverenin işçilerini korumak için işyerinde her türlü önlemi almakla yükümlü olması (İSGK m. 4 hükmü gereğince) sebebiyle korumanın sınırı daha geniş düşünülmeli ve işçinin kişilik haklarının ihlaline ilişkin her türlü şiddet ve taciz hali dikkate alınmalıdır. Ancak şiddet ve tacize yönelik gerek kapsamlı bir tanımlama yapılması gerekse kapsamı geniş ve hükmü açık bir düzenleme ihtiyacı açıkça görülmektedir. Ayrıca 190 sayılı Sözleşmenin geniş kapsamıyla uyumlu olarak öznesi işçi olacak şekilde güvencesiz ve kayıt dışı çalışan kırılgan grupların da etkin bir koruma mekanizmasına dahil edilmesinin yolları aranmalıdır.

Akademik alanda yapılan çalışmalar da çoğunlukla psikolojik taciz temellidir. Bu doğrultuda ayırım yapılmaksızın ILO sözleşmelerinde de açık veya örtülü bir

şekilde vurgulandığı üzere “tüm şiddet ve taciz” durumları dikkate alınmalı, mevzuat bu yönde gözden geçirilmeli, alana yönelik çalışmalarda bu kapsamda geniş perspektifli bir tartışmanın önü açılmalıdır. Bu sayede de hem uygulamada hem de hukuki işlerlik bakımından durumun daha net görülmesi sağlanabilecektir. Böylelikle, uygulamadaki sorunlar da daha kolay tespit edilebilecek ve görünür hale gelecektir.

Sözleşmenin Türkiye tarafından onaylanması durumunda ulusal mevzuatla uyumu anlamında ortaya çıkabilecek sorunlar da dikkate alınmalıdır. Çalışma yaşamında işçinin korunması esastır. Bu doğrultuda yapılacak veya yapılan düzenlemelerin işçi lehine olması aynı zamanda olağan bir gerekliliktir. Çalışma yaşamında farklı mevzuat hükümlerine tabi çalışan grupları bulunmaktadır. Bu farklı guruplar arasında, çalışma yaşamında tabi oldukları mevzuat hükümlerinden kaynaklı farklı uygulamalar, haklar veya hak kayıpları söz konusu olabilmektedir. Sözleşmenin onaylanması halinde, geniş kapsamı sebebiyle, çalışma yaşamındaki şiddet ve taciz konusuna ilişkin özellikle temel kişilik haklarının korunması açısından tüm çalışanlar için uygulama birliği sağlanabilecektir. Aynı zamanda, Sözleşmenin onaylanması durumunda, ulusal mevzuat içinde tüm şiddet ve taciz durumlarına ilişkin kavram birliği de oluşacaktır. Kavramsal çerçevenin net olarak belirlenmesi yukarıda da ifade edildiği üzere, konuya ilişkin sorunların tespitinde ve çözümünde yol gösterici bir nitelik taşımaktadır. Sözleşmenin tüm olumlu yönlerinin ve taraf ülkeleri bağlayıcı hükümlerinin uygulanmasına/uyarlanmasına ilişkin sorumluluğun ülkelerin ulusal mevzuatlarına yansımaları ile mümkün olacağı unutulmamalıdır. Aynı zamanda, Sözleşmenin onayı halinde, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin ulusal mevzuat açısından birtakım eksikliklerin de bulunduğu denetim araçlarının daha etkin kullanılabileceği veya bu araçların çeşitlendirilebileceği ifade edilebilir.

Sözleşmenin onaylanması konusunda bahsedilmesi gereken diğer bir önemli noktada ise özellikle son yıllarda çalışma yaşamında ve hayatın her alanında artan kadına şiddet sorunudur. Çalışmada daha önce de ifade edildiği üzere, şiddetin mağdurları genellikle kadınlardır. Sözleşmede şiddet ve tacizin engellenmesi hususunda cinsiyet temelli bir ayırım yapılmamasına rağmen, hükümlerinin çalışma yaşamında özellikle kadınların şiddet ve taciz karşısında daha etkin bir şekilde korunmasına katkı sağlayacağı göz ardı edilmemelidir.

