

**#METOO HAREKETİ VE İŞYERİNDE CİNSEL TACİZ:  
ABD'DE AÇIĞA ÇIKAN GERÇEKLER VE  
TÜRKİYE İÇİN DERSLER\***

*THE #METOO MOVEMENT AND WORKPLACE  
SEXUAL HARASSMENT: INSIGHTS FROM THE UNITED  
STATES AND LESSONS FOR TURKEY*

**Dr. Çağla Erdoğan\*\***

**ÖZET**

*Feminist dijital aktivizmin küresel çapta en etkili örneklerinden biri olan #MeToo hareketi, cinsel tacizin yaygınlığını ve mevcut hukuki mekanizmaların yetersizliğini gözler önüne sermiştir. Türkiye'de #MeToo öncesinde başlayan feminist dijital aktivizm, bu hareketle beraber ivmelenmiştir ve zaman zaman yeni dalgalar yaşanmaktadır. Bu çalışma #MeToo'nun ABD'de hukukun cinsel tacizle baş etmekte eksik kaldığını gösterdiği alanları incelemeyi ve Türkiye için dersler çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda ele alınan sorun alanları şu şekildedir: Yasaların kapsamı, zamanaşımı süreleri ve hak düşürücü süreler, alternatif uyumsuzluk çözüm yollarından kaynaklanan sorunlar, taciz mağdurlarının misillemeye karşı korunmasındaki eksiklikler, mahkemelerin yorumlarından kaynaklanan sorunlar ve yaptırımlardaki yetersizlikler. Bu konular önce ABD hukuku bakımından ele alınmakta ve ardından Türkiye'deki karşılıkları ile çözüm önerilerine yer verilmektedir. Son olarak, işgücü piyasasındaki yapısal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi ve işverenlerin işçiler üzerindeki*

---

<sup>H</sup> Eserin Dergimize geliş tarihi: 31.10.2025. İlk hakem raporu tarihi: 04.11.2025. İkinci hakem raporu tarihi: 12.11.2025. Onaylanma tarihi: 21.11.2025

\* Bu çalışma Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 15.3.2023 tarihinde savunulan "İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir. Çağla Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz* (Ankara: Yetkin, 2023).

\*\* Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD araştırma görevlisi, e-posta: cerdogan@ankara.edu.tr, Yazarın ORCID Belirleyicisi: 0000-0001-6054-1202.

Esere Atıf Şekli: Çağla Erdoğan, "#Metoo Hareketi ve İşyerinde Cinsel Taciz: ABD'de Açığa Çıkan Gerçekler ve Türkiye İçin Dersler", YÜHFD, C.XXIII, 2026/1, s. 125.

otoritesinin gereğince sınırlanmasına yönelik daha köklü reformların cinsel tacizle mücadele açısından gerekliliği vurgulanmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İşyerinde Cinsel Taciz, #MeToo Hareketi, İş Hukuku, Feminist Dijital Aktivizm, Ayrımcılık Yasağı

### **ABSTRACT**

The #MeToo movement, one of the most effective global examples of feminist digital activism, has exposed the prevalence of sexual harassment and the inadequacy of existing legal mechanisms. Feminist digital activism, which began in Turkey before #MeToo, has gained momentum along with this movement, experiencing new waves from time to time. This study aims to examine the areas where law falls short in tackling sexual harassment in the US, as highlighted by #MeToo, and to draw lessons for Turkey. The problem areas addressed in this context are as follows: The scope of laws, statutes of limitations and preclusion periods, issues stemming from alternative dispute resolution mechanisms, deficiencies in protecting harassment victims from retaliation, problems arising from judicial interpretations, and the inadequacy of sanctions. These topics are first addressed with regard to US law, and subsequently, their counterparts in Turkey and proposed solutions are presented. Finally, the necessity of more fundamental reforms aimed at eliminating structural gender inequality in the labour market and duly limiting employers' authority over employees is emphasized for the fight against sexual harassment.

**Keywords:** Workplace Sexual Harassment, #MeToo Movement, Labour Law, Feminist Digital Activism, Prohibition of Discrimination

## GİRİŞ

İnternet ve sosyal medya kullanımının hızla yaygınlaşması, aktivizm için de yeni bir mecra yaratmıştır. Sosyal veya siyasal değişim sağlanması amacıyla internet tabanlı cihaz ve platformların kullanılması, dijital aktivizm olarak anılmaktadır.<sup>342</sup> Feminist dijital aktivizm; cinsiyetçilik, sınıf ayrımı, cinsel yönelim ayrımcılığı, ırkçılık gibi kesişen ayrımcılıklarla mücadele için bireysel deneyimlerin paylaşılması ile kolektif eylemleri birleştirmekte, böylece farkındalık yaratarak toplumsal değişim sağlamayı hedeflemektedir.<sup>343</sup> Bu yeni mecra, aynı zamanda geleneksel medyada sesini duyurması mümkün olmayan kişilerin seslerini duyurabileceği bir alan sunmakta ve yine geleneksel olarak gündeme gelmeyen konuları gündeme taşımaktadır.<sup>344</sup>

Dünyada en büyük yankı uyandıran feminist dijital aktivizm örneğinin #MeToo hareketi olduğu söylenebilir; Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) başlayan bu hareket ülke sınırlarını aşarak dünya çapında en az 85 ülkeye ulaşmıştır.<sup>345</sup> 2017 yılının Ekim ayında, ABD’li film yapımcısı Harvey Weinstein’a yöneltilen cinsel taciz iddiaları medyada geniş yer bulmuş ve film sektöründeki 80’den fazla kadın, Weinstein hakkında bu tür suçlamalarda bulunmuşlardır. Bu olayların ardından oyuncu Alyssa Milano’nun Twitter üzerinde yaptığı "*Eğer cinsel tacize veya saldırıya maruz kaldıysanız 'ben de' (me too) yazın.*" şeklindeki paylaşımı, milyonlarca insanın #MeToo etiketiyle kendi deneyimlerini paylaşmasına yol açmış ve bu hareket büyük bir yankı uyandırmıştır. İlk başlarda harekete katılanlar genellikle medya ve eğlence

<sup>342</sup> Fulya Kama Özelkan, "The #MeToo Movement in Turkey: Intersecting Continuums of Online And Offline" (Doktora Tezi, Sabancı Üniversitesi, 2024), 35, 49.

<sup>343</sup> Megan Stubbs-Richardson vd., "It's a Global #MeToo: A Cross-National Comparison of Social Change Associated with the Movement", *Feminist Media Studies* 24, sy 6 (2024): 1334, <https://doi.org/10.1080/14680777.2023.2231654>.

<sup>344</sup> Kama Özelkan, "The #MeToo Movement in Turkey: Intersecting Continuums of Online And Offline", 38. Stacey B. Steinberg, "#Advocacy: Social Media Activism's Power to Transform Law", *Kentucky Law Journal* 105, sy 3 (2016): 413-52. Feminist dijital aktivizmin gerçekleştiği platformlar mağdurlara seslerini duyurmanın yanında bir dayanışma ve bağ kurma alanı yaratmaktadır. Kaitlynn Mendes vd., *Digital Feminist Activism: Girls and Women Fight Back against Rape Culture*, Oxford Studies in Digital Politics (Oxford University press, 2019), 123.

<sup>345</sup> Stubbs-Richardson vd., "It's a Global #MeToo", 1330. Mendes vd., *Digital Feminist Activism*, 175.

sektöründe çalışan kişiler olurken harekete olan ilgi zamanla artmış ve daha geniş bir kesim tarafından benimsenmiştir.<sup>346</sup> Bu hareket tüm dünyada cinsel taciz kültürünün sorgulanmasında etkili olmuş ve aktivizmin güçlenmesini sağlamıştır. Böylece mağdurların damgalanmasının önüne geçilmesi, mağdurlara destek sağlanması ve farkındalık yaratılması gibi konular, politika değişikliği yönündeki savunuculuğa dahil olmuştur.<sup>347</sup> Ayrıca bu hareketin somut yansımaları da olmuş; örneğin, hareketin başlangıcını takip eden ilk 27 ayda ABD’de polise bildirilen cinsel suçların oranı %11 artarken, Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü’ne (OECD) üye ülkelerde ise hareketin başlangıcını takip eden 15 ayda bu artış oranı %8 olmuştur.<sup>348</sup>

Türkiye’de yaygın bir feminist dijital aktivizm örneği, #MeToo hareketinden önce, 2015 yılında Özgecan Aslan cinayeti üzerine #SenDeAnlat etiketiyle yürütülen Twitter kampanyası olmuştur. Bu kampanyada kadınlar cinsel saldırı ve taciz deneyimlerini ve bunlarla baş etme yöntemlerini paylaşmışlardır ve #SenDeAnlat dünyada da ses getirmiştir.<sup>349</sup> Ancak Türkiye’nin #MeToo’su olarak anılabilecek hareket, sinema ve televizyon endüstrisindeki cinsel taciz ve saldırılara dikkat çeken 2018’deki #susmabitsin ve ardından 2020’de edebiyat dünyasındaki güçlü erkeklerin gerçekleştirdiği taciz ve saldırıları açığa çıkaran #uykularinizkacsin hashtagleri ile yaygınlaşmıştır. Sözü geçen örnekler kadınları cinsel taciz ve saldırılar hakkında ses çıkarma konusunda

<sup>346</sup> Sylvia A. Law, “In defense of liberal feminism”, içinde *Research Handbook on Feminist Jurisprudence* (Edward Elgar, 2019), 38. MeToo etiketinin yaygınlaşması Milano’nun paylaşımı ile gerçekleşmişse de kavramı ilk kullanan 2006’da cinsel istismar ve saldırı mağdurlarına destek sağlamayı amaçlayan Just Be Inc. adlı bir kâr amacı gütmeyen kuruluş olmuştur. Stubbs-Richardson vd., “It’s a Global #MeToo”, 1331.

<sup>347</sup> Stubbs-Richardson vd., “It’s a Global #MeToo”, 1334. Sosyal medya aktivizmi, sadece reformları tetiklemenin ötesinde aynı zamanda yasa yapım süreçlerinde de yasa koyucu ile toplum arasında etkileşimi sağlayarak işlev görebilmektedir. Steinberg, “#Advocacy: Social Media Activism’s Power to Transform Law”, 439-42.

<sup>348</sup> Roe Levy ve Martin Mattsson, “The Effects of Social Movements: Evidence from #MeToo”, *SSRN Electronic Journal*, advance online publication, 2019, 1-2, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3496903>.

<sup>349</sup> Kadriye Bakırcı, “Public Campaigns, the Reception of #MeToo, and the Law Concerning Sexual Harassment in Turkey”, içinde *The Global #MeToo Movement* (Full Court Press, 2020), 225. Kama Özelkan, “The #MeToo Movement in Turkey: Intersecting Continuums of Online And Offline”, 120-121.

yüreklenmiştir, ayrıca hareketin yaygın olduğu kültür sanat sektöründe hakkında cinsel taciz iddiası bulunan kişilerin sözleşmelerinin feshedilmesi gibi birtakım etkiler yaratmıştır.<sup>350</sup> Son olarak, 2025 yazında sanat dünyasında yeni bir ifşa dalgası gerçekleşmiştir.<sup>351</sup>

ABD’de cinsel tacizle hukuk alanında mücadelenin öncüsü olan Catharine MacKinnon’ın işaret ettiği üzere, “#MeToo kültürel bir harekettir; esas olarak dava süreçlerinden değil, başka toplumsal dinamiklerden beslenmektedir. Hukukun yapamadığı – kimi yönleriyle mevcut hâliyle zaten yapamayacağı – şekilde, insan hakları ihlallerine karşı normları değiştirmekte ve mağdurlara bir tür giderim sağlamaktadır. Bununla birlikte hukuk, kültürün bir parçasıdır ve onunla değişir ve değişmeye devam edecektir.”<sup>352</sup> Çalışma yaşamı bağlamında #MeToo hareketi temelde iki meseleyi görünür kılmıştır; cinsel taciz her türlü sektör ve istihdam seviyesinde hâlâ son derece yaygındır ve mevcut hukuki kurumlar sorunu çözmekten uzaktır.<sup>353</sup> Öte yandan ABD’de cinsel tacizin hukuk önünde tanınmasına yönelik feminist mücadelenin #MeToo hareketinin taşlarını çok önceden döşediği ve hareketin varlığını bu hukuk mücadelesi geçmişine borçlu olduğu söylenebilir.<sup>354</sup> Bu hareket, cinsel tacizle ilgili hukukun eksik yönlerini göstermiş, hukuki tartışmalara yeniden canlılık kazandırmış ve bazı reformların da önünü açmıştır. Öyle ki Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 190 sayılı İşyerinde Şiddet ve Taciz Sözleşmesi’nin kabul edilmesinde #MeToo hareketinin getirdiği ivmenin etkisi olmuştur.<sup>355</sup>

<sup>350</sup> Kama Özalkan, “The #MeToo Movement in Turkey: Intersecting Continuums of Online And Offline”, 121-24.

<sup>351</sup> Pelin Ünker, “Kadınlar neden ifşa ediyor, sonuçları ne oluyor?”, DW, 27 Ağustos 2025, <https://www.dw.com/tr/kadınlar-neden-ifşa-ediyor-sonuçları-ne-oluyor/a-73785786>.

<sup>352</sup> Catharine A. MacKinnon, “Global #MeToo”, içinde *The Global #MeToo Movement* (Full Court Press, 2020), 5.

<sup>353</sup> Kimberly A. Yuracko, “Sexual harassment law: an evolution in theory, scope and impact”, içinde *Research Handbook on Feminist Jurisprudence* (Edward Elgar, 2019), 301. Diane P. Wood, “Sexual Harassment Litigation with a Dose of Reality”, *University of Chicago Legal Forum*, 2019, 395. Martha Chamallas, “Will Tort Law Have Its #Me Too Moment?”, *Journal of Tort Law* 11, sy 1 (2018): 68.

<sup>354</sup> MacKinnon, “Global #MeToo”, 3.

<sup>355</sup> Jody Heymann vd., “Progress Towards Ending Sexual Harassment at Work? A Comparison of Sexual Harassment Policy in 192 Countries”, *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice* 25, sy 2 (2023): 174, *YUHF Vol. XXIII No.1 (2026)*

Türkiye’de #MeToo hareketinin başlangıcından bu yana iş ilişkisinde şiddet ve tacizle mücadeleyi amaçlayan önemli reformlar yapılması bir yana, 2021 yılında Cumhurbaşkanı tarafından İstanbul Sözleşmesi’nden çekilme kararı verilmesi ve söz konusu karara karşı açılan iptal davasının reddedilmesi genel olarak kadına yönelik şiddetle mücadele açısından bir gerilemeyi temsil etmektedir.<sup>356</sup> Doğrudan cinsiyet temelli taciz ve şiddetle ilgili olmamakla beraber, bu alandaki tek güncel gelişmenin mobbinge mücadeleye ilişkin Cumhurbaşkanlığı Genelgesi olduğu söylenebilir.<sup>357</sup> Cinsel tacizle ilgili olarak ise benzer bir siyasi irade gösterilmemiştir. Buna karşılık, ülkemizde bu alanda ciddi reform ihtiyacı vardır.

<https://doi.org/10.1080/13876988.2022.2100698>. Kama Özelkan, “The #MeToo Movement in Turkey: Intersecting Continuums of Online And Offline”, 105. Sözleşme görüşmeleri sırasında da #MeToo hareketinden söz edildiği görülebilmektedir. ILO, *Record of proceedings International Labour Conference, One Hundred and Seventh Session* (Geneva, 2018).

