



**İŞYERİNDE**  
**Taciz ve Şiddet**  
**FARKINDALIĞI**  
**Rehberi**



# **İŞYERİNDE** **Taciz ve Şiddet** **FARKINDALIĞI** **Rehberi** **2023**

Farkındalık videosunu izlemek için  
**QR kodu** okutunuz



## **İçerik:**

Irmak Çil Arslan

## **Katkı Sunanlar:**

Doç. Dr. Emel Memiş

Prof. Dr. İtir Erhart

Prof. Dr. İpek Merçil

Prof. Dr. Şemsa Özar

Bu el kitabının hazırlanması sürecindeki değerli katkılarından dolayı YANINDAYIZ Derneği Danışma Kurulu üyelerimize teşekkürlerimizi sunarız.

## **Grafik Tasarım:**

451 Derece Prodüksiyon



**FRIEDRICH NAUMANN  
FOUNDATION** For Freedom.

Türkiye

Bu rehber el kitabı, Friedrich Naumann Vakfı tarafından desteklenen “İşyerimde Tacize ve Şiddete Yer Yok” projesinin 2. Faz çalışmaları kapsamında hazırlanmıştır.



**YANINDAYIZ Derneği**, 2018 yılında kurulmuş olup erkeklerin aktif katılımıyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını amaçlayan Türkiye'deki ilk, dünyadaki sayılı sivil toplum kuruluşlarındanır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ve cinsiyete dayalı ayrımcılığa yol açan her türlü engel ve önyargı ile mücadeleye erkeklerin daha çok ve aktif katılımı yoluyla sağlanacak farkındalık ile yasalarda, kurumlarda ve toplum hayatında gereken dönüşüme katkıda bulunmayı hedeflemektedir.

Aktif, tutarlı, şeffaf ve hesap verebilir, karşılıklı güven ve saygıya dayanan, iletişim, katılım, iş birliği ve paylaşımına açık, içinde yer almaktan gurur duyacağı proje ve uygulamaları öngören, barışçı bir mücadele anlayışını benimseyen değerlere sahiptir.

YANINDAYIZ Derneği, erkekleri hedef alarak, erkeklerle birlikte; başta kadına yönelik şiddetin sonlanması olmak üzere, eğitim, sağlık, çalışma hayatı, ev emeğinde ortaklık gibi hayatın tüm alanlarında fırsat eşitliğinin sağlanması konusunda farkındalığı artırmaya yönelik çalışmalar ve projeler yürütmektedir.

Alanında öncü, ilham veren erkeklerin kurucusu olduğu YANINDAYIZ Derneği, etkin bir Yönetim Kurulu'na, çalışma gruplarına ve fikir önderi kadınlardan oluşan Danışma Kurulu'na sahiptir.

YANINDAYIZ Derneği'nin amacı, evrensel insan hakları çerçevesinde Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasıdır.

# İşyerinde taciz ve şiddet nedir?

## İşyerlerinde taciz ve şiddetin varlığı ve yaygınlığı, ...

iş dünyasının ve toplumun her kesiminin bu toplumsal sorunu öncelikli bir mesele olarak değerlendirmesini şart koşmaktadır. Bu nedenle, işletmelerin çalışma yaşamında şiddet ve tacizi etkili bir şekilde ele almasının; işyerinde geçerli politikalar ve uygulamaların yeterliliği ve uygunluğunu yeniden değerlendirmesinin önemi daha da artmıştır.

**ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)'nün şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma yaşamını amaçlayan 190 sayılı (C190) sözleşmesi, şiddet ve tacizi geniş kapsamda aşağıdaki şekilde tanımlamaktadır:**

“Çalışma yaşamında “şiddet ve taciz” terimi fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan, bir defaya mahsus veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları veya bunlarla ilgili tehditleri ifade eder ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de içermektedir.”



