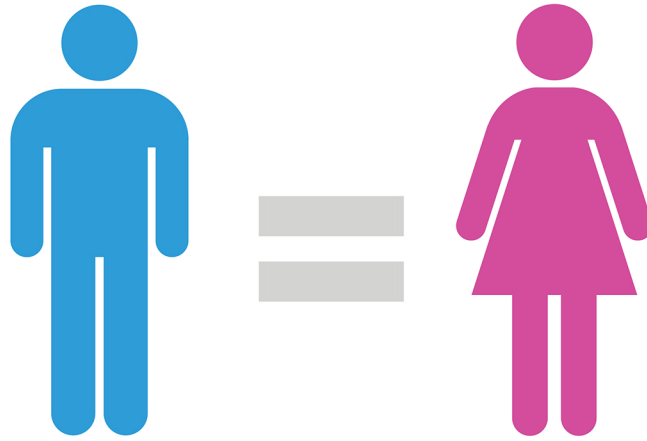




İSTANBUL AYDIN
ÜNİVERSİTESİ

YÜKSEKÖĞRETİMDE KADIN - ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ



Rapor

SUNUŞ	1
YÜKSEK ÖĞRETİMDE KADIN-ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ İZLEME VE DEĞERLENDİRME ULUSLARARASI ÖRNEKLERİ.....	3
KADIN-ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ GÖSTERGELERİ (KEFEG).....	5
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ'NİN MEVCUT ÇALIŞMALARI	6
İAÜ Cinsiyet Eşitliği, Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik Politikası.....	6
İAÜ Pozitif Psikoloji Temelli Çalışan Sadakati Modeli İnsan Kaynakları Politikası.....	6
İstanbul Aydın Üniversitesi Kadın-Erkek Öğrenci Sayıları.....	7
İstanbul Aydın Üniversitesi Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği geçmiş çalışmalarından örnekler	7
Şiddetsizlik 2021 Toplumsal Katkı Projesi.....	8
Kadın ve Aile Hukuku Konusundaki Çalışmalar ve Etkinlikler:.....	9
Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele İlçe Koordinasyon İzleme ve Değerlendirme Komisyonu ile Yapılan Çalışmalar:	10
İAÜ EYLEM PLANI HEDEFLERİ	10
1) Taciz Önleme ve İzleme Komisyonu Kurulması	10
2) Kadın Araştırmaları alanında Üniversite içinde, ulusal ve uluslararası proje başvurularının ve desteklenen projelerin artırılması.....	11
3) Şiddetsizlik 2021 Toplumsal Katkı Projesi Çalışmaları (İAÜ KAK-Şiddeti Birlikte Bitirelim- Anadolu Kültür Eğitim Vakfı)	11
EKLER.....	13
1) İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ POZİTİF PSİKOLOJİ TEMELLİ ÇALIŞAN SADAKATİ MODELİ (İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI)	13
2) 1982 TARİHLİ ANAYASAMIZDA KADIN- ERKEK EŞİTLİĞİ İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER.....	14
3) ÜLKEMİZDE UYGULANAN KADIN HAKLARI MEVZUATI	15
Uluslararası Metinler	15
Ulusal Metinler	16
Genelgeler.....	16
4) İŞ HUKUKU BAKIMINDAN.....	17
Üniversitede Çalışan Kadın İşçiler için Mevzuatımızdaki Düzenlemeler	17
5) VAKIF ÜNİVERSİTELERİ BAKIMINDAN DÜZENLEMELER	18
A.Kanunlar.....	18
B.Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri	19
C. Bakanlar Kurulu Kararları.....	19
D. Yönetmelikler.....	19
6) KADIN İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNİN ŞİDDETE, CİNSEL VE PSİKOLOJİK TACİZE KARŞI KORUNMASI BAKIMINDAN DÜZENLEMELER	20
Ceza Hukuku Bakımından Kadın İşçinin Korunması.....	21

SUNUŞ

İstanbul Aydın Üniversitesi, bir Dünya Üniversitesi olma hedefiyle çıktığı yükseköğretim yolculuğunda en üst seviyede başarılar için küresel gelişmeleri, çağın ve yükseköğretimin gelecek hedeflerini yakından takip etmekte ve uygulamaktadır.

Bu hedeflere doğru ilerlerken, personelin ve öğrencilerin bilgi ve görüşlerinden faydalanmakta, yaratıcı bir ortama katkıda bulunmak için kapsayıcı bakış açılarını değerlendirerek eğitim, öğretim ve araştırma alanlarda özellikle Kadın -Erkek fırsat eşitliğini son derece önemsemektedir.

Üniversitenin Stratejik Planı ve ilgili akademisyen ve araştırma merkezleri tarafından gerçekleştirilen faaliyetleri, Kadın- Erkek arasında eşitliği ve eşit fırsatlar ile ilerleyen bir sistem inşa edilmektedir.

İstanbul Aydın Üniversitesi geliştirdiği ve sürekli yenilediği ilgili politikalar ile aşağıda belirtilen başlıklarda Kadın- Erkek Fırsat Eşitliği sağlanarak ilerlenmesi konusunda çaba göstermekte ve kendini geliştirme kararını vermiştir.

Yükseköğretim Kurumlarında Kadın-Erkek Fırsat Eşitliğini sağlanması için:

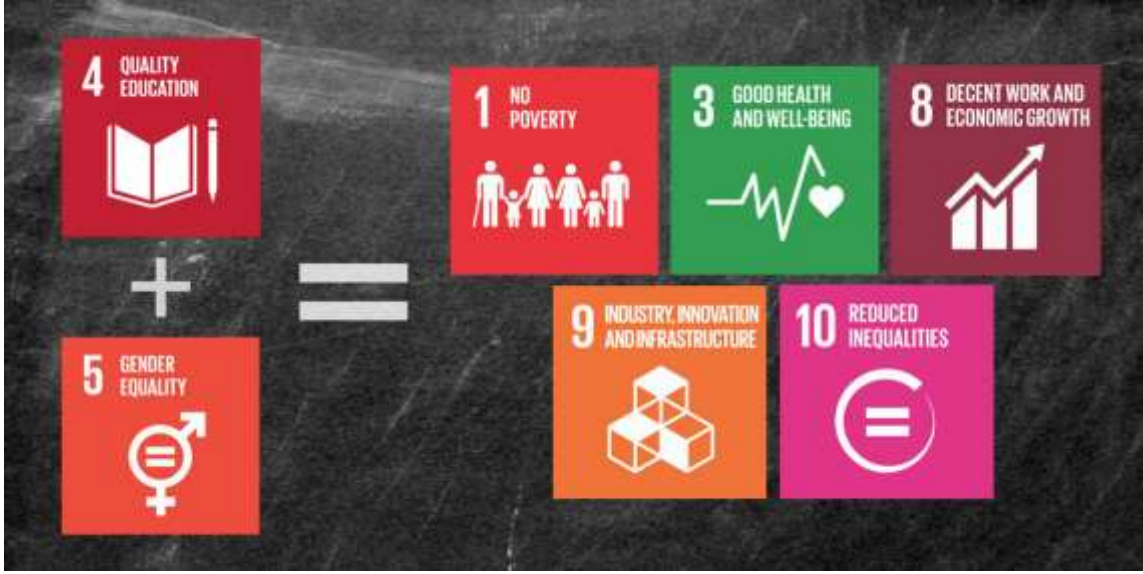
- Akademisyen ve öğrencilerin sürekli bilgi akışında tutularak ve fırsat eşitliği anlayışı ve kültürünün benimsenmesini sağlamalı,
- Kadın-Erkek Fırsat Eşitliğini artırmak için sistematik ve alt başlıklara odaklı çalışmalar yürütülmeli,
- Kadın ve Erkeklerin aynı imkanlara erişilebilirliğinin sağlanmasıdır.

Özellikle Üniversite üst yönetimlerinde eşit fırsatlar sunulması bilinçli bir kararla teşvik edilmeli

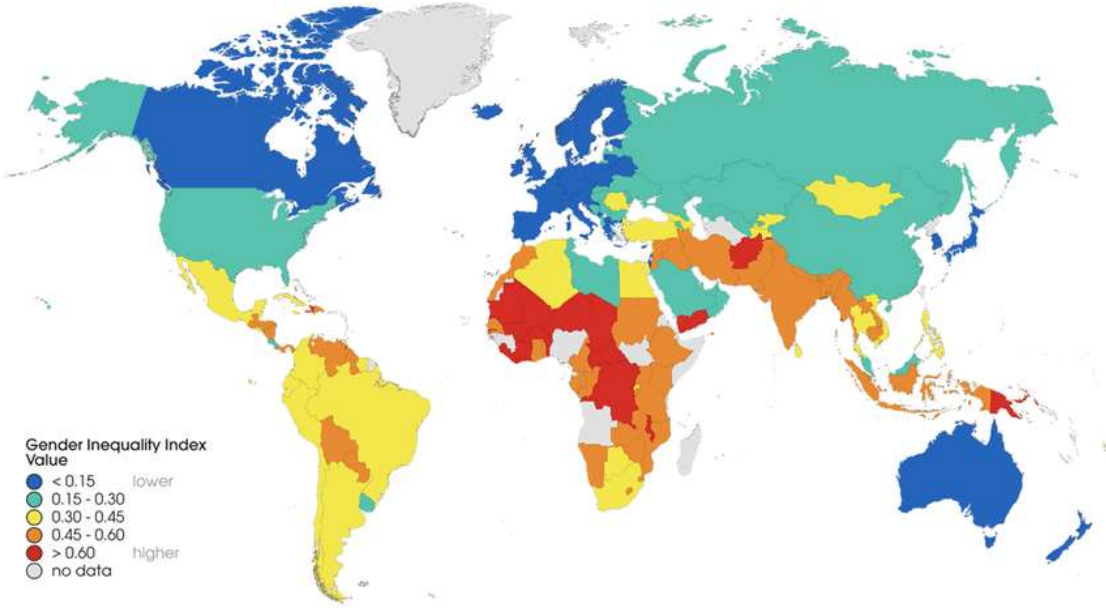
ve belirlenen bu hedeflere ulaşmak için her düzeyde aktif çalışmalar yapılmalıdır.