Sözleşmenin, Türkiye tarafından onaylanması halinde çalışma yaşamında yaşanan şiddet ve taciz olaylarına ilişkin işçilerin kişilik haklarının korunması noktasında önemli bir hukuki dayanak oluşturacağı düşünülmektedir. Eşitlik ve ayrımcılıkla mücadele adına çok daha etkin bir çalışma düzeninin sağlanması böylece çok daha mümkün hale gelebilecektir. Bunun yanında Sözleşme, çalışma yaşamının da ötesinde genel olarak şiddet ve tacizle mücadelede önemli bir araç olarak değerlendirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Akın, L. (2013) **İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik**, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Akıntürk, T. ve Ateş, D. (2017) **Medeni Hukuk** (23. Baskı), İstanbul: Beta Yayınları.
- Akkaya, T. (2013) “İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Bağlamında Cinsel veya Psikolojik Tacizden Kaynaklanan Uyuşmazlıklara İlişkin Medeni Usul Hukuku Sorunları”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 13, 67-90.
- Alpagut, G. (2018) “İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar”, Aydın, U. ve Kocabaş, F. (ed.) **Bireysel İş Hukuku** içinde, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, 73-96.
- Alpagut, G. (2020) “Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine İlişkin 190 ILO Sayılı Sözleşmesi – Aile İçi Şiddet ve Çalışma Yaşamı İlişkisi”, **İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 1 (1), 21-42.
- Arslan Durmuş, S. (2020) “İşçinin Özel Yaşamının İş İlişisine Etkisi”, **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 25 (42), 135-168.
- Arslan Ertürk, A. (2014) “İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi – Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan**, 20 (1), 285-339.
- Artuk, M. E. (2006) “Cinsel Taciz Suçu (TCK. m. 105)”, **Çalışma ve Toplum**, 11 (4), 29-43.
- Aydın, U. (2002) **İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, No: 175.
- Aydın, U. ve Küçük, D. (2019) “Kişilik Hakkı Kapsamında İşçinin Sağlığına İlişkin Veriler”, **Yönetim ve Çalışma Dergisi**, 3 (1), 54-79.
- Aydın, U. ve Kutlu, M. (2020) “The Right to Disconnect: Lessons from Europe and Turkish Labour Law”, **Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 8 (2), 261-280.
- Aydınlı, İ. (2005) “İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 6, 21-42.
- Bakırıcı, K. (2020) “Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 190 sayılı Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı Işığında İş Yaşamında Şiddet, Taciz, Misilleme ve Ev İçi Şiddet”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi (TBB)**, 33 (151), 29-60.
- Bayram, F. (2003) **Türk İş Hukukunda İşverenin, İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Belge, A. M. (2017) “Özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde İşçilerin Kişisel Verilerinin İhlali ve Korunması Yolları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi – Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan**, 19, Özel Sayı, 1025-1051.

- Berber Ağaş, Ö. (2020) “Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Sona Erdirilmesi ve 190 Sayılı ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi”, **ILO 100. Yıl Kitabı**, Ed. A. Çelik, D. Beyazbulut, Z. Kandaz, DİSKAR, İstanbul, 132-144.
- Bilican Gökkaya, V. (2011) “Türkiye’de Kadına Yönelik Akademik Şiddet”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 12 (2), 101-112.
- Centel, T. (2011) “Türk Borçlar Kanunu’nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 24, 13-18.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2020) **İş Hukuku Dersleri** (33. Baskı), İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çınarlı, İ. ve Yücel, H. (2014) “Sağlık İletişiminin Bakış Açısı ile Türkiye’de Sağlık İşyeri Ortamında Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddet”, **Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi**, (Özel Sayı: 3- Sağlık İletişimi), 31-52.
- Demircioğlu, H. R. (2007) “Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 11 (1-2), 113-146.
- Demirbilek, S., Öktem-Özgür, A., Çoban, A. (2020) “Şiddetle Mücadelede Toplumsal Bir Kurum Olarak Kadın Sığınmaevleri”, **Sosyoekonomi**, 28 (46), 311-348.
- Demirkaya, S. (2014) “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Temini”, **Çimento İşveren Dergisi**, 28 (6), 10-32.
- Doğan, Recep (2014) “Kadına Yönelik Şiddetin Bir Türü Olarak Israrlı Takip (Stalking) Kavramı ve Suçu” **Ankara Barosu Dergisi**, 2014/2, 137-154.
- Dural, M. ve Ögüz, T. (2020) **Türk Özel Hukuku-Kişiler Hukuku (Cilt II)** (21. Baskı), İstanbul: Filiz Kitabevi.
- EC (1996) European Social Charter (Revised), <https://rm.coe.int/168007cf93> (31.03.2021).
- Ekmekçi, Ö. (2009) “Türk Borçlar Kanunu Tasarısının İş Sözleşmesine İlişkin Belli Başlı Hükümleri”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 13, 19-28.
- Elbir, N. (2020) **Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eren, F. (2020) **Borçlar Hukuku Özel Hükümler** (8. Baskı), Ankara: Yetkin Yayınları.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2019) **Bireysel İş Hukuku** (9. Baskı), İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Gözler, K. (2020) **İnsan Hakları Hukuku** (3. Baskı), Bursa: Ekin Yayınları.
- Gülmez, M. (2006), “İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C. 4, S. 11, 217-266.
- Gülmez, M. (2009), **İnsan Hakları ve Avrupa Birliği Hukuku’nda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye**, AB ve Sosyal Uyum Dizisi, Belediye-İş Yayınları, Ankara, 2009.

