

be!aware

BE AWARE

Strengthening competences to face
sexual harassment on the workplace

IO1 – ÖZET
EĞİTİM VE AKREDİTASYONUN
GELİŞTİRİLMESİ VE UYGULANMASI
İÇİN ULUSAL / KÜLTÜREL
ADAPTASYONLARA YÖNELİK
ARAŞTIRMA RAPORU

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

TABLE OF CONTENT

GİRİŞ	2
ÖZET	3
AVUSTURYA	3
İSPANYA.....	4
BULGARİSTAN	6
LİTVANYA.....	6
TURKEY	7
SONUÇ	8
PARTNERS	9

GİRİŞ

Be Aware projesi, İnsan Kaynakları Yöneticileri, eğitimciler, öğretmenler, mentorlar, işçi temsilcilerinin mesleki gelişimlerini geliştirmek için farklı araçlar ve yöntemlere dayalı düzenli bir yaklaşım önerir.

Projenin temel hedefleri, işyerinde cinsel şiddetin önlenmesi ile ilgili farkındalığın gelişmesine ve çalışanların konu ile ilgili haklarının korunmasına daha etkin bir katkıda bulunmaktır.

Projedeki en temel ürünlerden birisi olan, 1. Düşünsel Çıktı kapsamında proje ülkelerinde gerçekleştirilen araştırmanın amacı, cinsel şiddet konusu ile ilgili ulusal bilgilerin yer aldığı ayrıntılı bir yasal çerçeve sunmak ve proje ülkelerinde konuya yönelik ulusal çapta sağlanan destek hizmetleri ile ilgili bilgiyi paylaşmaktır. Elde edilmek istenilen bu bilgi, ülkedeki cinsel tacize olan bakış açısını ve sağlanan hizmetleri ortaya koyacak detaylı bir analiz sonucu ile elde edilebilir. Ancak bu detaylı analiz ile cinsel taciz konusundaki farkındalığın nasıl artırılabilceğine dair bilgi sahibi olunabilir.

Proje ortağı ülkelerinde cinsel taciz konusu ile ilgili verilerin sunulduğu bu ulusal Rapor, proje ortağı ülkelerinde uygulanan yasal çerçevedeki farklılıkları kültürlerarası bir bakış açısı ile ele almasının yanı sıra, kuruluşların cinsiyet konusuna bakış açısını ve cinsel şiddetin önlenmesine yönelik yaklaşımını hakkında da önemli bilgiler içermektedir.

Avusturya, Bulgaristan, Litvanya, İspanya ve Türkiye'deki kurumlarda cinsel şiddete yönelik farkındalık geliştirmek adına konu ile ilgili atılacak ilk adım, kişilerde cinsel şiddet konusunda bir farkındalık yaratmak için gerekli önlemler alınmasının yanı sıra ve tacize uğrayan kişilerin başvurabileceği şikayet sistemlerinin ve diğer önlemlerin geliştirilmesini sağlamaktır.

Be Aware projesinin temel konusu olan cinsel şiddetin tanımı her ülkede hemen hemen aynı tanıma sahiptir; tek taraflı ve istenmeyen her türlü cinsel baskıya dayanan davranış bu tanımın içerisine girmekte olup, konu ile ilgili kültürel tutum insanları baskı altına almak, onları bir şekilde sınıflandırmak ve bu sayede kişilerde kırılabilirlik yaratmak veya sürdürmek için bir araç olarak kullanılmaktadır. Tüm proje ortağı ülkelerindeki, cinsel şiddet konusunda yönelik medeni kanunda bir tanım varken, yalnızca Türkiye'de Ceza Kanunu kapsamında da ayrı bir tanım bulunmaktadır. Genel olarak beş ülkedeki cinsel şiddet tanımları, uluslararası ve Avrupa insan hakları standartlarını yansıtmaktadır.

