



ULUSLARARASI  
KADIN VE HUKUK SEMPOZYUMU



TÜRKİYE  
BAROLAR BİRLİĞİ



GAZİ ÜNİVERSİTESİ  
HUKUK FAKÜLTESİ

# KADIN VE HUKUK

## ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSİYET AYRIMCILIĞI VE MOBBİNG

□

Ayrımcılık, kişinin bazı özellikleri nedeniyle olumsuz davranışların muhatabı olması veya birtakım menfaatlardan mahrum bırakılması anlamına gelmekle birlikte, çalışma hayatında en yaygın görülen türü, cinsiyet sebebiyle yapılan ayrımcılıktır. Ayrımcılık, iş sözleşmesinin yapılması sırasında, iş sözleşmesinin uygulanmasında ya da iş sözleşmesinin sona ermesinde karşımıza çıkabilir.

4857 sayılı İş Kanunu m. 4'e göre, iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

Bir diğer ayrımcılık türü ise, psikolojik taciz (mobbing)'dir. Psikolojik tacize ilişkin düzenleme ise, Türk Borçlar Kanunu'nda yer almaktadır. Kanununun 417. maddesine göre, "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür". Mobbing, ÇSGB'nin tanımına göre, işyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür.

İşyerinde eşit davranma ilkesine aykırılığın yaptırımını ise, yine İş Kanunu m. 4 uyarınca, işçinin dört aya kadar ücreti tutarında bir tazminatın ve işçinin ayrımcılık sebebiyle yoksun bırakıldığı haklarının ödenmesidir. Ayrıca cinsel veya psikolojik tacize uğrayan kadın işçinin iş sözleşmesini feshetme ve genel hükümler çerçevesinde tazminat talep etme hakkı da mevcuttur.

□