Bu politikalara örnek olarak; Tüm karar alma organlarında ve liderlik rollerinde cinsiyet dengesi sağlanması zorunluluğu gösterilebilir.

Uzun süredir İstanbul Aydın Üniversitesi ve diğer birçok yükseköğretim kurumu tarafından yakından takip edilen Sürdürülebilir Kalkınma Göstergeleri çerçevesinde artık bildiğimiz üzere unutulmamalıdır ki; Kadın- Erkek Fırsat Eşitliği çerçevesinde yürütülen kalite eğitim anlayışı ile yoksulluk, sağlık, ekonomik büyüme, altyapı ve inovasyon ve eşitsizliğin azaltılmasına temel teşkil eden en önemli göstergelerden biridir.



Ülkemizin Kadın-Erkek fırsat eşitliği küresel analizlerde orta seviyelerde olduğu bilinmekte, bu seviyelerin yükseltilmesi Üniversitelerin sunacağı eşit fırsatlar ve konuyla ilgili bilinçlendirme ve eğitime entegrasyon çalışmaları ile mümkün olacaktır.



Source: Henning 2019; Human Development Report 2019

İstanbul Aydın Üniversitesinin Kadın- Erkek Fırsat Eşitliği konusunda geliştirdiği politikalar, yürüttüğü ve planladığı projeler, dikkate alınması gereken ve uygulanan göstergeler ve tecrübe ve deneyimler ve global araştırmalardan çıkarılan sonuç ve öneriler ilgili dosya ve Üniversite çıktılarında sunulmaktadır.

İstanbul Aydın Üniversitesi uyguladığı Cinsiyet Eşitliği Politikası ile Times Higher Education Yükseköğretim Ödüllerinde finale kalarak tüm Dünyaya bu konuda örnek olmanın da ayrı gururunu taşımaktadır.



İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ **“YÜKSEKÖĞRETİM OSCARLARINDA FİNALDE”**
İstanbul Aydın Üniversitesi, **“Yükseköğretimin Oscar’ları”** olarak kabul edilen
“THE Awards Asia 2020” ödül programının **“En İyi Çalışma Yeri”**
kategorisinde **ilk sekize** kaldı.

YÜKSEK ÖĞRETİMDE KADIN-ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ İZLEME VE DEĞERLENDİRME ULUSLARARASI ÖRNEKLERİ

Kadın erkek fırsat eşitliği yeni bir kavram olarak gözükmese de tarih boyunca kadınların mücadele ettiği bir alan olmuştur. Sosyal, kültürel, ekonomik, eğitim ve hukuki alanlarda kadın ve erkeğin eşit olmasının olumlu sonuçları günümüzde anlaşılmaya başlamıştır. Oysa kadın erkek fırsat eşitliği sağlanan ülkelerde sadece kadınların durumunda iyileşme değil toplumun bütününde bir iyileşme söz konusu olmaktadır. Uluslararası ve ulusal düzeyde kadın-erkek fırsat eşitliğini destekleyen çok sayıda araştırma ve eylem planı bulunmaktadır. UNESCO ve Avrupa Birliği Yüksek Öğrenim Alanı (EHEA) eğitim alanında kadın erkek fırsat eşitliği konusunda politikalar ve eylem planları oluşturmakta ve bu şekilde hukuki zemini oturtmaya çalışmaktadır. Covid-19 sürecinde kadınlar ve kız çocukların eğitim hayatına katılabilmeleri önünde oluşan engeller cinsiyet eşitsizliğinin derinleşmesine yol açmış böylece kadınlar ekonomik ve sosyal hayattan çekinmek zorunda kalmışlardır (K 1: How Covid-19 Impacts Women and Girls).

Cinsiyet Eşitliği Küresel Raporu ve Sıralaması Raporu (2021) kapsamında iş yerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin kademeli olarak iyileşmesi gerekliliğinden söz edilmiş; dünya genelinde iş yerinde toplumsal cinsiyet eşitliği 2017 yılında yapılan araştırmaya göre 2 puan artarak %64'e yükselmiştir. İş yerinde ücretlerin eşit dağılımı, ebeveyn izni, süt izni, mobbing, işyerinde cinsel taciz ve esnek çalışma imkânı gibi kriterlere göre cinsiyet eşitliğinde en yüksek puan alan ülkeler ve okullar konusunda Fransa (%51), İspanya (%49), İsveç (%47) ve Birleşik

Krallık (%46) öncülük yapmıştır. Çalışma hayatında kadın hakları konusunda ise bazı alanlarda gelişme yaşanmamıştır. Örneğin MeToo hareketine rağmen, küresel olarak şirketlerin yarısı (%51) 2020'de hala cinsel taciz karşıtı bir politika yayınlamamıştır (K 2: Gender Equality Global Report & Ranking).

Avrupa Komisyonu'nun araştırma ve yenilik politikasında toplumsal cinsiyet eşitliği stratejisinin temelini oluşturan üç hedeften bahsedilmiştir:

- (1) bilimsel kariyerlerde eşitliği teşvik etmek;
- (2) karar alma süreçlerinde ve organlarında cinsiyet dengesini sağlamak;
- (3) araştırma ve yenilikçi çalışmalarda toplumsal cinsiyet boyutunu entegre etmek (K 3: Gender equality in academia and research GEAR tool, 2016).

Avrupa Komisyonu'nun Güçlendirilmiş bir Avrupa Araştırma Alanı tebliğinde (2012) AB Üye Devletleri bazı uygulamalar yapmaya teşvik edilmiştir:

1. Yasal ve politik bir ortam yaratmak ve işe almanın önündeki yasal ve diğer engelleri kaldırmak. AB cinsiyet yasasına tam olarak uyarken kadın araştırmacıların desteklenmesi ve kariyerde eşitliğin sağlanması (Direktif 2006/54/EC); Ayrıca karar vermede cinsiyet dengesizliklerini göz önünde bulundurmamak ve araştırma programlarında toplumsal cinsiyet boyutunu güçlendirmek.
2. Toplumsal cinsiyet sözleşmeleri, performans anlaşmaları ve ödülleri kültürel ve kurumsal değişimi teşvik etmek için finansman kuruluşları, araştırma kuruluşları ve üniversiteler ile ortaklıklar kurmak;
3. Komitelerin en az yüzde 40'ını kadınlardan seçmek ve kadınları işe alım/kariyer ilerleme ve araştırma programlarının oluşturulması ve değerlendirilmesi komitelerine dâhil etmek (K 4: Commission's Communication for a reinforced European research area, 2012).

KADIN-ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ GÖSTERGELERİ (KEFEG)

Daha önce paylaşılan ulusal ve uluslararası literatürün incelenmesi ve önceki dönemde yapılan çalışmalar çerçevesinde aşağıdaki ana başlıkları verilen göstergelerin Türkiye’de üniversitelerin Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Göstergeleri olarak derlenmesi önerilmektedir.

Gösterge ve toplanacak veriler ekli KEFEG.xls dosyasında detaylı olarak sunulmuştur.

1) ÜNİVERSİTE KADROLARINDA KADIN TEMSİLİYETİ

- GÖSTERGE 1 Üniversite öğretim üyeleri kadın-erkek oranı
GÖSTERGE 2 Karar alma/Liderlik pozisyonlarında kadın-erkek oranı

2) ÖĞRENCİ SAYILARI VE ORANLARI

- GÖSTERGE 3 Kadın-erkek öğrenci oranı
GÖSTERGE 4 Öğrenci-Akademisyen oranı
GÖSTERGE 5 Kadın-erkek öğrenci katılımı oranı
GÖSTERGE 6 Mezun sayıları
GÖSTERGE 7 Kadın-Erkek öğrencilere verilen burs oranları

3) KADIN ARAŞTIRMALARI

- GÖSTERGE 8 Kadın Araştırmaları Merkezleri
GÖSTERGE 9 Kadın Araştırmaları Yüksek Lisans Programı
GÖSTERGE 10 Kadın Araştırmaları Doktora Programı
GÖSTERGE 11 Bilimsel Araştırmalar
GÖSTERGE 12 Kadın araştırmaları ya da sorunları ile ilişkili faaliyet gösteren öğrenci kulübü sayısı

4) KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİNİ DESTEKLEYEN YAPILAR

- GÖSTERGE 13 Kreş
GÖSTERGE 14 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği birimleri/ ağları
GÖSTERGE 15 Mobbing/Taciz Önleme ve İzleme Komisyonları
GÖSTERGE 16 Erişilebilirlik Göstergeleri (Ofis ve sınıfların özellikle hamile kadınlar için erişilebilir olmasını sağlayan alt yapılar (asansör, rampa vb.); Kadın-erkek kişi başına düşen tuvalet sayısı; Hamile kadınlara uygun gıdaların erişilebilirliği; Üniversite içinde sağlık hizmetleri, vb)