Avusturya yasalarına göre, işyerinde cinsel şiddet ayrımcılık ile özleştirilmesine rağmen, aynı zamanda bir suç unsuru olarak kabul edilmektedir. Aynı durum İspanya mevzuatında ve Türk hukukunda da geçerlidir. Bulgaristan'da taciz ve cinsel şiddet, medeni mevzuatta açık bir şekilde yasak olarak kabul edilmiştir. Bununla beraber, cinsel şiddet devlet tarafından suç sayılmamaktadır. Litvanya'da ise cinsel şiddet ilgili medeni bir mevzuat bulunmaktadır.

Bütün proje ortağı ülkelerinde işyerinde cinsel tacizin önlenmesi ile ilgili iyi uygulama örnekleri, sadece büyük şirketlerde uygulanmıştır. Örnek uygulamaya sahip bu şirketler, cinsiyete dayalı taciz veya cinsel şiddet durumlarının önlenmesi için çalışanlarının mesleki uygulamalarına rehberlik etmek, sağlıklı bir çalışma ortamını güvence altına almak adına gerekli rehberlik ilkelerini vurgulanmasına yardımcı olmaktadır. Buna ek olarak, İspanya'da konu ile ilgili polis gücü, Litvanya ve Türkiye'deki bazı üniversitelerin yürütmüş olduğu iyi uygulamalar da bulunmaktadır. Bulgaristan'da ise bu konuda herhangi bir veri bulunmamaktadır.

Kötü uygulama örneklerinden bahsedecek olursak, genellikle işyerinde cinsel şiddet mağdurlarının maruz kaldıkları durum ile ilgili herhangi bir şikayette bulunmaması ve sadece çalışma ortamlarını değiştirdiği durumlardan bahsetmek mümkündür. Bulgaristan ve Litvanya'da bu konuda herhangi bir veri elde edilememiştir.

Rapor içerisinde beş ülke tarafından sunulan, cinsel taciz vakalarına ilişkin detaylı ulusal istatistik verileri bulunmaktadır. Ayrıca, raporda Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi tarafından yayınlanan veriler de yer almaktadır. Bu verilere göre, kadınlara yönelik cinsel şiddet, cinsiyete dayalı şiddet biçimi olarak insan haklarının yaygın şekilde ihlal edildiğini ortaya koymaktadır.

Avusturya'da, cinsel şiddet mağdurlarına özel ve kamu hizmetler verilmektedir. İspanya'da cinsel şiddet mağdurlarına STK'ların yoğun bir şekilde destek verdiğini, aynı zamanda sendika da bu tür hizmetler sunduğunu gözlemlemek mümkündür. Bulgaristan'da işyerinde cinsel şiddet mağdurları için destek hizmetleri, sadece kadınlar, insan hakları, cinsiyete dayalı şiddetin önlenmesi konusunda hizmet veren STK'ların mağdurlara destek sağladığı ortaya konulmuştur. Litvanya'da konu ile ilgili öncelikli hizmet işçilerle ilgili şikayetleri dinleyen ve kişiler arasında eşit fırsatlar yaratmak adına sorumlu kişilerin vermiş olduğu hizmetler bulunmaktadır. Türkiye'de işyerinde cinsel taciz mağdurlarına yönelik çeşitli kamu ve özel hizmetler sunulmaktadır. Türkiye'deki esas durum ise cinsel şiddet vakalarıyla uğraşan kurum ve kuruluşlar varlığına rağmen, taciz sonrasında kişilerin izlenmesi gereken yol ve doğru desteği nereden alabileceğine dair bilgi eksikliği bulunmaktadır.

ÖZET

AVUSTURYA

Avusturya medeni hukukunda cinsel şiddet, cinsiyete yönelik, istenmeyen, uygunsuz, hakaret olarak tanımlanmaktadır. Cinsel şiddete uğrayan kişi için korkutucu, düşmanca ve küçük düşürücü bir çalışma ortamı yaratma veya etkisi ile işyerinde cinsiyete yönelik bir ayrımcılık yaratmak hedeflenmektedir. Bu kapsamda cinsiyet ayrımcılığını körüklemek adına gerçekleştirilen her sözlü, sözlü olmayan veya fiziksel her türlü eylem olarak kabul edilmektedir.