## Toplumsal cinsiyet kavramı,

toplumun erkekler ve kadınlar için uygun gördüğü roller, davranışlar, kimlikler, faaliyetlere işaret eder. Kadınlar ve erkekler arasında farklar olduğunu, bu farkların da erkekleri kadınlara kıyasla üstün kıldığının varsayılması toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine yol açar. İş yerlerinde taciz ve şiddetin kadın erkek herkesin başına gelmesi ihtimali mevcuttur. Ancak, her toplumda ve her işyerinde rastlanan toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri nedeniyle daha çok kadınlar taciz ve şiddete uğrarlar.



Kadına yönelik taciz ve şiddet  
**toplumsal cinsiyet**  
**eşitsizliğinin**  
bir sonucudur.

Hayatın her alanında  
karşımıza çıkan **taciz** ve  
**şiddet** işyerlerinde de  
oldukça yaygındır.

## İşyerinde taciz ve şiddet,

*kadınların çalışma hayatına katılımları ve kariyerlerindeki yükselmelerinin önündeki en büyük engellerden biridir!*

# Şiddet Türleri

## Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet kişiye;

**fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik açıdan zarar veren ya da verebilecek her türlü hareket ve ortamı kapsar.**

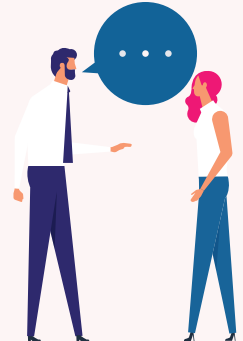
Bununla birlikte davranışa dökülme de bu yönde herhangi bir

- ♥ **tehdit**
- ♥ **baskı**
- ♥ **kişinin özgürlüğünün keyfi engellenmesi**

toplumsal cinsiyete dayalı şiddet kapsamındadır.

## Şiddet;

*toplumsal, kamusal veya özel alanda meydana gelebilir ve genellikle şiddetin bir türüne maruz kalanlar diğerlerine karşı da savunmasız hale gelir. Kadınlar, hayatın her alanında olduğu gibi işyerlerinde de çoklu şiddete karşı mücadele etmek zorunda kalabilirler.*



## Psikolojik Şiddet:

Şiddetin en sık rastlanan türlerinden biri psikolojik şiddettir. Psikolojik şiddet, karşısındaki kişinin fikirlerine, kişiliğine ve hayatına yönelik her türlü sözel, davranışsal ve duygusal saldırıdır. Sürekli eleştirmekten kadının karşısına çıkan fırsatlara engel olmaya kadar farklı şekillerde meydana gelebilir. Psikolojik şiddet, kadının kendine olan saygısını ve kimliğini hedef olabilen bir insan hakkı ihlalidir.

### Kadının;

- ♥ **giyimini**
- ♥ **ilişkilerini denetlemek ve sınırlamak**
- ♥ **tehdit etmek veya zorlamak**
- ♥ **kadını kilit altında tutmak**

gibi eylemlerde bulunmak

### Kadını;

- ♥ **davranışlarından ötürü suçlu hissettirmek**
- ♥ **sürekli ve sistematik olarak eleştirmek ve aşağılamak**
- ♥ **küçük düşürmek**
- ♥ **utandırmak**
- ♥ **görmezden gelmek**
- ♥ **hakaret etmek**

gibi pek çok davranış psikolojik şiddet ve istismar biçimidir.





## **Kadınların** en sık karşılaştığı **psikolojik şiddet**

türlerinden biri de işyerinde sistematik biçimde uygulanan

**her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet ve  
aşağılama davranışlarını içeren  
mobbing ve yıldırma davranışları  
psikolojik şiddet kapsamına dahildir.**

**Unutulmamalıdır ki,**

*Psikolojik şiddet genellikle*

*diğer şiddet türlerini de beraberinde getirir.*

*Bu nedenle psikolojik şiddetin oranı artmadan ve*

*başka şiddet türlerine dönmeden*

*önlem alınması gerekir.*



## Ekonomik Şiddet:

Kadınların yaygın biçimde karşılaştığı; ekonomik kaynak ve varlıklardan yoksunluğa neden olan koşulları tanımlayan şiddet türlerinden biridir. Kadın üzerinde maddi güç kullanarak baskı kurmak ve kadını mağdur etmek ekonomik şiddettir.