<sup>356</sup> Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesinin Türkiye Cumhuriyeti bakımından feshedilmesine ilişkin 19.03.2021 tarih ve 3718 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı, RG No. 31429, 20.03.2021. Yürütmeyi durdurma talebinin reddine ilişkin Danıştay 10. Daire, 28.6.2021, 2021/1747 sayılı karar, <https://www.danistay.gov.tr/assets/pdf/guncelKararlar/2021-06-29-09-20-9539359.pdf>, Erişim Tarihi: 22.2.2023. İptal talebinin reddine ilişkin Danıştay 10. Daire, 28.4.2022, 2021/1493, 2022/2489, [https://www.evrensel.net/files/uploads/sozlesme\\_karar\\_220719\\_164252.pdf](https://www.evrensel.net/files/uploads/sozlesme_karar_220719_164252.pdf), Erişim Tarihi: 22.2.2023. Danıştay İDDK’nın sözü geçen 10. Daire Kararını temyizen inceleyerek onadığı kararı için bkz. Danıştay İDDK, 19.12.2022, 2862/3783, [www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr), Erişim Tarihi: 17.11.2025. İstanbul Sözleşmesi’nden çekilme kararı ve kararın iptaline yönelik davanın reddinin hukuka uygunluğu hakkındaki anayasa hukuku tartışmaları için bkz. Kemal Gözler, Cumhurbaşkanı’nın Uluslararası Sözleşmeleri Feshetme Yetkisi Var mı? (İstanbul Sözleşmesinin Feshi Hakkında 3718 Sayılı Cumhurbaşkanı Kararı Üzerine Eleştiriler), 2021, <https://www.anayasa.gen.tr/ua-sozlesme-fesih.htm>. Vahit Aslan, *İstanbul Sözleşmesi’nin Türkiye Cumhuriyeti Bakımından Feshedilmesi Hakkında Kararın 1982 Anayasası Bakımından Değerlendirilmesi*, 2021, <https://blog.lexpera.com.tr/istanbul-sozlesmesinin-turkiye-cumhuriyeti-bakimindan-feshedilmesi-hakkinda-kararin-1982-anayasasi-bakimindan-degerlendirilmesi>. Kemal Gözler, *İstanbul Sözleşmesinin Feshine İlişkin Danıştay Kararı Hakkında Eleştiriler (Danıştay Onuncu Dairesinin 28 Haziran 2021 Tarih ve 2021/1747 Sayılı Kararı)*, 2021, <https://www.anayasa.gen.tr/danistay-istanbul-sozlesmesi.htm>. (Erişim Tarihi: 17.11.2025) Tarık Şirin ve N. Umut Orcan, “Uluslararası Sözleşmelerden Çekilmenin Anayasal Esasları ve Başlıca Tartışmalar,” *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi* 50 (2022): 241–78.

<sup>357</sup> “İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” Konulu 2025/3 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi, RG. No. 32833, Tarih: 6.3.2025  
*YÜHFD Cilt: XXIII Sayı-1 (2026)*

İsviçreli hukukçu Lempen’in ifade ettiği üzere, cinsel tacizle mücadelenin ilk olarak yaygınlaştığı ABD, geçmişte olduğu gibi günümüzde #MeToo hareketi sonrasında da bu konuyu çalışanlar için adeta bir “laboratuvar” işlevi görmektedir.<sup>358</sup> Bu çalışmada, “ABD laboratuvarında” cinsel tacizle hukuk önünde mücadelede #MeToo hareketinin görünür kıldığı eksiklik ve aksaklıklardan yola çıkılarak hukukumuz için uygulanabilir öneriler getirilmesi amaçlanmaktadır. Ancak söz konusu iki hukuk sistemi arasındaki derin farklılıkların gözden kaçırılmaması anlamlı sonuçlara varılabilmesi için zorunludur. Bu nedenle çalışmanın ilk bölümünde her iki ülkede iş ilişkisinde cinsel tacizle mücadeleye ilişkin tarihsel arka plan ve bunu düzenleyen yasal çerçeve açıklanacaktır. Ardından, altı başlıkta sırayla yasaların kapsamlarından kaynaklanan sorunlar, zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerden kaynaklanan sorunlar, alternatif uyuşmazlık çözüm yollarından kaynaklanan sorunlar, taciz mağdurlarının misillemeye karşı korunmasındaki eksiklikler, mahkemelerin yorumlarından kaynaklanan sorunlar ve yaptırımlardaki yetersizlikler önce ABD hukuku bakımından ele alınacak ve sonrasında bu sorunların ülkemizdeki karşılıkları ve potansiyel çözüm önerilerine yer verilecektir. Son başlıkta ise #MeToo hareketinin ortaya çıkardığı daha büyük bir reform ihtiyacına dair görüşler değerlendirilecektir. Belirtelim ki, cinsel içerikli olmayan ancak cinsiyete dayalı tacizler, cinsel tacizden daha yaygın şekilde gerçekleşmekle ve ciddi bir sorun oluşturmakla beraber, #MeToo hareketi esasen cinsel tacizi konu aldığı için çalışmanın kapsamı cinsel tacizle sınırlı tutulmuş, cinsiyetçi tacize ilişkin tartışmalara yer verilmemiştir.<sup>359</sup>

<sup>358</sup> Karine Lempen, *Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l’employeur* (Schulthess Verlag, 2006), 49.

<sup>359</sup> Cinsiyetçi tacizlerin cinsel tacizden daha yaygın olduğu yönünde bkz. Abigail C. Saguy ve Mallory E. Rees, “Gender, Power, and Harassment: Sociology in the #MeToo Era”, *Annual Review of Sociology* 47, sy 1 (2021): 420-21. ABD’de cinsel tacizle ilgili teorinin cinsiyet temelli diğer tacizleri de kapsayacak şekilde gelişimi sürecindeki tartışmalar için bkz. Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 67-80; ABD mahkemelerinin bu konudaki içtihadına dair kısa bilgi için bkz. 88-89; Türkiye’de yargı kararlarından cinsiyetçi taciz örnekleri için bkz. 165-170.

## I. ABD’de ve Türkiye’de İş İlişkinde Cinsel Tacizle Mücadeleye İlişkin Tarihsel Arka Plan ve Yasal Çerçeve

### 1. Tarihsel Arka Plan

ABD’de cinsel tacize ilişkin hukukun gelişimi istisnai bir nitelik taşımaktadır; çünkü kadınların cinsel alanlarına yönelik bu ihlaller iktidar sahibi erkekler tarafından değil kadınlar tarafından tanımlanmıştır.<sup>360</sup> 1970’lerde cinsel tacizle mücadele feminist aktivistleri çabaları ile gelişmiştir. Öncelikle kadınların ortak deneyimlerine dayanılarak bu kavram geliştirilmiş, ardından feminist hukukçular konuyu bu davranışların ayrımcılık oluşturduğu iddiasıyla mahkemelerin önüne taşımıştır. Feminist akademisyenler de geliştirdikleri öğretiyi bu çabalara destek sunmuştur.<sup>361</sup> Söz konusu hukuki mücadelede, 1964 tarihli ABD Medeni Haklar Yasası’nın (“1964 Civil Rights Act”) çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığını yasaklayan ancak cinsel tacize dair herhangi bir ifade içermeyen 7. başlığı dayanak olarak kullanılmıştır.<sup>362</sup>

Feminist hukukçulara göre işe alım ve fesihle ayrımcılığın yasaklanması, kadınlar için ayrımcılığa karşı gerekli korumayı sağlamaktan uzaktır ve gerçek hayat deneyimleriyle de örtüşmemektedir. Zira kadınlar çalışırken gündelik olarak cinsel içerikli aşağılayıcı, saldırgan ve küçük düşürücü davranışlarla karşılaşmaktadırlar ve bunlar işe giriş ve fesihlerde gerçekleştirilen ayrımcılıktan daha yaygındır. Bu nedenlerle, cinsel taciz davranışlarının ayrımcılık olarak ele alınması savunulmuştur.<sup>363</sup> Sözü geçen ayrımcılık bakış açısına dair ayrıntılı bir teorik dayanağı Catherine MacKinnon, *Sexual Harassment of Working Women* adlı kitabında

<sup>360</sup> Catharine A. MacKinnon, *Sex Equality* (Foundation Press, 2016), 1009.

<sup>361</sup> Catharine A. MacKinnon, *Feminism Unmodified* (Harvard University Press, 1987), 105; Martha Chamallas, *Introduction to Feminist Legal Theory* (Wolters Kluwer Law & Business, 2013), 309; Gülriz Uygur, *Hukukta Adaletsizliği Görmek* (Türkiye Felsefe Kurumu, 2020), 105; Lauren B. Edelman ve Jessica Cabrera, “Sex-Based Harassment and Symbolic Compliance”, *Annual Review of Law and Social Science*, 2020, 3; Kahtin S. Zippel, *The Politics of Sexual Harassment* (Cambridge University Press, 2006), 11-13.

<sup>362</sup> Lauren B. Edelman, *Working Law - Courts, Corporations, and Symbolic Civil Rights* (The University of Chicago Press, 2016), 60.

<sup>363</sup> Yuracko, “Sexual harassment law: an evolution in theory, scope and impact”, 284. *YÜHFD Cilt: XXIII Sayı-1 (2026)*

sunmuştur. Yazar, kendi içerisinde farklı özellikler barındıran büyük bir grup oluşturan kadınların çalışma yaşamında ortak bir deneyim olarak cinsel tacize maruz kalmalarının, cinsiyetleri nedeniyle tacize uğradıklarını gösterdiğine işaret etmiştir. Bu yönüyle taciz, yapısal bir meseledir ve iki birey arasındaki haksızlık olarak değil, ayrımcılık olarak nitelendirilmelidir.<sup>364</sup> Yazara göre haksız fiil hukuku cinsel tacizin bu yapısal boyutunu ele almak açısından yetersizdir; haksız fiilde münferit bir olay vardır ve mağdur da tekildir. Oysa cinsel taciz kadınların çalışma yaşamındaki toplumsal statüsüne yöneliktir. Haksız fiil hukuku zararın tazminini amaçlarken, ayrımcılık hukuku bu zararların yinelenmesini engellemek üzere toplumu değiştirmeyi amaçlar.<sup>365</sup> Dolayısıyla burada cinsel tacizin haksız fiil hukuku yerine ayrımcılık hukuku temelinden ele alınması bir politik tercihi de yansıtmaktadır.<sup>366</sup>

Mahkemelerin cinsel tacizin ayrımcılık oluşturduğu yönündeki görüşlerle temellenen davalar karşısındaki ilk tavrı, bu talepleri reddetmek olmuştur. Bu tutuma gerekçe olarak cinsiyet ayrımcılığı yasağının tacizi kapsamaması veya yasa kapsamında işvereni kendisinin dışındaki işveren vekilleri veya işçilerin tacizlerinden sorumlu tutmakta yaşanan tereddüt gösterilmiştir. Zaman içerisinde, özellikle 1980’de ABD İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonu’nun (“*Equal Employment Opportunities Commission*”) (İFEK) cinsel tacizi ayrımcılık sayan rehber ilkeleri kabul etmesi ile mahkemeler de cinsel tacizin ayrımcılık oluşturduğu görüşünü benimsemiştir.<sup>367</sup>

Bu çalışmada ABD ve Türkiye arasında bir karşılaştırma yapılıyor olsa da Türkiye’deki tarihsel gelişimi anlamak için Avrupa’daki gelişimi kısaca açıklamakta fayda vardır. Avrupa’da cinsel taciz, geleneksel olarak işçinin kişilik haklarına veya onuruna yönelik bir saldırı olarak ele alınmıştır. Cinsel tacizin Avrupa ve ABD’de farklı şekillerde ele alınmasının tarihsel ve hukuk sistemlerindeki farklılıklardan kaynaklanan nedenleri vardır.<sup>368</sup> ABD’de cinsel tacizle mücadele ırk ayrımcılığı ile mücadeleye benzer bir model

<sup>364</sup> Catharine A. MacKinnon, *Sexual Harassment of Working Women* (Yale University Press, 1979), 27.

<sup>365</sup> MacKinnon, *Sexual Harassment of Working Women*, 88, 171-172.

<sup>366</sup> Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 65.

<sup>367</sup> Edelman, *Working Law - Courts, Corporations, and Symbolic Civil Rights*, 60-61.

<sup>368</sup> Ann Nummhauser-Henning, “Executive Summary”, içinde *Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries* (European Union, 2012), 5.

üzerinden yürütülmüşken Avrupa’da tarihsel olarak bu tür bir mücadele söz konusu değildir.<sup>369</sup> Buna karşılık, Avrupa’da aristokrasinin eşitlikçi mücadeleler sonucunda yıkılması ile aristokratik şeref veya onur kavramı adeta tüm topluma yayılmıştır.<sup>370</sup> Avrupa’da feshe karşı korumanın ABD’ye göre daha güçlü olması da cinsel tacize bakış açılarındaki farklılıkların kaynaklarından biridir.<sup>371</sup> ABD’de emek piyasasının daha esnek yapısı işe giriş ve fesihte ayrımcılığa karşı daha fazla koruma ihtiyacını doğururken, Avrupa’da aynı işyerinde daha uzun süre çalışan işçiler, işlerinde güvenli çalışma koşullarına ve onurlarının korunmasına ihtiyaç duymaktadır.<sup>372</sup> Ayrıca Avrupa’da iş sağlığı ve güvenliği yönünden gelişmiş mevzuat ve işverenin mevzuata uyup uymadığını denetleyen gelişmiş yapılar mevcuttur.<sup>373</sup> Dolayısıyla Avrupa’da iş hukuku araçları cinsel tacize karşı da belirli bir koruma sağlamıştır.<sup>374</sup> Ancak ABD’de cinsel tacizin ayrımcılık olarak ele alınması, zaman içerisinde Avrupa’da etki doğurmuştur. Feminist aktivistlerin, lezbiyen, gey, biseksüel, transseksüel (LGBT) bireylere yönelik ayrımcılıkla mücadele eden aktivistlerin ve kadın sendikacıların lobicilik çabalarının da etkisiyle Avrupa Birliği (AB) düzeyinde önce bağlayıcı olmayan kurullarla cinsel tacizin ayrımcılık oluşturduğu kabul edilirken, 2002 yılında 2002/73/EC sayılı Direktif cinsel tacizi üye devletler açısından bağlayıcı şekilde ayrımcılık olarak tanımlamıştır.<sup>375</sup> Aynı bakış açısı söz konusu direktifi ilga eden İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 2006/54/EC sayılı direktifte de mevcuttur.<sup>376</sup>

<sup>369</sup> Gabrielle S. Friedman ve James Q. Whitman, “The European Transformation of Harassment Law”, *Columbia Journal of European Law* 9 (2003): 243-44. Susanne Baer, “Dignity or Equality? Responses to Workplace Harassment in European, German and U.S. Law”, içinde *Directions in Sexual Harassment Law*, ed. C. MacKinnon ve R. Siegel (Yale University Press, 2004), 588.

<sup>370</sup> James Q. Whitman, “Enforcing Civility and Respect: Three Societies”, *The Yale Law Journal* 109, sy 6 (2000): 1385-86.

<sup>371</sup> Nummhauser-Henning, “Executive Summary”, 6.

<sup>372</sup> Friedman ve Whitman, “The European Transformation of Harassment Law”, 265-67.

<sup>373</sup> Nummhauser-Henning, “Executive Summary”, 6.

<sup>374</sup> Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 114.

<sup>375</sup> Zippel, *The Politics of Sexual Harassment*, 87-110. Avrupa’daki tarihsel gelişim hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 112-122.

<sup>376</sup> Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 119.

Türkiye’de işçinin cinsel tacizin açık bir fesih sebebi olarak yasada yer alması 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu<sup>377</sup> (İK) ile gerçekleşmiştir. Ancak bu kanunun yürürlüğe girmesinden önce de hem 3008 hem de 1475 sayılı İş Kanunları<sup>378</sup> döneminde Yargıtay, işçinin “sarkıntılık” olarak andığı davranışlarını işverenler için ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışlar kapsamında haklı fesih sebebi saymıştır.<sup>379</sup> Ayrıca her iki yasa döneminde de işverenden veya işveren vekillerinden gelen tacizler, işçinin şeref ve namusuna dokunacak söz ve davranışlar kapsamında işçiye haklı nedenle derhal fesih sebebi vermekteydi. 2012 yılında işverenin işçiyi cinsel tacizden koruma borcunu açıkça düzenleyen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun<sup>380</sup> (TBK) yürürlüğe girmesinden önce 818 sayılı Borçlar Kanunu<sup>381</sup> döneminde de işverenin işçiyi gözetme borcu, işçinin cinsel tacizden korunmasının gerekmesinin yasal dayanağını oluşturmaktaydı.<sup>382</sup> Dolayısıyla Türkiye’de cinsel tacizin işçinin şeref ve namusunun korunması ile bağlantılı olarak ele alınmasıyla Avrupa’daki geleneksel bakışa benzer olduğu; ancak buna ek olarak toplumun ahlak anlayışının da bu davranışların yasada açık bir dayanak olmadığı hâlde yaptırım bulmasında etkili olduğu söylenebilir.