Avusturya yasalarına göre, işyerinde cinsel taciz, ayrımcılık ancak aynı zamanda bir suç olarak kabul edilmektedir. Özel sektör ile ilgili "Tedavi Kanunu" kamu sektörü için "Federal Eşit Tedavi Kanunu" ve "Ceza Kanunu" sadece çalışma sürecinde değil, aynı zamanda çalışma öncesi ve sonrasında meydana gelen tacizi (örneğin işe alım sürecinde) bu tanımın içerisinde kabul etmektedir. Buna rağmen, birçok işveren çalışan tacizi durdurmak veya daha fazla çalışanı tacizden

korumak için uygun önlemler almaktan kaçınmakta olduğundan, Avusturya'da tacizin önlenmesine yönelik iyi uygulamalarda mutlak bir başarı sağlandığını söylemek güçtür. Cinsel taciz sonrasında gerçekleşen süreç genellikle şu şekilde işlemektedir, davada suçlu kişi çoğu zaman tazminat ödemek zorunda kalmasına rağmen, iş durumu ile ilgili bir değişiklik yapılmamaktadır. Bu yüzden birçok durumda, mağdurlar artık tacizi uygulayan kişi ile birlikte çalışmak istemediği için kendi iş sözleşmelerini feshetmektedir. Dolayısıyla, birçok uygulamanın mağdurların zararını önlemeye yönelik sunduğu tek önlem, suçlu tarafından ödenen tazminat davalardır.

Avusturya'da işyerinde cinsel taciz sorunu süreci, cinsel tacizin gerçekleşmesi ve bununla ilgili suçlunun mağdura ödediği tazminat davasıdır. Ancak cinsel şiddete yönelik daha köklü önlemler almak adına sürece en başından veya en kısa sürede müdahale edilmesi gerekmektedir. Cinsel şiddetin iyi şekilde tanımlanmadığı ve bu şiddetin sağladığı zararlar açıkça ele alınmadığı sürece, cinsel tacizi gerçekleşmesini önlemek imkansızdır. Cinsel taciz, genellikle başta sözde dostane meslektaş teklifler ya da bir flört ile başladığı ve mağdur tarafından açık bir şekilde görünmemesi sebebiyle, kasıtsız temas imajı vermektedir. Cinsel taciz ne kadar uzun süre içerisinde farkına varılırsa, o kadar olaya müdahale etmek zor olacaktır. Bu genç mağdurları gerçekte ağırlaştırılmış taciz olaylarını bile "normal" olarak tanımlarken, daha yaşlı mağdurlar sahip oldukları kişisel olgunlukları ve yaşam deneyimleri nedeniyle bu durumun bir saldırı olduğunu daha çabuk idrak etmedir. Olayların gizli kalmasının bir başka nedeni de özellikle genç mağdurların, yaşadıkları sorun ile ilgili somut bir desteği alacağını düşünmemeleridir. Cinsel taciz mağdurlarının çoğu, suçlulara karşı mücadelelerinde başarılı olmak için doğru desteği alamayacaklarına inanmaktadır.

Her ne kadar devlet, iş yerinde cinsel şiddet ile ilgili çok fazla destek hizmeti sunsa bile, en büyük sorun, mağdurların çoğunun doğru desteği nerede bulabileceğini bilmemesidir.

İSPANYA

İspanya'da cinsel taciz, kişinin onurunu ihlal etme ve korkutucu, aşağılayıcı veya rahatsız edici bir ortam yaratması amacıyla, bir kişinin cinsiyeti temelinde yapılan her türlü davranış olarak kabul edilmektedir (Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