5) POTANSİYEL GÖSTERGELERİ

- GÖSTERGE 17 Açılan pozisyonlar için kadın-erkek aday oranı
GÖSTERGE 18 Seçim panellerindeki kadın-erkek oranı

6) TOPLUMSAL FARKINDALIK ÇALIŞMALARI GÖSTERGELERİ

- GÖSTERGE 19 Yaygınlaştırma etkinlikleri

7) KALİTEDE KADIN-ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ ÇALIŞMALARI

- GÖSTERGE 20 Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Planı (KEFEP) varlığı/Politika belgeleri

8) ÇALIŞMA VE PERFORMANS İLE İLGİLİ GÖSTERGELER

- GÖSTERGE 21 Çocuklu kadınların çalışma koşulları
GÖSTERGE 22 Kadro düzeyinde ve alana göre ayrıştırılmış kadın-erkek ortalama maaş farkı
GÖSTERGE 23 Engelli kadınların eşit katılımı

İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ'NİN MEVCUT ÇALIŞMALARI

İstanbul Aydın Üniversitesi'nin mevcut bir Cinsiyet Eşitliği Politikası ve Cinsiyet eşitliği vurgusu da yapan ödüllü bir İnsan Kaynakları Politikası yanında aktif şekilde çalışan Kadın Araştırmaları Koordinatörlüğü vardır. Ayrıca Kadın ve Aile Hukuku çerçevesinde yürütülen çalışmalar önemli bir yönü oluşturmaktadır. Ayrıca bir çok farklı bölüm/birim tarafından tüm yıl boyunca çeşitli etkinlikler yapılmaktadır. İstanbul Valiliği Küçükçekmece Sosyal Hizmet Merkezi Müdürlüğü Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele İlçe Koordinasyon İzleme ve Değerlendirme Komisyonu'na İAÜ öğretim üyelerinin aktif katılımı mevcuttur.

İAÜ Cinsiyet Eşitliği, Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik Politikası

https://www.aydin.edu.tr/tr-tr/iau-hakkinda/kurumsal/Documents/IAU_PO18_0%20C%4%B0NS%4%B0YET%20E%5%9E%4%B0TL%4%B0%4%9E%4%B0%20FIRSAT%20E%5%9E%4%B0TL%4%B0%4%9E%4%B0%20VE%20%3%87E%5%9E%4%B0TL%4%B0L%4%B0K%20POL%4%B0T%4%B0KASI.pdf

İAÜ Pozitif Psikoloji Temelli Çalışan Sadakati Modeli İnsan Kaynakları Politikası

Üniversitemizin ödüllü Pozitif Psikoloji Temelli Çalışan Sadakati Modeli İnsan Kaynakları Politikası çerçevesinde, kurumumuzda eşit işe eşit maaş uygulaması bulunmaktadır. Aynı işi yapan kadın ve erkek personelin farklı ücretlendirilmesi söz konusu değildir. Bununla birlikte kadınların çalışma hayatına katılımının teşviğini Türkiye'nin önemli bir sorunu olarak değerlendiren üniversitemiz kadın çalışanlar için çalışma ortamı sağlamayı da misyon edinmiştir. Üniversitemizde aşağıdaki tabloda izlenebileceği gibi, pek çok kadroda kadın çalışan sayısı erkeklerden daha fazladır. Başta üniversitemizin rektörü olmak üzere üst yönetimde de pek çok kadın görev yapmaktadır.

Sadece cinsiyet eşitliğinde değil, her türlü ayrımcılık konusunda kurumumuz önleyici politikalar izlemekte ve süreçlerini web sayfasında kamuoyu ile paylaşmaktadır.

Görev Adı	Erkek	Kadın	Toplam
Rektör	0	1	1
Rektör Yardımcısı	3	1	4
Mütevelli Heyet Başkan Danışmanı	3	3	6
Dekan	8	4	12
Dekan Yardımcısı	9	15	24
Bölüm Başkanı	54	42	96
Program Başkanı	30	42	72
Öğretim Üyesi	345	252	597
Öğretim Görevlisi	286	354	640
Araştırma Görevlisi	26	64	90
İdari Kadro	383	448	831

(BKZ. EK 1)

İstanbul Aydın Üniversitesi Kadın-Erkek Öğrenci Sayıları

Aşağıda sunulan tablolardan görüldüğü üzere Önlisans düzeyinde aktif kadın öğrencilerin sayısındaki küçük fark 2020-2021 eğitim döneminde kapanmıştır. Lisans düzeyinde ve Yüksek Lisans düzeyinde Kadın öğrencilerin eğitime katılımı daha da artmıştır.

2019-2020

EĞİTİM TÜRÜ	AKTİF			PASİF			ÜNİVERSİTE TOPLAMI		
	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM
Önlisans	4873	5427	10300	1900	2696	4596	6773	8123	14896
Lisans	6768	6469	13237	1101	2146	3247	7869	8615	16484
Yüksek Lisans	1394	1260	2654	270	444	714	1664	1704	3368
Doktora	111	119	230	12	31	43	123	150	273
Genel Toplam	13146	13275	26421	3283	5317	8600	16429	18592	35021

AKTİF: Devam eden öğrencilerimiz

2020-21

EĞİTİM TÜRÜ	AKTİF			PASİF			ÜNİVERSİTE TOPLAMI		
	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM
Önlisans	5235	5451	10686	1735	2691	4426	6970	8142	15112
Lisans	7105	6819	13924	1199	2422	3621	8304	9241	17545
Yüksek Lisans	1647	1281	2928	478	582	1060	2125	1863	3988
Doktora	147	141	288	15	44	59	162	185	347
Genel Toplam	14134	13692	27826	3427	5739	9166	17561	19431	36992

İstanbul Aydın Üniversitesi Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği geçmiş çalışmalarından örnekler

2019-2020 yıllarında Kadının Güçlenmesi Eylem Planının stratejik hedefleri ile uyumlu aşağıdaki etkinlikler İstanbul Aydın Üniversitesi'nde düzenlenmiştir:

- Seminer: Kadın ve Kent - 26/03/2019 - İAÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü
- Seminer: Kurtuluş'un Kadınları -15/04/2019 - İAÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü
- Seminer: Toplumsal Cinsiyet ve Sosyal Hizmet – 16/04/2019 - İAÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü
- Paydaş Ziyareti: Kadın Kadına Mülteci Mutfağı ve Okmeydanı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği (OKDER) Ziyareti – 03.10.2019 - İAÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü
- Workshop: Kız Çocukları İçin STEM Okulu – STEM eğitimi Uygulama ve Araştırma Merkezi – 10/10/2019
- Konferans: Malatyalı Kadınlar Buluşması – İAÜ TARMER – 07/03/2020
- Panel: Kadın Girişimciler Paneli – İAÜ TARMER – 07/03/2020
- Panel: Aydın Kadınlar Paneli: Bir Eşitlik Ütopyası – 10/03/2020 – Türkiye Araştırmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi

- Seminer: “Kozadan Kelebeğe: Zor Zamanların Anne-Babası Olmak – 12/05/2020 – Çocuk Eğitimi Uygulama ve Araştırma Merkezi
- Seminer: Bağlanma ve Yakınlık Kurma: Covid 19 Günlerinde Sevgi Bağlarını Yeniden Düşünmek – 13/05/2020; 15/05/2020; 20/05/2020; 21/05/2020; 05/06/2020; – Türkiye Araştırmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi
- Seminer: Kariyerimi Planlıyorum – 17/05/2020; 20/05/2020; 21/05/2020 - Sağlık Bilimleri Fakültesi
- Seminer: Toplumsal Cinsiyet ve Sosyal Hizmet – 30/05/2020 - İAÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü
- Seminer: “Yaratıcı Ebeveyn ve Geleceğin Eğitimi – 31/05/2020 – Çocuk Eğitimi Uygulama ve Araştırma Merkezi
- Seminer: Salgın Günlerinde Aile İçi İletişimi Yeniden Yapılandırmak –21/05/2020 ve 05/06/2020 – Türkiye Araştırmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi
- Seminer: Çift İlişkilerinde Eşitliğe Giden Yol: Güç paylaşımı – 18/06/2020 – Türkiye Araştırmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi
- Seminer: “Türkiye’de Ebeveyn Olmak Söyleşileri: Aile ile Birlikte Güçlenme” – 25/08/2020 – Türkiye Araştırmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi
- Seminer: “Türkiye’de Ebeveyn Olmak Söyleşileri: Tek Ebeveynlik” – 10/08/2020 – Türkiye Araştırmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi
- Seminer: “Türkiye’de Ebeveyn Olmak Söyleşileri: Birlikte Ebeveynlik” – 10/08/2020 – Türkiye Araştırmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi

2021 yılında ise düzenlenen etkinlikler şu şekildedir

- Seminer: Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı ve Sosyal Hizmet Uygulamaları – 13.04.2021 - İAÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü
- Seminer: Atölye Çalışması: Toplumsal Cinsiyet Atölyesi - 20.04.2021 - İAÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü
- Çalıştay: “Akademisyenler Tanışma Toplantısı” – 03/05/2021 Kadın Araştırmaları Koordinatörlüğü
- Çalıştay: “Genç Akademisyenler Tanışma Toplantısı” 20/05/2021 Kadın Araştırmaları Koordinatörlüğü

