

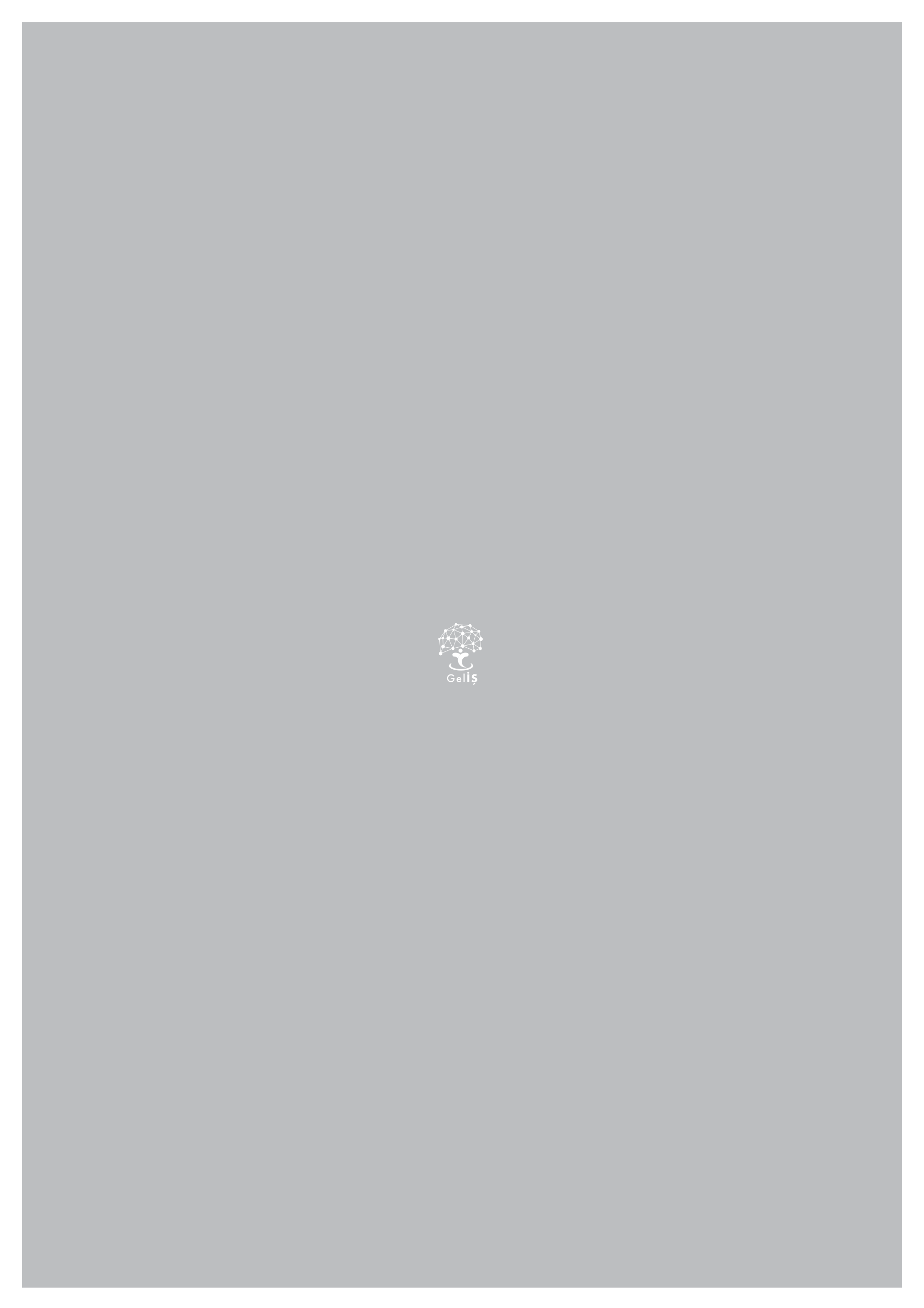
**CİNSİYET EŞİTLİĞİ ODAĞINDA GELECEĞİN İNSANA YAKIŞIR İŞLERİ YAKLAŞIMININ DESTEKLENMESİ İÇİN TEKNİK YARDIM  
  
  
  
(TREESP1.3. FoW/P-01)**

**TÜRKİYE**

**KATEGORİ 3: BİLİMSEL VE TEKNİK ÇALIŞMALAR**

**MÜDAHALE 10: CİNSİYET EŞİTLİĞİ ODAĞINDA MOBBİNG ŞİKAYETLERİ**

**YÖNETİCİ ÖZETİ RAPORU**

****

İçindekiler

* [YÖNETİCİ ÖZETİ 6](#_Toc143678550)
* [1. GİRİŞ VE ARAŞTIRMANIN ARKA PLANI 7](#_Toc143678551)

[1.1 Amaç 7](#_Toc143678552)

[1.2 Kapsam 7](#_Toc143678553)

[1.3 Çalışmanın Gerçekleştirilmesi 7](#_Toc143678554)

[1.4 Bağlam ve Odak 7](#_Toc143678555)

* [2. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ VE YAKLAŞIM 8](#_Toc143678556)

[2.1 Metodoloji 8](#_Toc143678557)

[2.1.2 Masabaşı Araştırması (Ek 1) 8](#_Toc143678558)

[2.1.3 Masabaşı Araştırma Raporunun Yapısı 8](#_Toc143678559)

[ii) Avrupa ülkelerinde mobbing ve işle ilgili şiddete ilişkin mevzuat: 8](#_Toc143678560)

[iii) Avrupa'daki Politika ve Yaklaşımlar; 9](#_Toc143678561)

[iv) Mobbing ile ilgili Türkiye'deki Mevzuat ve Mevcut Şikâyet Mekanizmaları. 9](#_Toc143678562)

[2.1.4 Masabaşı Araştırmasının Başlıca Sonuçları 9](#_Toc143678563)

[2.1.4.1 Avrupa Psiko-sosyal Risk Yönetimi Çerçevesi (PRIMA-EF) (2000) 9](#_Toc143678564)

[2.1.4.2 ILO'nun İşyerinde Mobbing/Şiddetle Mücadele Stratejileri 9](#_Toc143678565)

[2.1.4.3 Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) 9](#_Toc143678566)

[2.1.5 Masabaşı Araştırmasında Kullanılan Kaynaklar 9](#_Toc143678567)

[2.2 Nitel Araştırma (Ek 2) 9](#_Toc143678568)

[2.2.1 Paydaş Görüşmeleri 10](#_Toc143678569)

[2.2.1.2 Paydaş Görüşmelerinden Elde Edilen Temel Bulgular 10](#_Toc143678570)

[2.2.2 Kök Sebep Analizi (Ek 1'de (Masa Başı Araştırması) verilmektedir) 11](#_Toc143678571)

[2.2.2.1 Genel Bakış 11](#_Toc143678572)

[2.2.2.2 Ön KSA'dan Bir Örnek 12](#_Toc143678573)

[2.2.2.3 Kullanım 12](#_Toc143678574)

[2.3 Ön Çalıştay (Ek 3) 12](#_Toc143678575)

[2.3.1 Çalıştay Yapısı 12](#_Toc143678576)

[2.3.2 Ana Bulguların Özeti 13](#_Toc143678577)

[2.3.2.1 Grup 1: Kurumlar arası İş Birliği ve Veri Paylaşımı 13](#_Toc143678578)

[3.2.2.2 Grup 2: Mobbing Algısı 13](#_Toc143678579)

[3.2.2.3 Grup 3: Göstergeler 14](#_Toc143678580)

[2.4 Saha Çalışması (Ek 4) 15](#_Toc143678581)

[2.4.1 Metodoloji 15](#_Toc143678582)

[2.4.2 Soruların Odağı 15](#_Toc143678583)

[2.4.3 Veri Analizi 16](#_Toc143678584)

[2.5 Sonuç Çalıştayı (Ek 5) 16](#_Toc143678585)

[2.5.1 Çalıştay Yapısı 16](#_Toc143678586)

[2.5.2 Temel Bulguların Özeti 16](#_Toc143678587)

* [3. ÖNERİLER 16](#_Toc143678588)

[3.1 Mevzuat 16](#_Toc143678589)

[3.2 Veri Toplama 19](#_Toc143678590)

[3.3 Farkındalık Artırma 20](#_Toc143678591)

[3.4 Kurumlar Arası İşbirliği ve Koordinasyon Mekanizmaları 21](#_Toc143678592)

* [4.SONUÇ 22](#_Toc143678593)
* [5. KAYNAKÇA 23](#_Toc143678594)

[5.1 Masa Başı Araştırmasında İncelenen Kaynaklar 23](#_Toc143678595)

[5.2 Başvurulan Ek Referanslar 24](#_Toc143678596)

KISALTMALAR

|  |  |
| --- | --- |
| **Kısaltmalar** | **Açılımı** |
| AB | Avrupa Birliği |
| CİMER | Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi |
| DSÖ | Dünya Sağlık Örgütü |
| HAK-IS | Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu |
| ILO | Uluslararası Çalışma Örgütü |
| TDE | Teknik Destek Ekibi |
| TİHEK | Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu |
| ÇSGB | Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı |
| KSA | Kök Sebep Analizi |

# YÖNETİCİ ÖZETİ

Cinsiyet Eşitliği Odağında Mobbing Şikayetleri Raporu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) Çalışma Genel Müdürlüğü İstihdam Politikaları Daire Başkanlığı tarafından Türkiye ve uluslararası bağlamda mobbing (psikolojik taciz) sorununun incelenmesi ve Türkiye'deki iş hayatında görülme sıklığının azaltılmasına yönelik öneriler geliştirilmesi için oluşturulmuştur. Rapor, Avrupa Birliği (AB) tarafından finanse edilen "Cinsiyet Eşitliği Odağında Geleceğin İnsana Yakışır İşleri Yaklaşımının Desteklenmesi için Teknik Yardım" projesi kapsamında çalışan Teknik Destek Ekibi (TDE) tarafından hazırlanmıştır.