İspanya Anayasası, tüm bireylerin saygınlığını korumak adına, dokunulmazlık haklarını, kişiliğin serbest gelişimine dair tüm yasalara saygı gösterilmesini ve başkalarının haklarına saygı duyulmasını (madde 10.1) esas kabul etmektedir. 1995'te cinsiyet ilgili ayrımcılığı önlemek ve düzenleyici ortamı yaratmak adına, kabul edilen İşyerinde Risk Önleme Kanunu (madde 14), 31/1995, işyerinde çalışanların cinsel tacizden korunması ile ilgili önlemleri almaktadır. Sonrasında ise, 62/2003 sayılı Kanun, ırk, din, cinsiyet ve cinsel yönelim temelinde eşitlik sağlamak adına ve bu konularda ayrımcılık yapılmamasına ilişkin cinsel tacizi ayrıntılı bir şekilde ele almaktadır. Düzenleyici çerçeveyi daha da geliştirmek ve anayasal haklara etkili bir şekilde uymak için İspanya hükümeti, kadın ve erkekleri eşitliği için 22.03.2007 tarihinde 3 sayılı bir Yasa çıkarmıştır. Bu yasa, cinsel tacizi tanımlayarak ve cinsiyet temelinde gelişen her türlü eylemi açıkça yasaklayarak, konu ile ilgili büyük bir adım atmıştır (Madde 7, 8, 48 ve 62).

İspanya Anayasası'nın 40.2. Maddesi kamu idarelerine işyerinde sağlık ve güvenliği sağlama görevi ile ilgili gerekli yetkiyi vermiştir. Tüm bu pozitif gelişmelere rağmen, İspanya'da mesleki risklerin önlenmesi adına işçilerin sağlığını korumak için bir politika geliştirilmeye ihtiyaç duyulmaktadır ve bu

önleme planı cinsel tacizin ve cinsiyete dayalı her türlü eylemin önlenmesini içermelidir. Bu nedenle, bu planların geliştirilme sorumluluğu, çalışanların yasal temsilcisi ve planın tasarlanmasından sorumlu olan kişilerin katkısı eşliğinde kendi bilgisine getirilen herhangi bir şikayeti araştırmanın gerekliliğinden sorumlu olan şirketlere aittir.

2011 yılında, şirketlerin yalnızca %6'sının işyerinde şiddeti ve cinsel tacizi önlemek için özel önlemler aldığı tahmin edilmekte olup; bu şirketlerin sadece %14'ü ilgili psikososyal risklerle ilgili değerlendirmeler sunmuşlardır. İşyerinde yürütülen birçok uygulama örneği de vardır, bunlardan bazıları: Galiçya Profesyonel Birliği tarafından başlatılan bir girişimdir (Bu girişimin amacı, işyerinde cinsel tacizi önlemek ve diğer şirketlerde mağdur olan kişileri korumaktır);

Personelin profesyonel pratiğini yönlendirmeyi amaçlayan, sağlıklı bir çalışma ortamı sağlayan, cinsiyete dayalı herhangi bir cinsel taciz durumundan arındırılmış, sağlıklı bir çalışma ortamı garanti etmek adına İyi Davranış Kuralları içeren Endesa şirketi bununla ilgili en iyi örneklerdendir;

Bunun yanı sıra, İspanyol Silahlı Kuvvetleri, cinsel tacizi tanımladıkları, yönetim biriminin bunu denetleme adına gerekli sorumluluğu aldığını belirttikleri ve tüm çalışanların eşit muamele görmesini güvence altına alan İyi Uygulama El Kitabını hazırlamıştır. Silahlı Kuvvetlerde cinsel tacizin erken saptanması için bir takım önleyici tedbirler de alınmıştır.

CCOO Sendikası, işyerinde cinsel tacizin açık bir şekilde tanımlandığı bir rehber oluşturarak, konu ile ilgili yasal çerçeveyi belirlemiştir. Avrupa Birliği'nin benimsemiş olduğu kurallardan yola çıkarak, İspanya'da işyerindeki davranışlar ve cinsel şiddet ile mücadele konusunda çeşitli eylem önerileri getirilmiştir. İşyerinde benimsenmesi gereken davranışların izlenmesi ve konu ile ilgili farkındalığı artırma faaliyetlerin sonuçları şu şekildedir;

Son zamanlarda, cinsel tacizin görünürlüğü konusunda ilerleme kaydedilmiştir. Bu konunun fenomen haline gelmesini sağlayacak, sadece yerel veya bölgesel düzeyde değil, ulusal ve Avrupa düzeyinde de yürütülen çok çeşitli düzenlemeler vardır.