Şiddetsizlik 2021 Toplumsal Katkı Projesi

İAÜ Kadın Araştırmaları Koordinatörlüğü, Anadolu Kültür Eğitim Vakfı (AKEV) ve Şiddeti Birlikte Bitirelim Platformu ortaklığında geliştirilen **Şiddetsizlik 2021** Projesi kapsamında farklı etkinlikler ve atölyeler ile kadın-erkek eşitliği, kadına şiddet, ve kadının şiddet karşısında korunması yönünde bilimsel ve disiplinlerarası bir bakış açısıyla şiddetsizlik odağında,yaratacak, şiddetsiz bir toplum hedefinde politikalar geliştirilmesinde rol oynayacak ve alana bilimsel çalışmalarla katkı sağlayarak bilgi birikimini arttıracak çalışmalar yapılması hedeflenmiştir. (Bkz. www.siddetibirliktebitirelim.org)



Şiddeti Birlikte Bitirelim Platformu

İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Okul Öncesi Öğretmenliği değerli Öğretim Üyesi Dr. Aylin SÖZER’in 29 Aralık 2020 tarihinde yaşam hakkı elinden alınarak aramızdan ayrılışının ardından; şiddeti birlikte bitirmek gayesiyle İstanbul Aydın Üniversitesi akademisyenleri öncülüğünde Türkiye’deki akademik camiadan ivme kazanacak bir platform oluşturmak üzere harekete geçmiştir. Bu hareket, çok katılımcılı ve planlı faaliyetlerin hayata geçirilmesi ile sesini duyurmaya başlamıştır. Türkçe web sayfasında ve sosyal medya hesaplarında şiddeti tanımak

adına yazılı ve görsel içerikler paylaşılmıştır. Şiddeti fark etmek için önce şiddeti tanımak gerektiğini düşünen platform, şiddete karşı alınabilecek önlemlerin neler olduğunu ve faydalı destek mekanizmalarını paylaşmıştır. Şiddeti yasal olarak tanımının da gerekliliğinden yola çıkarak, alanında uzman hukukçular tarafından hazırlanan metinlerle şiddete yönelik ulusal ve uluslararası bir yasal çerçeve çizilmiştir. Kurulduğu günden itibaren bilimsel ve eleştirel bir bakış açısına sahip olan platform çalışmalarınca çokça basın analizlerine ve film dizi analizlerine yer vermektedir. Günden güne bilinirliği artan KADES uygulaması incelenmiş, medyada çıkan kadına şiddet haberleri analiz edilmiştir. Bunların yanı sıra, kendilerinden sıkça bahseden Camdaki Kız, Sen Anlat Karadeniz gibi televizyon dizileri incelenerek popüler kültürde vücut bulan kadına şiddet algısı ele alınmıştır. İngilizce web sitesi çalışmaları devam ederken, Platform logosu İAÜ öğrenci ve mensupları arasında düzenlenen ödüllü bir yarışma ile seçilmiştir. Şiddete karşı bilimsel bir birliktelik kültürü oluşturma arzusunda olan Şiddeti Birlikte Bitirelim Platformu, yedi sorudan oluşturduğu araştırma formunun aracılığıyla şiddet hakkında toplumsal bakış açısına dair veri toplamaktadır. Hukuk Takımı tarafından ayrıca Prof.Dr. Ebru Ceylan hocamız tarafından Türk Hukukunda Kadının Şiddete Karşı Korunması başlıklı bir etkinlik düzenlenmiştir.

5 Nisan 2021'den itibaren Şiddeti Birlikte Bitirelim Platformu ve Şiddetsizlik 2021 projesi gönüllü paydaşları tarafından toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalık atölyeleri düzenlenmektedir. Her biri alanında uzman Atölye Takımı gönüllülerinden; Öğr. Gör. Dilek ÖZYÜREK, Dr. Öğr. Üy. Çiçek Dilek BAKANAY, Dr. Öğr. Üy. Cemre ERCİYES, Doktora öğrencisi Melek ERYAZICI ve yüksek lisans öğrencisi SHU Oğuzcan Aykut KILIÇ geliştirdikleri 8 farklı atölye ile Nisan ve Mayıs 2021'de platforma katkı sağlamışlardır. Bu süreçte toplam 16 farkındalık atölyesi başarı ile tamamlamış olup Nisan ayında 103 ve Mayıs ayında ise 83 olmak üzere toplamda 186 kişi katılım göstermiştir. Gerçekleştirilen atölyeler şu şekildedir:

- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Söylem Farkındalığı Oluşturmak (5 Mayıs 2021)
- Bilimin Cesur Kadınları ile Çay Sohbetleri (10 Mayıs 2021)
- Toplumsal Cinsiyet Farkındalık Atölyesi (23 Mayıs ve 30 Mayıs 2021)
- Şiddetsiz İletişim Dili'm Atölyesi [Nisan Ayı içinde iki grup olarak toplam dört hafta (1. Grup: 5 -12-19 ve 26 Nisan; İkinci grup 8-12-29 Nisan) ve 24 Mayıs'ta tek oturum]
- Zorbalıkla Baş Etme Kendine Güvenle Ortaya Koyma (26 Mayıs 2021)
- İç Okunan Şiirler (12 Nisan 2021)
- Aslında Orada Değildim (14 Nisan 2021)
- Ben Bir Kadınım Nasılım (15 Nisan 2021)

Daha fazla bilgi için: <https://siddetibirliktebitirelim.org/farkindalik-atolyeleri/>

Kadın ve Aile Hukuku Konusundaki Çalışmalar ve Etkinlikler:

İAÜ Hukuk Fakültesi öğretim üyeleri tarafından Kadın ve Aile Hukuku konusunda düzenlenen etkinlikler çok çeşitlidir.

- Aile Hukukunda Güncel Gelişmeler Sempozyumu : 23 Eylül- 24 Eylül 2020'de Ulusal sempozyumda Türkiye 'nin pek çok üniversitesinden bilim kurulunun değerlendirmeleri sonucunda kabul edilen 24 akademisyenin bilimsel tebliğleri sunulmuştur ve bu çalışma e- kitap olarak basılmıştır. (Editör: Prof. Dr. Ebru Ceylan)
- (<https://www.aydin.edu.tr/tr-tr/arastirma/universite-yayinlari/Documents/Aile%20Hukukunda%20G%bc3%bcancel%20Geli%cc5%9fmeler%20Sempozyumu.pdf>)

- Kitap çalışması: Medeni Hukuk Anabilim Dalından Prof. Dr. Ebru Ceylan ve Ceza Hukuku Anabilim dalından Dr. Öğ. Üyesi Cankat Taşkın 6284 sayılı Aile İçi Şiddet ve Kadının Şiddete Karşı Korunması Hakkında Kanun 'la İlgili bilimsel kitap yazmaktadır. Halen hazırlama devam etmektedir.
- “Türk Hukukunda Kadın Hakları“ konusunda Prof. Dr. Ebru Ceylan, İzmir Ekonomi Üniversitesinde 7 Mart 2021 saat 18.00 'de Online platform üzerinden öğrencilere ve öğretim üyelerine konferans vermiştir.
- “Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi “ konusunda 9 Nisan 2021 tarihinde konferans vermiştir.
- “Türk hukukunda kadının Şiddete karşı Korunması“ konusunda,25 Mayıs 2021 tarihinde saat 13-15 arasında İstanbul Aydın Üniversitesi'nde Şiddeti Birlikte Bitirelim Platformu'nun ve İAÜ Klüplerinin etkinliğinde öğrencilere ve öğretim üyelerine konferans vermiştir.

Bu raporun ekinde aynı zamanda yükseköğretimde kadın-erkek fırsat eşitliğini sağlayan yasal mevzuat Anayasa, uluslararası metinler, ulusal metinler, genelgeler; iş hukuku bakımından mevzuatlar ve düzenlemeler; Vakıf Üniversiteleri bakımından düzenlemeler ve kadın işçinin tacize karşı korunması açısından düzenlemeler başlıkları altında derlenerek paylaşılmıştır.

Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele İlçe Koordinasyon İzleme ve Değerlendirme Komisyonu ile Yapılan Çalışmalar:

Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Koordinasyon Planı 2020-2021 kapsamında Küçükçekmece İlçesi'nde Sosyal Hizmet Merkezi Koordinatörlüğü'nde kurulan Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele İlçe Koordinasyon İzleme ve Değerlendirme Komisyonu'nda İstanbul Aydın Üniversitesi yer alan iki üniversiteden biridir. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü'nden Dr. Öğr. Üy. Fahimeh HENDVARİ ve Sosyoloji Bölümü'nde Dr. Görkçen ÇATLI, Şiddeti Birlikte Bitirelim Platformu adına Dr. Öznur SEVME kadın alt komisyonunda, Çocuk Üniversitesi'nden ve Eğitim Fakültesi'nden Dr. Öğr. Üy. Ayşegül KINIK TOPALAN çocuk alt komisyonunda görev almaktadır. Aylık koordinasyon toplantılarında konu hakkında yapılan etkinliklerin raporlaması ve izlemesi yapılmakta, yeni projeler geliştirilmektedir.