Mobbing; kültür, yaş, sektör, cinsiyet ve statü farkı gözetmeksizin herkesin başına gelebilecek, işyerinde gerilime ve çatışmalı bir iklime yol açan, çalışma verimini olumsuz yönde etkileyen, bireysel, örgütsel ve toplumsal sonuçları ağır olan ve bu nedenle mücadele edilmesi gereken temel bir işyeri sorunudur. Bahse konu rapor, mobbing sorununu hem Türkiye'deki hem de uluslararası alandaki politika ve mevzuat bağlamında inceleyen zengin nitel ve nicel veri ve paydaş kurumların ve işveren/işçilerin gözünden sahada yaşanan duruma ilişkin algıları içermektedir.

Rapordaki bilgiler aşağıdaki kaynaklardan yararlanılarak hazırlanmıştır.[[1]](#footnote-1)

* Uluslararası ve Türkiye'deki yaklaşımlara ilişkin detaylı masabaşı araştırması;
* Mobbing konularıyla doğrudan ilgili olan kurumlarla yapılandırılmış görüşmeler;
* Kamu ve üçüncü sektörden 57 temsilcinin mobbing politikalarının nasıl iyileştirilebileceğine ilişkin görüşlerini belirttikleri bir ön çalıştay;
* Yarı yapılandırılmış görüşme yönergeleri kullanılarak gerçekleştirilen 130'dan fazla kişiyi içeren saha çalışması;
* Kamu ve üçüncü sektörden 103 temsilcinin taslak önerilere ilişkin geri bildirim sağladığı Sonuç Çalıştayı

Rapor çıktıları, 4 temel kategori altında 17 kanıta dayalı önerinin geliştirilmesi için dikkatlice analiz edilmiş ve işlenmiştir:

* Mevzuat Değişiklikleri;
* İyileştirilmiş Veri Toplama;
* Artırılmış Farkındalık Yaratma;
* Sorumlu Kurumlar Arasında İyileştirilmiş İş Birliği ve Koordinasyon Mekanizmaları.

Rapor kapsamında yürütülmüş olan çalışmaların sonucunda iki belirgin sonuç ortaya çıkmıştır. Bunlardan birincisi, "mobbing" kavramının tam olarak anlaşılmıyor olması (bu durum sadece Türkiye'ye özgü bir olgu değildir, bu konu hakkındaki belirsizlik diğer ülkelerdeki mevzuatlarda da devam etmektedir), ikincisi ise Türkiye'deki veri toplama sisteminin uyumlu ve tutarlı olmaması. "Eğer ölçemezseniz, yönetemezsiniz" ifadesi bu kapsamda özellikle önemlidir. 'Mobbing' kavramı daha net bir şekilde tanımlanmadıkça ve veri toplama daha tutarlı hale gelmedikçe, mobbing sorununun devam etmesi muhtemeldir. Bu raporda belirtilmiş olan önerilerin Türkiye'deki politika yapıcılara durumu düzeltme yolunda ilerleme kaydetmeleri için yardımcı olması amaçlanmaktadır.

# 1. GİRİŞ VE ARAŞTIRMANIN ARKA PLANI

## 1.1 Amaç

Raporun ve özetinin sunulduğu araştırmanın temel amacı; Türkiye'deki politika yapıcılara ülkedeki iş yaşamında karşılaşılan mobbing sorunuyla mücadele edebilmek amacıyla mevcut politika ve mevzuatta değişikler yapılmasına imkan sağlayabilecek bilgi ve kanıt sağlamaktır.

## 1.2 Kapsam

Araştırmanın kapsamı, halihazırda mobbing şikâyetleriyle ilgili bilgi toplamakla sorumlu olanlar da dahil olmak üzere Türkiye'de konu ile görev yapan kurumları içermektedir. Bununla birlikte, Türkiye'deki işveren ve çalışanlarla mobbing kavramına ilişkin anlayışları ve işyerinde mobbinge ilişkin deneyimler hakkında 100 adet yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiştir.

## 1.3 Çalışmanın Gerçekleştirilmesi

Rapor, ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü İstihdam Politikaları Daire Başkanlığı tarafından Türkiye ve uluslararası bağlamda mobbing sorununun incelenmesi ve Türkiye'deki iş hayatında görülme sıklığının azaltılmasına yönelik öneriler geliştirilmesi için oluşturulmuştur. Rapor, AB tarafından finanse edilen "Cinsiyet Eşitliği Odağında Geleceğin İnsana Yakışır İşleri Yaklaşımının Desteklenmesi için Teknik Yardım" projesi ekibi tarafından hazırlanmıştır.

Projenin Teknik Destek Ekibi, saha çalışmasının yürütülmesi ve önerilerin ve bu raporun geliştirilmesine katkı sağlaması için bir araştırma uzmanıyla (Ahmet Gül) iletişime geçmiştir. 2022 yılı Nisan ayında başlayıp 2023 yılının Ağustos ayında tamamlanan bu çalışma için toplamda 105 uzman günü tahsis edilmiştir.

## 1.4 Bağlam ve Odak

Cinsiyet Eşitliği Odağında Geleceğin İnsana Yakışır İşleri Yaklaşımının Desteklenmesi için Teknik Yardım Projesi kapsamında gerçekleştirilen araştırmanın odak noktasıaşağıda belirtilmektedir.

*Mobbing vakalarına ilişkin istatistikleri ve veri toplama yöntemlerini iyileştirmek amacıyla ÇSGB’nin yanı sıra* Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER*), Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu* *tarafından alınan resmi şikâyet ve itirazlarının insana yakışır çalışma kültürünün daha iyi anlaşılması ve uygulanması için derlendiği bir masa başı çalışması hazırlanmıştır. İlgili politikaların geliştirilmesi için sektör, yaş, cinsiyet, taciz, süresi, fiziksel ve psikolojik sonuçları gibi ilgili faktörlerin belirlenmesi sağlanmıştır.*

*Konu araştırması için üç kurumun kayıtlarının incelemesi, üç sorumlu kurumun yetkilileriyle görüşmeler, masa başı çalışması ve işveren/çalışanlarla indikatif olarak 100 yüz yüze görüşme (Ankara'da) gerçekleştirilmiştir.*

*Araştırma sonuçlarının analizini içeren bir öneri raporu Türkçe özeti ile birlikte İngilizce hazırlanmış ve ilgili mevzuat ve/veya politikaların geliştirilmesinde kullanılacaktır. Raporda mobbing ve sözde mobbinge maruz kalan kişilerin il, cinsiyet, sektör, yaş ve unvan çeşitliliğine yer verilmiştir.*

# 2. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ VE YAKLAŞIM

## 2.1 Metodoloji

Araştırma uzmanı ile birlikte proje teknik destek ekibi, "cinsiyet eşitliği odağında mobbing şikâyetleri" konusu ile ilgili 5 düzeyde araştırma yürütmüştür.

* Uluslararası ve Türkiye'deki yaklaşımlara ilişkin detaylı masabaşı araştırması
* Temel Neden Analizi ile birlikte mobbing konularıyla doğrudan ilgili olan kurumlarla yapılandırılmış görüşmeleri içeren nitel araştırma
* Kamu ve üçüncü sektörden 57 temsilcinin mobbing politikalarının nasıl iyileştirilebileceğine ilişkin görüşlerini belirttikleri bir ön araştırma paydaş çalıştayı
* Ankara'da bulunan işveren ve çalışanlarla 100 yüz yüze görüşmeleri içeren nicel araştırma
* Kamu ve üçüncü sektörden 103 temsilcinin taslak önerilere ilişkin geri bildirim sağladığı Sonuç Çalıştayı
* Veri analizi

Bu unsurlar aşağıda ilgili alt bölümlerde özetlenmektedir. Her bölüm, raporun sonucunu oluşturan 17 kanıta dayalı öneriyi destekleyen gerekli bilgileri içeren ek olarak sunulmakta ve detaylı raporlarla desteklenmektedir.

### 2.1.2 Masabaşı Araştırması (Ek 1)

Masabaşı araştırması, Nisan-Haziran 2021 döneminde gerçekleştirilmiştir. Resmi internet siteleri ve araştırma raporları dikkatle incelenerek aşağıdaki alanlar ele alınmış ve farklı ülkelerin kendi mobbing vakalarıyla başa çıkma yollarını açıklamak amacıyla çeşitli AB üye ülkelerinden vaka çalışmaları sunulmuştur.[[2]](#footnote-2)

### 2.1.3 Masabaşı Araştırma Raporunun Yapısı

Masabaşı araştırma raporu aşağıdaki ana başlıkları içermektedir:

1. Mobbing vakalarıyla ilgili olan mevcut yasal çerçeve ve politikalar;

## Avrupa ülkelerinde mobbing ve işle ilgili şiddete ilişkin mevzuat:

* Avrupa ve Uluslararası Kuruluşların Mobbing/İşle İlgili Şiddeti Azaltma Yaklaşımı;
* Avrupa Psiko-sosyal Risk Yönetimi Çerçevesi (PRIMA-EF);
* Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün İşyerinde Mobbing/Şiddetle Mücadele Stratejileri;
* İşyerinde Psikolojik Taciz Konusunda Farkındalığın Artırılması - Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)

## Avrupa'daki Politika ve Yaklaşımlar;

## Mobbing ile ilgili Türkiye'deki Mevzuat ve Mevcut Şikâyet Mekanizmaları.

### 2.1.4 Masabaşı Araştırmasının Başlıca Sonuçları

### 2.1.4.1 Avrupa Psiko-sosyal Risk Yönetimi Çerçevesi (PRIMA-EF) (2000)

* AB ülkelerinde ve kuruluşlarında zorbalık/mobbingin tanınması ve buna yönelik farkındalığın teşvik edilmesi elzemdir;
* İş yerinde gerçekleşen zorbalık/mobbingin çalışma ortamına ilişkin bir sorun olarak görülmelidir; ve buna ilişkin önleme ve azaltma çalışmaları riskin azaltılmasına odaklanmalıdır;
* Zorbalığın önlenmesi ve mücadelesine yönelik net ve uygulanabilir prosedürleri içeren zorbalık/mobbing karşıtı politikalar ve davranış kuralları geliştirilmelidir;
* Mobbing/zorbalığın önlenmesi için yönetim müdahaleleri elzemdir;
* Bir zorbalık/mobbing vakası yaşandığında, bu durum hemen irdelenmesi ve taraflar arasında çözüme ulaştırılmalıdır.