### Kadını;

- ♥ maddi kazancından mahrum bırakmaya
- ♥ çalışmaktan alıkoymaya
- ♥ çalışmaya zorlamaya

kadar çeşitli şekillerde gerçekleşebilir.

**Ekonomik şiddet,  
kadının özgürlüğünü kısıtlayan  
bir insan hakları ihlalidir.**



## Kadının;

- ✿ eğitim almasına, çalışmasına engel olmak ya da zorla çalıştırmak
- ✿ mirastan yoksun bırakmak ya da yasal miras alma hakkını engellemek
- ✿ kadının parasına el koymak
- ✿ kadına yasaların öngördüğü nafakayı ödememek
- ✿ parayı kullanarak kadını aşağılamaya çalışmak
- ✿ kadının parasını denetlemek
- ✿ para biriktirmesine, hesap açmasına ve yatırım yapmasına engel olmak
- ✿ koşullar el verdiği halde evin masraflarını karşılamamak
- ✿ kadınları sigortasız çalıştırmak
- ✿ hamile kadını işten çıkarmak
- ✿ aynı niteliklere sahip kadınları erkeklerden daha düşük ücretle çalıştırmak

gibi eylemlerin tümü ekonomik şiddettir.

## **Ekonomik şiddet, kadınların**

güçsüzleşip ekonomik olarak başkalarına bağımlı olmasına neden olur.

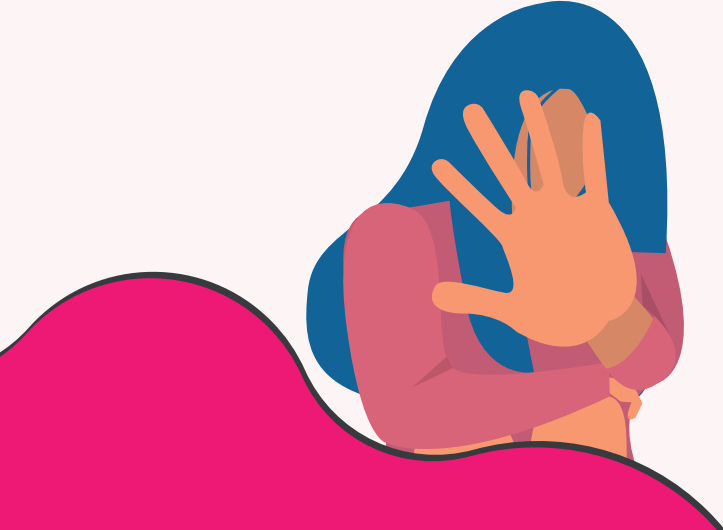
## **Fiziksel ve cinsel şiddet gibi somut etkiler bırakan şiddet türlerine zemin hazırlar.**

*Kadınların çalışmasına engel olmak ya da işten ayrılmasına neden olmak veya buna zorlamak, kadınlara karşı ekonomik şiddet biçimleri içerisinde en yaygın olanlarıdır.*

## Fiziksel Şiddet:

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en yıkıcı sonuçlarından biridir. Kadının bedenine yönelik her türlü saldırı fiziksel şiddettir

**Fiziksel şiddet,  
hafif yaralamalardan cinayete kadar  
kadının yaşamını tehdit eden ve  
toplumsal hayata katılımına engel olan  
bir insan hakkı ihlalidir.**



## Kadını;

- ✿ hırpalamak
- ✿ tokat atmak
- ✿ tekmelemek
- ✿ boğaz sıkmak
- ✿ bıçaklamak
- ✿ ateş etmek
- ✿ eziyet ya da işkence yapmak
- ✿ hapsetmek
- ✿ öldürmek
- ✿ önemsiz gibi görünen itmek
- ✿ saç çekmek
- ✿ eşya fırlatmak
- ✿ ısırarak

gibi eylemlerin tümü istisnasız fiziksel şiddettir.