İAÜ EYLEM PLANI HEDEFLERİ

İstanbul Aydın Üniversitesi'nin Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Koordinasyon Planı (K 5) ve Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele ve Önleme Küçükçekmece İlçe Eylem Planı; Uluslararası örnekler ve İAÜ Stratejik Planı (https://kalite.aydin.edu.tr/wp-content/uploads/2019/09/28.07.2019-Stratejik-Plan_.pdf) çerçevesinde farklı birimler tarafından belirlenen öncelikli Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği (KEFE) Eylem Planı Hedefleri şu şekildedir:

1) Taciz Önleme ve İzleme Komisyonu Kurulması

Taciz önleme komisyonları üniversitelerde cinsel tacizi, şiddeti ve hak ihlallerini önlemek, bu suçlara karşı gerekli yaptırımları uygulamak ve üniversitelerde cinsiyet eşitliğini gözetim kuralları yaşama geçirilmesi için çalışmakla görevlidir. Ayrıca “Cinsel Taciz ve Şiddetle Mücadele Ağı” cinsel taciz önleme birimlerinin yanı sıra, üniversiteler arasında bilgi ve tecrübe paylaşımını sağlamak amacıyla kuruldu. Türkiye’de 2019 yılı itibarıyla 200’ün üzerinde üniversite bulunuyor fakat üniversitelerde cinsel taciz önleme birimlerinin sayısı yalnızca on yedi. Geri kalan üniversitelerin hiçbirinde öğrencilerin taciz veya şiddet durumunda başvurarak destek alabilecekleri mekanizmalar bulunmuyor. Daha güvenli bir kampüs için bu bağlamdan da yola çıkarak Üniversitemiz Kadın Araştırmaları Kulübü önderliğinde öğrenci kulüpleri Taciz Önleme Birimi kurulmasını Üniversite yönetiminden talep etmiş, 20 Ağustos 2021

tarihinde başvuruları Üniversite yönetimince kabul edilmiştir. Pandemi sebebiyle askıya alınan çalışmalar Kadın Araştırmaları Koordinatörlüğü ve Kadın Araştırmaları Kulübü tarafından kurulan Taciz Önleme Komisyonu Çalışma Grubu tarafından yürütülecek, komisyonun uluslararası ve ulusal mevzuatlar ışığında yönerge ve belgelerinin oluşturulması için çalışmalar yapılacaktır.

2) Kadın Araştırmaları alanında Üniversite içinde, ulusal ve uluslararası proje başvurularının ve desteklenen projelerin artırılması

Kadın Araştırmaları Koordinatörlüğü Temmuz ayında tüm üniversitelere yapılacak açık çağrıyla 4 farklı çalışma konusunda araştırma geliştirme grubu kuracaktır. Bunlar; Kadın Girişimciliği; Dijital/Siber Şiddet; Kadın Sağlığı; Engellilik ve Kadın konularına odaklanacaktır.

3) Şiddetsizlik 2021 Toplumsal Katkı Projesi Çalışmaları (İAÜ KAK-Şiddeti Birlikte Bitirelim-Anadolu Kültür Eğitim Vakfı)

Şiddeti Birlikte Bitirelim Platformu ve Şiddetsizlik 2021 Projesi çalışmaları kapsamında önümüzdeki dönemde düzenlenmesi planlanan çalışmalar şu şekildedir:

- Araştırma kapsamında toplanan verilerin raporlaştırılarak yayınlanması
- Aydından Aydın'a adlı bir bölümde uzman görüşlerinin paylaşıldığı kısa yazılar yayınlanması
- Atölye Takımı Haziran ayı içerisinde Alperen ŞENOL, Dilek ÖZYÜREK ve Ragip ÖZYÜREK'in geliştirdiği ve kolaylaştırıcı olarak yürütecekleri 3 Farkındalık Atölyesi daha gerçekleştirilecektir. Bu atölyeler şu şekildedir:
 - 'Harekete Geç: Esneme, Güçlenme ve Denge' (17 Haziran 2021)
 - 'Kadınların Kariyer Gelişimini Engelleyen Etmenlerle Baş etmesi' (24 Haziran 2021)
 - 'Yakın İlişkilerde Şiddeti Tanımak' (29 Haziran 2021)
- Atölye Takımı; uzun vadede bireylerin toplumsal cinsiyet ve cinsiyet eşitsizliği konularında farkındalıklarını arttırmak adına atölye çeşitliliğini dış paydaşları da dâhil ederek arttırmak hedefindedir. Bu bağlamda; Ağustos ayı içerisinde AKEV, Save the Children International ile işbirliği içerisinde geliştirilecek olan Çocuk Koruması odaklı 4 Eğitim atölyesi düzenleyecektir.
- Uluslararası paydaşlarla etkinlikler planlanmakta, gelecek hedefleri içerisinde; çeşitli proje imkânları oluşturmak ve yürütmek olan takım gönüllüleri çalışmalarına devam etmektedir.
- Atölye Takımı aynı zamanda farklı Üniversiteler'den akademisyenlerin katkısıyla Atölye Eğitici Eğitimleri düzenlemeyi planlamaktadır. Böylece farkındalık çalışmaları yapabilecek kişilerin sayısı artacak, farkındalık atölyeleri herkes için erişilebilir olacaktır.
- 25 Kasım 2021 tarihinde Kadına Şiddetle Mücadele Günü etkinlikleri düzenlenmesi planlanmaktadır.

Kaynakça

K 1: How Covid-19 Impacts Women and Girls

https://interactive.unwomen.org/multimedia/explainer/covid19/en/index.html?gclid=CjwKCAjwwqaGBhBKEiwAMk-FtLmHeDIFv76ggjO9XyqhdSGyYYWNez5c7Lj_VnStaGd1inei30kzaxoCg9YQAvD_BwE

K 2: Gender Equality Global Report & Ranking

<https://equileap.com/wp-content/uploads/2021/03/Global-Report-2021.pdf>

K 3: Gender equality in academia and research GEAR tool, 2016

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

K 4: European Commission communication on A reinforced European research area partnership for excellence and growth (COM(2012) 92 final)

<http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2012/EN/1-2012-392EN-F1-1.Pdf>

K 5: Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Koordinasyon Planı, 2020-2021

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/33061/koordinasyon-planı-v13-1.pdf>

EKLER

1) İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ POZİTİF PSİKOLOJİ TEMELLİ ÇALIŞAN SADAKATI MODELİ (İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI)

- Kurum olarak insan kaynakları felsefemiz ve inancımız şu yöndedir ki: gelecek, değer yaratma becerisi olup aynı anda bu değeri karşısındakine sunma ve iletme becerisi olan insanların ve kurumların olacak.

İnsan kaynağı yönünden kurumsal itibarımızı değerlendirirken; yetenekli, iyi bir çalışanın ayrıldıktan sonra ileride tekrar kuruma geri dönmeyi isteyip istemediğinin değerlendirmesini yapıyoruz. Bu anlamda kurumumuzun elde ettiği popülerlik işveren markamızın gücünü gösteriyor.

Şirketimizde yönetici ve üst düzey yöneticilerin yarattığı organizasyonel iklimi, hangi liderlik stillerini kullandıklarını ve çalışan bağlılığını her yıl ölçüyoruz. Herkesin kendi skor kartlarına bir hedef koyuyoruz ve iyileştirmelerini bekliyoruz. Tüm bunlara ek olarak “pozitif psikoloji”nin inşa edilmesinde kurumda doğum izni ve anneliğin desteklenen konulardan olması, sosyal faaliyetler ve tesis edilen yan haklar da rol oynamaktadır.

- Yetkinlik Yönetimi sürecinde, 180° değerlendirme sistemi uygulanmaktadır.

180° değerlendirme süreci, kişinin kendisinden beklenen davranışları farklı açılardan gözlemleyebilen tarafların değerlendirmelerini içerir.

Gelişim planlaması ile her çalışan için güçlü ve gelişime açık alanlar belirlenir; güçlü yönler pekiştirilir, gelişime açık alanlar iyileştirilir.

Yetkinlik ve performans sonuçları ile çalışanlarımızın potansiyellerini en doğru yerlerde kullanabilmelerini sağlamak, kendilerini geliştirmelerine imkânlar sunarak kurumumuzu geleceğe taşımak bizim en önemli sorumluluklarımızdan biridir. Bu değerlendirmelerin sonrasında oluşturulan yetenek havuzu kapsamında; çalışanlarımızın geliştirilmesi, ödüllendirilmesi, motivasyonun artırılması amaçlanmaktadır. Tüm bu süreçler ilgili prosedürler ile dokümente edilmiş ve çalışanlarla paylaşılmıştır.

- Kurumumuzda eşit işe eşit maaş uygulaması bulunmaktadır. Aynı işi yapan kadın ve erkek personelin farklı ücretlendirilmesi söz konusu değildir. Bununla birlikte kadınların çalışma hayatına teşviğini Türkiye'nin önemli bir sorunu olarak değerlendiren üniversitemiz kadın çalışanlar için çalışma ortamı sağlamayı da misyon edinmiştir. Üniversitemizde aşağıdaki tabloda izlenebileceği gibi, pek çok kadroda kadın çalışan sayısı erkeklerden daha fazladır. Başta üniversitemizin rektörü olmak üzere üst yönetimde de pek çok kadın görev yapmaktadır.

Sadece cinsiyet eşitliğinde değil, her türlü ayrımcılık konusunda kurumumuz önleyici politikalar izlemekte ve süreçlerini web sayfasında kamuoyu ile paylaşmaktadır.

Görev Adı	Erkek	Kadın	Toplam
Rektör	0	1	1
Rektör Yardımcısı	3	1	4
Mütevelli Heyet Başkan Danışmanı	3	3	6
Dekan	8	4	12
Dekan Yardımcısı	9	15	24
Bölüm Başkanı	54	42	96
Program Başkanı	30	42	72
Öğretim Üyesi	345	252	597
Öğretim Görevlisi	286	354	640
Araştırma Görevlisi	26	64	90
İdari Kadro	383	448	831

- Çalışan memnuniyeti anketleri ile istatistik biliminden faydalıyor ve memnuniyeti düzenli olarak izliyoruz. Düzeltici önleyici faaliyet çalışmaları ile iyileştirmeler yapıyoruz. Stratejik plan sürecinde yapılan toplantılarda her düzeyde personelden görüş alıyoruz ve hedefleri bu doğrultuda belirliyoruz. Altı ayda bir takip formu sistemi ile gelişmeleri izleyip değerlendiriyoruz.