### 2.1.4.2 ILO'nun İşyerinde Mobbing/Şiddetle Mücadele Stratejileri

* 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesinin onaylanmasının ardından ILO, çalışmanın nerede ve nasıl gerçekleştiğine (iletişim, seyahat ve işe gidip gelme gibi etkinlikler de dahil olmak üzere) ilişkin tanımını ihtiyari olarak genişletmiş ve aile içi şiddetin etkilerini dikkate alınmaktadır;
* ILO'nun 206 sayılı Tavsiye Kararı, her türlü şiddeti önleyerek tüm çalışanların haysiyeti ve değerini göz önünde bulunduracak yeni politika ve uygulamaların şekillendirilmesine yardımcı olabilecek tek tip bir asgari standartlar seti oluşturmaktadır.

### 2.1.4.3 Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)

* İşverenler, yönetici ve personeli bilgilendirmek için yöntemler benimsemelidir;
* Taciz (mobbing) başladıktan sonra önerilen yöntemler şunları içermektedir:
  + Güven duyulan bir kişi (confidant/e)
  + Arabulucu
* Çalışanların kendi sağlıklarını ve onurlarını kazanmalarına yardımcı olacak önlemler alınmalıdır.
* Sağlık üzerindeki etkilerinin erken tespiti her düzeydeki (bireysel, aile, sosyal çevre) sonuçların azalmasına yardımcı olabilir.
* Farklı durumlarda mobbinge maruz kalmış olan kişileri bir araya getiren bilinçlendirme grupları oluşturulması önemlidir.

### 2.1.5 Masabaşı Araştırmasında Kullanılan Kaynaklar

Raporun 5. bölümünde verilmiş olan kaynakçaya bakınız.

## 2.2 Nitel Araştırma (Ek 2)

Teknik Destek Ekibi, Aralık 2021-Şubat 2022 döneminde ilgili paydaş kurumlarla çeşitli görüşmeler düzenlemiştir. Bu toplantılara ilişkin özet bilgi içeren toplantı notu Ek 2'de sunulmuştur.

### 2.2.1 Paydaş Görüşmeleri

Aşağıda belirtilmiş olan kurumlarla 6 derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir:

* Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER)
* ÇSGB Basın ve Halka İlişkiler Müşavirliği;
* Kamu Denetçiliği Kurumu;
* Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu;
* ÇSGB-Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı;
* Adalet Bakanlığı.

Buna ek olarak, Aralık 2021 döneminde 5 kurumla görüşmeler gerçekleştirilmiştir:

* Kamu Denetçiliği Kurumu,
* Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER)
* ÇSGB Basın ve Halka İlişkiler Müşavirliği;
* ÇSGB Basın ve Halka İlişkiler Müşavirliği;
* Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu.

Tüm müdahaleler aşağıdaki konulara odaklanmıştır:

* Mobbingin tanımı ve ilgili mevzuat;
* Mevcut şikâyet mekanizmaları;
* Veri toplama ve bilgi paylaşımı;
* Mobbing ile mücadele konusunda farkındalık ve eğitim faaliyetleri;
* Kamu kurumları ve STK'lar ile işbirliği;
* Altta yatan nedenler ve cinsiyet ile ilişkisi;
* Mobbing ile mücadelede alınacak önlemler ve tavsiyeler gibi konular paydaş görüşmelerinde odaklanılan alanlar olmuştur.

### 2.2.1.2 Paydaş Görüşmelerinden Elde Edilen Temel Bulgular

* Mobbingin tanımına ilişkin mutabık kalınmış ortak bir anlayışın olmaması;
* Tutarlı veri toplama mekanizmalarının eksikliği (her sorumlu kurum kendi verisini toplamakta ancak kurumlar arasında ortak bir veri tabanı ve veri paylaşımı bulunmamaktadır. Bu durum mobbing ile mücadele konusunda kanıta dayalı politikaların geliştirilmesine engel olmaktadır);
* Paydaş görüşmelerinde; bağımsız bir “Mobbing Kurulu” oluşturulması gündeme getirilmiştir.   
  Bu konuyla ilgili olarak, her ne kadar başvurular farklı kurum/kuruluş ve farklı mekanizmalar aracılığıyla (CİMER, ALO 170 vb.) yapılıyor olsa da başvurular, özellikle bir mobbing vakası olmasa dahi genel olarak hak ihlalleri ve ayrımcılık kapsamında TİHEK’e gitmekte ve başvurular, bu kurullarca değerlendirilmektedir. Bu nedenle, TİHEK bu amaca yönelik oluşturulmuş bir kurum olduğu için Bağımsız Mobbing Kurulu gibi ayrı bir yapının oluşturulması halihazırda var olan kurumların yetki alanında girmek anlamına gelmesi mümkündür. Buna ek olarak, başvuruların farklı kurumlar ve kanallar aracılığıyla yapılması karmaşaya yol açabilmekte ve bu durum mücadele politikalarının geliştirilmesine de engel olabilmektedir. Dolayısıyla düzenlemeler bu kurum kapsamında yapılabilir. Örneğin; bu kurum bünyesinde bir Mobbing Şubesi kurulabilir ve başvuruların bu tek kuruma yapılması şeklinde bir düzenleme yapılabilir;
* Cinsiyet, yaş, sektör ve benzer parametrelere göre ayrıştırılmış veri bulunmamakta, farklı mekanizmalar (ALO 170) aracılığıyla yapılmış olan başvurular ve araştırmalar temelinde cinsiyet, sektör gibi parametrelere göre ayrıştırılmış veri bulunmaktadır. Sorun, veri olmaması veya verilerin kırılıma göre verilmemesi değil, ülke çapında toplulaştırılmış bir veri tabanının olmamasıdır.
* Mobbing davranışları ve önlenmesine yönelik yöntemler konusunda kamuoyunda, işverenlerde ve kurumlarda farkındalık artırmaya yönelik farkındalık ve eğitim faaliyetleri konusunda eksiklik bulunmaktadır. 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi sonrasında ÇSGB bünyesinde kurulan Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu başta olmak üzere birçok kurum ve kuruluş bu konuda farkındalık artırma ve eğitim faaliyetleri gerçekleştirmiş ve ülke genelinde mobbing konusunda farkındalık düzeyi önemli ölçüde artırılmıştır. Bu nedenle, farkındalık artırma ve eğitim faaliyetleri artırılmalıdır.

### 2.2.2 Kök Sebep Analizi (Ek 1'de (Masa Başı Araştırması) verilmektedir)

### 2.2.2.1 Genel Bakış

Kök Sebep Analizi (KSA), insanların bir sorunun neden meydana geldiği sorusunu yanıtlamasına yardımcı olan popüler ve sıklıkla kullanılan bir tekniktir. Söz konusu analizde; sorunun birincil nedenini bulmak için 3 Adımlı bir yaklaşım kullanılarak, bir sorunun kaynağı tespit edilmeye çalışılır. Bu 3 adım şunlardır:

1. Ne olduğunun belirlenmesi,
2. Neden olduğunun belirlenmesi,
3. Tekrar meydana gelme olasılığını azaltmak için ne yapılması gerektiğinin belirlenmesi.

KSA, sistemlerin ve olayların birbiriyle ilişkili olduğunu varsaymaktadır. Bir alanda gerçekleşen bir eylem başka bir alanda gerçekleşeni tetikler ve bu durum böyle devam eder. Gerçekleşen eylemleri takip ederek sorunun nerede başladığını ve mevcut durumda karşılaşılan semptoma nasıl dönüştüğü bulunabilir.

Analizde genel olarak üç temel sebep çeşidi bulunmaktadır:

* Fiziksel veya Yapısal sebepler - Somut, maddi unsurların bir şekilde işlevsiz hale gelmesi (örneğin; bir arabanın frenlerinin tutmaması).
* İnsan kaynaklı sebepler - Birinin hata yapması veya yapılması gereken bir şeyi yapmaması. İnsan kaynaklı nedenler genellikle fiziksel sonuçlar doğurmaktadır (örneğin; kimse fren hidrolik yağını doldurmamıştır bu da frenlerin tutmamasıyla sonuçlanmıştır).
* Organizasyonel sebepler - Bireylerin karar verme aşamasında veya işlerini yapmak için kullandıkları bir sistem, süreç veya politikanın sorunlu olması (örneğin; hiç kimsenin arabanın bakımından sorumlu olmaması veya herkesin başka bir kişinin fren yağını doldurduğunu düşünmesi). KSA bu üç sebebin hepsini değerlendirmektedir. Olumsuz etkilerin örüntülerinin incelenmesini, sistemde görünür olmayan sorunları bulunmasını ve soruna katkıda bulunan belirli eylemleri keşfedilmesini içermektedir. Bu durum, KSA'nın genellikle birden fazla sebebi ortaya çıkarması anlamına gelmektedir.

