

İŞYERİNDE KÖTÜ MUAMELE



“Aşağıdaki bilgiler; Türkiye’de çalışan Türk Vatandaşları ile birlikte, Yabancılar, Mülteciler, Geçici Koruma Statü Sahipleri, Uluslararası Koruma Başvuru Sahipleri, İkincil Koruma Statü Sahibi ve Şartlı Mülteci Başvuru Sahibi de dahil herkes için geçerlidir.”

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına göre; Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir.

Ayrıca; iş ilişkisinden kaynaklanan herhangi bir şiddete maruz kalman durumunda dört aylık ücret ve “Ayrımcılık Tazminatı” talep edebilirsiniz.

»Ayrımcılık



İşyerinde ayrımcılık, bir çalışan ya da iş başvurusunda bulunan kişinin yaşı, ırkı, ten rengi, ulusal kökeni, cinsiyeti, engellilik durumu, hamilelik ya da ebeveynliği, ayrımcılığa maruz kalabilecek kişilerle ilişkisi, dini ya da cinsel yönelimi nedeniyle olumsuz muameleye maruz kalması durumunda gerçekleşir.

Bununla birlikte; Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin Sözleşmenin bir tarafı olarak, Türkiye kadınlara karşı her türlü işyerinde ayrımcılığı da yasaklamıştır.

»Mobbing – Yıldırma



Mobbing ya da yıldırma, işyerinde çalışan bir çalışanın veya çalışanların kötü muameleye maruz kalmasına neden olan çeşitli davranışları tanımlamak için kullanılan bir terimdir.

Mobbing davranışının özellikleri:

1. Kasten uygulanması,
2. Sistemli bir biçimde devam etmesi,
3. Bir süreden beri devam etmesi,
4. Çalışanı yıldırma hedef alması, gibi açıklanabilir.

Mobbing’in daha net anlaşılması için aşağıda türlerini bulabilirsiniz. Mobbing; psikolojik, ekonomik veya cinsel olabilir.

Psikolojik mobbing türleri;

- Bağırmak
- Çığlık atmak
- Aşağılamak
- Karşılaştırma yapmak
- Küçük düşürmek
- Korkutmak
- Tehdit etmek

- İhmal etmek
- Yok saymak
- Unutmak
- Şişman, çirkin, kısa vs olduğunu söylemek
- Nereye gidildiğine, kiminle buluşulduğuna, nasıl giyinildiğine vs karar vermek, söz söylemek
- İş arkadaşlarıyla iletişimini kısıtlamak
- Kişisel gelişime engel olmak, yasaklamak
- Şiddetin sorumlusu olarak işçiyi göstermek
- Kültürel farklılıkları yok saymak, ezmek

Ekonomik mobbing türleri;

- İş durumuyla ilgili tehdit, şantaj
- Ödeme yapmama tehdidi
- Kadınlara karşı ekonomik olarak ayrımcılık yapmak
- İşle alakalı seyahat, toplantı veya kurslara katılıma engel olmak
- İşten çıkarılma tehdidi

Cinsel mobbing türleri;

- Cinselliği tehdit/kontrol unsuru olarak kullanmak
- Cinsel bir obje gibi davranmak
- Kıskanmak
- Cinselliği cezalandırma unsuru olarak kullanmak
- Açık bir şekilde cinsel ilgi göstermek
- Duygusal baskı uygulamak
- İş yeri dışında bir görüşme yapmak/buluşmak için zorlamak
- Cinsel içerikli şakalar yapmak
- Rahatsız edici bir şekilde bakmak ve/veya dokunmak
- Cinsel ilişki teklif etmek
- Diğer çalışanlarla karşılaştırmak

»Taciz



İşyerinde taciz çok karşılaşılan bir durumdur. Genellikle taciz çok anlaşılmamakta ya da mağdurlar bildirmeye korkmaktadır. Bu sebeple hiçbir yere bildirilmediğinden ve şikayetçi olunmadığından davranış devam etmektedir. Mağdurlar işini kaybetmekten, bildirdiği için daha şiddetli bir olayın vuku bulacağından veya şikayet ettiği için ayrımcılığa uğrayacağından korkmaktadır.

Genel olarak işyerinde taciz; her türlü rahatsız edici söz, fiziksel şiddet veya davranıştır. **Taciz aşağıdaki türlerde olabilir:**

- **Ayrımcı Taciz;** ırk, din, dil, cinsiyet, toplumsal cinsiyet, engeli temel alan, cinsel yönelimi temel alan, yaşı temel alan,
- **Kişisel Taciz;** ofansif şaka, aşağılama, küçük düşürme, utandırma vb.