Çalışanlarımıza neyi takdir ettiklerini ve onlar için neyin iyi olduğunu soruyoruz. Pozitif duyguları barındıracak ve takdire dayalı sorgu dediğimiz bir yöntemle, psikolojik temelli liderlik eğitimleri veriyoruz.

- Kurumumuz dünyanın ilk ve tek devlet destekli markalaşma programı olan Turquality'ye entegre olmuştur. Programın temel performans ölçütlerinden biri de İK yönetimidir. Destek programı bugüne kadar üretim sektöründe faaliyet gösteren çeşitli markaları teşvik etmesiyle bilinir. Üniversitemiz üretim sektörlerinde uygulanan insan kaynakları yönetim modellerini ve yaklaşımlarını inceleyerek eğitim sektörüne adapte etmekte ve etkin bir şekilde uygulamaktadır. Bu insan kaynakları yönetimi modeli kurumun Turquality sürecinin bir parçası olmasına destek sağlamıştır.

2) 1982 TARİHLİ ANAYASAMIZDA KADIN- ERKEK EŞİTLİĞİ İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER

Kanun Önünde Eşitlik **MADDE 10-** Herkes, dil, ırk, renk, **cinsiyet**, siyasî düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.) **Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.** (Ek cümle: 12/9/2010-5982/1 md.) Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. (Ek fıkra: 12/9/2010-5982/1 md.) Çocuklar, yaşlılar, özürllüleri, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.

Temel hak ve hürriyetlerin niteliği **MADDE 12-** Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva eder. A. Özel hayatın gizliliği Madde 20. Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz.

Düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti **MADDE 26.** Herkes, düşünce ve kanaatlerini söz, yazı, resim veya başka yollarla tek başına veya toplu olarak açıklama ve yayma hakkına sahiptir. Bu hürriyet resmî makamların müdahalesi olmaksızın haber veya fikir almak ya da vermek serbestliğini de kapsar. Bu fıkra hükmü, radyo, televizyon, sinema veya benzeri yollarla yapılan yayımların izin sistemine bağlanmasına engel değildir. Bu hürriyetlerin kullanılması, (Ek ibareler: 3.10.2001-4709/9 md.) millî güvenlik, kamu düzeni, kamu güvenliği, Cumhuriyetin temel nitelikleri ve Devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünün korunması, suçların önlenmesi, suçluların cezalandırılması, Devlet sırrı olarak usulünce belirtilmiş bilgilerin açıklanmaması, başkalarının şöhret veya haklarının, özel ve aile hayatlarının yahut kanunun öngördüğü meslek sırlarının korunması veya yargılama görevinin gereğine uygun olarak yerine getirilmesi amaçlarıyla sınırlanabilir. (.....)

Ailenin korunması ve çocuk hakları **MADDE 41.** (Değişik: 3/10/2001-4709/17 md.) Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle **ananın** ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilâtı kurar. (Ek fıkra: 12/9/2010-5982/4 md.) Her çocuk, korunma ve bakımdan yararlanma, yüksek yararına açıkça aykırı olmadıkça, ana ve babasıyla kişisel ve doğrudan ilişki kurma ve sürdürme hakkına sahiptir. (Ek fıkra: 12/9/2010-5982/4 md.) Devlet, her türlü istismara ve şiddete karşı çocukları koruyucu tedbirleri alır.

MADDE 42. Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz. Öğrenim hakkının kapsamı kanunla tespit edilir ve düzenlenir. Eğitim ve öğretim, Atatürk ilkeleri ve inkılâpları doğrultusunda, çağdaş bilim ve eğitim esaslarına göre, Devletin gözetim ve denetimi altında yapılır. Bu esaslara aykırı eğitim ve öğretim yerleri açılmaz. Eğitim ve öğretim hürriyeti, Anayasaya sadakat borcunu ortadan kaldırmaz. İlköğretim, **kız** ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve Devlet okullarında parasızdır.

MADDE 50. Kimse, yaşına, **cinsiyetine** ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.

3) ÜLKEMİZDE UYGULANAN KADIN HAKLARI MEVZUATI

İlgili mevzuat uluslararası, ulusal ve genelgeler başlığı altında sunulmuştur.

Uluslararası Metinler

- A.** *İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi:* Türkiye tarafından 27.05.1949 tarihli 7217 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak kabul edilmiştir. Söz konusu Beyannamenin maddeleri genel özellik taşımaktadır. Ancak bazı maddeleri kadın bakımından kullanılabilir.
- B.** *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi:* Uluslararası düzeyde bağlayıcılığı bulunmaktadır. 03.09.1953 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Sözleşmenin maddeleri genel özellik taşımaktadır. Ancak bazı maddeleri kadın ve kadına şiddet açısından da kullanılabilir.
- C.** *Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşme (CEDAW) :* Kadınlarla İlgili ilk Uluslararası Belgedir. Kadının Ekonomik ve Sosyal gelişimini düzenleyen bir sözleşmedir. Kadına karşı şiddet konusunu düzenleme altına almamıştır. Ülkemizde yürürlüğe giriş tarihi 1981’dir.
- D.** *Kadınlara Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Bildirge :* Bu bildirge ile ilk defa şiddetin fiziksel olması yanında psikolojik, ekonomik, cinsel şiddet boyutlarının da olduğu ele alınmıştır.

- E. Kadınlara Karşı Şiddetin Tasfiye Edilmesine Dair Bildiri:** Kadınlara karşı her türlü şiddetin tasfiye edilmesini sağlamak için kullanılacak olan haklar açıkça düzenlenmiştir.
- F. Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi:** 1998 yılında Ülkemizde Türk Ceza Kanunu'ndan ayrı olarak Aile İçi Şiddetin önlenmesi amacı ile 4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Yasa yürürlüğe girmiştir. 2011 Mayıs ayında Uluslararası hukukta Kadına Karşı Şiddet ve Aile içi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi) İstanbul'da imzalanmıştır. Ancak Cumhurbaşkanı kararı ile sözleşme 19 mart 2021 tarihinde feshedilmiştir.

Ulusal Metinler

- A. Anayasa :** 1982 Tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasası madde 5, 10, 12, 17, 19, 41 ayrımcılığa karşı olarak eşitliği sağlayıcı düzenlemelerdir.
- B. 6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun:** İstanbul Sözleşmesi temel alınarak; Barolar, kadın örgütleri ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın ortak çalışma ve çabaları ile 8 Mart 2012 yılında 6284 sayılı Kadına Karşı Şiddet ve Aile içi Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun kabul edilmiştir.
- C. 6284 Sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanunun Uygulanması Hakkında Yönetmelik :** 01.03.2008 Resmi Gazetede Yayımlanan bu Yönetmelik, aile içi şiddete maruz kalan aile bireylerinin korunması amacıyla şiddet uygulayan aile bireyleri hakkında alınacak tedbirleri ve bu tedbirlerin uygulanmasına ilişkin usul ve esasları düzenler.
- D. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu :** 24.03.2009 tarihli Resmi Gazetede Yayımlanan bu Komisyon Kanunu kadın haklarının korunması ve geliştirilmesi, kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak ülkemizde ve uluslararası alandaki gelişmeleri izlemek, bu gelişmeler konusunda Türkiye Büyük Millet Meclisini bilgilendirmek, kendisine esas veya tali olarak havale edilen işleri görüşmek, istenildiğinde Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulan kanun teklifleri ile olağanüstü hal sırasında çıkarılan Cumhurbaşkanlığı kararnameleri hakkında ihtisas komisyonlarına görüş sunmak üzere Türkiye Büyük Millet Meclisinde Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun kuruluş, görev, yetki, çalışma usul ve esaslarını düzenlemektir.

Genelgeler

- A. Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Tedbirler:** 04.07.2006 yılında 2006/17 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile düzenlenen Genelge, ilgili komisyon tarafından hazırlanan raporda bu konuda alınacak önlemlere ilişkin öneriler ve bundan sorumlu kuruluşlar ekli listeler halinde belirtilmiştir.
- B. Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesine Yönelik Tedbirlerin Koordinasyonu:** Çocuk ve Kadınlara yönelik şiddet hareketleri ile töre ve namus cinayetlerinin önlenmesi için alınacak tedbirlerle ilgili olarak Başbakanlık tarafından çıkartılan 2006/17 sayılı genelge 04.07.2006 tarih ve 26218 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

- C. 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanunun Uygulanması: 08.03.2012 tarih ve 6284 sayılı “Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun” 20.03.2012 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
- D. Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması : 25.05.2010 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan Genelge, kadınların sosyo- ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının arttırılması ve eşit işe eşit ücret inkanının sağlanması amaçlanmıştır.

4) İŞ HUKUKU BAKIMINDAN

Üniversitede Çalışan Kadın İşçiler için Mevzuatımızdaki Düzenlemeler

Vakıf Üniversitelerinde çalışan kadınlar iş sözleşmesi ile çalıştıkları için işçi konumundadır. Kadın işçilerin korunmasına yönelik önlemler mevzuatımızda Hıfzısıhha Kanununda , Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda , İş Kanununda yer almaktadır. Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (R.G. T. 16.08.2013 S.28737), Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik (R.G. T. 24.07.2013 S. 28717) ve Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik ‘ te (R.G. T. 08.11.2016 S. 29882) kadınları koruyan düzenlemeler bulunmaktadır.