- Gürsel, İ. (2016) **İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güven, E. ve Aydın, U. (2020) **Bireysel İş Hukuku** (6. Baskı), Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Helvacı, S. (2017) **Gerçek Kişiler** (8. Baskı), İstanbul: Legal Yayıncılık.
- ILO (1930) 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi
https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377244/lang--tr/index.htm (31.03.2021).
- ILO (1948) 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi,
<https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS377261/lang--tr/index.htm> (31.03.2021).
- ILO (1949) 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi,
https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377267/lang--tr/index.htm (31.03.2021).
- ILO (1958) 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi,
https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm (31.03.2021).
- ILO (1989) C169 - Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C169 (31.03.2021).
- ILO (1998) Prevention of violence at work,
https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108511/lang--en/index.htm (20.05.2021).
- ILO (1999) 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi
https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377311/lang--tr/index.htm (31.03.2021).
- ILO (2003) Code of Practice on Workplace Violence in Services Sectors and Measures to Combat this Phenomenon, Meeting of Experts to Develop a Code of Practice on Violence and Stress at Work in Services: A Threat to Productivity and Decent Work (8-15 October 2003), Geneva,
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107705.pdf (01.04.2021).
- ILO (2007) **ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality**, Second Edition, International Labour Office, Geneva.
- ILO (2011) Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş Uluslararası Çalışma Örgütü 189 sayılı ILO Sözleşmesi ve 201 sayılı ILO Tavsiye Kararı,
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms209877.pdf (31.03.2021).

- ILO (2015) Recommendation No. 204 Concerning the Transition from the Informal to the Formal Economy, https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/104/texts-adopted/WCMS_377774/lang--en/index.htm (02.04.2021).
- ILO (2016a) **Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work: Background Paper for Discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3–6 October 2016)**, Conditions of Work and Equality Department, Geneva.
- ILO (2016b) **Report of the Director-General Fifth Supplementary Report: Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work**, 328th Session, Geneva, 27 October–10 November 2016, International Labour Office, Geneva.
- ILO (2018a) **Ending Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work**, International Labour Conference 107th Session, ILO Office, Geneva.
- ILO (2019) C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), +https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO (01.03.2021).
- ILO (2020a) “ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): 12 Ways it can Support the COVID-19 Response And Recovery”, ILO Brief, https://www.ilo.org/wcms_p5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_744676.pdf (31.03.2021).
- ILO (2021) Ratifications of C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810 (01.06.2021).
- Kaplan, E. T. (1997) “İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi – Prof. Dr. Cemal Mihçioğlu’na Armağan**, 52 (1-4), 367-386.
- Kaplan, E. T. (2003) “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi (Prof. Dr. Kamil Turan’a Armağan)**, 7 (2), 137-151.
- Kaplan, E. T. (2011) “Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 28, 40-54.
- Karabacak, E. (2020) “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçinin Kişiliğini Koruyucu Mekanizmalar”, **Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 5 (1), 1885-1904.
- Kaya, P. A. (2014). **Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık – Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış**, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Kalkış, İ. (2014) **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Bursa: Dora Yayıncılık.

- Kocabaş, F., Aydın, U., Canbey Özgüler, V., İlhan, M. N., Demirkaya, S., Ak, N. ve Özbaş, C. (2018) “Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi”, **Sosyal Güvençe**, 14, 28-62.
- Leka, S. and Jain, A. (2014) **Interpretative Document of the Implementation of Council Directive 89/391/EEC in Relation to Mental Health in the Workplace**, European Commission, Brussels.
- Limoncuoğlu, S. A. (2013) “İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi (TBB)**, 105 (Mart-Nisan), 51-88)
- Manav, E. (2015) “İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 19, 2, 95-136.
- Oğuzman, K. ve Barlas, N. (2017) **Medeni Hukuk** (23. Baskı), İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Oğuzman, K., Seliçi, Ö. ve Oktay Özdemir, S. (2020) **Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)** (19. Baskı), İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Okan İbilioğlu, A. (2020) “Farklı Yönleriyle Mobbing (Psikolojik şiddet)”, **Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar**, 12 (3), 330-341. doi: 10.18863/pgy.543354
- Özdemir, E. (2006) “İşyerinde Cinsel Taciz”, **Çalışma ve Toplum**, 11 (4), 83-96.
- Özdemir, H. (2010) “İşyerinde İşçinin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”, **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 14 (1-2), 231-270.
- Özen, S. (2007) “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 9 (3), 1-24.
- Özkaraca, E. (2013) “6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler”, **Çalışma ve Toplum**, 38 (3), 173-215.
- Prokopenko, M. (2020) **Violence and Harassment at the Work in the Light of the New ILO Convention No. 190: A Study on the Application of ILO Convention No. 190 in the Swedish Framework**, Faculty Of Law Lund University, JAMM07 Master Thesis, Sweden.
- Savaş, F. B. (2009) “İş Hukukunda “Siber Gözetim””, **Çalışma ve Toplum**, 22 (3), 97-130.
- Savaş Kutsal, F. B. (2016) “Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)” **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası – Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı**, 74, 617-643.
- Sevimli, K. A. (2006) **İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sevimli, K. A. (2010) “Karar İncelemesi: İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat”, **Çalışma ve Toplum**, 24 (1), 295-308.