4857 sayılı İş Kanunu’nda cinsel tacizin açıkça fesih sebebi olarak düzenlenmesinin yanında, 5. madde ile ayrımcılık yasağı da açıkça düzenlenmiştir. Bu yasanın yürürlüğe girmesinden sonra, öğretilerde cinsel tacizin ayrımcılık oluşturduğuna dair görüşler de yaygınlaşmıştır.<sup>383</sup> Ancak

<sup>377</sup> 4857 Sayılı İş Kanunu, Resmî Gazete Tarihi: 10.06.2003 Resmî Gazete Sayısı: 25134.

<sup>378</sup> 3008 Sayılı İş Kanunu, Resmî Gazete Tarihi: 15.06.1936 Resmî Gazete Sayısı: 3330.

1475 Sayılı İş Kanunu, Resmî Gazete Tarihi: 01.09.1971 Resmî Gazete Sayısı: 13943.

<sup>379</sup> 3008 sayılı Kanun dönemindeki karar örneği için bkz. Yargıtay 9. HD. 4.10.1966, 92131/9195, www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 5.12.2021. 1475 sayılı Kanun dönemindeki karar örneği için bkz. Yargıtay 9. HD. 10.6.1993, 1992/14786, K. 1993/10068, www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 5.12.2021.

<sup>380</sup> 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, Resmî Gazete Tarihi: 04.02.2011 Resmî Gazete Sayısı: 27836. TBK m. 648 uyarınca kanunun yürürlük tarihi 1 Temmuz 2012’dir.

<sup>381</sup> 818 sayılı Borçlar Kanunu, Resmî Gazete Tarihi: 22.04.1926 Resmî Gazete Sayısı: 359.

<sup>382</sup> Kadriye Bakırcı, *İş Hukuku Yönünden İşyerinde Cinsel Taciz* (Yasa Yayınları, 2000), 155-56.

<sup>383</sup> Yıldız, *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*, 109; Abbas Bilgili, *İş Hukuku Açısından İş Yerinde Cinsel Taciz* (Karahan Kitabevi, 2010), 58-60; Ertuğrul Yuvalı, *İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu* (Turhan Kitabevi, 2012), 111; Erdem Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (Vedat Kitapçılık, 2014), 98; Eda Manav Özdemir, *Türk ve Alman İş Hukukunda İşçinin Cinsel Tacize Karşı Korunması*, 11, sy 21  
YUHF Vol. XXIII No.1 (2026)

belirtilmelidir ki bu yasanın yürürlüğe girmesinden önce de cinsel tacizin ayrımcılık olarak ele alınabileceğini savunan görüşler mevcuttu.<sup>384</sup> 2016'da Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun (TİHEKK)<sup>385</sup> yürürlüğe girmesiyle cinsel tacizin ayrımcılık oluşturduğuna dair görüşler açık bir yasal dayanak bulmuştur. Yasada taciz, cinsel tacizi de kapsayacak şekilde tanımlanmış (m. 2/1-j), taciz de ayrımcılık türleri arasında sayılmıştır (m. 4).<sup>386</sup> Böylece cinsel taciz, doğrudan ayrımcılık kapsamına girmektedir.<sup>387</sup> TİHEKK'in genel gerekçesinde AB müktesebatına uyum sağlama amacından söz edilmiş ve 2006/54/EC sayılı direktif uyum sağlanması gereken belgeler arasında anılmıştır. Dolayısıyla Türkiye'deki gelişmede AB'deki gelişmelerin açık bir yansıması, ABD'deki gelişmelerin ise dolaylı bir yansıması mevcuttur.<sup>388</sup>

## 2. Yasal Çerçeve

ABD'de cinsel tacize ilişkin hukuk, yukarıda da işaret edildiği üzere yasal dayanağını Medeni Haklar Yasası'nın ("*1964 Civil Rights Act*") çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklayan 7. başlığından almaktadır. Bu düzenlemede cinsel taciz açıkça yasaklanmamakla beraber, işverenin işe alım, çalışma koşullarını belirleme ve fesihte çalışanlar arasında ırk, renk, din,

(2016): 210-11; Gaye Baycık, "İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", (İstanbul), On İki Levha, 2018, 276-77; Betül Erkanlı Başbüyük, *İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı* (Seçkin, 2020), 250-51.

<sup>384</sup> Bakırcı, *İş Hukuku Yönünden İşyerinde Cinsel Taciz*, 22. Ufuk Aydın, *İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları* (Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2002), 94-95.

<sup>385</sup> 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, Resmî Gazete Tarihi: 20.04.2016 Resmî Gazete Sayısı: 29690.

<sup>386</sup> Kanun m. 2/1-j'ye göre "*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*" anlamına gelmektedir. 4. maddeye göre ise "*(1) Bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır: a) Ayrı tutma. b) Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama. c) Çoklu ayrımcılık. ç) Doğrudan ayrımcılık. d) Dolaylı ayrımcılık. e) İşyerinde yıldırma. f) Makul düzenleme yapmama. g) Taciz ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık.*"

<sup>387</sup> E. Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku* (Gazi, 2020), 11:201. Betül Erkanlı Başbüyük, *İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı* (Seçkin, 2020), 251. Kübra Demir, *İş Hukukunda 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Bağlamında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı* (On İki Levha, 2021), 298.

<sup>388</sup> Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 128. YÜHFD Cilt: XXIII Sayı-1 (2026)

cinsiyet ve ulusal köken temelinde ayırım yapmasını yasaklamaktadır. Cinsel taciz de bir ayrımcılık türü olarak yasanın kapsamında kalmaktadır.<sup>389</sup> Cinsel taciz iki farklı türüyle İFEK rehber ilkelerinde tanımlanmaktadır: “*Cinsiyete dayalı taciz VII. başlığın 703. bölümünün ihlalidir. İstenmeyen cinsel amaçlı yaklaşımlar, cinsel taleplerde bulunma ve cinsel içerikli sözlü veya fiziksel diğer davranışlar, (1) bu tür davranışlara itaat etmek açıkça veya üstü kapalı şekilde kişinin istihdamının bir şartı veya koşulu hâline getirildiğinde, (2) kişinin bu tür bir davranışa boyun eğmesi veya davranışı reddetmesi, ilgili kişiyi etkileyen istihdam kararlarının temeli olarak kullanıldığında, (3) bu tür bir davranış kişinin çalışma performansını makul olmayan şekilde etkileme veya korkutucu, düşmanca veya saldırgan bir çalışma ortamı yaratma amacı taşıdığı veya bu sonucu doğurduğunda, cinsel taciz oluşturur.*” Bunlardan 1 ve 2. fıkralar “*quid pro quo*” olarak anılan ve cinsel isteklerin yerine getirilmesi karşılığında menfaat ele edileceği veya isteklerin reddi hâlinde zarar görüleceği tehdidi ile gerçekleştirilen cinsel taciz türünü, 3. fıkra düşmanca çalışma ortamı oluşturan taciz olarak anılan taciz türünü tanımlamaktadır.

Medeni Haklar Yasası’nın kapsamına 15 ve daha fazla çalışanı olan işverenler girmektedir. Yasa uyarınca cinsel tacize uğradığını iddia eden çalışanların, işvereni dava etmeden önce İFEK’e şikâyette bulunmaları zorunludur. İFEK incelemesi sonucunda yasanın ihlal edilip edilmediğini belirleyemezse başvurucuya dava açabileceğine dair bir bildirim vermektedir (“*notice of right to sue*”). Buna karşılık, yasanın ihlal edilmiş olabileceğine karar verirse, taraflar arasında bir uzlaşma sağlamaya çalışmakta, uzlaşma sağlanmazsa kurum doğrudan dava açabilmektedir. Kurum dava açmazsa, başvurucuya dava hakkını bildirmekte, bunun üzerine dava açmak için 90 günlük bir zamanaşımı süresi işlemeye başlamaktadır. ABD Medeni Haklar Yasası kapsamında cinsel taciz mağdurları yalnızca işverenlerini şikâyet ve dava edebilmekte, yasa kapsamında tacizi gerçekleştirmiş olabilecek diğer işçi, işveren vekili ve üçüncü kişilerin dava edilmesi mümkün bulunmamaktadır. Tacizi gerçekleştiren işveren olmasa dahi yasa

<sup>389</sup> Edelman, *Working Law - Courts, Corporations, and Symbolic Civil Rights*, 60. ABD’de cinsel tacize ilişkin hukuk uygulamasındaki gelişmeler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 81-103.

kapsamında ancak işveren dava edilebilmektedir.<sup>390</sup> İşveren dışındaki tacizcilerin haksız fiil hukuku kapsamında sorumlu tutulması mümkünse de genellikle bu yönetime başvurulmamaktadır.<sup>391</sup>

Hukukumuzda, işverenin işçiyi cinsel tacize karşı koruma borcu TBK m. 417/1'de açıkça düzenlemiştir, İş Kanunu'nda cinsel taciz, işçi açısından işverenin tacizde bulunması (m. 24/II-b) ve üçüncü kişinin veya diğer bir işçinin tacizde bulunduğunu bilmesine rağmen işveren tarafından önlem alınmaması (m. 24/II-d) hâllerinde haklı nedenle derhal fesih sebebi sayılmıştır. Belirtelim ki 854 sayılı Deniz İş Kanunu<sup>392</sup> ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu<sup>393</sup> ile TBK'da cinsel tacizin haklı fesih nedeni olduğu ile ilgili açık bir düzenleme bulunmuyorsa da bu yasalara tabi işçiler bakımından da tacizin bir haklı fesih sebebi yaratacağı açıktır.<sup>394</sup> İş Kanunu'nda söz konusu diğer yasalardan farklı olarak aynı zamanda ayrımcılık yasağı açıkça düzenlenmiş olmakla beraber, cinsel taciz ve ayrımcılık arasında ilişki kurulmamıştır. Cinsel tacizin her zaman cinsiyete dayanan bir farklı muamele olması nedeniyle ayrımcılık oluşturduğu ve taciz mağdurunun ayrımcılık talep edebileceğine dair isabetli öğretiyi görüşlerine karşılık bu yönde bir yargı

<sup>390</sup> Title VII of the Civil Rights Act of 1964, <https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964>, <https://www.eeoc.gov/filing-charge-discrimination>, <https://www.eeoc.gov/what-you-can-expect-after-you-file-charge>, <https://www.eeoc.gov/filing-lawsuit>, Erişim Tarihi: Erişim Tarihi: 2.7.2021. Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 81-82.

<sup>391</sup> Wood, "Sexual Harassment Litigation with a Dose of Reality", 398; Jessica A. Clarke, "The #MeToo Movement in the United States: Reckoning with the Law's Failure", içinde *The Global #MeToo Movement* (Full Court Press, 2020), 30, <https://www.globalmetooobook.com>. Buna karşılık eyalet yasalarında üçüncü kişilerin eylemlerine karşı ayrımcılık hukuku kapsamında dava açılabilmesi de öngörülebilmektedir. Örneğin California eyaletinde bu yönde bir düzenleme getirilmiştir. MacKinnon, "Global #MeToo", 9. ABD hukukunda Medeni Haklar Yasası kapsamında sadece işverenin dava edilebilmesi, bu yasa kapsamında işverenin işveren vekili ve diğer işçilerin eylemlerinden hangi koşullarda sorumlu tutulabileceğine dair önemli tartışmalara yok açmaktadır. Ancak bu tartışmaların hukukumuz açısından gerçek bir karşılığı bulunmadığından tartışmaların ayrımına girilmemiştir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 104.

<sup>392</sup> 854 sayılı Deniz İş Kanunu, Resmî Gazete Tarihi: 29.4.1967 Resmî Gazete Sayısı: 12586.

<sup>393</sup> 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, Resmî Gazete Tarihi: 20.6.1952 Resmî Gazete Sayısı: 8140.

<sup>394</sup> Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 337.

uygulaması da gelişmiş değildir.<sup>395</sup> Yukarıda da ifade edildiği üzere TİHEKK cinsel tacizi bir ayrımcılık türü kabul etmektedir. Böylece cinsel tacizin ayrımcılık sayılması teorik temelini yanında yasal dayanağa da kavuşmuştur.<sup>396</sup> Hukukumuzda cinsel taciz mağduru işçi, işverene karşı çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir, kişiliği koruyucu davaları açabilir, maddi ve manevi tazminat talep edebilir.<sup>397</sup> İşverenin maddi ve manevi zararlardan sorumluluğu sözleşmeye aykırı davranışından kaynaklanmaktadır.<sup>398</sup> İşveren dışındaki kişiler tarafından gerçekleştirilen tacizlerde de işverenin dava edilmesi mümkündür; burada işverenin sorumluluğunun kaynağı tacizcinin işveren vekili veya ifa yardımcısı olmasına, bu nitelikleri haiz olmayan bir işçi olmasına ya da müşteri gibi bir üçüncü kişi olmasına göre değişir. Bu hâllerde tacizde bulunan kişilerin de tazminat sorumluluğunun doğacağı açıktır.<sup>399</sup> Tacize uğrayan işçinin

---

<sup>395</sup> Gaye Burcu Yıldız, *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu* (Yetkin, 2008), 109; Abbas Bilgili, *İş Hukuku Açısından İş Yerinde Cinsel Taciz* (Karahan Kitabevi, 2010), 58-60; Ertuğrul Yuvalı, *İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu* (Turhan Kitabevi, 2012), 111; Erdem Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (Vedat Kitapçılık, 2014), 98; Eda Manav Özdemir, *Türk ve Alman İş Hukukunda İşçinin Cinsel Tacize Karşı Korunması*, 11, sy 21 (2016): 210-11; Gaye Baycık, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, (İstanbul), On İki Levha, 2018, 276-77; Erkanlı Başbüyük, *İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı*, 250-51.

<sup>396</sup> Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 127.

<sup>397</sup> Bu haklar konusunda tartışmalar ve ayrıntılı bilgi için bkz. Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 309-328.

<sup>398</sup> Burada haksız fiil sorumluluğu ile sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan sorumluluk yarışmakla beraber, kural olarak sözleşmeden kaynaklı sorumluluğu tercih etmek işçi açısından daha elverişlidir. Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 360-361.

<sup>399</sup> Hukukumuzda işveren vekillerinin ve diğer ifa yardımcılarının taciz eylemlerinden dolayı TBK m. 116 uyarınca doğrudan işverenin dava edilmesi mümkündür. İşverenin işveren vekili veya ifa yardımcısı sayılmayan diğer işçilerinin taciz davranışları yönünden TBK m. 66 uyarınca kusursuz sorumluluğu doğacaktır. İşverenin TBK m. 417/1 uyarınca işçiyi gözetme borcunu yerine getirmekte kusuru varsa TBK m. 66/2’deki kurtuluş kanıtından yararlanması mümkün olmayacaktır. Bu bağlamda gözetme borcunun kapsamının geniş değerlendirilmesi ve tacizlerin önlenmesi için iş ilişkisini cinsiyet eşitliğini gözetir şekilde organize etmesi aranmalıdır. Müşteri gibi üçüncü kişilerden gelen tacizlerde ise işverenin sorumluluğu gözetme borcunu yerine getirmemesinden kaynaklanabilir. Tacizcinin işveren dışındaki kişiler olması durumlarına ilişkin ayrıntılı açıklamalar için bkz. Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 363-371; işverenin gözetme borcunun değerlendirilmesinde dikkate alınması gereken unsurlar için bkz. 266-284. Belirtelim ki öğretiler işveren vekilinin tacizi olması durumunda işverenin sorumluluğunun ancak kendi gözetme borcuna aykırılık hükümlerine dayanabileceği, TBK m. 66’ya dayanamayacağı da ileri sürülmüştür.