Kadın işçiler ,mevzuatımızda çeşitli yönlerden korunmaktadır.

1.Kadın işçiler , ücret bakımından korunmaktadır. Kadınlar tarihsel açıdan erkek işçilere göre daha az ücret ödenerek kadın erkek arasında eşitsizlik yaratılmıştır.Bu nedenle kadın erkek arasında eşitsizliğin kaldırılması çok önemlidir. İş Kanunu m.5/V, VI hükümlerine göre “ aynı ve eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz” ve “işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz”. İş Kanununa göre **eşit işe eşit ücret düzenlenmesi** çalışma yaşamında uygulanması gereken önemli bir düzenlemedir.

2. Kadın işçiler , çalışma düzeni bakımından korunmaktadır. İşveren ile işçi arasında iş ilişkisinin kurulmasında ,devamında ve sona ermesi aşamasında cinsiyete dayalı sebeplerle işçiler arasında ayırım yapılamaz. (İş K. m. 5/I). İşverenler biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça iş sözleşmesinin yapılmasında , uygulanmasında ve sona ermesinde işçiler arasında cinsiyet veya gebelik sebebiyle farklı bir işlem yapamaz. (İş K. m.5/III) İş ilişkisinde veya sona ermesinde bu hükümlere aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik (R.G. T. 24.07.2013 S. 28717) hükümlerine göre gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

3- Kadın işçiler analık halinde korunmaktadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda “Analık Sigortası” düzenlenmiştir ve bu Kanunun genel sağlık sigortasına ilişkin hükümlerinde de gebeliği ve anneliği koruyan pek çok hüküm vardır. İş Kanununda analık izni , kısmi süreli ücretsiz izin , altı aya kadar ücretsiz izin ve kısmi çalışmaya geçme imkanı bulunmaktadır.Analık izni düzenlemesine göre kadın işçi için doğumdan önce sekiz hafta ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta çalıştırılmamaları esastır (İş K. m.74/I). Kısmi süreli ücretsiz izin düzenlemesine göre doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı

kadar ücretsiz izin verilir (İş K. m.74/II). Altı aya kadar ücretsiz izin düzenlemesine göre İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir (İş K. m.74/VI).

5) VAKIF ÜNİVERSİTELERİ BAKIMINDAN DÜZENLEMELER

Bütün mevzuat kadın-erkek ayrımı yapılmadan uygulanacağı şeklinde düzenlenmiştir.İlgili düzenlemeler kanunlar, Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri, Bakanlar Kurulu Kararnameleri

A.Kanunlar

Yükseköğretim Kanunu (2547) :

2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanununda kadın-erkek ayrımı yapılmadan görevli personel düzenlenmiştir. Bu kanunun amacı; yükseköğretimle ilgili amaç ve ilkeleri belirlemek ve bütün yükseköğretim kurumlarının ve üst kuruluşlarının teşkilatlanma, işleyiş, görev, yetki ve sorumlulukları ile eğitim - öğretim, araştırma, yayım, öğretim elemanları, öğrenciler ve diğer personel ile ilgili esasları bir bütünlük içinde düzenlemektir.

Yüksek Öğretim Kanunu m.53/IV hükmünde h) Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, görevin gereklerine aykırı davranmak suretiyle kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak hukuka aykırı fiil olarak sayılmıştır.

Yüksek Öğretim Personel Kanunu (2914):

2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nda kadın-erkek ayrımı yapılmadan görevli personel düzenlenmiştir. Bu Kanunun amacı, 4/11/1981 tarih ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda yer alan öğretim elemanları tanımına giren personeli sınıflandırmak, aylıklarını ve ek göstergelerini düzenlemek, derece yükseltilmesi ve kademe ilerlemesinin şekil ve şartları ile, sosyal haklardan yararlanma, ek ders ücreti, üniversite, idari görev ve geliştirme ödeneklerinin miktarını tespit etmek, emekli ve yabancı öğretim elemanlarının sözleşmeli olarak çalıştırılma usul ve esaslarını belirlemektir.

Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu (2809):

5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun'da kadın-erkek ayrımı yapılmadan bu faaliyetlerden yararlanılacağı düzenlenmiştir. Bu Kanunun amacı; Ar-Ge, yenilik ve tasarım yoluyla ülke ekonomisinin uluslararası düzeyde rekabet edebilir bir yapıya kavuşturulması için teknolojik bilgi üretilmesini, üründe ve üretim süreçlerinde yenilik yapılmasını, ürün kalitesi ve standardının yükseltilmesini, verimliliğin artırılmasını, üretim maliyetlerinin düşürülmesini, teknolojik bilginin ticarileştirilmesini, rekabet öncesi işbirliklerinin geliştirilmesini, teknoloji yoğun üretim, girişimcilik ve bu alanlara yönelik yatırımlar ile Ar-Ge'ye, yeniliğe ve tasarıma yönelik doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının ülkeye girişinin hızlandırılmasını, Ar-Ge ve tasarım personeli ve nitelikli işgücü istihdamının artırılmasını desteklemek ve teşvik etmektir

Yükseköğretim Kurumlarında İkili Öğretim Yapılması, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanun (3843)

Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun (5746)

Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun (4483)

Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu (4691)

Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu Kurulması Hakkında Kanun (278)

Yabancı Dil Eğitimi ve Öğretimi İle Türk Vatandaşlarının Farklı Dil ve Lehçelerinin Öğrenilmesi Hakkında Kanun (2923)

Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun(5978)

B.Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri

Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (Kararname Numarası:2)

Üst Kademe Kamu Yöneticileri ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Atama Usûllerine Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (Kararname Numarası: 3)

Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (Kararname Numarası: 4)

2020-2021 Eğitim-Öğretim Yılında Yükseköğretim Kurumlarında Cari Hizmet Maliyetlerine Öğrenci Katkısı Olarak Alınacak Katkı Payları ve Öğrenim Ücretlerinin Tespitine Dair Karar (Karar Sayısı: 2755)

C. Bakanlar Kurulu Kararları

Yükseköğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı Çalıştırılması Esaslarına İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı

Yükseköğretim Kurumlarında Yapılacak İkinci Öğretimde Görev Alacak Öğretim Elemanlarına Ödenecek Ders Ücretleri ile Görevli Akademik Yöneticiler ve Öğretim Elemanları ile İdari Personele Ödenecek Fazla Çalışma Ücretlerine İlişkin Karar

*Yükseköğretim Kurumlarında Yapılacak İkinci Öğretimde Görev Alacak Öğretim Elemanlarına Ödenecek Ders Ücretleri İle Görevli Akademik Yöneticiler Ve Öğretim Elemanları İle İdarî Personele Ödenecek Fazla Çalışma Ücretlerine İlişkin Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Karar

D. Yönetmelikler

1.AKADEMİK TEŞKİLAT VE ÖĞRETİM ELEMANLARI

Öğretim Üyeliğine Yükseltme Ve Atanma Yönetmeliği

Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda uygulanacak Merkezi Sınav Sınav İle Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik

Bir Üniversite Adına Bir Diğer Üniversitede Lisansüstü Eğitim Gören Araştırma Görevlileri Hakkında Yönetmelik

Lisansüstü Eğitim-Öğretim Enstitülerinin Teşkilât ve İşleyiş Yönetmeliği

Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği

Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği

Yurtiçinde ve Dışında Görevlendirmelerde Uygulacak Esaslara İlişkin Yönetmelik

Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma Projeleri Hakkında Yönetmelik

Yükseköğretim Kurumları Öğretim Elemanları İle Yabancı Uyruklu Elemanları Geliştirme Eğitimi Yönetmeliği

Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Kurulların Oluşturulması ve Bilimsel Denetim Yönetmeliği

Yükseköğretim Üst Kuruluşları İle Yükseköğretim Kurumları Sicil Yönetmeliği

Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Öğretim Elemanı Norm Kadrolarının Belirlenmesine ve Kullanılmasına İlişkin Yönetmelik

Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği

2. EĞİTİM-ÖĞRETİM VE ÖĞRENCİLER

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği

Açık Yükseköğretim Yönetmeliği

Devlet Konservatuvarları Orta ve Lise Devreleri Öğrenci Disiplin Yönetmeliği

Lisans Öğrenimlerini Tamamlamayan veya Tamamlayamayanların Ön Lisans Diploması Almaları veya Meslek Yüksekokullarına İntibakları Hakkında Yönetmelik
Meslek Yüksekokulları ve Açıköğretim Ön Lisans Programları Mezunlarının Lisans Öğrenimine Devamları Hakkında Yönetmelik te Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Öğretmen Yetiştiren Yüksekokul Mezunlarının Lisans Öğrenimi Yapmaları Hakkında Yönetmelik

Teknik Öğretmenler İçin Düzenlenecek Mühendislik Programlarının Uygulama Esas ve Usulleri Yönetmeliği

Yükseköğretim Kurumları Arasında Öğrenci ve Öğretim Üyesi Değişim Programına İlişkin Yönetmelik

Yurtdışı Yükseköğretim Diplomaları Tanıma ve Denklik Yönetmeliği

Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği

Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Konseyleri ve Yükseköğretim Kurumları Ulusal Öğrenci Konseyi Yönetmeliği