- Sevimli, K. A. (2011) “Veri Koruma Hukuk İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu madde 419”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 24, 12-140.
- Sevimli, K. A. (2013) “Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, **Çalışma ve Toplum**, 36 (1), 107-148.
- Süzek, S. (2008) “İşverenin Eşit Davranma Borcu”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 12, 24-38.
- Süzek, S. (2017) **İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)** (17. Baskı), İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Süzek, S. (2020) **İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)** (20. Baskı), İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şahin, O. (2019) **İşçinin Kişiliğinin Korunması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Şen, M. (2012) “İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına İlişkin Aykırılık ve Sonuçları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 28, 129-139.
- Şişli, Z. (2019) “İnsan Hakları Bağlamında Çalışan Sağlığı Açısından Devletin Yükümlülükleri: Telifi Mi, Koruma Mı?”, **İzmir Barosu Dergisi**, 84 (3), 167-208.
- Şişli, Z. (2020) “Uluslararası Çalışma Örgütü 190 Sayılı Sözleşmesi Işığında Bir İş Sağlığı ve Güvenliği Tehlikesi Olarak “İşyerinde Fiziksel Şiddet””, **Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 5 (1), 299-2967.
- Tez-Koop-İş Sendikası Eğitim Bürosu, (2020) **Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz İle Kadına Yönelik Şiddet ve Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler**, Ankara: Ziraat Grup Matbaacılık.
- Tiftik, M. ve Adıgüzel, A. (2016) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu”, **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, 1, 319-356.
- Ugan Çatalkaya, D. (2016) “Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence “Ulaşılabilir Olmama” Hakkı”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası – Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı**, 74, 737-755.
- Ugan Çatalkaya, D. (2021) “İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrım Yasağı”, **Çalışma ve Toplum**, 69 (2), 859-898.
- UN (1979) Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>
(31.03.2021).

- UN (1993) Declaration on the Elimination of Violence against Women Proclaimed by General Assembly Resolution 48/104 of 20 December 1993. https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/atrocity-crimes/Doc.21_declarati_on%20elimination%20vaw.pdf (31.03.2021).
- UNFPA (2008) Programming to Address Violence Against Women: 8 Case Studies Volume 2, <https://www.un.org/ruleoflaw/files/violence.pdf> (31.03.2021).
- UNWOMEN (2013) Elimination and Prevention of All Forms of Violence Against Women and Girls, 2013 Commission on The Status of Women Agreed Conclusions, <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/57/csw57-agreedconclusions-a4-en.pdf?la=en&vs=700> (31.03.2021).
- UNWOMEN (2021) The Principal Outputs of the Commission on the Status of Women <https://www.unwomen.org/en/csw/outcomes#57> (31.03.2021).
- Ünal, C. (2013) “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi” **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 10 (37), 15-73.
- Vatansever, Ç. (2014) “Risk Değerlendirme’de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler”, **Çalışma ve Toplum**, 40 (1), 117-138.
- Yardımcıoğlu, D. (2018) “Türk İş Hukukunda İşyerinde Şiddet ve Uygulanacak Yaptırımlar”, **International Journal of Social and Humanities Sciences**, 2 (2), 144-160.
- Yenidünya, A. C. (2006) “5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nda Ayırmacılık Suçu” **Çalışma ve Toplum**, 11 (4), 97-115.
- Yıldız, A. N. ve Kaya, M. (2009) “İşyerinde Şiddet”, **Toplum Hekimliği Bülteni**, 28 (3), 1-6.
- Yıldız, G. B. (2010) “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, **Toprak İşveren Dergisi**, 86, 8- 15.
- WHO (2002a) **World Report on Violence and Health**, WHO, Geneva. https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/summary_en.pdf (15.03.2021).
- WHO (2002b) **World Report on Violence and Health**, Ed. Etienne G. Krug, Linda L. Dahlberg, James A. Mercy, Anthony B. Zwi and Rafael Lozano, WHO, Geneva. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42495/9241545615_en.pdf (15.03.2021).
- WHO (2021) Building Global Commitment to Violence Prevention <https://www.who.int/violenceprevention/en/> (15.03.2021). <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (30.03.2021). <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Kurum/22620739> (27.03.2021).