TİHEK'e başvuruda bulunması da mümkün olmakla beraber, TİHEKK Uygulama Yönetmeliği m. 45/1-c uyarınca yargıya başvuran işçinin Kurum'a başvurması mümkün olmayacaktır.<sup>400</sup>

## II. Yasaların Kapsamına Dair Sorunlar

ABD'de cinsel tacizle hukuk önündeki mücadeledeki sorunlardan bazıları Medeni Haklar Yasası'ndaki düzenlemelerle doğrudan bağlantılıdır. Öncelikle, yukarıda da değinildiği üzere çalışan sayısı 15'in üzerinde olan işverenler yasanın kapsamındadır. Ordu ve federal çalışanlar yasanın kapsamının dışında tutulmuştur. Ayrıca, ev hizmetlerinde çalışanlar, geçici işçiler, bağımsız çalışanlar, çiftlik çalışanları ve stajyerler de kapsam dışıdır. Söz konusu kişilerden satıcılar, danışmanlar ve freelance çalışanlar gibi kişilerin ABD'de iş gücünün onda birini oluşturduğu ifade edilmektedir.<sup>401</sup> Bu sorun karşısında California ve New York eyaletleri, kişi yönünden Federal Yasa'nın kapsamından daha geniş korumalar getiren ve serbest çalışanları kapsayan yasalar kabul etmiştir. Örneğin, California'da mağdurla "*ticari, hizmet veya mesleki bir ilişki*" içinde olan kişilerden gelen tacizler açıkça yasaklanmıştır. Bu kapsama doktorlar, avukatlar, öğretmenler, yönetmenler ve yapımcılar gibi kişiler girmektedir.<sup>402</sup> Benzer şekilde Illinois eyaletinde korumanın kapsamı yüklenici ("*independent contractor*"), danışman ve ücretsiz stajyerleri kapsar şekilde genişletilmiştir.<sup>403</sup> Maryland eyaleti de

---

Caniklioglu, Nurşen, "İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", On İki Levha, 2025, 7-170.

<sup>400</sup> Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Resmî Gazete Tarihi: 24.11.2017, Resmî Gazete Sayısı: 30250. Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 199.

<sup>401</sup> Jamillah Bowman Williams vd., "#MeToo as Catalyst: A Glimpse into 21st Century Activism", *University of Chicago Legal Forum 2019*, 2019, 385. Clarke, "The #MeToo Movement in the United States: Reckoning with the Law's Failure", 26. Ayrıca uzaktan çalışanlar işçi sıfatları yönünden yasa kapsamı dışında tutulmasalar da açtıkları davalar işverenlerin işçinin yaşadığı ve uzaktan çalıştığı eyalette faaliyet göstermediği gerekçesiyle yetki yönünden reddedilebilmektedir. Elizabeth Schaaf, "From #MeToo to #MeTooibin: Protecting Remote Workers from Virtual Sexual Harassment under Federal Discrimination Law", *University of Louisville Law Review* 61, sy 2 (2023): 357.

<sup>402</sup> Clarke, "The #MeToo Movement in the United States: Reckoning with the Law's Failure", 33.

<sup>403</sup> Illinois Human Rights Act 775 ILCS 5/2-102(D-5) ve 775 ILCS 5/2-101(B)(1)(c). <https://www.ilga.gov/documents/legislation/publicacts/101/PDF/101-0221.pdf>  
*YÜHFD Cilt: XXIII Sayı-1 (2026)*

yüklenicileri işçiler gibi korumaya almıştır.<sup>404</sup> Oregon’da da stajyerler ayrımcılığa ilişkin kurallar bakımından işçi gibi sayılmışlardır.<sup>405</sup>

Hukukumuz açısından ABD’deki yasal korumada kapsamındaki sorunların tam bir karşılığının bulunmadığı açıktır. Zira işçi ister her üç iş kanunundan birine ister Türk Borçlar Kanunu’na tâbi olarak çalışsın işverenini sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre dava edebilecektir. Öte yandan, söz konusu yasalara tabi işçilerin hakları birbirinden farklılaşmaktadır. Özellikle, cinsel tacizin bir ayrımcılık olduğu görüşü çerçevesinde, ayrımcılık tazminatının sadece İş Kanunu’na tabi işçilere tanınmış bir hak olması önemli bir eksiklik yaratmaktadır. Bu doğrultuda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun<sup>406</sup> (STİSK) 25. maddesinde sendikal ayrımcılığın işe giriş aşamasını kapsar ve hangi yasa kapsamında olduğuna bakılmaksızın tüm işçiler için yeknesak şekilde düzenlenmesine benzer şekilde genel bir ayrımcılık yasağı düzenlenmesi yapılmalı, cinsel tacizin ayrımcılık olduğu açıkça düzenlenmeli, yasada açık bir cinsel taciz tanımına yer verilmeli ve yaptırımlar da yine tüm işçileri kapsamalıdır. Söz konusu düzenleme İş Kanunu’nun ayrımcılık yasağına ilişkin 5. maddesinde yapılabilir ve bunun hangi yasa kapsamında olduğuna bakılmaksızın tüm işçilere, hatta çırak ve stajyerlere uygulanacağı düzenlenebilir.<sup>407</sup> TİHEKK m. 6 ise ister özel hukuka ister kamu hukukuna

---

<https://www.ilga.gov/documents/legislation/publicacts/98/PDF/098-1037.pdf>. Erişim Tarihi 22.10.2025.

<sup>404</sup> L. Camille Hébert, “How the ‘MeToo’ Movement is Reshaping Workplace Harassment Law in the United States”, The Ohio State University Center for Interdisciplinary Law and Policy Studies at the Moritz College of Law, 13 Ocak 2020, 9, <http://ssrn.com/abstract=3518414> Electronic.

<sup>405</sup> Oregon Revised Statute (ORS) 659A.350 – Interns [https://oregon.public.law/statutes/ors\\_659a.350](https://oregon.public.law/statutes/ors_659a.350). Erişim Tarihi: 22.0.2025.

<sup>406</sup> 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Resmî Gazete Tarihi: 07.11.2012 Resmî Gazete Sayısı: 28460.

<sup>407</sup> Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 200. Öğretide sendikal ayrımcılığa karşı düzenlemeler tüm işçileri kapsarken, diğer ayrımcılık türlerine ilişkin düzenlemelerden sadece İş Kanunu’na tabi işçilerin yararlanması eşitlik ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle isabetle eleştirilmiştir. Deniz Ugan Çatalkaya, *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi* (Beta, 2019), 206. Bu bağlamda yasada yer almasını önerdiğim cinsel taciz ve cinsiyetçi taciz tanımları şu şekildedir: “*Cinsel taciz: tehditkâr, düşmanca, küçük düşürücü, utanç verici veya saldırgan bir çalışma ortamı yaratmayı amaçlayan veya bu etkiyi doğuran, sözlü, sözsüz veya fiziksel istenmeyen her türlü cinsel davranıştır. Ayrıca, failin ya da üçüncü bir kişinin yararına cinsel* YUHFD Vol. XXIII No.1 (2026)

tabi olsun tüm çalışma ilişkileri ve serbest meslek faaliyetlerine ilişkin ayrımcılığı yasaklamaktadır ve cinsel taciz de bir ayrımcılık türü olması sebebiyle bu düzenlemenin kapsamında kalmaktadır. TİHEK'in uygulayabildiği yaptırımlar güçlendirilecek ve bağımsızlığına dair kaygılar giderilecek olursa, bu hüküm işçiler dışındaki daha geniş bir toplum kesiminin cinsel tacizden korunmasında fayda getirebilir.<sup>408</sup>

### III. Zamanaşımı ve Hak Düşürücü Sürelerden Kaynaklanan Sorunlar

ABD'de iş ilişkisinde cinsel taciz uğrayan işçilerin işverenlerini dava etmeden önce İFEK'e başvurularının zorunlu olduğuna yukarıda değinilmişti. Medeni Haklar Yasası uyarınca söz konusu başvurunun 180 günlük bir zamanaşımı süresine içinde yapılması gerekmektedir; ancak sürenin eyalet yasaları ile artırılması mümkündür. Federal çalışanlar için belirlenen zamanaşımı süresi 45 gündür. Bazı hâllerde 180 günlük zamanaşımı süresi 300 güne çıkabilmektedir. ABD öğretisinde söz konusu süreler, bu ülke hukukundaki diğer zamanaşımı sürelerinden kısalığı gerekçesiyle eleştirilmiştir. Örneğin, sözleşmenin ihlalden kaynaklanan taleplerde zamanaşımı süresi 6 yıldır ve dava açmadan önce bir kuruma başvuru zorunluluğu bulunmamaktadır. Daha da önemlisi bu süreler travmatik bir deneyim olabilen cinsel taciz ve saldırılar açısından mağdurun yaşadıklarını sindirmeleri ve değerlendirmeleri, konu hakkında ne karar alacaklarını belirlemeleri için yeterli olmaktan uzaktır.<sup>409</sup> #MeToo hareketi

---

*bir yarar elde etme amacıyla işçinin tehdit edilmesi, işçiye menfaat sözü verilmesi, kısıtlama getirilmesi, baskı kurulması veya cinsel içerikli taleplere itaatın açıkça veya zımnen istihdam ya da çalışma koşulu hâline getirilmesi, işçinin cinsel taleplere verdiği yanıtın bağımsız olarak cinsel taciz oluşturur. Cinsiyetçi taciz: işçinin cinsiyetiyle bağlantılı veya bir kişinin veya bir grup kişinin cinsiyeti nedeniyle aşağı olduğu fikrine dayanan yığınlık uyandırıcı, korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, utanç verici veya saldırgan bir çalışma ortamı yaratmayı amaçlayan veya bu etkiyi doğuran her türlü hareket, jest ve mimik, görsel anlatım, sözlü veya yazılı ifade, uygulama ve davranıştır. Cinsel ve cinsiyetçi taciz, ayrımcılık oluşturur.”* Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 176-177.

<sup>408</sup> Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 200.

<sup>409</sup> Rebecca Hanner White, “Title VII and the #MeToo Movement”, *Emory Law Journal Online* 68 (2019 2018): 1022; Williams vd., “#MeToo as Catalyst: A Glimpse into 21st Century Activism”, 386; MacKinnon, “Global #MeToo”, 8; Clarke, “The #MeToo Movement in the United States: Reckoning with the Law’s Failure”, 31-32.

sonrasında örneğin California ve New York eyaletlerinde eyalet düzeyindeki başvurular açısından zamanaşımı süresi 3 yıla çıkarılmıştır.<sup>410</sup>

Türkiye’de işçinin cinsel tacizle bağlantılı maddi ve manevi tazminat talepleri için genel zamanaşımı süresi 10 yıldır (TBK m. 146). Cinsel tacizin ayrımcılık oluşturduğu görüşü doğrultusunda ayrımcılık tazminatı için zamanaşımı süresi ise beş yıldır (İK ek m. 3). Ülkemiz açısından tacize uğrayan işçinin haklı fesih hakkını İK m. 26 gereği 6 iş günlük hak düşürücü sürede kullanmasının gerekmesi potansiyel bir sorun kaynağı olarak görülebilir. Zira işyerinde tacize uğramış bir kadın işçinin fesih kararını bu süre içerisinde alması hem tacizin özel hayatındaki olası yansımaları hem de işlerine dair kaygıları sebebiyle güç olabilir; hatta bazı hâllerde bu travmatik deneyimi kabullenmek dahi bu süre içinde mümkün olmayabilir.<sup>411</sup> Yargıtay uygulamasında isabetli şekilde cinsel tacizin etkileri sürdüğü veya işveren önlem almamaya devam ettiği sürece hak düşürücü sürenin geçmediği sonucuna varılmaktadır.<sup>412</sup> Burada tacizin etkilerinin sürmesinden sadece misilleme davranışları anlaşılmamalı, taciz mağduru işçi açısından salt tacizci ile yüz yüze gelmenin dahi fiilin psikolojik etkilerinin sürmesi anlamına gelebileceği gözden kaçırılmamalıdır.<sup>413</sup>

#### IV. Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yollarının Kullanılmasından Kaynaklanan Sorunlar

ABD hukukunda cinsel tacizlerin gizli kalmasına yol açan ve mağdurların hak aramalarının önündeki en büyük engel teşkil eden en önemli sorunlardan bir kısmı alternatif uyuşmazlık çözüm yollarından kaynaklanmaktadır. İş sözleşmelerinde zorunlu tahkim şartları, işveren aleyhinde beyanda

<sup>410</sup> Clarke, “The #MeToo Movement in the United States: Reckoning with the Law’s Failure”, 34. Terry Dworkin ve Cindy Schipani, “The Times They Are A-Changin’?: #MeToo and Our Movement Forward”, *University of Michigan Journal of Law Reform*, sy 55.2 (2022): 384, <https://doi.org/10.36646/mjlr.55.2.times>.

<sup>411</sup> Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 339.

<sup>412</sup> Yargıtay 9. HD. 4.11.2010, 2008/37500, 2010/31544. Yargıtay 9. HD. 22.1.2019, 2016/19517, 2019/1922. Yargıtay 22. HD. 25.11.2014, 23315/33270, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), Erişim Tarihi: 31.1.2022.

<sup>413</sup> Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 339.

bulunmayı yasaklayan hükümler yer alabilmektedir.<sup>414</sup> Ayrıca pek çok uyuşmazlık uzlaşma (“*settlement*”) yoluyla çözülmekte ve buna dair sözleşmelerde gizlilik hükümleri yer almaktadır.<sup>415</sup> Tahkimde hakem ve uygulanacak usulün belirlenmesinde işverenin üstün konumda olması, işçilerin haklı iddialarının bastırılmasına yol açabilmekte, yani uyuşmazlığın işçi lehine çözüme ihtimali düşebilmektedir. Ayrıca tahkimde işçi haklı bile bulursa hükmedilen tazminat tutarları mahkemede hükmedilen tutarlara göre düşük kalmaktadır. Tahkim sonucunda varılan kararların gizlilik hükümleri içermesi de bu uyuşmazlık çözüm yolunun içerdiği önemli bir sorundur. Böylece tacize ilişkin kamuoyunu etkileyebilecek bilgiler gizli kalmaktadır.<sup>416</sup> Uyuşmazlığın uzlaşma yoluyla çözülmesi hâlinde ise davacı dava açmışsa bundan vazgeçmeyi ve ileride aynı konu ile ilgili tekrar dava açmamayı taahhüt etmekte, bunun karşılığında bir miktar para veya olumlu bir referans mektubu gibi bir menfaat elde etmektedir. Genellikle uzlaşma sonucunda varılan anlaşmanın açıklanması gizlilik hükümleriyle yasaklanmaktadır. Bu gizlilik mağdur açısından özel hayatı ve kariyeri açısından bir koruma sağlarken failer ise taciz davranışlarını açığa çıkmadan sürdürmeye devam etme imkânı elde etmektedir. Örneğin Harvey Weinstein da gizlilik anlaşmalarından yararlanarak uzun yıllar pek çok kadını taciz edebilmiştir.<sup>417</sup>

Alternatif uyuşmazlık çözüm metotlarının sağladığı gizliliğin failere adeta bir kalkan sağlaması karşısında, #MeToo hareketinin ardından ABD hukukunda çeşitli reformlar gerçekleşmiştir. Bunlardan en önemlisi 2022 yılında yasalaşan Cinsel Saldırı ve Tacizde Zorunlu Tahkimi Sona Erdirme

<sup>414</sup> Yuracko, “Sexual harassment law: an evolution in theory, scope and impact”, 301; MacKinnon, “Global #MeToo”, 9; Clarke, “The #MeToo Movement in the United States: Reckoning with the Law’s Failure”, 32; Amelia Miazaad, *How the #MeToo Movement Is Transforming Corporate Governance* (Full Court Press, 2020), 461. Williams vd., “#MeToo as Catalyst: A Glimpse into 21st Century Activism”, 386.

<sup>415</sup> Catherine L. Fisk, “Nondisclosure Agreements and Sexual Harassment: #MeToo and the Change in American Law of Hush Contracts”, içinde *The Global #MeToo Movement* (Full Court Press, 2020), 477.

<sup>416</sup> Kathleen McCullough, “Mandatory Arbitration and Sexual Harassment Claims: #MeToo Mandatory Arbitration and Sexual Harassment Claims: #MeTooand”, *Fordham Law Review* 87, sy 6 (2019): 2658-59.