## **Fiziksel şiddet içeren ilişkilerin çoğunda,**

*şiddet zaman içinde sıklaşmakta ve  
artarak devam etmektedir.*

*Fiziksel şiddetin en önemli nedeni  
ataerkillikten kaynaklanan öfkedir.*

## Cinsel Şiddet:

Cinsel şiddet, bir kadının üzerine konuşmakta en çok zorlandığı şiddet türüdür. Cinsel şiddet, kadınların cinselliğine yönelik her türlü rızasız davranış ve saldıdır. Onay almaksızın, onay inşa ederek veya onay almanın söz konusu olamayacağı\* durumlarda kişinin/kişilerin uyguladığı, cinselliğe yönelik teşebbüs ve tehdit içeren her türlü eylem, davranış ve müdahaledir.

**Cinsel şiddet,  
sadece tecavüz ya da taciz değildir.  
Sözle, mimik ve jestlerle de gerçekleşebilir  
ve mağdur üzerinde kalıcı psikolojik hasarlara  
yol açabilen ağır bir insan hakkı ihlalidir.**

## Cinsel taciz:

Sözle, beden diliyle, dijital ortamda veya sosyal medya gibi her türlü iletişim aracıyla kişinin rızası olmadan yapılan cinsel içerikli davranışların tümü cinsel tacizdir. İstenmediği halde cinsel içerikli konuşmalar yapmak, cinsel içerik paylaşmak, istenmediği halde kadının bedeniyle ve giyinişi ile ilgili iltifat kisvesi altında ifadelerde bulunmak, ısrarla ilişki teklifi etmek cinsel taciz örnekleridir.



## Cinsel saldırı:

Kişinin rızası olmaksızın elleme, dokunma, sarılma gibi beden dokunulmazlığını ihlal eden davranışların tamamı cinsel saldırıdır. Cinsel beraberliğe zorlama veya benzer biçimde zorlamalar cinsel saldırının sadece bir türüdür. İstenmeyen herhangi bir temas cinsel saldırı kapsamına girer. Rızası olmadan öpmek, makas almak, dokunmak gibi temaslarda bulunmak da cinsel saldırıdır.

## Cinsel içerikli mobbing:

İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen cinselliğe ilişkin kavramlar kullanarak yıldırma veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mobbinge maruz kalanların kişilik değerlerine, toplumsal ilişkilerine, mesleki durumlarına veya sağlıklarına zarar veren kötü niyetli ve kasıtlı tutum ve davranışlar bütünüdür.

**Cinsel şiddet,**  
**genellikle psikolojik ve fiziksel şiddet**  
**türleriyle birlikte gerçekleşir.**

## **Cinsel saldırı ve istismar vakalarının çoğunda**

*failin bir aile bireyi, eş, çalışma arkadaşı,  
birlikte olunan erkek ya da yakın çevreden biri  
olduğu unutulmamalıdır.*

# Dijital Şiddet:

İnsanların mail, kısa mesaj gibi teknoloji ile alakalı yollar aracılığıyla diğer insanları tehdit ederek veya onlara şantaj yaparak zarar vermelerini içeren her türlü faaliyeti içerir.

- ♥ **bireyi kısıtlamak**
- ♥ **yaptıklarını kontrol etmek**
- ♥ **rahatsız etmek ya da küçük düşürmek**
- ♥ **sosyal medya şifrelerinin alınması**
- ♥ **cep telefonuna sürekli mesaj göndermek veya mesaj göndermek için ısrarcı olmak**
- ♥ **ısrarlı bir şekilde cep telefonundan aramak**

gibi eylemlerin türü dijital şiddettir.

## **İşyerlerindeki şiddeti önlemek ve çalışanların güvende hissetmelerini sağlamak,**

*başta işverenler olmak üzere tüm çalışanların sorumluluğudur. İşyerlerinde şiddet ve tacizle mücadele etmek ve tacizi önlemek, sadece etik bir sorumluluk değil, aynı zamanda işyerlerinin sürdürülebilirliği ve başarısı için de kritik bir öneme sahiptir.*





# Doğru Bilinen Yanlışlar

## ✿ Sadece Kadınlar Tacize Uğrar

Taciz ve şiddet sadece kadınlara yönelik bir sorun değildir. Erkekler de taciz ve şiddete maruz bırakılabilir. Cinsiyet, şiddete maruz bırakılanlar veya failleri arasında bir sınırlama getirmez. Ancak, farklı ülkelerde ve Türkiye’de yapılmış çalışmalar işyerlerinde yoğunlukla kadınların erkekler tarafından taciz ve şiddete uğradığını göstermektedir.