Bu yasa, şirketlerdeki cinsel taciz konusunda bir eylem protokolü uygulanmasını öngörmesine rağmen, devlet bu konuda bir kontrol sahibi olmayıp ve birçok işyeri de buna uymamaktadır. Şirketlerin kamu kurumlarından konu için tavsiye alması ile ilgili ortam hazır olmasına rağmen, çalışanlara yönelik eğitimler verilmediği takdirde, bu çaba yetersiz kalacaktır.

Durumun çözülemez olduğuna dair bakış açısı, klişeleşmiş bir saldırgan ve mağdur figürü oluşturulmasına yol açmaktadır; bu da elde edilmek istenilen etkinin oluşmamasına yol açmaktadır.

İşgücü piyasasındaki güvensizlik de, cinsel şiddetin önlenmesini ve cinsel şiddet sonrasında atılması gereken adımları zorlaştırmaktadır.

Konu ile medyanın büyük sorumluluğu olmasında rağmen, kendisine bildirilen davaları takip etmemektedir. Yeterli önlemlerin alınması, mağdurla ilk anda temasta olan adalet ve güvenlik personelinin daha fazla eğitilmesini de öngörmektedir.

Her türlü feminist hareket, kadına yönelik şiddet durumlarını görünür hale getirmeye oldukça yardımcı olmuştur ve özellikle #MeToo gibi kampanyalar dayanışma ve toplumdaki farkındalığın artırılmasını kolaylaştırmıştır.

BULGARİSTAN

Diğer ülkelerde olduğu üzere Bulgaristan yasası da, cinsel tacizi açıkça bir ayrımcılık şekli olarak kabul etmekte ve yasaklamaktadır. AB'nin cinsel taciz tanımı, Bulgaristan'daki Ayrımcılığa Karşı Koruma Yasasında tam olarak kabul görmektedir. Genel olarak cinsel taciz, ülkenin ceza kanununa dahil değildir. Ancak, Ayrımcılığa Karşı Koruma Kanunu, cinsel tacizi bir tür ayrımcılık türü olarak tanımlamak adına kullanılmaktadır. Bu yasa, tacizi “4. Maddede, 1. paragrafta atıfta bulunulan gerekçelerle, kişinin onurunu ihlal etme ve onur kırma amacı etkisine sahip fiziksel, sözlü her türlü istenmeyen davranış olarak tanımlamaktadır. Bu davranışlar mağdur kişide utanç verici veya çevreye karşı korku içeren tutum veya söylemlere yol açmaktadır.

Ayrımcılığa Karşı Koruma Yasası'nda cinsel taciz açıkça yasaktır. LPFD'nin 5. maddesine göre cinsel taciz ayrımcılık olarak tanımlanırken, bu tanım AB gereklilikleri ile uyumludur.

Bununla birlikte, pratik uygulamada hala boşluklar vardır. Bu boşluklar, süreçlerdeki gecikme ve AB standartlarına tam olarak uymayacak şekilde, ayrımcılıktan korunma komisyonunun öngördüğü ve mahkemeler tarafından talep edilen ispat külfetinin gerekliliğidir. Bulgaristan'da konu ile ilgili iyi uygulamalar hakkında yeterli bilgi bulunmamaktadır.

İşyerinde cinsel tacizin önlenmesi, Bulgaristan'da mevcut bir uygulamadır. Sorun, işverenlerin, adli makamların ve gözlemcilerin (mağdurun iş arkadaşları, akrabalar ve tanıdıklar) sorunu çok ciddiye almaması ve sözlü, psikolojik ve fiziksel şiddeti zararsız ve normal olarak algılamasıdır. Ekonomik geçiş ve artan istihdam güvensizliği koşullarında, kadınlar daha da savunmasız olarak tanımlanmaktadır.

Kadınlar, Ayrımcılıkla Mücadele Yasasında belirtilen haklarını korumak ile ilgili yasal hükümleri bilmemekte ve uygulamamaktadır. Bulgaristan'daki birçok kadın işyerinde bir dizi engelle karşı karşıyadır. Ülkedeki var olan işsizliğin orantısız yükünü taşımaktadır- kadınlar ilk işten atılan ve en son işe alınanlar grubudur. Bununla ilgili olarak toplumunda cinsiyet rolleri ile ilgili eski ve kalıplaşmış klişelerinden dolayı kadınlar istihdam hayatında önemsiz olarak kabul edilmektedir.