<sup>417</sup> Fisk, “Nondisclosure Agreements and Sexual Harassment: #MeToo and the Change in American Law of Hush Contracts”, 477-82.

Yasası’dır (“*Ending Forced Arbitration of Sexual Assault and Sexual Harassment Act*”). Bu yasa aynı zamanda #MeToo hareketinin etkisiyle çıkarılan en önemli yasa olarak değerlendirilmektedir. Bu yasaya göre cinsel taciz ve saldırılara ilişkin olarak uyuşmazlık çıkmadan önce (iş sözleşmeleri veya diğer sözleşmeler içerisinde) imzalanmış olan tahkim sözleşmeleri geçersiz olacaktır ve böylece mağdurlar mahkemede dava açabileceklerdir.<sup>418</sup> Belirtelim ki söz konusu federal yasanın çıkmasından önce de bazı eyaletlerde aynı yönde yasa değişiklikleri gerçekleştirilmişti.<sup>419</sup> Zorunlu tahkim konusundaki federal düzeydeki bu gelişmenin benzeri gizlilik sözleşmeleri konusunda yaşanmamıştır. 2022 yılında uyuşmazlık çıkmadan cinsel saldırı ve tacizle ilgili gizlilik sözleşmelerini yasaklayan federal bir yasa (“*Speak Out Act*”) kabul edilmişse de yasada uyuşmazlık sonrasındaki uzlaşma sözleşmelerinde gizlilik hükümleri yasaklanmamaktadır.<sup>420</sup> Bu alanda eyalet düzeyinde yasa değişiklikleri gerçekleştirilerek uzlaşma sözleşmelerindeki gizlilik hükümlerinin icrası sınırlandırılmıştır. Söz konusu eyaletler arasında Arizona, California, New Jersey, New York, Tennessee, Vermont ve Washington bulunmaktadır.<sup>421</sup>

ABD’de #MeToo hareketi alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının sağladığı gizliliğin failer için bir kalkan işlevi görebildiğini göstermektedir. Hukukumuz açısından iş uyuşmazlıklarında gerçekleştirilen dava şartı arabuluculuğun benzer bir risk barındırdığına işaret etmek gerekmektedir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu<sup>422</sup> m. 3/1 uyarınca iş kazasından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davaları haricinde dava şartı olarak

<sup>418</sup> Imre S. Szalai, “#MeToo’s Landmark, Yet Flawed, Impact on Dispute Resolution: The Ending Forced Arbitration of Sexual Assault and Sexual Harassment Act of 2021”, *Northwestern Journal of Law and Social Policy* 18, sy 2 (2023): 1, 6. Söz konusu yasanın metni için bkz. <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/4445/text> (Erişim Tarihi: 26.10.2025)

<sup>419</sup> Williams vd., “#MeToo as Catalyst: A Glimpse into 21st Century Activism”, 388. McCullough, “Mandatory Arbitration and Sexual Harassment Claims: #MeToo Mandatory Arbitration and Sexual Harassment Claims: #MeTooand”, 2675-85.

<sup>420</sup> Szalai, “#MeToo’s Landmark, Yet Flawed, Impact on Dispute Resolution: The Ending Forced Arbitration of Sexual Assault and Sexual Harassment Act of 2021”, 11.

<sup>421</sup> Fisk, “Nondisclosure Agreements and Sexual Harassment: #MeToo and the Change in American Law of Hush Contracts”, 477-82.

<sup>422</sup> 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, Resmî Gazete Tarihi: 25.10.2017 Resmî Gazete Sayısı: 30221.

arabulucuya başvurmak zorunlu tutulmaktadır.<sup>423</sup> 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun<sup>424</sup> 4. maddesi uyarınca arabuluculuk süreci gizlilik içinde yürütülür ve yasanın 33. maddesinde gizliliğin ihlali bir ceza yaptırımına bağlanmaktadır.<sup>425</sup> Arabuluculuğun iş uyuşmazlıkları için uygun bir yöntem olup olmadığına dair ayrıntılı tartışmalara yer verilmeksizin, bu yöntemin cinsel tacizden kaynaklanan uyuşmazlıklar açısından barındırdığı sakıncalara değinilecektir. Öncelikle, arabuluculuk aşamasında ispat güçlüğü sebebiyle tacizin hiç dile getirilmemesi mümkündür. Taciz mağduru işçinin elinde delillerin olması hâlinde tazminata kavuşması olasıdır; bu ihtimalde de arabuluculuk sürecinin ve anlaşma belgesinin gizliliği nedeniyle taciz olayı ve tacizcinin kimliği gizli kalacaktır. Burada arabuluculuk sürecindeki gizliliğin mağdurun özel yaşamının korunması bakımından fayda sağlayabileceğine işaret etmek gerekir. Buna karşılık, söz konusu gizlilik benzer taciz mağdurlarının aleyhine işleyebilmektedir. Taciz mahkeme kararıyla tespit edildiğinde, karar benzer durumdaki işçiler için hak arama yönünde örnek oluşturabilecekken arabuluculuk bu işlevi yerine getiremez.<sup>426</sup> Hukukumuzda cinsel taciz, dava şartı arabuluculuk kapsamından çıkarılmalı ve bu davranışların ihtiyari arabuluculuğa konu edilmesi hâlinde ise gizlilik kapsamında olmayacağı düzenlenmelidir. Ayrıca ABD örneğinde olduğu gibi hâlihazırda gerçekleşmiş arabuluculuklar açısından da gizlilik hükümlerinin icrasından vazgeçilebilir. Böylece geçmişte arabuluculukta anlaşmaya varmış mağdurların kendilerini ceza tehdidi altında hissetmeden deneyimlerini paylaşabilmelerinin önü açılabilir ve başka kişilerin mağduriyetlerinin önüne

<sup>423</sup> Bakırcı, "Public Campaigns, the Reception of #MeToo, and the Law Concerning Sexual Harassment in Turkey", 235-36.

<sup>424</sup> 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu, Resmî Gazete Tarihi: 22.06.2012 Resmî Gazete Sayısı: 28331.

<sup>425</sup> 4. maddeye göre: "(1) Taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça arabulucu, arabuluculuk faaliyeti çerçevesinde kendisine sunulan veya diğer bir şekilde elde ettiği bilgi ve belgeler ile diğer kayıtları gizli tutmakla yükümlüdür. (2) Aksi kararlaştırılmadıkça taraflar ve görüşmelere katılan diğer kişiler de bu konudaki gizliliğe uymak zorundadırlar." 33. maddeye göre: "(1) Bu Kanunun 4 üncü maddesindeki yükümlülüğe aykırı hareket ederek bir kişinin hukukun korunan menfaatinin zarar görmesine neden olan kişi altı aya kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (2) Bu suçların soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlıdır."

<sup>426</sup> Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 222-223.  
YÜHFD Cilt: XXIII Sayı-1 (2026)

geçilmesine katkı sağlanabilir. Son olarak bir cümleyle belirtilmelidir ki, 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu’nda soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlı olsa bile, cinsel dokunulmazlığa karşı suçların uzlaşma kapsamı dışında tutulması isabetlidir (m. 253/3).<sup>427</sup>

## V. Taciz Mağdurlarının Misillemeden Korunmasındaki Eksiklikler

ABD hukukunda cinsel taciz mağdurlarının misillemeden korunacağı açıkça düzenlenmişse de #MeToo hareketi bu düzenlemelerin uygulamada gerçek bir koruma sağlamaktan uzak olduğunu göstermiştir. Medeni Haklar Yasası’nın 7. Başlığı, işverene karşı şikâyette bulunan, buna dair süreçlerde tanıklık eden, yardımcı olan veya katılan kişilere karşı yapılan ayrımcılığı ayrıca yasaklayarak misillemeye karşı bir koruma getirmektedir. Buna karşılık, yargı uygulaması bu korumanın kapsamını daraltan bir yorum benimsemektedir. Öncelikle, korumadan yararlanmak için mağdurun tacizle ilgili olarak federal bir kuruma başvuruda bulunmuş olması veya mağdurun yaşadığı tacizin yasaya aykırı olduğuna dair makul bir inancının olması aranmaktadır. ABD mahkemelerinin mevcut uygulamasına göre mağdur tacizden çok erken şikâyetçi olursa ve mahkeme taciz davranışlarının yeterince ciddi ve yaygın olduğu sonucuna varmazsa, mağdurun misilleme olarak işten çıkarılması da hukuka aykırı sayılmamaktadır. Buna karşılık mağdur tacizden şikâyetçi olmakta gecikirse bu sefer de işverenin işyerinde kurduğu koruma mekanizmalarından yararlanmadığı için işveren sorunluluktan kurtulmaktadır.<sup>428</sup> Sözü geçen sorunlara ek olarak ABD’de

<sup>427</sup>5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu, Resmî Gazete Tarihi: 17.12.2004 Resmî Gazete Sayısı: 25673. Bu çalışmada cinsel taciz kavramı hem temas içeren hem de içermeyen davranışları kapsar şekilde kullanıldığı için temas içeren davranışlar Türk Ceza Kanunu anlamında cinsel saldırı suçunun hafif veya basit şeklinin kapsamında kalmakta (m. 102/1-2), temas içermeyen davranışlar ise cinsel taciz suçunun kapsamında kalmaktadır (m. 105). Öğretide, cinsel saldırının uzlaşma kapsamı dışında tutulması özellikle kadın mağdurlar açısından uzlaşma baskısı gibi sorunları tetikleyebileceği ve zararın telafisi mümkün olmadığı için isabetli bulunurken cinsel tacizde uzlaşmaya daha sıcak bakılabileceği ileri sürülmüştür, F. Gökçen Taner, Türk Ceza Hukukunda Cinsel Özgürlüğe Karşı Suçlar, 2. bs. (Ankara: Seçkin, 2017), 261, 414, 443.

<sup>428</sup> Vicki Schultz, “Open Statement on Sexual Harassment”, *Stanford Law Review Online* 78 (2018): 39. White, “Title VII and the #MeToo Movement”, 1029-32. Deborah M. Weiss, *YUHF D Vol. XXIII No.1 (2026)*

misillemeye karşı korumaya ilişkin uygulama işveren ve işveren vekillerinin gerçekleştirdiği misillemelere göre geliştirilmiştir ve diğer işçilerin davranışlarını kapsamamaktadır. Diğer işçilerden gelen misillemeler konusunda işverenin sorumluluğunu belirleyen genel bir kural bulunmamaktadır.<sup>429</sup>

Hukumumuzda misillemeye karşı, cinsel taciz mağduru işçiler açısından da geçerli olan genel bir koruma TİHEKK'te düzenlenmiştir, m. 4/2'ye göre: *“Eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçleri başlatan yahut bu süreçlere katılan kişiler ile bunların temsilcilerinin, bu nedenle maruz kaldıkları olumsuz muameleler de ayrımcılık teşkil eder.”*<sup>430</sup> Ancak bu düzenleme hâlihazırda bir adli ya da idari süreç başlatmış işçiler açısından ayrımcılığı yasakladığı için işyerinde cinsel tacize uğramış ve işyerinde bir şikâyetle bulunmuş işçileri korumak için yetersiz kalacaktır. İşveren gözetme borcu kapsamında TBK m. 417/1 uyarınca cinsel tacize uğramış işçilerin daha fazla zarar görmesini önlemek durumundadır. Bu bağlamda işveren hem misilleme davranışlarından kaçınmalı hem de işçiyi işveren vekilleri ve diğer işçilerden gelebilecek misilleme davranışlarından korumalıdır. İşverenin işçiyi misillemeden koruması hem gözetme borcuna aykırılık oluşturur hem de cinsiyete dayandığı için cinsiyete dayalı ayrımcılık oluşturur.<sup>431</sup> İşverenin mağduru korumak için alması gereken önlemler de mağdurun durumunu ağırlaştırmamalı, örneğin mağdurun isteği olmadıkça işyerini değiştirmemelidir.<sup>432</sup> Örneğin Ankara BAM kararında da isabetle hükmedildiği gibi, bir açık ofiste tacize uğrayan mağdurun masasını değiştirmek işverenin tacize karşı gerekli önlemleri almadığı anlamına

“Sexual Harms without Misogyny”, *University of Chicago Legal Forum*, 2019, 320. Clarke, “The #MeToo Movement in the United States: Reckoning with the Law’s Failure”, 31.

<sup>429</sup> Deborah L. Brake, “Coworker Retaliation in the #MeToo Era”, *University of Baltimore Law Review* 49, sy 1 (2019): 7-11.

<sup>430</sup> Bakırcı, “Public Campaigns, the Reception of #MeToo, and the Law Concerning Sexual Harassment in Turkey”, 232.

<sup>431</sup> Kadriye Bakırcı, *Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı ve Türkiye*, (Seçkin, 2012), 357.

<sup>432</sup> Lempen, *Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l’employeur*, 211.

gelmektedir.<sup>433</sup> İşverenin mağdur işçinin iş akdini feshetmesi ise hukuka aykırı bir fesih olacak ve olayın koşullarına göre, geçersiz, haksız veya kötü niyetli feshin sonuçlarını doğuracaktır.<sup>434</sup> Dünyada cinsel taciz mağdurlarının misillemeye karşı korunmasına ilişkin düzenlemeler çeşitli biçimler alabilmektedir; bazı ülkelerde mağdur disiplin yaptırımları ve feshe karşı korunurken bazılarında her türlü olumsuz etkiye karşı açık bir koruma getirilmektedir. Ayrıca bazı ülkelerde, tacizden şikayetçi olan kişinin yanında, buna dair soruşturmaya katılan, tanıklık eden işçiler de koruma kapsamına alınmaktadır.<sup>435</sup> Her ne kadar mevcut düzenlemeler misillemeye karşı belirli bir ölçüde koruma sağlasa da açık ve geniş kapsamlı bir misilleme yasağının işyerindeki şikâyet süreçlerini ve taciz mağdurunun yanında mağdura süreçte yardımcı olan veya tanıklık eden işçileri kapsayacak şekilde İş Kanunu’na eklenmesi isabetli olacaktır.<sup>436</sup>

## VI. Mahkemelerin Yorumlarından Kaynaklanan Sorunlar

ABD mahkemelerinde dava açan cinsel taciz mağdurları, özellikle düşmanca çalışma ortamı yaratan tacizlerde, yargı uygulamasından kaynaklanan sorunlarla karşılaşmaktadır. Burada davacının taciz iddiasını ispatlayabilmek için, davranışın cinsiyetinden kaynaklandığını, tacizin ciddi veya yaygın olduğunu ve aynı zamanda bundan işverenin sorumlu olduğunu ortaya koyması gerekmektedir.<sup>437</sup> Mahkemeler tacizin objektif şekilde (makul kişinin bu şekilde değerlendireceği) düşmanca bir çalışma ortamı oluşturacak kadar ciddi veya yaygın olma unsurunu incelerken katı bir anlayış benimseyerek, pek çok taciz iddiasını reddetmektedir. Ayrıca mağdurun tacize verdiği tepkiler veya genel davranışları (örneğin ortama ayak uydurma çabasıyla küfürlü konuşması) ve özel hayatı (örneğin işçinin geçmişte müstehcen dergilere poz vermiş olması) da tacizin istenmeme unsurunun

<sup>433</sup> Ankara BAM 6. HD. 12.3.2019, 2017/4107, 2019/411, www.lexpera.com.tr. Erişim Tarihi: 19.2.2022.

<sup>434</sup> Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 285.

<sup>435</sup> Heymann vd., “Progress Towards Ending Sexual Harassment at Work?”, 185.

<sup>436</sup> Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 287.