## ✿ Sadece Yabancılar Tacize Uğrar

Taciz ve şiddetin sadece yabancılar veya göçmenlere karşı gerçekleştiği gibi yanlış bir algı bulunmaktadır. Taciz ve şiddet herhangi bir kişiye yönelik olabilir; her toplumda ve toplumun her kesiminde mevcuttur.

## ✿ Sadece Cinsel Taciz, Tacizdir

Cinsel taciz, işyerindeki taciz biçimlerinden sadece biridir. Taciz, cinsel olması dışında da çeşitli biçimlerde ortaya çıkabilir ve sözlü saldırılar, tehditler, ayrımcılık veya kişisel alanın ihlali gibi şekillerde görülebilir.

## ✿ Şiddet ve Taciz Vakalarında, Sessizlik İyi Bir Çözümdür

Taciz ve şiddet durumlarında sessiz kalmak veya olayları görmezden gelmek, sorunun çözümü için iyi bir yol değildir. Bu tür davranışlar, sadece sorunun büyümesine ve devam etmesine neden olabilir. Cinsel taciz ve şiddete uğrayanların sessiz kalmaması, ancak işyerinde kurumsal olarak tacize ve şiddete karşı önlemler alınmışsa mümkündür.

## **Mağdur Suçlayıcılık**

Yaşanılan bir mağduriyette çeşitli gerekçelerle kabahati o mağduriyeti yaşayan kişiye yapıştirarak faili aklayan yaklaşım ise cinsel şiddete maruz bırakılan kişide kusur ya da kabahat bulmaya çalışılarak mağduriyetin kendisinin kusuru olduğu mesajını verir. Örtük ya da açıkça mağdurun şiddet hak ettiği telkin edilir.

## **Şiddet Sadece Fiziksel Olur**

Şiddet sadece fiziksel saldırılarla sınırlı değildir. Sözlü şiddet, tehditler, ayrımcılık veya psikolojik baskı da işyerinde şiddetin bir parçası olabilir.

## **Sadece Üst Düzey Yöneticilerin Sorumluluğudur**

İşyerinde şiddet ve tacizi önleme sorumluluğu sadece üst düzey yöneticilere ait değildir. Tüm çalışanlar, işyerinde güvenli bir ortamın oluşturulması ve sürdürülmesi için sorumludur. Ancak işveren taciz ve şiddete karşı önleyici mekanizmaları kurmak ve uygulamakla sorumludur. Mekanizmaların işlemesi durumunda, Şiddet ve taciz vakalarında çalışan hemen işverene bilgi vermekte ve yasal yollara başvurmakla yükümlüdür.

## **Tehditlerin Ciddiyeti Azımsanabilir**

İşyerindeki tehditler veya küçük şiddet olayları ciddiye alınmazsa büyüyebilir ve daha büyük sorunlara yol açabilir. Her türlü taciz/şiddet olayı dikkate alınmalı, şiddeti önleyici mekanizmalar tarafından ele alınmalı ve rapor edilmelidir.

## **Kurumsal Politikalar Etkisizdir**

Çalışma alanlarında, şiddet ve taciz politikalarının etkisiz olduğu yanlış bir inanç olabilir. Bu politikalar, doğru mekanizmalar vasıtasıyla uygulandığında işyerinde şiddeti azaltabilir ve önleyebilir.

## **İşyerinde taciz ve şiddet konusundaki bu yanlış inançlar,**

*sorunun ciddiyetini ve önemini azaltabilir ve  
mağdurların haklarını savunmasını engelleyebilir.*

*Bu nedenle, işyerlerinde şiddetle  
mücadelede eğitim ve farkındalık programları  
önemlidir.*