### 2.2.2.2 Ön KSA'dan Bir Örnek

Aşağıda, masabaşı araştırması (Ek 1) kapsamında gerçekleştirilmiş olan detaylı bir ön KSA'dan alınmış bir örnek yer almaktadır:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Ne oldu?** | **Neden oldu?** | | |
|  | **Fiziksel/Yapısal** | **İnsan/Toplum Kaynaklı** | **Organizasyonel** |
| Sözlü taciz, hakaretlere maruz kalmak, birbirlerine bağıran erkekler/kadınlar. |  | * Bazı topluluklarda hayata karşı daha agresif bir yaklaşımın kabul görmesi. | * İşyerlerinde uygun davranış standartlarına ilişkin politikaların eksikliği. |

### 2.2.2.3 Kullanım

KSA yaklaşımı çoğu toplantı, görüşme ve tartışmalarda benimsenmektedir.

## 2.3 Ön Çalıştay (Ek 3)

### 2.3.1 Çalıştay Yapısı

10 Mart 2022 tarihinde çevrimiçi olarak “Mobbing Şikâyetlerine İlişkin Bir Ön Çalıştay” düzenlenmiştir. Çalıştaya kamu ve özel sektörden 57 paydaş katılım sağlamıştır.[[3]](#footnote-3)

Çalıştay, bir gün olarak ve iki oturum şeklinde gerçekleştirilmiştir. Sabah oturumu, ÇSGB, Teknik Destek Ekibi ve teknik destek ekibi uzmanlarının, mobbing konusunda daha sonra gerçekleştirilecek olan paydaş tartışmaları için Türkiye ve uluslararası bir bağlam oluşturmayı amaçlayan bir dizi sunumundan oluşmuştur, öğleden sonraki oturum ise 3 'ara odada' gerçekleştirilen paydaş tartışmalarına odaklanmış ve her odada gündem doğrultusunda belirli bir konu tartışılmıştır. Her odadan toplanan geri bildirimler, son kapanış oturumundan hemen önce iletilmiştir.

Öğleden sonra gerçekleştirilen oturumda, katılımcılar Türkiye'deki mobbing politikalarına ilişkin 3 farklı konuyu tartışmak için 3 gruba ayrılmışlardır:

* Grup 1: Kurumlararası işbirliği ve veri paylaşımı
* Grup 2: Mobbing Algısı
* Grup 3: Göstergeler

Her grup odaklanılacak soruları yönelten ve görüşmeler sırasında notlar alan bir uzman tarafından yönetilmiştir.

### 2.3.2 Ana Bulguların Özeti

### 2.3.2.1 Grup 1: Kurumlar arası İş Birliği ve Veri Paylaşımı

1. Mobbing, bireysel ve toplumsal düzeyde pek çok ekonomik, sosyal ve psikolojik sonuçları olan çok önemli bir olgudur. Bu nedenle, ağır yaptırımlarla birlikte Ceza Kanunu kapsamına alınabilir.
2. 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi için bir etki analizi yapılmasına ihtiyaç vardır. Genelge, işverenler tarafından yerine getirilmesi gereken önemli görevler öngörmekte ve etki analizi, işverenlerin bugüne kadar bu görevleri yerine getirip getirmediğini belirtmelidir.
3. Mobbing konusuna özel mevzuat hazırlanmasına ihtiyaç vardır. Koruyucu, önleyici ve yaptırım içeren hükümlerin mevcut yasalara eklenmesi daha uygun olabilir.
4. Veri toplama ve paylaşımı mobbing ile etkili mücadele için elzem bir araçtır. Bu nedenle, mobbing ile ilgili sektörel verinin dikkatli bir şekilde analiz edilmesiyle sektörel önlemler alınabilir. Mobbing verisini sektör, işletme, il, bölge, cinsiyet, yaş vb. ayrımında sunmak için bir mobbing haritalama çalışması geliştirilebilir. Bu veri mobbingin önlenmesine ilişkin politika ve programları etkileyecektir.
5. ILO'nun 190 sayılı sözleşmesi mobbingin önlenmesi için önemli bir araç olduğu ve bu nedenle imzalanması önerilmektedir.
6. Kadınlar, cinsiyet eşitsizlikleri de dâhil olmak üzere birçok konu nedeniyle mobbing vakalarını bildirmekten kaçınabilmektedir. Bu nedenle, kadınların şikâyet mekanizmaların olan erişimleri artırılabilir ve özel araç ve programlarla desteklenebilirler.
7. Şikâyet mekanizmaları, yaptırımlar ve mobbing ile mücadele yöntemlerine ilişkin kamuoyu farkındalığını artırmak için farkındalık artıcı ve bilgilendirici programlar düzenlenebilir.
8. İşyerlerinde düzenli aralıklarla (her üç veya beş yılda bir) eğitim seminerleri düzenlenebilir.
9. STK'lar tarafından üretilmiş ve kendi internet sayfalarından ulaşılabilecek pek çok yayın ve rapor bulunmaktadır. Bu raporlar hem kamu kurumları hem de halk ile paylaşılabilir.

### 3.2.2.2 Grup 2: Mobbing Algısı

1. Psikolojik tacizin (Mobbing) tanımı yapılırken, sadece "bir kişiye" değil, "birden fazla kişiye" yöneltilebileceği ifade edilebilir. Unsurları arasında "maksat", "sistematik şekilde uygulanması" ve "sıklığı" yer alabilir. Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu tarafından 2014 yılında yapılan tanım bu unsurları içermektedir. İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından, başka kişi veya kişilere yönelik olarak gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, etkisiz hale getirme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur veya mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlardır.
2. Mobbingin ne olduğuna dair doğru tanımlar ve unsurlar ile insanların farkındalığı artırılabilir. Mobbing soyut bir olgudur ve insanların şikâyet ettiği konunun kişinin karakterinden mi, anlaşmazlıktan mı yoksa gerçekten mobbingden mi kaynaklandığını ayırt etmek gerekmektedir. ALO 170'e yapılan şikâyetlerin çoğunda şikâyetçilerin mobbingi kendilerinin tanımladığı ve aslında mobbing olmayan konularda şikâyetçi oldukları tespit edilmiştir.
3. Katılımcılar, mobbing şikâyetlerinin kadınlardan çok erkekler tarafından yapıldığını belirtmiştir. Ancak araştırmalar, kadınların cinsiyet eşitsizliği nedeniyle psikolojik tacize maruz kaldıklarını göstermektedir. Kadınların şikâyetlerini bildirmemelerinin nedeni kültürel, ekonomik ve sosyal nedenlerden kaynaklanabilmektedir. Şikâyet sürecinde ve veri toplamada mahremiyet ve gizlilik önemlidir.
4. Çoğu durumda üst düzey yöneticiler kendi astlarına karşı mobbing davranışı sergileyebilmektedir. Ancak bunun tam tersi olan ve kıdemsiz bir çalışanın üst düzey bir yöneticinin otoritesini sarsmaya çalıştığı durumlar da gerçekleşebilmektedir. Bu durum da mobbing kavramı altında değerlendirilebilir.
5. Normlar hiyerarşisine uygun olarak, ayrı bir kanun ve ana kuralların belirlenmesi, ardından da uygulamalara yönelik sektörel veya mesleki bazda idari düzenlemelerin yapılması ihtiyacı bulunmaktadır.
6. İşyerlerinin çalışanlarına yönelik şeffaf düzenlemeler yapabileceği ve bir komisyon oluşturabileceği, bu komisyonda sendika temsilcilerinin de yer alabileceği vurgulanmıştır.
7. Mobbingin bireysel, toplumsal ve ekonomik düzeyde çeşitli etkileri bulunmaktadır. Bireysel düzeyde, mobbinge maruz kalan kişinin sağlığı ve refahı etkilenebilmektedir. Toplum düzeyinde, aile olumsuz etkilenir ve toplumsal huzursuzluk yaşanabilir. Verimlilik azalır ve bu durum beraberinde ekonomik sonuçları getirebilir.
8. Veri analizinin standartlaştırılması gerekmektedir. Veri analizi sektörlerden ziyade meslekler temelinde yapılabilir. Veri analizinde grupların en aza indirilmesi daha güvenilir sonuçlar sağlayabilir. Mobbing vakalarının en yaygın olduğu eğitim ve sağlık sektörleri başta olmak üzere kamu ve özel sektörler incelenebilir.
9. Mobbing, bir veya birkaç çalışana daha fazla iş yükü verilmesi şeklinde de kendini gösterebilmektedir. Buna ek olarak, mobbing vakalarının performans ve verimlilik baskısının yüksek olduğu sektörlerde (bankacılık gibi) daha yaygın şekilde gerçekleştirdiği belirtilmiştir.
10. Cinsiyet rolleri de mobbing vakaları yaratabilmektedir. Bir kadın, bakım işleri ve ev içi sorumlulukları nedeniyle işyerinde bulunamayabilir, bu da üst düzey yöneticiler ve iş arkadaşları tarafından psikolojik baskı yaratılmasına ve kadınlar için kariyerin tehlikeye düşmesine neden olmaktadır.
11. İş müfettişleri, İş Kanunu'nun 5. Maddesi kapsamında işyerlerine yaptırım uygulamaktadır. Ancak bu yaptırım caydırıcı olmayıp (2022 yılı için kişi başı 397 TL), daha caydırıcı yaptırımlara ihtiyaç vardır.
12. COVID 19 pandemisi sırasında İş Kanunu’nun Geçici 10. maddesi temelinde işçilere mobbing uygulandığı, süresiz ücretsiz izin verildiği ve bu durumun işverenler tarafından suistimal edildiği, bazı işçilerin kasıtlı olarak işsiz bırakıldığı, bunun da ciddi psikolojik ve ekonomik zararları olduğu ifade edilmiştir.