- **Fiziksel Taciz;** doğrudan fiziksel şiddet niyetini belli etme, kişisel alan ihlali, fiziksel saldırı (vurmak, tekme atmak, itip kakma), tehditkar davranışlar (sinirle sarsmak), bakışlar, gözünü korkutmak vb.
- **Yetkiye dayanan Taciz;** işçiden yapması mümkün olmayan çok fazla iş yapmasını talep etmek, işçinin kapasitesine aykırı/uygun olmayan işler talep etmek, işçinin özel hayatına müdahale etmek vb.
- **Psikolojik Taciz;** işçinin varlığını yok saymak/yokmuş gibi davranmak, işçi hakkında gerçek olmayan dedikodular üretmek, işçinin düşüncelerini, fikirlerini önemsememek/dalga geçmek, işçinin söylediği her kelimeye itiraz etmek, meydan okumak vb.
- **Siber Zorbalık;** işçi hakkında gerçek dışı dedikodu üretmek, yalanlar uydurmak ve e-mail veya sosyal medya aracılığıyla yaymak, taciz mesajları atmak vb.
- **Misilleme Yapmak;** işçiler arasında karşılaştırma yapmak,
- **Cinsel Taciz;** cinsel içerikli fotoğraflar yaymak (pornografik), işyerinde cinsel posterler asmak, cinsel yorumlar, şakalar yapmak, cinsel içerikli sorular sormak, uygun olmayan dokunuş ve jestler, kişisel alanı cinselliği kullanarak ihlal etmek vb.



Yukarıda sayılan tüm kötü muamele türleri için Türkiye’de itiraz mercileri bulunmaktadır. Eğer bunlardan biri ile karşı karşıyaysan veya daha önce maruz kaldıysan bu durumu bildirebilirsin. Türkiye’de bulunan herkes için geçerli olan bu yollar aşağıda sayılmıştır;

- Öncelikle yazılı olarak yöneticilerine bildirebilir ve çözümü öncelikle işyerinde arayabilirsin,
- “155” Polis hattını arayabilirsin,
- “157” Göç İdaresi Genel Müdürlüğü’nün Yabancılar ihbar hattını arayabilirsin, bu hat aynı zamanda insan ticareti ihbar hattıdır,
- “156” Jandarma hattını arayabilirsin,
- Acil durumlar ve ambulans için “112” yi arayabilirsin,
- İlinde bulunan Baro’nun adli yardım servisine başvurarak atanan avukatla birlikte, avukatlık ücreti ödemedi dosyanı takip edebilirsin,
- çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirebilirsin, <https://www.csgb.gov.tr/>,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ihbar hattı olan “170” i arayabilirsin, <http://www.alo170.gov.tr/>,
- Türkiye Büyük Millet Meclisine ihbar edebilirsin, dilekçe yazabilirsin, https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tbmm_internet.anasayfa,
- Başbakanlık İletişim Merkezi olan BİMER’e bildirebilirsin, <https://www.bimer.gov.tr/>,
- Alo 150 BİMER ihbar hattını arayabilirsin

»Cezai Yaptırım



Kötü muamele Türk hukukuna göre cezai yaptırımı gerektiren bir suçtur. Taciz ceza hukukuna göre 3 aydan 2 yıla kadar hapis cezası gerektirir. Bununla birlikte suçun; Hizmet ilişkisinin sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle, ve **aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle** veya elektronik haberleşme araçlarının sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle işlenmesi hâlinde verilecek ceza yarı oranında artırılır.

İş ilişkisi açısından işçinin hakları

İşyerinde kötü muameleye maruz kalıyorsan haklı sebeple iş ilişkisini sona erdirebilirsin. Bununla birlikte tazminat davası açma hakkın da mevcuttur.

»İspat

Yukarıda anlatılan olaylar kamera kaydı veya şahitler ile daha kolay ispat edilir. Bununla birlikte Yargıtay, genellikle kadınların kötü muamele ve taciz vakalarıyla karşılaşması sebebiyle, bir kadının sebepsiz olarak şikayetçi olmayacağından yola çıkarak, detaylı bir şekilde anlatım içeren ifadeyi yeterli bulmaktadır.