LİTVANYA

Litvanya Cumhuriyeti Kadın ve Erkekleri için Fırsat Eşitliği Kanunu'nda “Cinsel taciz, istenmeyen, hakaret içeren ve cinsel istismara dayalı her türlü sözlü, yazılı veya fiziksel davranış” olarak kabul edilmektedir. Bu davranışlar kişi için onuru kırıcı olmakla birlikte, korkutucu, düşmanca, küçük düşürücü veya rahatsız edici bir ortam yaratmaktadır.

Litvanya'da cinsel tacizle ilgili en temel yasa, Kadınlar ve Erkekler için Fırsat Eşitliği Kanunu'dur. Litvanya Parlamentosu, 1 Aralık 1998 tarihinde Litvanya Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Yasası'nı kabul etmiştir. Bu yasa 1 Mart 1999'da yürürlüğe girmiştir. Eşit Muamele Kanunu yürürlüğe girdiğinde, işçilerle ilgili şikayetleri dinleyen kişinin unvanının başına Fırsat Eşitliği sağlayan anlamı da eklenmiştir. “Kadınlar ve erkekler için fırsat eşitliği politikasının uygulanması ve genel koordinasyonundan sorumlu olan ulusal organ, Sosyal Güvenlik ve Çalışma Bakanlığı bünyesinde Kadın ve Erkek Eşitliği Birimidir. Bu birim, 1997 yılında kurulmuş ve eskiden Cinsiyet Eşitliği Birimi olarak bilinmektedir. Ayrıca, bakanlıkların en az bir temsilcisini bünyesinde bulunduran Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşit Fırsatlar Komisyonu, cinsiyet eşitliğini teşvik etme ve temsil ettikleri bölümde

cinsiyetin yaygınlaşmasını sağlama görevine sahiptir. Kadın ve Erkek Eşitliği Anabilim Dalı, Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun Bakanlar Kurulu Sekreteryası olarak hizmet vermektedir.

Litvanya'daki iyi uygulamalara örnek olarak yürütülen etkinlikler ve bazı üniversiteler şu şekildedir: Kaunas Teknoloji Üniversitesi; Šiauliai Üniversitesi, Litvanya İşletme Üniversitesi Uygulamalı Bilimler; Panevėsys Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Vilnius Üniversitesi; Litvanya Sağlık Bilimleri Üniversitesi bu üniversitelerden bazılarıdır.

Genel olarak, Litvanya'da cinsel taciz sorununa detaylı bir bakış açısı olmasına rağmen son zamanlarda buna daha fazla dikkat edilmektedir. Cinsel taciz vakaları bazı yasa değişikliklerine ve yeni kurallara yol açmıştır. Örneğin, işyerinde “MeToo” hareketi ve işyerinde cinsel taciz vakalarına ek olarak, fırsat eşitliği yasalarında yapılan çeşitli değişiklikler (2017 yılında işveren ile ilgili yasa) (Fırsat Eşitliği ve Kadına Yönelik Eşit Fırsatlar Yasası) olmuştur. Kamu görevlisinden, serbest meslek sahibi kişilere kadar bu konuya verilmesi gerekenden daha fazla özen gösterilmeli ve bu konu daha kapsamlı yasalarla koruma altına alınmalıdır. Ayrıca bir eğitim kurumu, öğrencilerini veya işyeri de çalışanlarını cinsel tacizden korumakla sorumlu olduğu gerçeği unutulmamalıdır. Ayrıca, bu raporda verilen iyi uygulama örneklerinden Litvanya'daki çoğu eğitim kurumunun politikalarında cinsel taciz önleme kurallarını benimsediği açıkça görülmektedir. Bu nedenle, Litvanya'da bu problemi çözmeye yönelik çabaların olduğu aşikardır.