<sup>437</sup> Clarke, “The #MeToo Movement in the United States: Reckoning with the Law’s Failure”, 27-28.

değerlendirilmesinde yersiz şekilde incelenebilmektedir.<sup>438</sup> #MeToo hareketi, sosyal normlar üzerine kurulu olan makullük ve istenmeme unsurlarında bir değişim ihtiyacını olduğunu göstermektedir.<sup>439</sup>

Tacizin ciddi ve yaygın olma unsuru bakımından, #MeToo hareketi ile kamuoyunda yaygınlaşan mağdur deneyiminin hâkimlerin yorumlarını da etkileyebileceği ileri sürülmektedir. Örneğin mağdurun vücudunun bir yerinin avuçlanmasının mağdurun üzerindeki olumsuz etkileri #MeToo ile kamuoyunda görünür hâle gelmiştir ve bu tür anlatılar mağdurun bakış açısından davranışın ciddi ve yaygın olmasına dair bir bağlam sunmaktadır.<sup>440</sup> Ayrıca ABD’de yapılan anketlerde kamuoyunda da cinsel taciz davranışlarının eskiye göre daha ciddi algılandığı tespit edilmiştir.<sup>441</sup> Ancak mahkemelerin bu konudaki tutumu bazı hâllerde #MeToo hareketinden etkilenmiş görünürken bazı örneklerde eski bakış açısının sürdürüldüğü görülebilmektedir.<sup>442</sup> Örneğin, mahkemeler özellikle uzaktan çalışmalarda gerçekleşen tacizleri yeterince ciddi bulmayarak, bu işçileri koruma kapsamı dışında tutabilmektedir.<sup>443</sup> Bu konuda federal düzeyde bir reform gerçekleşmemişse de eyalet düzeyinde tacizin ciddi ve yaygın olma unsurunu yeniden tanımlamaya yönelik girişimler olmuştur. New York’ta kabul edilen yasada tacizin “*ciddi ve yaygın*” olma unsuru tanımdan doğrudan çıkarılmış, California’da ise yasa metninden bu ifadeler çıkarılmamış ancak tek bir davranışın da dava edilebilir bir cinsel taciz oluşturabileceğini açıkça belirten bir değişiklik yapılmıştır. Geçmişte 9. Federal İstinaf Mahkemesi’nin “*tek bir*

<sup>438</sup> Schultz, “Open Statement on Sexual Harassment”, 43. White, “Title VII and the #MeToo Movement”, 1019-22. Wood, “Sexual Harassment Litigation with a Dose of Reality”, 401-4. Clarke, “The #MeToo Movement in the United States: Reckoning with the Law’s Failure”, 29-30. Elizabeth C. Tippet, “The Legal Implications of the MeToo Movement”, *Minnesota Law Review* 103, sy 229 (2018): 241. Tacizin belirlenmesinde objektif unsur ve istenmeme unsuru hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 93-101.

<sup>439</sup> MacKinnon, “Global #MeToo”, 9.

<sup>440</sup> Tippet, “The Legal Implications of the MeToo Movement”, 242. Dworkin ve Schipani, “The Times They Are A-Changin’?”, 381.

<sup>441</sup> Levy ve Mattsson, “The Effects of Social Movements”, 31.

<sup>442</sup> Hébert, “How the ‘MeToo’ Movement is Reshaping Workplace Harassment Law in the United States”, 3-4.

<sup>443</sup> Schaaf, “From #MeToo to #MeToobin: Protecting Remote Workers from Virtual Sexual Harassment under Federal Discrimination Law”, 354-56.

avuçlamanın” ayrımcılık oluşturmayacak münferit bir olay olduğuna dair içtihadındaki standart böylece aşılmıştır. Olayda fail elini mağdurun sütyeninden sokarak memesini avuçladıysa da mahkeme bunu yeterince yaygın ve ciddi bulmamıştır.<sup>444</sup>

Hukukumuzda, ABD hukukundan farklı olarak rahatsız edici cinsel davranışların cinsel taciz olarak tanımlanması yönünden belirli bir ağırlık ve tekrarlanma şartı aranmamakta, bu davranışlar haklı fesih nedeni sayılmaktadır. Mağdurun göğsüne, poposuna dokunmak, mağdura sarılmak gibi fiziksel temas içeren davranışlar veya buna teşebbüs, teşhircilik, cinsel içerikli konuşmalar veya bu yöndeki imalar, pornografik görüntüler göstermek, cinsel içerikli veya bu yönde imalar içeren mesajlar yargı uygulamasında tereddüde yer kalmadan cinsel taciz sayılmaktadır. Ayrıca, mağdura cinsel isteklere boyun eğmesi yönünde baskı yapılarak gerçekleştirilen *quid pro quo* cinsel taciz davranışları da yargı kararlarında taciz olarak kabul edilmiştir.<sup>445</sup> Dolayısıyla yargı uygulamasında ABD’den farklı olarak cinsel tacizin ciddiye alınmaması gibi bir soruna rastlanmadığı söylenebilir. Buna karşılık yargı uygulamasında potansiyel bir sorun alanı olarak mağdurun iffetine atıf yapılmasına dikkat çekilmelidir; cinsel tacizin ispatı açısından yargı kararlarında hayatın olağan akışı içinde mağdurun

---

<sup>444</sup> Hébert, “How the ‘MeToo’ Movement is Reshaping Workplace Harassment Law in the United States”, 7. Sarah David Heydemann ve Sharyn Tejani, “Legal Changes Needed to Strengthen the #MeToo Movement”, *Richmond Public Interest Law Review* 22, sy 2 (2019): 237-67, 255.

<sup>445</sup> Mağdurun göğsüne dokunulduğu örnek için bkz. Yargıtay 9. HD. 10.2.2020, 2017/14071, 2020/1819, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 31.1.2022. Mağdurun poposuna dokunulduğu örnek için bkz. Yargıtay 9. HD. 12.10.2009, 115/26672, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 31.1.2022. Failin mağduru öpmeye çalıştığı örnek için bkz. Yargıtay 9. HD. 12.10.2009, 115/26672, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 31.1.2022. Teşhircilik örneği için bkz. Samsun BAM 7. HD. 6.10.2020, 984/1483, www.lexpera.com.tr. Erişim Tarihi 7.2.2022. Sözlü cinsel taciz örneği için bkz. Yargıtay 9. HD. 1.11.2011, 2009/25790, 2011/42197, www.lexpera.com.tr. Erişim Tarihi 5.2.2022. Yazılı cinsel taciz örneği için bkz. Sakarya BAM, 9. HD. 18.11.2020, 2019/3042, 2020/1476, www.lexpera.com.tr. Erişim Tarihi 7.2.2022. Pornografik görüntü gösterme örneği için bkz. Bursa BAM, 3. HD. 16.7.2018, 2384/2025, www.lexpera.com.tr. Erişim Tarihi 7.2.2022. Quid pro quo taciz örnekleri için bkz. Yargıtay 9. HD. 2.11.2021, 7658/15262, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 31.1.2022. Yargıtay 7. HD. 27.1.2016, 2015/36406, 2016/1501, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 31.1.2022. Bu konulardaki yargı kararlarının ayrıntılı olarak incelenmesi için bkz. Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 154-165.

iffetini ortaya koyarak yalan taciz iddiasında bulunmayacağı ifadesine zaman zaman yer verilmektedir.<sup>446</sup> Hayatın olağan akışının “*iffet*” üzerinden tanımlanması, özel yaşantısı toplumdaki iffet anlayışına uymayan kadınların bu ispat kolaylığından yararlanamayacağı, hatta tacize uğramış sayılmayabileceği gibi bir yoruma yol açmase riski barındırmaktadır.<sup>447</sup> Cinsel tacizle ilgili olmamakla beraber, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, kadın işçinin önceden ilişki içinde bulunduğu erkek işçi tarafından kaçırılmaya çalışılmasında, kadının işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesini kaçırma teşebbüsüne sebebiyet veren önceki davranışlarını dikkate alarak geçerli saymıştır.<sup>448</sup> Mağdurun herhangi bir davranışının kaçırma teşebbüsüne sebebiyet vermesi mümkün değildir; ancak bu karar fail yerine mağdurun davranışlarına odaklanılmasının yaratabildiği sakıncalara bir örnek olarak gösterilebilir.<sup>449</sup>

## VII. Yaptırımlardaki Yetersizlikler

ABD’de hukukunda Medeni Haklar Yasası kapsamında talep edilebilecek tazminatlara üst sınır getirilmesi de #MeToo hareketi ile eleştiri konusu olmuştur. Yasanın 7. Başlığı kapsamında mağdurun kazanç kaybını tazmin ettirmek ve işe iade hakları mevcutsa da her olayda bu somut zararlar bulunmaz. Maddi tazminat ve işe iade dışında, manevi tazminat ve cezalandırıcı tazminat hakları da mevcuttur. Cezalandırıcı tazminata hükmedilebilmesi için işverenin yasayı ihlal etme riskini fark ettiği hâlde

<sup>446</sup> Hayatın olağan akışı ölçütünün “*iffet*” üzerinden tanımlandığı karar örnekleri için bkz. Yargıtay 9. HD. 10.2.2020, 2017/14071, 2020/1819, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 31.1.2022. Yargıtay 22. HD. 23.1.2012, 2011/5071, 2012/429, www.lexpera.com.tr, Erişim Tarihi: 31.1.2022. Yargıtay 9. HD. 15.4.2015, 2014/2654, 2015/14413, www.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 31.1.2022. Yargıtay 9. HD. 31.03.2011, 2009/10227, 2011/9523, İzmir BAM, 9. HD. 17.2.2020, 2018/220, 2020/167, www.lexpera.com.tr, Erişim Tarihi: 19.2.2022.

<sup>447</sup> Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 379-380. İffetli-iffetsiz kadın ayrımının ceza hukukunda cinsel saldırı mağdurları bakımından doğurduğu olumsuz sonuçlar için bkz. Türkân Yalçın, *Türk Ceza Hukukunda Kadın* (Seçkin, 2013), 145-56.

<sup>448</sup> Yargıtay 9. HD. 14.2.2017, 2016/4182, 2017/1911, www.lexpera.com.tr, Erişim Tarihi: 14.11.2022. Kararın haklı eleştirisi için bkz. Gaye Burcu Yıldız, *İşyerinde Yaşanan Gönül İlişkisinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshi Açısından Değerlendirilmesi*, XXV, sy 3 (2021): 18.

<sup>449</sup> Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 252. *YÜHFD Cilt: XXIII Sayı-1 (2026)*

ayrımcılık yaptığının ispatı gerekmektedir.<sup>450</sup> Cezalandırıcı tazminat ve manevi tazminatın toplamı için yasada işverenin çalıştırdığı işçi sayısına göre 50.000 ila 300.000 ABD doları tutarında üst sınırlar getirilmiştir ve bu sınırlar 1991 yılından beri sabittir. Söz konusu sınırlar, mağdurun yaşadığı acı ile değil işverenin çalıştırdığı işçi sayısına göre belirlendiği ve enflasyona göre değiştirilmediği için haklı olarak eleştirilmiştir. Üst sınırlar aynı zamanda mağdurun dava açma yönündeki istekliliğini ve yaptırımların caydırıcılığını olumsuz yönde etkilemektedir. Örneğin Wal-Mart süpermarket zinciri için üst sınırdan verilen bir tazminatın ödenmesi için gerekli satış 37 saniye içinde gerçekleştirilmektedir.<sup>451</sup> #MeToo sonrasında federal düzenlemede değişiklik gerçekleşmediyse de eyalet düzeyinde, örneğin California’nın yasalarına göre tazminatlarda üst sınır bulunmamaktadır.<sup>452</sup>

Hukukumuzda cinsel taciz mağduru işçi, fesihden bağımsız olarak maddi ve manevi tazminat talep edebilir. Bunun yanında tacizle bağlantılı olarak fesih gerçekleşmişse feshe bağlı hakları talep edebilir. Cinsel tacize uğrayan işçi bu nedenle iş akdini feshetmişse maddi ve manevi tazminatın yanında bir yıllık kıdem şartını sağlıyorsa kıdem tazminatı talep edebilir. Ayrıca bu yönde bir yargı uygulaması gelişmiş değilse de ayrımcılık tazminatı talep edebilmelidir. Söz konusu yaptırımların taciz mağdurlarına uygun bir giderim ve failler açısından da caydırıcılık sağladığını kabul etmek güçtür. Maddi tazminat kapsamında, TBK m. 54 gereği “tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitilmesinden doğan kayıplar, ekonomik geleceğin sarsılmasından kayıplar”ın tazmini talep edilebilir.<sup>453</sup>

<sup>450</sup> Wood, “Sexual Harassment Litigation with a Dose of Reality”, 410. Clarke, “The #MeToo Movement in the United States: Reckoning with the Law’s Failure”, 27.

<sup>451</sup> Heydemann ve Tejani, “Legal Changes Needed to Strengthen the #MeToo Movement”, 259-60.

<sup>452</sup> Sarah David Heydemann ve Sharyn Tejani, “Legal Changes Needed to Strengthen the #MeToo Movement”, 261, dn. 138.

<sup>453</sup> Cinsel taciz mağdurunun yaşadığı olay nedeniyle ruh ve/veya beden bütünlüğünün bozulması ve bu nedenle tedavi giderlerinin oluşması mümkündür. Mağdur *quid pro quo* tacizde cinsel istekleri yerine getirmeyi reddettiği veya düşmanca çalışma ortamı oluşturan tacizde, cinsel tacize itiraz ettiği için belirli haklardan yoksun bırakılmışsa bunları da talep edebilecektir. Tacizle bağlantılı olarak çıkarılan dedikodular veya isnatlar nedeniyle yeniden iş bulması engellenen mağdur açısından buradaki kazanç kayıpları da maddi zarar kapsamında olacaktır. Bakırcı, *İş Hukuku Yönünden İşyerinde Cinsel Taciz*, 191. Taciz mağdurlarının bazı zararlarının taciz olayı ile illiyet bağının kurulması güç olduğundan

Maddi tazminat her hâlükârda işçinin uğradığı maddi zararı geçemeyeceğinden burada yaptırımlar açısından bir değişiklik önerilmesi mümkün görünmemektedir. Cinsel taciz mağduru işçi aynı zamanda TBK m. 58 uyarınca manevi tazminat talebinde bulunabilir ve bu tazminatın tutarının takdiri yargıca aittir. Yargıtay'ın iş kazalarında manevi tazminatın caydırıcılık uyandıracak şekilde takdir edilmesi gerektiği görüşü, cinsel tacizden kaynaklanan manevi tazminatların belirlenmesinde de dikkate alınmalıdır.<sup>454</sup>

İş sözleşmesi cinsel tacizle bağlantılı olarak işveren tarafından feshedilen işçinin hakları tabi olduğu yasaya, iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olmasına, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışıyorsa işçinin iş güvencesinden yararlanıp yararlanmamasına ve feshin süreli olarak veya derhal yapılmasına göre değişiklik göstermektedir; dolayısıyla yaptırımların ağırlığı da değişkendir.<sup>455</sup> Bu farklılıklara bakılmaksızın tüm işçilere ortak ve güçlü bir koruma sağlayabilecek bir çözüm, aralarında cinsel tacizle bağlantılı fesihlerin de bulunduğu ayrımcı fesiHLere mutlak geçersizlik yaptırımını uygulanması olabilir.<sup>456</sup>

---

maddi tazminatın gerçek zararın altında kalabileceğine de işaret edilmelidir; örneğin tacize uğrayan işçinin üretkenliğinin düşmesi ve bu nedenle bir terfi için başvurmaması gibi. Martha Chamallas ve Jennifer B. Wriggins, *The Measure of Injury* (New York University Press, 2010), 174. Maddi tazminat hakkında bkz. Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 320-325.

<sup>454</sup> İş kazaları yönünden gelişen içtihat konusunda bkz. Baycık, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", 239-41. Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 326.

<sup>455</sup> Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 349.

<sup>456</sup> Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 356. Fransız hukukunda ayrımcı fesihler ile temel haklar ve kamu düzenine aykırı fesiHLere mutlak geçersizlik yaptırımını uygulanmakta, işçi fesih tarihi ile işe iadesi arasında boşa geçen süreye ait tüm ücretine hak kazanmaktadır (E. Dockès Auzero, G., & Baugard, D., *Droit du travail* (Daloz, 2018), 589-91). Bu yaptırım işçinin iş güvencesi şartlarını sağlayıp sağlamamasından bağımsız olarak uygulanmaktadır (Ugan Çatalkaya, *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi*, 206). Öğretide isabetli olarak, hukukumuzda da ayrımcı ve temel haklara aykırı fesiHLere açık bir yasal düzenlemeyle mutlak geçersizlik yaptırımını bağlanması gerektiği ancak bu tür bir düzenleme yapılmasa dahi yargısal yorumla bu sonuca varılabileceği savunulmaktadır (Ugan Çatalkaya, *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi*, 207-8. Hande Heper, *İş İlişkisinde İşçinin İradesi* (Seçkin, 2022), 154-55). Söz konusu görüşün eleştirisi için bkz. Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku*, 25. bs (Beta, 2025), 540-41.