Yükseköğretim Kurumları Engelliler Danışma ve Koordinasyon Yönetmeliği

Yükseköğretim Kurumları, Mediko-Sosyal Sağlık, Kültür ve Spor İşleri Dairesi Uygulama Yönetmeliği

Yükseköğretim Kurumlarında Yabancı Dil Öğretimi ve Yabancı Dille Öğretim Yapılmasında Uyulacak Esaslara İlişkin Yönetmelik

Yükseköğretim Kurumlarının Yurtiçindeki Yükseköğretim Kurumlarıyla Ortak Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Programları Tesisi Hakkında Yönetmelik

Tıpta ve Dış Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği

Yükseköğretim Kurumlarında Önlisans ve Lisans Düzeyindeki Programlar Arasında Geçiş, ÇiftAnadal, Yan Dal ile Kurumlar Arası Kredi Transferi Yapılması Esaslarına İlişkin Yönetmelik

Doktorluk, Hemşirelik, Ebelik, Dış Hekimliği, Veterinerlik, Eczacılık Ve Mimarlık Eğitim Programlarının Asgari Eğitim Koşullarının Belirlenmesine Dair Yönetmelik

Yükseköğretim Kurumlarının Yurt Dışı Yükseköğretim Kurumlarıyla Ortak Eğitim Öğretim Programlarına Dair Yönetmelik

Unofficial English Translation of the Regulation on Joint Education and Training Programs Between Turkish Higher Education Institutions and Higher Education Institutions Abroad

6) KADIN İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNİN ŞİDDETE, CİNSEL VE PSİKOLOJİK TACİZE KARŞI KORUNMASI BAKIMINDAN DÜZENLEMELER

İşçinin kişiliğinin korunması , onun yaşamının, sağlığının bedensel ve ruhsal bütünlüğünün şeref ve onurunun kişisel ve mesleki saygınlığının ahlaki değerlerinin yaşam alanının ve özgürlüklerinin korunmasını gibi kişilik kapsamına giren bütün değerlerin korunmasını kapsamaktadır. Anayasa m.12 vd. hükümleri , Türk Medeni Kanunu m. 23 hükmüne dayanmaktadır.

Türk Borçlar Kanunu m. 417 hükmüne göre işveren, 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. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmamak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.

İş Kanunu m. 24 hükmü işçinin haklı nedenle derhal feshini düzenlemektedir. Madde24/II b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa ve m.24/II d d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa işçi hizmet sözleşmesini derhal feshetme hakkına sahiptir.

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununa göre **psikolojik tacize** karşı işveren işçiyi korumak zorundadır.

Ceza Hukuku Bakımından Kadın İşçinin Korunması

1-) Fiziki şiddet gören bir eş öncelikle savcılığa suç duyurusunda bulunabilir. Eğer kişi fiziki şiddet görmüşse savcılık TCK 86/1'deki kasten yaralama suçundan soruşturma başlatacaktır. Fiil eşe veya çocuğa karşı işlenmişse kasten yaralama suçunun nitelikli halinden (TCK 86/3-a'dan) soruşturma başlatılır.

2-) Eylem silahla işlenmişse bu ağırlaştırıcı sebeptir. Eğer yaralama eyleminden ötürü kişinin duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına, konuşmasında sürekli zorluğa, yüzünde sabit ize, yaşamını tehlikeye sokan bir duruma, gebe bir kadına karşı işlenip de çocuğunun vaktinden önce doğması mağdurun; iyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine, duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine yahut işlevin tamamen kaybına, konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına, yüzünün sürekli değişikliğine, gebe bir kadına karşı işlenip de çocuğunun düşmesine neden olmuşsa temel ceza arttırılır.

3-) Yaralama neticesinde vücutta kemik kırığı oluşması durumunda ceza kırık veya çıkığın hayat fonksiyonlarındaki etkisine göre, ceza yarısına kadar arttırılır. Kasten yaralama sonucunda ölüm meydana gelmişse, cezanın daha da arttırılması gerekir.

4-) Eğer eşe karşı fiziki şiddet değil de tehdit oluşmuşsa bu kez savcılık TCK 106'daki tehdit suçundan soruşturma başlatacaktır. Silahla tehdit ağırlaştırıcı sebeptir. Tehdit amacıyla kasten öldürme, kasten yaralama veya malvarlığına zarar verme suçunun işlenmesi halinde, ayrıca bu suçlardan dolayı ceza verilir.

5-) Hakaret varsa TCK 125/1'deki hakarete ilişkin hükümler uygulanır. Hakarete aleniyet ağırlaştırıcı sebeptir. Ceza arttırılır.

6-) Eşin rızası olmadan evlilik içinde dahi cinsel ilişki (cinsel şiddet) şikayet üzerine soruşturulur (TCK 102/2.c.2). Bunun dışında eğer evli olmayan bir kadına karşı cinsel saldırı suçu işlenmişse TCK 102; 18 yaşından küçüklere karşı cinsel saldırı veya sarkıntılık gibi eylemler işlenmişse failin cinsel istismardan (TCK 103) cezalandırılması gerekir. Belirtmek gerekir ki kişiyi hürriyetinden yoksun kılma suçu eğer cinsel amaçla gerçekleştirilmişse faile daha ağır ceza verilir (TCK 109/5). Cinsel suçların ağırlaştırıcı sebepleri varsa faile daha ağır cezalar verilmektedir.

7-) Cinsel saldırı aşamasında olmasa da taciz niteliği taşıyan eylemler (örneğin cinsel içerikli mesajlar, ısrarlı cinsel amaçlı takip gibi) de cinsel taciz kapsamında değerlendirilmektedir. Çocuğa karşı (18 yaşını doldurmayan kişiler) işlenen veya işyerinde bulunmanın sağladığı kolaylıktan yahut işçi-işveren, bakıcı-koruyucu ilişkisi, kamu görevinin sağladığı kolaylıktan yararlanma gibi durumlar cinsel taciz (bazı yönleriyle cinsel saldırı veya istismar) suçlarında ağırlaştırıcı sebeptir. İfade edelim ki cinsel suçlarda savcılığın veya mahkemelerin uzlaştırma hükümlerini uygulayabilmesi kanuna göre mümkün değildir.

8-) Eşe karşı olan yaralama veya kötü muamelede sistematiklik veya süreklilik varsa eylem TCK 96 maddesi anlamında eziyet suçuna veya aynı konutta birlikte yaşadığı kişilerden birine karşı kötü muamelede bulunulmuşsa kötü muamele suçuna dönüşür.

9-) Eşe ısrarla telefon açılması, ısrarlı takip , ısrarlı sms veya ısrarlı mail atılması da suçtur. Eğer gönderilen mailin veya mesajın içeriği cinsel içerik taşıyorsa cinsel taciz (TCK 105), taşıyorsa kişilerin huzur ve sükununu bozma suçu (TCK 123) oluşur.

10-) Kadının (eşin) terk edilmesi veya kadına (aile bireylerine) kötü muamele hakkında TCK'da iki ayrı hüküm vardır. Bunlardan ilki TCK 232/'deki kötü muamele, ikincisi ise TCK 233'teki *aile hukukundan kaynaklanan yükümlülüğün ihlali; suçlarıdır*.

232/1'de Aynı konutta birlikte yaşadığı kişilerden birine karşı kötü muamelede bulunan kimse, iki aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır denmektedir. Suç duyurusu üzerine savcı eylemin kasten yaralama mı yoksa kötü muamele suçu mu oluşturduğu tayin ederek soruşturmayı başlatacaktır.

TCK 233'te ise “*Aile hukukundan doğan bakım, eğitim veya destek olma yükümlülüğünü yerine getirmeyen kişi, şikayet üzerine, bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.*” (fıkra 1) “*Hamile olduğunu bildiği eşini veya sürekli birlikte yaşadığı ve kendisinden gebe kalmış bulunduğunu bildiği evli olmayan bir kadını çaresiz durumda terk eden kimseye, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir*” (fıkra 2) denerek bakıp gözetim yükümlülüğüne uymamak ve hamile eşi terk etmek yaptırımı bağlanmıştır.

11-) İnternet üzerinden tehdit edilen veya hakarete uğrayan bir kişi savcılığa suç duyurusunda bulunulup cezai sürecin başlatılmasının yanı sıra sulh ceza hakimliğine başvurularak hakaret veya tehdit içeren internet sitelerine erişim yasağı koydurtulabilir.

12-) TCK 135-136 anlamında cep telefonu, kişisel araç plakası, kişisel e postası, cinsel tercihleri, dini inancı, mezhebi, ev adresi, ismi, kimlik numarası, sağlık bilgileri gibi kişiyi başka kişilerden ayırmaya yarayan bilgiler kişisel veridir. Bunların ele geçirilmesi durumunda kadın (eş) öncelikle savcılığa suç duyurusunda bulunulabilir. Ayrıca koşulları varsa, veri sorumlusundan kişisel verilerinin silinmesini, anonim hale getirilmesini isteyebileceği gibi,

verilerinin ne maksatla ve nerede kullanıldığını, yurt dışına gönderilmişse nereye ne şekilde gönderilip verilerin nasıl kullanıldığını sorgulatabilir; İşlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz edebilir veya kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğraması hâlinde zararın giderilmesini talep edebilir, ayrıca tüm bu işlemler hakkında bilgi talep edebilir (KVKK md 11). Bunlarla ilgili veri sorumlusuna başvurabilir (KVKK md 13), sonuç alamazsa Kişisel Verileri Koruma Kuruluna veri sorumlusunu şikayet edebilir (KVKK md 14).