### 3.2.2.3 Grup 3: Göstergeler

1. Hazırlanacak kayıt formunun demografik özellikler, sektör ve iş kollarına göre farklılaştırılabileceği önerilmiştir.
2. İşyerindeki deneyimlerini örneklerle açıklayabilecekleri sorularla ölçüm yapılması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. (İş yerinde yetersiz hissettirildiniz mi?)
3. Ülkedeki mobbing vakalarını ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirmek için Türkiye'deki normlar kullanılabilir.
4. İşlerin koordine edilmesi için bir çatı kuruluşa ihtiyaç olabilir. Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu, işyerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik ülke genelinde politikaların belirlenmesine katkı sağlamak, eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini koordine etmek, ihtiyaç duyulan konularda araştırma ve incelemeler yapmak, rapor, rehber ve bilgilendirici dokümanlar hazırlamak ve kamuoyunda farkındalık artırmak amacıyla çalışmalar yürütmektedir. Bu nedenle Başbakanlık Genelgesi uyarınca mobbing çalışmalarının koordinasyonunu sağlayacak kurum olarak oluşturulmuştur. Mobbingin önlenmesine yönelik ülke çapında politikaların belirlenmesi ve bu konuda yapılacak çalışmaların koordine edilmesi amacıyla Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulunun verimliliği artırılabilir.
5. Ortak bir kayıt veri tabanı üzerinden standart bir form aracılığıyla bireysel başvuruların alınması önemlidir. Daha sonrasında bu başvurular gruplandırılabilir ve böylece mobbing vakaları ayrıştırılabilir.
6. Barolar Birliği paydaşlar arasında yer alabilir.
7. Yukarıdaki öneriye benzer şekilde, iyi uygulamalar ödüllendirilebilir.
8. Mevcut yasalara daha fazla koruyucu ve önleyici olan ve yaptırım içeren hükümler eklenebilir.
9. Mevzuat ve politikaların mobbing vakalarının engellenmesi üzerindeki etkisinin belirlenmesi için etki analizi yapılması elzemdir.
10. Mobbing vakalarını il, ilçe, cinsiyet, yaş, sektör, iş kolu (vb.) ayrımında harita üzerinde gösterecek bir 'Mobbing Haritalama' çalışması geliştirilebilir.
11. Geçerlik ve güvenirliği sağlanarak Türkiye'deki normlara uygun bir mobbing ölçme aracı geliştirilebilir.

## 2.4 Saha Çalışması (Ek 4)

### 2.4.1 Metodoloji

Saha çalışması, önceden hazırlanmış ve 2022 yılı Aralık ayında Ankara'da pilot çalışması yapılmış olan 45 soruluk (sorular Ek 4'te sunulmuş olan Saha Çalışması Raporunun ekinde verilmiştir) yarı yapılandırılmış anketler (işveren ve çalışanlara yönelik) temelinde gerçekleştirilmiştir. Saha çalışması, 2022 yılı Mart ayında Ankara'da gerçekleştirilmiştir. İmalat ve hizmet sektörlerinden 109 çalışan ve 36 işveren ile yarı yapılandırılmış anketler kullanılarak yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Anketler dağıtılmadan önce, katılımcılara çalışmanın gizlilik ve çalışmanın prosedürü hakkında kısa bir açıklama yapılmış ve anonim kalma garantisi verilmiştir. Her katılımcı için görüşmeler ortalama olarak 20-25 dakika sürmüştür.

### 2.4.2 Soruların Odağı

İşverenler ve çalışanlara uygulanan sorular benzer içeriğe sahiptir ve aşağıda belirtilmiş olan başlıkları ele almaktadır:

* Demografik bilgi,
* İşyerinde Mobbingin Tanımı ve Mobbinge İlişkin Algı;
* İşyerinde Cinsiyete Göre Algılanan Görev Dağılımı;
* Cinsiyete göre işyerinde maruz kalınan mobbing düzeyi;
* İşyerinde Mobbingin Algılanan Nedenleri;
* Mobbing Davranışına Tepki;
* İşverenler/Çalışanlar Arasında Mobbing Davranışına Maruz Kalma.

### 2.4.3 Veri Analizi

Cevaplardan elde edilen veriler SPSS paket programı kullanılarak detaylı şekilde analiz edilmiştir. Örneklemin görece küçük olması nedeniyle, veri analizi betimleyici analizle (yani frekans dağılımı ve özet istatistikler (ortalama, standart sapma veya oran)) sınırlı tutulmuştur. Sosyo-demografik ve proje değişkenlerinin etkisini değerlendirmek için tabakalı analizler yapılmıştır (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi). Yüksek orana sahip olan cevaplar daha sonrasında raporda tartışılmıştır.[[4]](#footnote-4)

## 2.5 Sonuç Çalıştayı (Ek 5)

### 2.5.1 Çalıştay Yapısı

Mobbing Şikâyetlerine İlişkin Sonuç Çalıştayı 7 Haziran 2022 tarihinde hibrit formatta gerçekleştirilmiştir. Kamu ve üçüncü sektörden 103 kişi (78 çevrimiçi ve 25 yüz yüze) katılım göstermiştir.[[5]](#footnote-5)

Bir günlük çalıştay, saha çalışması metodolojisinin ana hatlarıyla anlatılmasına ve teknik destek ekibi tarafından raporun önceki bölümlerinde belirtilmiş olan unsurlar temelinde hazırlanmış olan ana (taslak) önerilerin sunulmasına odaklanmıştır. Katılımcılar, bu önerilere ilişkin yorumlarını belirtmiş, önerileri değerlendirmiş ve katılımcıların görüşleri, nihai önerilerin oluşturulması sırasında göz önünde bulundurulmuştur.[[6]](#footnote-6) (

### 2.5.2 Temel Bulguların Özeti

Üçüncü bölümde listelenmiş olan bütün önerilerde Sonuç Çalıştayında belirtilmiş olan görüşler dikkate alınmıştır. Özet olarak, katılımcılar tarafından, asıl taslak önerilerde büyük değişiklikler yapılmasını gerektirmeyecek çok az sayıda öneri belirtilmiştir.

# 3. ÖNERİLER

Bu öneriler, Masabaşı Araştırması, paydaş görüşmeleri, Ön Çalıştay/Sonuç Çalıştayı ve saha çalışması kapsamında gerçekleştirilmiş olan yüz yüze görüşmelerden oluşan nicel ve nitel bilgilere dayanmaktadır.

## 3.1 Mevzuat

İşyerinde mobbing kavramının tanımı hala net olmamakla birlikte işyerindeki psikolojik taciz şikâyetlerinin ele alınmasında kafa karışıklığına yol açan bir anlaşma ve ortak anlayış eksikliği bulunmaktadır. Tanıma ilişkin tavsiye edilecek öneri, 190 sayılı ILO sözleşmesi ile uyumlu olabilecektir.

Bu öneriler, Türkiye'de mobbing özelinde bir mevzuatın bulunmadığını belirten Masabaşı Araştırması ile ilişkili bulunmaktadır. Bununla birlikte, mevcut mevzuatta gözden geçirilmiş olan hükümler, mobbing davalarının görülmesi için bir temel oluşturmaktadır:

* Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın temel hak ve özgürlüklerin niteliğini belirleyen 12. maddesinde "Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir" vurgusu yer almaktadır. Kişinin dokunulmazlığı, "herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip"tir vurgusunu yapan ve kişilerin maddi ve manevi varlığını düzenleyen 17. Madde ile güvence altına alınmaktadır;
* 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi ve md. 24/II ve 25/II, işverenleri iş sözleşmesi kapsamındaki çalışanları arasında eşitlik ilkesini uygulamakla yükümlü kılmaktadır;
* İşyerinde mobbing kavramı, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nda da düzenlenmiş olup, 417. madde işçinin işyerinde mobbinge karşı korunmasını amaçlamaktadır;
* Aşağıdaki kanunlarda da mobbinge ilişkin hükümler yer almaktadır: 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu;
* Benzer *hükümler 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi* Kanunu'nda da yer almaktadır;
* *Mobbing kavramı, Ulusal İstihdam Stratejisinin (2017-2023)*, "Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması" ana politika ekseninde ele almaktadır.

Masabaşı araştırmasında ayrıca, Türkiye'de 27 Eylül 2006 tarihli ve 5547 sayılı Kanun ile onaylanan 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 26. Maddesinde, çalışanların işyerinde cinsel taciz ve psikolojik tacize karşı korunmasının öngörüldüğü belirtilmektedir.

Türkiye'de mobbinge maruz kalındığında şikâyette bulunulabilecek önemli mekanizmalar şunlardır: Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER); ALO 170; idarenin eylem ve davranışları ile psikolojik tacize uğradığını iddia eden gerçek ve tüzel kişilerin herhangi bir harç ödemeden şikâyette bulunabilecekleri Kamu Denetçiliği Kurumu; ve son olarak kişiler, işyerlerinde yıldırma ve ayrımcılığa maruz kaldıklarını iddia ettikleri takdirde herhangi bir harç ödemeden Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na başvurulabilmektedir.

Sonuç olarak Türkiye'de mobbing kavramını doğrudan ele alan geniş kapsamlı bir mevzuat bulunmamaktadır. Bununla birlikte, yukarda bahsi geçen mevzuatın gözden geçirilmiş olan hükümleri, mobbing davalarının görülmesi için önemli bir dayanak oluşturmaktadır.