*YÜHFD Cilt: XXIII Sayı-1 (2026)*

İş akdini cinsel tacize uğradığı için haklı nedenle fesheden işçi, bir yıllık kıdem şartını taşıyorsa kıdem tazminatına hak kazanacaktır. İK m. 26/2 gereği maddi ve manevi tazminat talep edebilecektir; ancak burada Yargıtay’a göre işçinin haklı fesih sebebiyle yoksun kaldığı ücretin tazmini ancak belirli veya asgari süreli sözleşme ile çalışıyorsa mümkündür.<sup>457</sup> O hâlde cinsel tacize uğradığı için iş akdini haklı nedenle fesheden belirsiz süreli iş akdiyle çalışan işçi bir yıldan fazla kıdemi varsa kıdem tazminatı ve manevi tazminat, bir yıldan az kıdemi varsa sadece manevi tazminat talep edebilecektir. Dolayısıyla kimi zaman suç teşkil eden ciddi hukuka aykırılıklar ciddiyetlerine nazaran oldukça hafif özel hukuk yaptırımlarıyla karşılaşmaktadır ve bu nedenle tacize uğrayan işçinin yaptığı haklı feshin sonuçları, daha adil bir çözüm sağlayacak şekilde gözden geçirilmelidir.<sup>458</sup> Burada uygun bir çözüm yargı uygulamasında mevcut olan baskı feshi kavramının daha geniş yorumlanması ile bulunabilir. Yargıtay’a göre işçinin işverenin baskısı sonucunda iş akdini feshetmesi hâlinde feshe işverenin feshinin sonuçları uygulanır; ancak burada feshe yönelik doğrudan, örneğin zorla istifa dilekçesi alınması gibi, bir baskı söz konusudur.<sup>459</sup> Aralarında cinsel tacizin de bulunduğu ciddi hukuka aykırı davranışların işçiye sözleşmeyi feshetmesi yönünde baskı oluşturduğu kabul edilerek, bu tür fesihlere işverenin gerçekleştirdiği feshin sonuçları uygulanabilir.<sup>460</sup>

Son olarak, olan hukuk bakımından da tacize uğrayan işçinin ayrımcılık tazminatı hakkının bulunduğu ancak bu yönde yargısal uygulama gelişmediğine işaret edilmelidir. Öte yandan bu tür bir uygulama gelişseydi dahi Yargıtay’ın ayrımcılık tazminatını ile iş güvencesi tazminatı ve kötü niyet tazminatının birleşmeyeceği yönündeki bakış açısı nedeniyle, bu

<sup>457</sup> Yargıtay 9. HD. 1.11.2013, 2011/23584, 2013/27729, www.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 11.2.2022.

<sup>458</sup> Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 348.

<sup>459</sup> Gaye Baycık, *İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar* (Yetkin, 2011), 318. Ali Güzel, *İş Sözleşmesinin “Eylemli” Feshi ve Uygulama Sorunları*, sy 75 (2022): 2495-96. Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 637.

<sup>460</sup> Hukukumuzda işçinin haklı feshine bağlanan hukuki sonuçlar ve baskı feshine dair öğretici görüşleri ile yukarıda sunulan önerinin ayrıntıları için bkz. Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 346-349; burada karşılaştırmalı hukuktan örnekle feshin sonuçlarının işverene yüklenmesine ilişkin bir düzenleme yapılması bir diğer çözüm önerisi olabilir, bu bağlamda Fransız hukuku ve İsviçre hukukuna dair ayrıntılı açıklamalar için bkz. 341-346.

tazminatın uygulama alanı oldukça sınırlı kalırdı.<sup>461</sup> Ayrıca İK m. 5/6 uyarınca ayrımcılık tazminatının üst sınırı işçinin dört aylık ücreti tutarı kadardır ve bu da caydırıcılık sağlamaktan uzaktır ve tazminat alt sınır belirlenerek yeniden düzenlenmelidir.<sup>462</sup> Ayrımcılık tazminatının STİSK m. 25’te düzenlenen sendikal tazminatla benzer şekilde en az bir yıllık ücret tutarında belirlenmesi ve bu tazminatın feshe bağlı diğer tazminatlarla ilişkisinin yasayla düzenlenmesi uygun bir çözüm olacaktır.<sup>463</sup>

### VIII. #MeToo Hareketinin Gösterdiği Büyük Resim: Daha Genel Bir Reform İhtiyacı

#Metoo hareketinin ortaya çıkardığı bir diğer önemli gerçeklik, cinsel tacizin nedenlerine, ne denli yaygın olduğuna ve sonuçlarına dair büyük bilgi birikimine karşılık sorunun hukuk önündeki çözümünün ne olduğunun hâlâ belirsiz olduğudur.<sup>464</sup> Elbette, mevzuat ve hukuk uygulamasında tespit edilen sorunlar ve bunları gidermeye yönelik çözüm önerileri tamamen anlamsız değildir ve bu çözümlerin hayata geçirilmesi gerekmektedir. Ancak cinsel tacizin altında yatan iki temel yapısal nedeni ortadan kaldırmaya yönelik daha köklü, geniş çaplı reformlara ihtiyaç vardır. Bu temel sorun alanlarından ilki, iş ilişkisindeki cinsiyet eşitsizliği ile emek piyasasındaki cinsiyete dayalı yatay ve dikey ayrışmadır; ikinci sorun alanı ise işveren ve işveren vekillerinin işçi üzerindeki otoritelerini keyfi şekilde kullanabilmeleridir.<sup>465</sup>

Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı dikey ayrışmayı ortadan kaldırmak için, işyerlerinde başta yönetici pozisyonlar olmak üzere her seviyede kadın

<sup>461</sup> Bu konudaki öğretici görüşleri ve Yargıtay uygulaması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 541-44. Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 332-336.

<sup>462</sup> Kadriye Bakırcı, “İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler”, *Sicil*, sy 8 (2007): 27. Yıldız, *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*, 330; Mesut Gülmez, “İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler”, *Çalışma ve Toplum*, sy 25 (2010): 249; Ulaş Karan, *Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı* (On İki Levha, 2017), 439; Canan Ünal, *İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı* (On İki Levha, 2018), 437-38; Demir, *İş Hukukunda 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Bağlamında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı*, 424.

<sup>463</sup> Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 331.

<sup>464</sup> Edelman ve Cabrera, “Sex-Based Harassment and Symbolic Compliance”, 17.

<sup>465</sup> Vicki Schultz, “Reconceptualizing Sexual Harassment, Again”, *Yale Law Journal Forum*, sy 128 (2018): 61-63.

ve erkek işçi sayısının eşit sayıda tutulmasına yönelik önlemler alınmalıdır. Cinsiyete dayalı yatay ayrışmayı ortadan kaldırmak için ise geleneksel kadın işi erkek işi ayrımını sona erdirecek şekilde, kadın ve erkekler geleneksel olarak karşı cinsten kişilerin çalışmasının yoğun olduğu işlere çekilmeye çalışılmalıdır.<sup>466</sup> Bu ayrışmaların giderilebilmesi için kapsamlı devlet politikalarına ihtiyaç vardır. Türkiye bakımından kadın istihdam oranları düşüktür, kadın işsizliği erkek işsizliğinden daha yüksek oranda seyretmektedir, kadınlar daha düşük ücretle çalıştırılmaktadır ve kayıt dışı, güvencesiz şekilde istihdam edilen kadınların oranı yüksektir.<sup>467</sup> Bu sorunların giderilmesi için, kadın istihdamını teşvik etmek amacıyla kadınların eğitim ve mesleki eğitime katılımı desteklenmeli, kadınların ücretli işlere erişim imkanları geliştirilmeli, kadınların tam zamanlı işlerde çalışmaları ile ilgili toplumsal önyargılarla mücadele edilmeli, devletin sunduğu çocuk ve aile bakım hizmetleri geliştirilmelidir.<sup>468</sup>

İşyeri düzeyinde ise işverenin, cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik alacağı her türlü önlem aynı zamanda cinsel tacizle mücadelenin yöntemleri arasındadır.<sup>469</sup> Dolayısıyla iş organizasyonun tüm seviyelerinde cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik adımlar atılmalıdır.<sup>470</sup> İşveren bu bağlamda, işe alımda, iş ilişkisinin devamında ve özellikle terfilerde ayrımcılık yapmamalı, kadınlara eşit değer vermeli ve eşit ücret ödemelidir. Kadınların belirli pozisyonlara getirilmeleri hizmet içi eğitim vermek yoluyla sağlanabiliyorsa bu yöntem benimsenmelidir. İşverenler aynı zamanda geleneksel olarak kadın işi veya erkek işi olarak görülen işlerde karşı cinsten işçiler çalıştırmaya çabalayabilir, bu hâlde söz konusu işçilerin kabul görmesi

<sup>466</sup> Schultz, “Open Statement on Sexual Harassment”, 25.

<sup>467</sup> CEDAW Committee Concluding observations on the seventh periodic report of Turkey, 2016, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N16/233/44/PDF/N1623344.pdf?OpenElement>, Erişim Tarihi: 15.8.2022.

<sup>468</sup> Observation CEACR - adopted 2020, published 109th ILC session 2021 Discrimination Employment and Occupation Convention -Türkiye, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\\_COMM ENT\\_ID,P13100\\_COUNTRY\\_ID:4061413,102893](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMM ENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4061413,102893), Erişim Tarihi: 15.8.2022.

<sup>469</sup> Lempen, *Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l'employeur*, 232.

<sup>470</sup> Edelman ve Cabrera, “Sex-Based Harassment and Symbolic Compliance”, 17.

ve tacizden korunmaları için özel adımlar atılmalıdır.<sup>471</sup> İşverenin genel olarak iş ilişkisinde cinsiyetçilikle mücadele etmesi gerektiği söylenebilir.<sup>472</sup>

İş ilişkisinde cinsel taciz iş sözleşmesinin hiyerarşik yapısından bağımsız değildir, cinsiyete dayalı olan ve olmayan taciz ve istismar biçimlerinin altında işveren ve işveren vekillerinin işçi üzerindeki otoritesinin yeterince sınırlanmaması yatmaktadır.<sup>473</sup> İşverenin işçi üzerindeki otoritesinin sınırlanabilmesi ise hesap verilebilirlikten geçer ve bunun için daha açık ve objektif, işe alım, fesih, değerlendirme ve yönetim sistemleri benimsenmelidir.<sup>474</sup> Ancak keyfi otoritenin sınırlanması, esasen işçilerin yönetime katılmaları yoluyla sağlanabilir. Demokrasi fabrika kapılarının dışında bırakıldığında işçilerin de korunması mümkün olmadığı gibi, işçilerin gerçek birer özgür vatandaş olması da mümkün değildir.<sup>475</sup> İşçilerin yönetime katılması işçinin diğer haklarını korumanın bir aracıdır; böylece işverenin işçi üzerindeki otoritesini sınırlanır, işçinin kişiliğini de korunur ve daha adil çalışma koşulları sağlanır.<sup>476</sup> Yönetime katılım meselesi, çok daha kapsamlı bir çalışmanın konusunu oluşturabilecek kadar geniştir; burada Türkiye açısından işyerinde bir demokrasi eksikliği olduğu ve mevzuatta bu yönde değişiklikler yapılması gerektiği belirtilmekle yetinilecektir.<sup>477</sup>

<sup>471</sup> Schultz, “Open Statement on Sexual Harassment”, 25.

<sup>472</sup> Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 270-271.

<sup>473</sup> Schultz, “Reconceptualizing Sexual Harassment, Again”, 61-63.

<sup>474</sup> Vicki Schultz, “Open Statement on Sexual Harassment”, *Stanford Law Review Online* 78 (2018): 34.

<sup>475</sup> Richard Hyman, *The very idea of Democracy at Work*, 22, sy 1 (2016): 13-14.

<sup>476</sup> Melda Sur, “İşverenin Yönetim Hakkının Çağdaş Sınırlamaları ve Sosyal Diyalog”, (İstanbul), Seçkin, 2021, 26.

<sup>477</sup> Sur, “İşverenin Yönetim Hakkının Çağdaş Sınırlamaları ve Sosyal Diyalog”, 50; Gaye Burcu Yıldız, “İşçinin Yönetime Katılması Usulü Olarak İşçi Temsilciliği Sistemi”, (İstanbul), Seçkin, 2021, 62. Erdoğan, *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*, 208. *YÜHFD Cilt: XXIII Sayı-1 (2026)*

## SONUÇ

İnternet ve sosyal medya kullanımıyla birlikte ortaya çıkan dijital aktivizm, geleneksel medyada yer bulamayan sorunları ve toplumsal değişim taleplerini dile getirmek için yeni bir mecra oluşturmuştur. ABD’de Harvey Weinstein skandalıyla başlayarak yaygınlaşan ve küresel bir etki yaratan #MeToo hareketi, en önemli feminist dijital aktivizm örneklerinden birini oluşturmaktadır. Türkiye’de de kadınların dijital aktivizm yöntemini benimsemeleri #MeToo hareketinin öncesine uzanmakla beraber, bu hareket Türkiye’deki cinsel taciz ve saldırı tartışmalarına hız kazandırmıştır. Kültürel alanda gerçekleşen #MeToo hareketi, hukukun başaramadığı şekilde cinsel taciz ve saldırı olaylarına dikkat çekerken, kültürel bir dönüşümün ve hukukta reformun da önünü açmıştır. Cinsel tacizle mücadelenin 1970’lerde ilk kez yaygınlaştığı ve bu alanda adeta bir laboratuvar olan ABD, bu sefer de hukukun 50 yıldan uzun sürede başaramadıklarının gözlemlenmesini sağlamıştır. Bu çalışmada ABD’deki #MeToo sonrası gelişmeler incelenerek Türkiye için dersler çıkarmak amaçlanmıştır.

ABD hukukunda cinsel taciz bir ayrımcılık türü olarak ele alınırken, Türkiye’de geleneksel olarak işçinin kişiliğinin korunması kapsamında ele alınmış; ancak öğretilerde cinsel tacizin aynı zamanda ayrımcılık oluşturduğu öğretilerde kabul görmüş, bu görüş 2016’da TİHEKK ile yasal dayanağa kavuşmuştur. Ülkelerin sistemleri farklı olmakla beraber, #MeToo sonrası gelişmelerin incelenmesiyle iki ülkede ortak sorun ve reform alanları tespit edilmiştir. Öncelikle yasaların kapsamından kaynaklanan sorunlar vardır ve tüm işçiler açısından yeknesak korumalar getiren düzenlemelere ihtiyaç vardır. Türkiye açısından bu cinsel tacizi ayrımcılık sayan, açıkça tanımlayan ve yaptırıma bağlayan bir düzenlemenin İş Kanunu’nda ancak tabii olduğu yasaya bakılmaksızın tüm işçileri kapsar şekilde yapılması önerilmiştir.

ABD’de tazminatlar konusunda eleştiri konusu olan zamanaşımı süreleri Türkiye açısından sorun alanı olarak görülmemiştir. Ancak işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanırken 6 iş günlük hak düşürücü sürenin esnek yorumlanması önerilmiştir.

#MeToo deneyimi, alternatif uyuşmazlık çözüm yollarında benimsenen gizlilik ilkesinin failleri korumaya yarayabildiğini açıkça ortaya koymaktadır. ABD’de zorunlu tahkim ve gizlilik anlaşmalarının sınırlandırılmasına yönelik

adımlar atılmıştır. Türkiye açısından iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk benzer bir riski ortaya çıkarmaktadır. Cinsel tacizin dava şartı arabuluculuk kapsamından çıkarılması ve geçmişte bu yollar kullanıldıysa anlaşmalardaki gizliliğin ihlalinin yaptırıma tabi tutulmaması uygun bir çözüm olacaktır.