Bununla birlikte, sorununu karmaşık olduğu durumlar, bazı durumlarda cinsel tacizi kanıtlama zorluğu ve bazı mağdurların taciz hakkında yüksek sesle konuşmaktan çekindiği durumlara da rastlanmaktadır. Bu konuda ise öngörülen sorunun daha çok farkında olmak ve tacizi rapor etmektir. Bunun yanında, kurumlardaki sorumlu kişilerin daha etkin eğitim alması ve işyerinde cinsel taciz konusu ile ilgili çalışanlara yönelik eğitim programı da öngörülen adımlardandır.

TURKEY

Türkiye yasasında cinsel taciz, cinsiyet ayrımcılığı olarak kabul edilmektedir. Mevzuatta kısa bir tanım bulunmamasına rağmen, İstanbul Sözleşmesindeki hükümler üzerinden cinsel taciz konusunun ele alınması veya yorumlanması mümkündür. İstanbul Sözleşmesi (Avrupa Konseyi, kadına yönelik şiddet önleme ve mücadeleye ilişkin Sözleşme), cinsel taciz “bireye yönelik cinsel nitelikteki herhangi bir istenmeyen sözlü, sözsüz veya fiziksel davranış” olarak tanımlanmaktadır. Bu davranış ve eylem, mağdur kimsenin kendine olan saygısının azalmasına ve onun için korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya rahatsız edici bir ortam yaratmaktadır.

Türkiye, 11 Mayıs 2011 tarihinde, “Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesi ve Aile İçi Şiddet ile Mücadele Sözleşmesini” (İstanbul Sözleşmesi) imzalayan ve onaylayan ilk ülkelerden biridir. İstanbul Konvansiyonu, kadına yönelik şiddete (cinsel taciz dahil olmak üzere) yönelik ilk sözleşme olarak, Avrupa'da insan hakları üzerinde önemli bir rol oynamaktadır. Sözleşme 1 Ağustos 2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Yönelik Şiddetle Mücadeleye Dayanan Kanun 20 Mayıs 2010 tarihinde ise tamamen yürürlüğe konulmuştur. Bu yasa, sözleşmenin oluşturulması sırasında kabul edilen sorumluluklara odaklanmaktadır. 6284 sayılı Kanunun ulusal çaptaki etkinliği ve uygulanması Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından takip edilmektedir. 2016-2020 Kadınlarına Yönelik Şiddet ve Tacizle Mücadele Ulusal Eylem Planı, 31 farklı ana faaliyet içeren 5 temel hedefe dayanmaktadır:

- ◇Konu ile ilgili Yasama düzenlemeleri oluşturmak,
- ◇Toplumda gerekli farkındalığın yaratılması;
- ◇ Koruyucu ve önleyici hizmetler sağlamak ve şiddet mağdurlarını güçlendirmek;
- ◇Konuya yönelik sağlık hizmetlerinin düzenlenmek ve uygulanmak;
- ◇Kurumlar ve politika yapıcılar arasında işbirliği sağlamaktır.

Türkiye'de iyi uygulamalara örnekler: Aile İçi Şiddetin Önlenmesi Projesi ve Kadınların Daha İyi Şekilde İstihdam Edilmesine Yönelik Projesi örnek olarak gösterilebilir.

SONUÇ

Sonuç olarak, cinsel taciz dünya çapında görülen yaygın bir sorundur. İnsan haklarına müdahalede bulunarak; bunu yaşayanlar sıklıkla, birçok fiziksel ve psikolojik etkilere maruz kalmaktadır, bu etkiler ise bireylerin istihdam ve eğitim ortamlarında hak ettikleri yerlere ulaşmalarını engellemektedir.

Kadınlara yönelik cinsel tacize çözüm bulma süreci AB ülkelerindeki tüm toplumlar için öncelikli bir konu olup, Türkiye'de de bu soruna çözüm bulma süreci de sivil ve kamu kurumlarının dikkat etmesi gereken bir konu başlığıdır.

Partners

Frauen im Brennpunkt – Austria



Gender Alternative Foundation – Bulgaria



Magenta Consultoria S.L.U. – Spain



Samsun Aile ve Sosyal Politikalar II Müdürlüğü – Turkey



Social Innovation Fund – Lithuania