# İşyerinde Şiddet ve Tacize İlişkin Vaka Örnekleri

## Psikolojik taciz ve şiddete ilişkin vaka örnekleri:

- İşyerindeki bir yönetici kendisine bağlı birimdeki çalışanı sürekli olarak aşağılayarak, tehdit ederek ve işyerindeki herkesin önünde onu küçümseyerek görevini kötüye kullanır. Yönetici, herhangi bir ölçüme dayanmaksızın, çalışanı düşük performansla suçlamaktadır.
- İşyerindeki bir yönetici, çalışanı dışlayarak veya diğer kişilerle birlikte çalışmasını engelleyerek iş arkadaşlarından uzaklaştırarak, dışlamaya ve ötekileştirmeye çalışır.
- Yönetici, çalışana karşılanması imkansız hedefler ve son tarihler vermektedir ya da iş tanımı ile ilgisi olmayan anlamsız görevlere atamaktadır.



## Fiziksel şiddete ilişkin vaka örnekleri:

- İşyerindeki iki işçi, bir tartışma sırasında aralarında fiziksel bir çatışmaya girerler. Bu çatışma sırasında biri diğerine vurur ve işyerinde fiziksel bir şiddet vakası meydana gelir.
- İşyerindeki işçiler arasında doğrudan fiziksel temas olmasa dahi birbirlerine nesne fırlatarak saldırıda bulunur.

## Cinsel taciz ve şiddete ilişkin vaka örnekleri:

- Bir şirketteki kadın çalışanın, işyerindeki şefi tarafından sürekli olarak cinsel içerikli taleplere maruz kalması.
- İşveren ya da çalışma arkadaşı tarafından, açıkça istemediğini belirtmesine rağmen, kadın çalışana yönelik cinsel içerikli resimler veya videolar paylaşılması.
- Kadın çalışanın reddetmesine rağmen, işveren ya da çalışma arkadaşı tarafından ısrarlı takip veya müstehcen iletişim kurulmaya çalışılması.
- Erkek çalışanların atölyelerdeki makinaları dizme biçimi nedeniyle makinalar arasından geçmek durumunda olan kadınların erkeklerle temas etmek zorunda bırakılması.
- Erkek şefin genç kadın işçileri sebepsiz yere başkalarının olmadığı bir yere çekerek bedensel temas kurmaya zorlaması.

## **Ekonomik taciz ve şiddete ilişkin vaka örnekleri:**

- ✿ İşyerindeki bir müdür, altındaki çalışanların maaşlarını düşürme tehdidiyle çalışanları istediği şekilde yönlendirmeye çalışır. Bu durum ekonomik olarak çalışanlar üzerinde baskı yaratır.
- ✿ İşyerinin sahibi tarafından bir genç kadının kazandığı parayı babasına/ eşine vermesi
- ✿ İşyerindeki bir müdürün işçi kadının haklı mazeretini kabul etmeyip işe geç geldiği için ücretinden kesmesi.

### **Bu örnekler,**

*işyerinde taciz ve şiddetin farklı türlerini temsil etmektedir. Her biri, işyerinde bu tür davranışların ciddiyetini ve sonuçlarını göstermektedir.*

*İşyerlerinde bu tür davranışların ele alınması ve önlenmesi için uygun politika, eğitim ve kurumsal destek mekanizmalarının oluşturulması önemlidir.*



## İşveren Ne Yapabilir?

- ❁ Özellikle kadın çalışanlara danışarak maruz kaldıkları problemleri öğrenmek ve işyerinin mevcut durumu hakkında bilgi sahibi olmak,
- ❁ Tüm çalışanlara ve yöneticilere şiddet ve taciz farkındalığı eğitimleri sağlayarak konu hakkındaki bilinç düzeyini artırmak,
- ❁ Şiddet ve tacizi net ve kapsamlı bir şekilde tanımlayarak kesin olarak yasaklandığını anlatan bir bildiri yayınlamak, kurum kültürüne entegre etmek,
- ❁ Taciz ve şiddete karşı olduğunu ve bu tür vakalar karşısında ne tür uygulamalar izleneceğini yazılı olarak tüm çalışanlara bildirmek.
- ❁ Karşılaşılan vakalarda politikaya sadık kalarak yaptırımı uygulamak,
- ❁ İşyerinde şiddet ve tacizi bildirmek için güvenli bir raporlama ve şikâyet hattı oluşturmak,
- ❁ Şikâyet hattı oluşturulduktan sonra çalışanları raporlama hakkında teşvik etmek, gelen şikâyetleri mutlaka değerlendirmek ve yanıtlamak, şikâyet sahibinin kimlik gizliliğini korumak,
- ❁ Düzenli aralıklarla farkındalık eğitimlerini ve işçi görüşmelerini tekrarlayarak güvenli çalışma alanının sağlandığından emin olmak.