Misilleme korkusu, mağdurların şikayetçi olmaktan çekinmelerinde önemli bir etkidir ve mağdurların misillemeden korunması gerekmektedir. ABD mevzuatı ve yargı uygulaması, misillemeden korumada etkisiz bir örnek oluştururken Türkiye’de TİHEK’teki düzenleme tam bir koruma sağlamaktan uzaktır. Adli ve idari makamlara başvurmuş olanların yanı sıra işyeri düzeyinde şikâyetçi olan mağdurlar ile onlara destek olanları ve tanıkları da kapsayan geniş ve açık bir misilleme yasağı getirilmelidir.

ABD hukukunda yargının işyerinde cinsel tacizi yeterince ciddi ve yaygın bulmamasından kaynaklanan sorunlar tespit edilirken Türkiye’de bu tür bir sorun mevcut değildir. Burada Türkiye’deki geleneksel ve ataerkil toplum yapısının etkisi yadsınamaz, bunun bir yansıması olarak da mahkeme kararlarında kadın işçinin “iffetini” ortaya koyarak taciz iddiasında bulunmayacağı ifade edilmektedir. Bu bakış açısı, işçinin toplumun ve yargıcın gözünde “yeterince iffetli olmadığı” durumda cinsel tacize karşı yeterli korumadan yararlanmasında potansiyel bir sorun alanını göstermektedir.

Cinsel tacize uygulanan yaptırımların her iki ülkenin hukukunda da yetersiz kaldığı tespit edilmiştir. ABD’de sorun tazminatlara getirilen üst sınırdan kaynaklanırken Türkiye’de sorun alanları daha çeşitlidir. Bu bağlamda, manevi tazminatların caydırıcı şekilde belirlenmesi, işverenin cinsel tacizle bağlantılı olarak yaptığı ayrımcı fesihlere mutlak geçersizlik yaptırımı bağlanması, cinsel taciz mağduru işçinin bu nedenle yaptığı feshin baskı feshi olarak değerlendirilmesi ve ayrımcılık tazminatının işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında olacak şekilde yeniden düzenlenmesi önerilmiştir.

Çalışmada tespit edilen mevzuat ve yargı uygulamasından kaynaklanan spesifik sorun alanlarında reform gerekmele beraber, #MeToo hareketinin işaret ettiği büyük resim iş ilişkisinde cinsel tacizin daha yapısal iki sorun alanıyla bağlantılı olduğudur. Cinsel taciz öncelikle çalışma yaşamında cinsiyete dayalı yatay ve dikey ayrışmadan, yani kadınların iş piyasasındaki

*YÜHFD Cilt: XXIII Sayı-1 (2026)*

dezavantajlı konumlarından beslenmektedir. Ayrıca cinsel taciz, çalışma yaşamındaki cinsiyetle bağlantısı olmayan mobbing, fiziksel saldırı gibi diğer taciz ve istismar türlerinden bağımsız değildir ve tüm bunlar işveren ve işveren vekillerinin işçi üzerindeki otoritesinin yeterince sınırlanmamasından beslenmektedir. Devletler, bu iki sorun yapısal reformlara girişmediği sürece, önerilen hukuk reformları eşitlikçi ve güvenli çalışma ortamlarının yaratılmasını sağlamaktan uzak kalacaktır.

## KAYNAKÇA

- Aslan, Vahit. *İstanbul Sözleşmesi’nin Türkiye Cumhuriyeti Bakımından Feshedilmesi Hakkında Kararın 1982 Anayasası Bakımından Değerlendirilmesi*. 2021. Erişim 17 Kasım 2025. <https://blog.lexpera.com.tr/istanbul-sozlesmesinin-turkiye-cumhuriyeti-bakimindan-feshedilmesi-hakkinda-kararin-1982-anayasasi-bakimindan-degerlendirilmesi>
- Aydın, Ufuk. *İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2002.
- Baer, Susanne. “Dignity or Equality? Responses to Workplace Harassment in European, German and U.S. Law”. İçinde *Directions in Sexual Harassment Law*, editör C. MacKinnon ve R. Siegel. Yale University Press, 2004.
- Bakırcı, Kadriye. *Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı ve Türkiye*,. Seçkin, 2012.
- Bakırcı, Kadriye. “İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler”. *Sicil*, sy 8 (2007): 22-40.
- Bakırcı, Kadriye. *İş Hukuku Yönünden İşyerinde Cinsel Taciz*. Yasa Yayınları, 2000.

- Bakırcı, Kadriye. “Public Campaigns, the Reception of #MeToo, and the Law Concerning Sexual Harassment in Turkey”. İçinde *The Global #MeToo Movement*. Full Court Press, 2020. <https://www.globalmetoobook.com>.
- Baycık, Gaye. *İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar*. Yetkin, 2011.
- Baycık, Gaye. “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”. (İstanbul), *On İki Levha*, 2018, 7-356.
- Bilgili, Abbas. *İş Hukuku Açısından İş Yerinde Cinsel Taciz*. Karahan Kitabevi, 2010.
- Brake, Deborah L. “Coworker Retaliation in the #MeToo Era”. *University of Baltimore Law Review* 49, sy 1 (2019): 1-58.
- Caniklioğlu, Nurşen. “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”. *On İki Levha*, 2025, 7-170.
- Chamallas, Martha. *Introduction to Feminist Legal Theory*. Wolters Kluwer Law & Business, 2013.
- Chamallas, Martha. “Will Tort Law Have Its #Me Too Moment?” *Journal of Tort Law* 11, sy 1 (2018): 39-70.
- Chamallas, Martha, ve Jennifer B. Wriggins. *The Measure of Injury*. New York University Press, 2010.
- Clarke, Jessica A. “The #MeToo Movement in the United States: Reckoning with the Law’s Failure”. İçinde *The Global #MeToo Movement*. Full Court Press, 2020. <https://www.globalmetoobook.com>.
- Demir, Kübra. *İş Hukukunda 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Bağlamında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı*. *On İki Levha*, 2021.
- Dockès, E., Auzero, G., & Baugard, D. *Droit du travail*. Dalloz, 2018. *YÜHFD Cilt: XXIII Sayı-1 (2026)*

- Dworkin, Terry, ve Cindy Schipani. “The Times They Are A-Changin’?: #MeToo and Our Movement Forward”. *University of Michigan Journal of Law Reform*, sy 55.2 (2022): 365. <https://doi.org/10.36646/mjlr.55.2.times>.
- Edelman, Lauren B. *Working Law - Courts, Corporations, and Symbolic Civil Rights*. The University of Chicago Press, 2016.
- Edelman, Lauren B., ve Jessica Cabrera. “Sex-Based Harassment and Symbolic Compliance”. *Annual Review of Law and Social Science*, 2020, 1-23.
- Erdoğan, Çağla. *İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz*. Ankara: Yetkin, 2023.
- Erkanlı Başbüyük, Betül. *İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı*. Seçkin, 2020.
- Fisk, Catherine L. “Nondisclosure Agreements and Sexual Harassment: #MeToo and the Change in American Law of Hush Contracts”. İçinde *The Global #MeToo Movement*. Full Court Press, 2020. <https://www.globalmetoobook.com>.
- Friedman, Gabrielle S., ve James Q. Whitman. “The European Transformation of Harassment Law”. *Columbia Journal of European Law* 9 (2003): 241-274.
- Gözler, Kemal. *Cumhurbaşkanının Uluslararası Sözleşmeleri Feshetme Yetkisi Var mı? (İstanbul Sözleşmesinin Feshi Hakkında 3718 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı Üzerine Eleştiriler)*. 2021. Erişim 17 Kasım 2025. <https://www.anayasa.gen.tr/ua-sozlesme-fesih.htm>
- Gözler, Kemal. *İstanbul Sözleşmesinin Feshine İlişkin Danıştay Kararı Hakkında Eleştiriler (Danıştay Onuncu Dairesinin 28 Haziran 2021 Tarih ve 2021/1747 Sayılı Kararı)*. 2021. Erişim 17 Kasım 2025. <https://www.anayasa.gen.tr/danistay-istanbul-sozlesmesi.htm>

- Gülmez, Mesut. “İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler”. *Çalışma ve Toplum*, sy 25 (2010): 217-265.
- Güzel, Ali. *İş Sözleşmesinin “Eylemli” Feshi ve Uygulama Sorunları*. sy 75 (2022): 2485-508.
- Hébert, L. Camille. “How the ‘MeToo’ Movement is Reshaping Workplace Harassment Law in the United States”. The Ohio State University Center for Interdisciplinary Law and Policy Studies at the Moritz College of Law, 13 Ocak 2020. <http://ssrn.com/abstract=3518414> Electronic.
- Heper, Hande. *İş İlişkisinde İşçinin İradesi*. Seçkin, 2022.
- Heydemann, Sarah David, ve Sharyn Tejani. “Legal Changes Needed to Strengthen the #MeToo Movement”. *Richmond Public Interest Law Review* 22, sy 2 (2019): 237-67.
- Heymann, Jody, Gonzalo Moreno, Amy Raub, ve Aleta Sprague. “Progress Towards Ending Sexual Harassment at Work? A Comparison of Sexual Harassment Policy in 192 Countries”. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice* 25, sy 2 (2023): 172-93. <https://doi.org/10.1080/13876988.2022.2100698>.
- Hyman, Richard. *The very idea of Democracy at Work*. 22, sy 1 (2016): 11-24.
- ILO. *Record of proceedings International Labour Conference, One Hundred and Seventh Session*. Geneva, 2018.
- Kama Özelkan, Fulya. “The #MeToo Movement in Turkey: Intersecting Continuums of Online And Offline”. Doktora Tezi, Sabancı Üniversitesi, 2024.
- Karan, Ulaş. *Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı*. On İki Levha, 2017.

- Law, Sylvia A. "In defense of liberal feminism". İçinde *Research Handbook on Feminist Jurisprudence*. Edward Elgar, 2019.
- Lempen, Karine. *Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l'employeur*. Schulthess Verlag, 2006.
- Levy, Roee, ve Martin Mattsson. "The Effects of Social Movements: Evidence from #MeToo". *SSRN Electronic Journal*, advance online publication, 2019. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3496903>.
- MacKinnon, Catharine A. *Feminism Unmodified*. Harvard University Press, 1987.
- MacKinnon, Catharine A. "Global #MeToo". İçinde *The Global #MeToo Movement*. Full Court Press, 2020. [www.globalmetoobook.com](http://www.globalmetoobook.com).
- MacKinnon, Catharine A. *Sex Equality*. Foundation Press, 2016.
- MacKinnon, Catharine A. *Sexual Harassment of Working Women*. Yale University Press, 1979.
- Manav Özdemir, Eda. *Türk ve Alman İş Hukukunda İşçinin Cinsel Tacize Karşı Korunması*. 11, sy 21 (2016): 194-228.
- McCullough, Kathleen. "Mandatory Arbitration and Sexual Harassment Claims: #MeToo Mandatory Arbitration and Sexual Harassment Claims: #MeTooand". *Fordham Law Review* 87, sy 6 (2019): 2653-91.
- Mendes, Kaitlynn, Jessica Ringrose, ve Jessalynn Keller. *Digital Feminist Activism: Girls and Women Fight Back against Rape Culture*. Oxford Studies in Digital Politics. Oxford University press, 2019.
- Miazad, Amelia. *How the #MeToo Movement Is Transforming Corporate Governance*. Full Court Press, 2020. <https://www.globalmetoobook.com>.

- Nummhauser-Henning, Ann. “Executive Summary”. İçinde *Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries*. European Union, 2012.
- Özdemir, Erdem. *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. Vedat Kitapçılık, 2014.
- Pelin Ünker. “Kadınlar neden ifşa ediyor, sonuçları ne oluyor?” DW, 27 Ağustos 2025. <https://www.dw.com/tr/kadınlar-neden-ifşa-ediyor-sonuçları-ne-oluyor/a-73785786>.
- Saguay, Abigail C., ve Mallory E. Rees. “Gender, Power, and Harassment: Sociology in the #MeToo Era”. *Annual Review of Sociology* 47, sy 1 (2021): 417-35. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-090320-031147>.
- Schaaf, Elizabeth. “From #MeToo to #MeToobin: Protecting Remote Workers from Virtual Sexual Harassment under Federal Discrimination Law”. *University of Louisville Law Review* 61, sy 2 (2023): 335-66.
- Schultz, Vicki. “Open Statement on Sexual Harassment”. *Stanford Law Review Online* 78 (2018): 17-48.
- Schultz, Vicki. “Reconceptualizing Sexual Harassment, Again”. *Yale Law Journal Forum*, sy 128 (2018): 22-66.
- Senyen Kaplan, E. Tuncay. *Bireysel İş Hukuku*. C. 11. Gazi, 2020.
- Steinberg, Stacey B. “#Advocacy: Social Media Activism’s Power to Transform Law”. *Kentucky Law Journal* 105, sy 3 (2016): 413-52.
- Stubbs-Richardson, Megan, Shelby Gilbreath, MacKenzie Paul, ve Audrey Reid. “It’s a Global #MeToo: A Cross-National Comparison of Social Change Associated with the Movement”. *Feminist Media Studies* 24, sy 6 (2024): 1330-49. <https://doi.org/10.1080/14680777.2023.2231654>.

Sur, Melda. “İşverenin Yönetim Hakkının Çağdaş Sınırlamaları ve Sosyal Diyalog”. (İstanbul), Seçkin, 2021, 25-53.

Süzek, Sarper, ve Süleyman Başterzi. *İş Hukuku*. 25. bs. Beta, 2025.

Szalai, Imre S. “#MeToo’s Landmark, Yet Flawed, Impact on Dispute Resolution: The Ending Forced Arbitration of Sexual Assault and Sexual Harassment Act of 2021”. *Northwestern Journal of Law and Social Policy* 18, sy 2 (2023): 1-42.

Şirin, Tarık, ve N. Umut Orcan. “Uluslararası Sözleşmelerden Çekilmenin Anayasal Esasları ve Başlıca Tartışmalar.” *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi* 50 (2022): 241–78.

Taner, F. Gökçen. *Türk Ceza Hukukunda Cinsel Özgürlüğe Karşı Suçlar*. 2. bs. Ankara: Seçkin, 2017.

Tippett, Elizabeth C. “The Legal Implications of the MeToo Movement”. *Minnesota Law Review* 103, sy 229 (2018): 229-302.

Ugan Çatalkaya, Deniz. *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi*. Beta, 2019.

Uygur, Gülriz. *Hukukta Adaletsizliği Görmek*. Türkiye Felsefe Kurumu, 2020.

Ünal, Canan. *İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı*. On İki Levha, 2018.

Weiss, Deborah M. “Sexual Harms without Misogyny”. *University of Chicago Legal Forum*, 2019, 299-342.

White, Rebecca Hanner. “Title VII and the #MeToo Movement”. *Emory Law Journal Online* 68 (2018): 1014-34.

Whitman, James Q. “Enforcing Civility and Respect: Three Societies”. *The Yale Law Journal* 109, sy 6 (2000): 1279-398.

- Williams, Jamillah Bowman, Lisa Singh, ve Naomi Mezey. “#MeToo as Catalyst: A Glimpse into 21st Century Activism”. *University of Chicago Legal Forum* 2019, 2019, 371-94.
- Wood, Diane P. “Sexual Harassment Litigation with a Dose of Reality”. *University of Chicago Legal Forum*, 2019, 395-413.
- Yalçın, Türkân. *Türk Ceza Hukukunda Kadın*. Seçkin, 2013.
- Yıldız, Gaye Burcu. “İşçinin Yönetime Katılması Usulü Olarak İşçi Temsilciliği Sistemi”. (İstanbul), Seçkin, 2021, 55-73.
- Yıldız, Gaye Burcu. *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*. Yetkin, 2008.
- Yıldız, Gaye Burcu. *İşyerinde Yaşanan Gönül İlişkisinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshi Açısından Değerlendirilmesi*. XXV, sy 3 (2021): 3-37.
- Yuracko, Kimberly A. “Sexual harassment law: an evolution in theory, scope and impact”. İçinde *Research Handbook on Feminist Jurisprudence*. Edward Elgar, 2019.
- Yuvalı, Ertuğrul. *İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu*. Turhan Kitabevi, 2012.
- Zippel, Kahtrin S. *The Politics of Sexual Harassment*. Cambridge University Press, 2006.