2021 yılı Aralık ayında ve 2022 yılı Nisan ayında gerçekleştirilmiş olan paydaş görüşmelerinde paydaşlar, mobbingin tanımı konusunda üzerinde anlaşılmış ve ortak bir anlayış eksikliği olduğunu belirtmişlerdir. Sonuç Çalıştayında, özellikle Grup 2'de (Mobbinge İlişkin Algının tartışıldığı grup) ortaya çıkan temel konular şunlardır: "Psikolojik Taciz (Mobbing) kavramı tanımlanırken bu davranışın sadece " bir kişiye" yönelik değil "birden fazla kişiye" yönelik gerçekleştirilebileceğinin belirtilmesi"; 'Niyet', 'sistematik şekilde uygulama' ve 'sıklık' kavramlarının unsurları arasında olabileceği; ve "Normlar hiyerarşisine uygun olarak ayrı bir kanun ve ana kuralların belirlenmesi, ardından sektörel veya mesleki bazda uygulamalara yönelik idari düzenlemelerin yapılması ihtiyacı".

Saha Çalışmasında katılımcılar, mobbingin temel özelliklerinin (işyerlerinde cinsiyete göre algılanan görev dağılımı ve işyerlerinde cinsiyete göre yaşanan mobbing düzeyi) belirlenmesine önemli katkılarda bulunmuşlardır. Bu katkılar da daha eksiksiz ve daha iyi bir tanımın geliştirilmesine yardımcı olabilir.

Mevzuata ilişkin **temel öneriler** şunlardır:

1. İşyerinde mobbingin tanımının aşağıdakiler göz önünde bulundurularak geliştirilmesi:

• İşyerinde mobbing teşkil eden davranış türleri (kamusal ve özel alanlar ile "çalışanın ücret aldığı, dinlenmek veya yemek için dışarı çıktığı veya lavabo, duş ve kıyafetlerini değiştirdiği alanlar" dâhil);

• işle ilgili yolculuk, seyahat, eğitim, etkinlik veya sosyal faaliyet;

• bilgi ve iletişim teknolojileri de dâhil olmak üzere iş ile ilgili iletişim yoluyla ortaya çıkan durumlar.

1. İşyerinde cinsiyete dayalı şiddet de dâhil olmak üzere mobbingin yasal olarak yasaklanması
2. Mobbing mağdurlarının etkili bir şekilde korunmasına yönelik tedbirlerin alınması amacıyla kurumlar arası işbirliği ve koordinasyonun geliştirilmesi.
3. Tacizin olmadığı bir çalışma ortamına ulaşmak için olası önleyici girişimler hakkında araştırma önerisi yapılması.
4. İşverenlerin, işletmelerinde tacizi önlemek için aşağıda belirtilenleri dikkate alan uygun kontrol adımları getirmeleri:

• İş sağlığı ile ilişkili psikolojik riskler ve güvenlik yönetimi;

• Bilgi ve eğitim ihtiyaçları ve temini

Sonuç Çalıştayı (Haziran 2022) sırasında paydaşların sağlamış olduğu yorumlar aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

* Mobbing ile Mücadele Derneğinin mobbingin önlenmesine yönelik yayınladığı bir bildirge bulunmaktadır. Dernek başkanı bu bildirgenin kamu ve özel sektördeki tüm işletmeler ve kurumlar tarafından imzalanması için harekete geçilmesi çağrısında bulunmuştur.
* TİHEK, 137.000 kişi ile mobbing şikâyetleri üzerine bir saha çalışması gerçekleştirmiştir. Bu çalışma Haziran 2022'de yapılmış olup, sonuçları TİHEK tarafından yayınlanacaktır. Bu rapor, Türkiye'deki mobbing olgusunun istatistiksel temsiliyeti olan bir resminin sunulması açısından önemi büyüktür.
* Konuya cinsiyet eşitliği açısından bakıldığında, kadınların ve erkeklerin mobbing sorununu farklı yönlerden ele aldıkları vurgulanmıştır. Hem mobbinge ilişkin algı ve tanımı hem de mobbing ile mücadele mekanizmaları kadınlar ve erkekler için oldukça farklılaşabilir. Bu nedenle, proje kapsamında gerçekleştirilmiş olan saha çalışması mobbinge yönelik cinsiyete duyarlı destek politikaları ve önleme mekanizmaları geliştirilmesi için son derece önemli girdiler sağlayacaktır. Mobbing mağdurları güçlendirici desteğe ihtiyaç duymakta ve bazı durumlarda kadınlar, mobbing davası açabilmek için maddi kaynaklardan yoksun olabilmektedir. Mobbing ile mücadele ederken kadınlar arasında adalete erişim önemli bir konudur.
* Paydaşlar, mobbing tanımının farklı şiddet ve mobbing türlerini içerecek şekilde gözden geçirilebileceğini belirtmiştir. Mobbing davranışı, psikolojik veya cinsel taciz şeklinde olabilmektedir.
* Uygun ve spesifik mevzuatın eksikliği konusu tekrar belirtilmiştir. ILO'nun 190 sayılı Sözleşmesi de mobbingin önlenmesinde, özellikle de mobbingin önlenmesinde cinsiyet eşitliğinin sağlanmasındaki değeri, önemi itibariyle vurgulanmıştır.
* Tanıma netlik kazandırmak için şu konuları kapsaması gereken daha fazla araştırma yapılmasına ihtiyaç vardır: göçmen işçiler ve kayıt dışı çalışma nedeniyle göçmen işçiler arasında yoğun şekilde mobbinge maruz kalma durumu; STK'lar, üniversiteler ve akademik kurumların saha çalışması yürütmek ve Türkiye'de mobbing ile ilgili mevcut literatüre katkıda bulunmak için teşvik edilmesi;
* Mobbingin önlenmesi hayati önem taşımakta ve maliyet olarak daha etkindir. Bu nedenle, kurumlarda ve işyerlerinde yoğun ve periyodik eğitim ve farkındalık artırma faaliyetleri yürütülmelidir. Mobbinge konusunda özel eğitim, resmi eğitim müfredatına dahil edilmelidir;
* Mobbing konusunda özel bir mevzuatın olmamasının yanı sıra, mevcut kanunun uygulanmasına ilişkin sorunlar da bulunmaktadır. Hâkimler, mobbing vakalarının cinsiyete duyarlı bir şekilde ele alınması konusunda eğitilmelidir. Ayrıca ispat yükü hak kaybına neden olmakta ve kadınlar davalarda mağdur edilmektedir. Hâlihazırdaki maddi yaptırımlar yeterli olmadığı için, mobbingle etkin mücadele için cezai yaptırımlara ihtiyaç duyulmaktadır.

## 3.2 Veri Toplama

Masabaşı Araştırma Raporunda (Ek 1), son 25 yılda işyerindeki mobbinge ilişkin literatürün geniş ölçüde arttığı görülmektedir. Mevcut derleme, mobbing mağdurlarının ve tanıklarının tanımlayıcı özelliklerini, ölçüm yöntemlerini ve yaygınlık çalışmalarını anlamak için bir fırsat sunmaktadır.

2021 yılı Aralık ayında ve 2022 yılı Nisan ayında ' gerçekleştirilen paydaş görüşmeleri sırasında, ulusal ve sektörel düzeyde mobbing konusunda ayrıştırılmış ve temsili verilere sahip olmak için etkili politikalar geliştirilmesi gerektiğine dikkat çekilmiştir. Sorumlu kurumlar, mobbing şikâyetlerinin kaydedilmesi için ortak bir veri tabanı oluşturmak üzere birlikte çalışabilir ve veriler Kişisel Verilerin Korunması Kanunu uyarınca ilgili kurumlar arasında paylaşılmalıdır. Bir haritalama çalışması, sektörlerden, bölgelerden ve işletmelerden elde edilen kanıtlarla politika ve programlara rehberlik sağlayabilir. Ayrıca mobbingin etkili bir şekilde ölçülmesi için net ve uygun göstergelerin seçilmesi ve düzenli aralıklarla izlenmesi gerektiği de belirtilmiştir. Standart ve geçerliği sağlanmış bir ölçek oluşturulabilir ve düzenli aralıklarla ulusal düzeyde uygulanabilir.

Ön Çalıştayda (Mart 2022) paydaşlar, mobbingin tanımı konusunda üzerinde uzlaşılmış ve ortak bir anlayış eksikliği olduğunu belirtmişlerdir. Buna göre;

* Tutarlı veri toplama mekanizmaları bulunmamaktadır (her sorumlu kurum kendi verisini toplamakta ancak kurumlar arasında ortak bir veri tabanı ve veri paylaşımı bulunmamaktadır ve bu durum mobbing ile mücadele konusunda kanıta dayalı politikaların geliştirilmesine engel olmaktadır);
* Bu olguya ilişkin farkındalık, kendine göre etiketleme yaklaşımına ilişkin yaygınlık oranlarını etkileyebilir. Yaygınlık oranlarındaki farklılıklar, olguyu incelemek için tek tip bir tanım, ölçüm yöntemleri ve operasyonel kriterler geliştirilerek azaltılabilir. Araştırmacılar, dünya genelinde işyerlerinde bu olguyu engellemek ve kontrol altına almak için etkili müdahale mekanizmaları geliştirmelidir.