### **Şiddetin yönetiminde iyi planlanmış, etkin, önleyici stratejiler içeren sistemli bir yaklaşıma gerek duyulmaktadır.**

Şiddetten korunma konusunda etkili bir program yapabilmek için çalışanları dâhil etmek, programın uygulanmasında ve etkinliğinde önemli bir noktadır. İşçilerin programa katılımı ve desteği olmaksızın gerçek riskleri belirlemek ve başarılı koruyucu önlemler almak imkânsızdır. Çalışanların görüşleri alınmalı, temsilcileri programların düzenlenmesinde, yürütülmesinde ve geliştirilmesinde aktif olarak rol almalıdır.

# Çalışan Ne Yapabilir?

## İşyerinde şiddet ve tacizle karşılaşan çalışan;

- ✿ Şikayetinizi üstünüze, yöneticinize, işçi temsilcisine, sendika yetkilisine veya varsa işyeri şikâyet birimine raporlayın. İş kanununun gereği işverenler çalışma ortamında şiddeti ve tacizi engellemekle yükümlüdürler.
- ✿ Hukuki yollara başvurun: Şiddet ve taciz anayasal bir suçtur ve cezası vardır.
  - ✿ İşverenin taciz ve şiddeti uygulayan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshi,
  - ✿ Şiddet ve tacize maruz kalan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshi,
  - ✿ Şiddete ve tacize maruz kalan işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı vardır.





- Şiddetle mücadele eden acil hatlara ve ilgili kurum/ sivil toplum kuruluşlarına yönlendirme sağlayan destek hatlarına başvurun.

## Acil Destek Telefon Numaraları

- KADES** Uygulama üzerinden bildirim

- Aile İçi Şiddet Acil Yardım Hattı**  
0212 656 96 96

- ALO 155**  
Polis İmdat

- ALO 156**  
Jandarma İmdat

- ALO 183**  
Aile, Kadın, Çocuk ve Özürlü Sosyal Hizmet Danışma Hattı

- 112 ACİL**

- Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı**  
0212 292 52 31-32 (hafta içi 09.30-17.00)

gibi şiddetle mücadele eden ve gerekli kurum/ sivil toplum kuruluşlarına yönlendirme sağlayan kurumlara başvurabilir.

**Şiddet ve taciz**  
insan hakları ihlalidir  
**ve suçtur.**

**Tek seferlik de olsa**  
sistemantik olarak gerçekleşse de

**hiçbir koşulda**  
**kabul edilemez.**

**Şiddet ve tacizden**  
arındırılmış, güvenli iş alanları oluşturmak için

**hep birlikte**  
**mücadele edelim!**



## KAYNAKÇA

**Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz: 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'na İlişkin Rehber Uluslararası Çalışma Ofisi- Cenevre: ILO, 2021.**

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_840841.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-ankara/documents/publication/wcms_840841.pdf)

**Stop Gender Based Violence at work!, International Trade Union Confederation,**

[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/stop\\_gender\\_based\\_violence\\_at\\_work\\_en\\_final.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/stop_gender_based_violence_at_work_en_final.pdf)

**Kavramlar Sözlüğü, Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği,**

<https://cinselsiddetlemucadele.org/wp-content/uploads/2020/01/KAVRAM-S%C3%96ZL%C3%9C%C4%9E%C3%9C-2019-k%C3%BC%C3%A7%C3%BCk.pdf>

**DSÖ (2021), Violence Against Women,**

<https://www.who.int/news-room/factsheets/detail/violence-against-women>

**Mor Çatı (2022), Şiddet Biçimleri,**

<https://morcati.org.tr/siddet-bicimleri/>

**6284 Sayılı Kanun,**

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6284.pdf>