Veri toplamaya ilişkin **temel öneriler** şunlardır:

1. Ulusal, bölgesel ve sektörel düzeyde karşılaştırılabilirlik sağlanması amacıyla işyerinde mobbing vakalarının kaydedilmesi için kabul edilmiş bir yöntem geliştirilmesi;
2. Mağdurların, tanıkların ve faillerin deneyimlerini ve motivasyonlarını daha derinlemesine olarak anlamak için daha fazla nicel ve nitel araştırma yapılması;
3. Cinsiyete duyarlı politikalar oluşturmak için cinsiyete göre ayrıştırılmış verinin sağlanması.

Sonuç Çalıştayı sırasında paydaşların sağlamış olduğu yorumlar aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

* Şikâyetler, suçlanan kişinin cinsiyetini içermelidir (formlarda yer almalıdır).
* Kamu kurum ve kuruluşları ulusal düzeyde ortak bir veri tabanı oluşturmak için işbirliği yapabilir. Bu veri tabanının oluşturulması, 2021/2 sayılı Genelge ile kurulan Psikoloik TacizleMücadele Kurulunun mobbingin önlenmesine yönelik yürüttüğü çalışmalara büyük katkı sağlayacaktır.
* 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi güncel gelişmeler ışığında güncellenmeli, yapısı ve etkinliği güçlendirilmelidir.

## 3.3 Farkındalık Artırma

2021 yılı Aralık ayında ve 2022 yılı Nisan ayında gerçekleştirilen görüşmeler, Ön Çalıştay sırasında paylaşılan öneriler ve Saha Çalışması sırasında bazı çalışan ve işverenlerin yanıtları ışığında, çalışanlar ve işverenler arasında farkındalık artırmak, mobbingin önlenmesi ve bununla mücadele etmek için önemli bir araçtır. Hem kamu hem de özel sektörde düzenli eğitim programları koordine edilebilir ve sosyal medya veya diğer iletişim araçları aracılığıyla bir farkındalık artırma kampanyası başlatılabilir.

Özellikle 2022 yılı Nisan ayında gerçekleştirilen görüşmelerde tüm paydaşlar, mobbingin unsurlarının ve işyerinde mobbinge neden olabilecek davranışların netleştirilmesi için çalışanlara ve yöneticilere verilecek kurum içi eğitim veya bilgilendirme seminerleri aracılığıyla farkındalık artırılması gerektiği konusunda hemfikir olmuştur. Mobbing konusundaki mevcut farkındalık düzeyinin istenen seviyede olmadığını ve tüm şirketlerin/sektörlerin çalışanları için yılda en az iki kez bu tür seminerler ve toplantılar düzenlemeyi düşünmeleri gerektiğini belirtmişlerdir.

Saha Çalışmasında, katılımcılar arasında mobbingin olumsuz etkileri konusunda ortak bir anlayış gözlemlenmiştir.

2022 yılı Nisan ayında gerçekleştirilen görüşmelerde, mobbinge maruz kalan çalışanlar arasında performans ve ruhsal refah düşüşü görülebileceği doğrulanmıştır. Sivil toplum kuruluşundan bir katılımcı, mobbingin bir tür meslek hastalığı olarak sınıflandırılmasının önemini vurgulanmaktadır.

Sonuç olarak, araştırmanın bütününden hareketle geliştirilen **temel öneriler** şunlardır:

1. Psikolojik taciz riski de dâhil olmak üzere güvenli ve risksiz bir çalışma ortamı sağlayacak şekilde işverenlerin yükümlülükleri konusunda farkındalık artırıcı faaliyetler yürütülmesi.
2. İşçi ve işveren sendikaları ile koordinasyonları içerisinde işyerinde mobbing olgusunu tespit etmek veya incelemek, bu durumları çözmeye yönelik önlemler hakkında kararlar almak, bilgi ve eğitim sunmak ve bu durumları önlemek için değişiklikler önermek için çalışanlarla bir istişare mekanizması oluşturulması.
3. Makul surette uygulanabilir, güvenli ve tacizin olmadığı çalışma sistemlerinin sağlanması ve sürdürülmesi (değer ve standartların belirlenmesi, etkili liderlik).
4. Çalışanlarla istişare içerisinde, kolayca erişilebilen ve tüm çalışanlara iletilecek, işyerinde mobbing sorunlarının şeffaf bir şekilde raporlanmasını teşvik eden bir işyeri taciz önleme politikasının geliştirilmesi.
5. İşyerinde mobbing riskini önleyecek daha fazla bilgi, talimat, eğitim ve kontrol mekanizması geliştirilmesi.
6. Çalışanların, işverenlerden gelen mobbing şikâyetleriyle derhal ilgilenmesi ve harekete geçmesi için mekanizmalar oluşturulması ve yöntemlerin belirlenmesi.
7. Bir işyeri mobbingi ihbarı veya şikâyeti yapılmadan önce, sırasında ve sonrasında belirgin koruma mekanizmaları geliştirilmesi.

## 3.4 Kurumlar Arası İşbirliği ve Koordinasyon Mekanizmaları

2021 yılı Aralık ayında ve 2022 yılı Nisan ayında gerçekleştirilen paydaş görüşmelerinden ve Ön Çalıştayın temel önerilerinden hareketle, mobbingle mücadele çalışmaları, Çalışma Genel Müdürlüğü bünyesinde kurulan Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulunun koordinasyonunda, çalışma hayatının tüm paydaşlarıyla işbirliği içinde etkin bir şekilde yürütülmelidir.

Paydaşların yorumları aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

* İşçi Sendikaları da mobbing ile mücadelede hayati bir role sahiptir. Konfederasyonlardan gelen katılımcılar, toplu iş sözleşmelerine mobbing hükümlerini dâhil etmeye başladıklarını belirtmişlerdir. Bu umut verici uygulama tüm sektörlerde yaygınlaştırılabilir.
* Son olarak, paydaşlar arasında işbirliği ve koordinasyon, mobbingin etkili bir şekilde önlenmesi ve mobbingle mücadele için iki temel araçtır. Bu nedenle, Sonuç Çalıştayı (7 Haziran 2022), tüm paydaşların farklı kuruluşların ve yapıların neler yaptığından haberdar olmalarını ve dolayısıyla birbirlerinden öğrenmelerini sağlamak için çok etkili ve başarılı bir platform olarak değerlendirilmiştir. Katılım gösteren paydaşların görüşüne göre, veri paylaşım protokolleri ile birlikte veri paylaşımı için benzer bir platform geliştirilebilir.

Bu konudaki **temel** önerilerşunlardır:

1. İlgili kurum ve kuruluşlar, sosyal taraflar, STK'lar ve üniversitelerin dâhil olduğu sosyal diyalog yoluyla işyerinde mobbinge ilişkin uygun işyeri standartlarının teşvik edilmesi.
2. Mobbing konusunda kurumlar arasında işbirliği için kalıcı alanlar oluşturulması ve sürdürülmesi.

# SONUÇ

Rapor ve eklerinde yer alan tüm bilgiler ışığında elde edilen sonuçlar aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

* Nitel analiz bulgularına göre, mobbingin ana nedenleri (Fiziksel/Yapısal, İnsani/Toplumsal ve Örgütsel), mobbingin tanımı üzerinde uzlaşılmış ve ortak bir anlayışın olmaması ve mevcut veri toplama mekanizmaları arasında çakışan alanlar bulunmaktadır. Katılımcılar arasında eğitim ve sağlık sektörlerinin mobbingin yaygın olduğu iki ana sektör olduğuna dair ortak bir algı da mevcuttur.
* Söz konusu konular saha çalışması sırasında araştırılmıştır. Çalışanlar, işyerindeki baskıcı ve yıldırıcı davranışları bir tür mobbing davranışı olarak yorumlamakta, ancak ilgili mevzuatta tanımlanan "sistematik ve tekrarlayan" mobbing davranışları fikrine ilişkin bilgi sahibi değillerdir. Bununla birlikte, çalışanın ruhsal sağlığını etkileyen hem fiziksel hem de sözlü her türlü saldırgan, tehditkâr ve baskıcı davranış mobbing davranışı olarak kabul edilmektedir. Çalışma, kadın katılımcıların % 13,4'ünün son 6 ay içinde haftada en az bir kez listelenen mobbing davranışlarından en az birine maruz kaldığını, erkek katılımcıların oranının ise % 3,6 olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, kadınlar ve erkekler arasındaki yaş dağılımına bakıldığında, işyerinde mobbinge maruz kaldığını belirten katılımcılar arasında bekâr kadınların ve 30-39 yaş grubunda bulunan kadınların çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir (sırasıyla % 64,3 ve % 68). Medeni durum ve yaş gruplarına göre kadın ve erkek katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.
* İşverenlerle yapılan yüz yüze görüşmelerden elde edilen bulguların analizine göre, işverenlerin kadınları sosyal açıdan dezavantajlı olduklarını görmesi ve katılımcıların çoğunluğunun (% 72,2) kültürel ve ataerkil önyargılar, kadınlara yüklenen yanlı bakım sorumlulukları ve iş-yaşam dengesinin olmaması nedeniyle kadınların iş hayatında dezavantajlı olduğuna inanılması, mobbing kavramının algılanmasında ilişkin çalışanlarla yapılan görüşmelerin bulgularıyla örtüşmektedir. Katılımcıların sadece % 27,8'i kadınları iş hayatında dezavantajlı bir grup olarak görmediklerini belirtmiştir.

# 5. KAYNAKÇA

## 5.1 Masa Başı Araştırmasında İncelenen Kaynaklar

* Akar, N. Y., Anafarta, N., ve Sarvan, F. (2011). Causes, dimensions and organizational consequences of mobbing: An empirical study. *Ege Academic Review*, *11*(1), 179-191.
* Baron, R. A., ve Neuman, J. H., 1996, ‘Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes’, Aggressive Behaviour, 22(3), s. 161–173
* Björkqvist, K., Österman, K., ve Hjelt-Bäck, M., 1994a, ‘Aggression among university employees’, Aggressive Behaviour, 20, s. 173–184.
* Björkqvist, K., Österman, K., ve Lagerspetz, K., 1994b, ‘Sex Differences in Covert Aggression among Adults’, Aggressive Behaviour, 20, s. 27–33.
* Brodsky, C., 1976, The harassed worker, Toronto, Ontario, Canada, Lexington Books, DC Health.
* Chappel, D., and Di Martino, V., 2000 ve 2006, Violence at Work, International Labour Office, Geneva.
* Di Martino, V., 2003, Relationship between work stress and workplace violence in the health sector, Geneva, ILO, ICN, WHO, PSI (http://www.icn.ch/SewWorkplace/ WPV\_HS\_StressViolence %20.pdf).
* Di Martino, V., Hoel, H., ve Cooper, C. L., 2003, Preventing violence and harassment in the workplace, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
* Einarsen, S., ve Skogstad, A., 1996, ‘Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organisations’, European Journal of Work and Organisational Psychology, 5, pp. 185–201.
* Ertürk, A., ve Cemaloğlu, N. (2014). Causes of mobbing behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *116*, 3669-3678.
* European Commission, Daphne II programme to combat violence against children, young people, and women (http://ec.europa.eu/justice\_home/).
* European Social Dialogue 2007, Framework agreement on harassment and violence at work (http://ec.europa.eu/employment\_social/news/2007/apr/harassment\_ violence\_at\_work\_en.pdf).
* Hoel, H., ve Cooper, C. L., 2000, Destructive Conflict and Bullying at Work, Manchester School of Management, University of Manchester Institute of Science and Technology (UMIST).
* İbiloğlu, A. O. (2020). Mobbing (psychological violence) in different aspects. *Psikiyatride Guncel Yaklasimlar*, *12*(3), 330-341.
* ILO (2013) Work-related violence and its integration into existing surveys, Geneve
* ILO 2016. Report of the Director-General: Fifth Supplementary Report: Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work, GB.328/ INS/17/5, Appendix I. (Geneva, ILO).
* ILO and UN Women (2019).
* Keashly, L., Trott, V., ve MacLean, L. M., 1994, ‘Abusive Behaviour in the Workplace: A preliminary investigation’, Violence and Victims 9 (4), s. 341–357.
* Leka, S., ve Cox, T., (eds), 2008, The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF, I-WHO Publications, Nottingham (http://www.prima-ef. org).
* Leka, S., Jain, A., Zwetsloot, G., Vartia, M., ve Pahkin, K., 2008, ‘Psychosocial risk management: The Importance and impact of policy level interventions’, in Leka, S., and Cow, T. (eds), The European Framework for Psychological Risk Management, PRIMA-EF, I-WHO Publications, Nottingham.
* Leymann, H., 1986, Workplace bullying — psychological terror at worklife, Lund, Studentlitteratur.
* Leymann, H., 1990, ‘Mobbing and psychological terror at workplace’, Violence and Victims, 5(2), s. 119–126.
* Leymann, H., 1996, ‘The content and development of mobbing at work’, Journal of Work and Organisational Psychology, 5(2), s. 165–184.
* O’Moore, A. M., Seigne, E., McGuire, L., ve Smith, M., 1998, ‘Victims of bullying at work in Ireland’, Journal of Occupational Health and Safety, Australia NZ, 14(6), s. 569–574.
* Serin, A. E., Balkan, M. O., ve Dogan, H. (2014). The Perception And Causes Of Mobbing: Turkey Example. *Journal of Business Economics and Finance*, *3*(1), 5-17.
* UN Women 2015. Combatting Online Violence Against Women & Girls: A Worldwide Wake-Up Call. (New York, United Nations Broadband Commission).
* Workplace Violence and Harassment: A European Picture, European Agency for Safety and Health Work
* Workplace Violence and Harassment: A European Picture. E u r o pe a n A g e n c y f o r Safety and health work
* World Health Organisation 2003, ‘Raising awareness of psychological harassment at work’, Protecting Workers’ Health Series, No 4 (http://www.who.int/entity/ occupational\_health/publications/en/pwh4e.pdf)
* Wynne, R., Clarkin, N., Cox, T., ve Griffiths, A., 1997, Guidance on the prevention of violence at work, Brussels, European Commission, DG-V, Ref. CE/VI-4/97
* Zapf, D., 1999, ‘Organisational, work group-related and personal causes of mobbing /bullying at work’, International Journal of Manpower, 20(1/2), s. 70–85.

**Linkler:**

* http:// [www.ento.co.uk/standards2/wrv/index.php](http://www.ento.co.uk/standards2/wrv/index.php)
* [http://www.inga-trauma-praevention.de](about:blank)
* [https://docs.euromedwomen.foundation/files/ermwf-documents/8273\_4.283.europeanparliamentresolutiononmeasurestopreventandcombatsexualharassment-2018.pdf](about:blank)
* [https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs](about:blank)
* [www.dignityatwork.org](about:blank)

## 5.2 Başvurulan Ek Referanslar

* Commission on equality of opportunity between men and women publications (2011) Psychological harassment at work, erişim adresi: <https://res.cloudinary.com/mobbing/images/v1636410268/kadin_erkek_firsat_esitligi_kom_6/kadin_erkek_firsat_esitligi_kom_6.pdf?_i=AA>
* İlgöz, Selda (2016), Kadın ve Mobbing, EMO Kadın Bülteni No 4.
* ILO 2016. Report of the Director-General: Fifth Supplementary Report: Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work, GB.328/ INS/17/5, Appendix I. (Geneva, ILO).
* Leka, S., ve Cox, T., (eds), 2008, The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF, I-WHO Publications, Nottingham (http://www.prima-ef. org).
* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü İstihdam Politikaları Daire Başkanlığı (2017) İş Yerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, erişim adresi: <https://www.csgb.gov.tr/media/1328/i%C5%9Fyerlerinde-psikolojik-taciz-mobbing-bilgilendirme-rehberi-2017.pdf>
* Supreme Court of Appeals General Assembly, E. 2015/9-461; K. 2017/127; T. 25.01.2017; 22nd Civil Chamber of the Supreme Court, E.2017/7875; K.2017/13057; T.01.06.2017; 9th Civil Chamber of the Supreme Court, E.2016/485; K.2016/16921; T.29.09.2016; Supreme Court of Appeals General Assembly, E. 2012/9-1925; K. 2013/1407; T. 25.09.2013; 9th Civil Chamber of the Supreme Court, E.2014/36660; K.2015/3283; T.26.2.2015.
* UN Women (2015). Combatting Online Violence Against Women & Girls: A Worldwide Wake-Up Call. (New York, United Nations Broadband Commission).
* UN Women-ILO, U. N. (2019). Handbook: Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work.
* World Health Organisation 2003, ‘Raising awareness of psychological harassment at work’, Protecting Workers’ Health Series, No 4 (http://www.who.int/entity/ occupational\_health/publications/en/pwh4e.pdf)

**Linkler:**

* COUNCIL DIRECTIVE 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services,erişim adresi: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0113:EN:HTML>
* Directive 2006/54/EC of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast): <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>
* Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC, erişim adresi: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0041>
* European Commission, Daphne II programme to combat violence against children, young people, and women (<http://ec.europa.eu/justice_home/>).
* European Parliament Resolution (2018): <https://docs.euromedwomen.foundation/files/ermwf-documents/8273_4.283.europeanparliamentresolutiononmeasurestopreventandcombatsexualharassment-2018.pdf>
* <https://www.mobbing.org.tr/>
* <https://www.mobbing.org.tr/tbmm-kadin-erkek-firsat-esitligi-komisyonu-mobbing-raporu/>
* 6701 sayılı kanun: <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2016/05/18/TIHEK.pdf>
* Prof. Dr. Pınar Tınaz (September 15, 2020) Mobbing ve Kadın, erişim adresi: <https://kockam.ku.edu.tr/mobbing-kadin-prof-dr-pinar-tinaz/>
* TürkiyeCumhuriyeti Genelge 2011/2, erişim adresi: <https://teftis.ktb.gov.tr/yazdir?1B02C3E0E37405E9723808ABB8645C1F>

Raporun Ekleri

Ek 1: Masabaşı Araştırma Raporu

Ek 2: Paydaş Görüşme Tutanakları

Ek 3: Ön Çalıştay Değerlendirme Raporu

Ek 4: Saha Çalışması Raporu;

Ek 5: Sonuç Çalıştayı Değerlendirme Raporu.

**FoW**

**Ağsutos 2023**



Bu yayın Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali desteği ile hazırlanmıştır. Bu yayının içeriğinden yalnızca WEglobal liderliğindeki WEglobal Italy, Archidata Srl, ve Federation of Trentina Cooperatives (FTC) ile oluşturulan konsorsiyum sorumludur ve hiçbir şekilde Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyetinin görüşlerini yansıtmamaktadır.

1. Söz konusu bilgilerin her bir öğesi bağımsız ekler olarak bu rapora eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-1)
2. Masabaşı Araştırma Raporunun tamamı Ek 1'de verilmektedir. [↑](#footnote-ref-2)
3. Çalıştaya ilişkin değerlendirme raporu Ek 3’te verilmektedir. [↑](#footnote-ref-3)
4. Analizin tamamı Ek 4'te verilmektedir. [↑](#footnote-ref-4)
5. Değerlendirme Raporu Ek 5'te verilmektedir [↑](#footnote-ref-5)
6. Nihai öneriler bu raporun üçünü bölümünde yer almaktadır. [↑](#footnote-ref-6)