



TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Aşağıdaki sorularımın, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Işıkhan* tarafından Anayasanın 98 ve İç Tüzüğü'nün 96. ve 99. Maddeleri gereğince yazılı olarak cevaplandırılmasını arz ederim.

Öznur Bartin

Hakkâri Milletvekili

Kadın işçilerin güvenli ve eşit bir çalışma ortamında istihdam edilmesi, Anayasa ve ilgili iş hukuku düzenlemeleri çerçevesinde devletin temel yükümlülüklerinden biridir. Ancak, İstanbul'un Esenyurt ilçesinde bulunan HepsiJET deposunda çalışan dört kadın işçi, uzun süredir maruz kaldıkları taciz, tehdit, hakaret, mobbing ve kötü çalışma koşulları nedeniyle 27 Ocak 2025 tarihinde haklı fesih yoluyla iş akitlerini sonlandırmıştır. Ancak, işten ayrılmalarına rağmen kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmemesi üzerine bu kadın işçiler 16 Şubat 2025 tarihinde şirket deposu önünde çadır kurarak eylem başlatmışlardır.

Bu olay, kadın işçilerin yalnızca fiziksel ve psikolojik şiddete maruz kalmakla kalmayıp, aynı zamanda haklarını aradıklarında da mağduriyet yaşadıklarını göstermektedir. İşyerinde kadın çalışanların maruz kaldığı taciz ve tehdit iddiaları endişe verici boyuttadır. Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi'ne (CİMER) yapılan bir şikâyetle, bir kadın çalışan, HepsiJET Esenyurt Depo Lojistik Firması'nda K.K. isimli bir erkek çalışanın kadın işçilere yönelik sözlü hakaret ve cinsel tacizde bulunduğunu bildirmiştir. Şikâyet dilekçesinde şu ifadeler yer verilmiştir:

"K.K. isimli şahıs tarafından sözlü hakaret ve taciz durumuyla uzun bir süredir rahatsız ediliyor bulunmaktayım. Konuyu üst mercilere taşımama rağmen sağlıklı bir geri dönüş alamamış durumdayım. Siz yetkililerin bu durum için bana yardımcı olacağınızı umut ediyorum. Kadınların iş ortamlarındaki tacizleri hakkında göstermiş olduğunuz hassasiyete güveniyor, adaletinize sesimi ulaştırmak istiyorum."

Bunun yanı sıra, başka bir kadın çalışanın da K.K.'nin tacizine maruz kalması nedeniyle yönetime şikâyetle bulunduğu, ancak bu şikâyetin ardından K.K. tarafından tehdit edildiği ortaya çıkmıştır. Whatsapp mesajlarında K.K.'nin ilgili kadın çalışana yönelik baskı ve tehdit içeren ifadeler kullandığı açıkça görülmektedir. Bu tür olaylar, işyerinde kadınların fiziksel ve psikolojik güvenliklerinin sağlanmadığını, işverenlerin ise bu duruma karşı yeterli önlem almadığını ortaya koymaktadır.

Bu çerçevede, Anayasa'nın 10. maddesi herkesin eşit haklara sahip olduğunu vurgularken, devletin kadınların çalışma hayatında korunmasını sağlamakla yükümlü olduğunu belirtmektedir. Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi, işverenlerin çalışanlar arasında ayırım yapmasını yasaklamakta ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamalarını zorunlu kılmaktadır.

Öte yandan, ülkenin taraf olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 190 sayılı "Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz Sözleşmesi" de işyerinde taciz ve şiddeti önlemek için devletlerin etkin politikalar geliştirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu sözleşme kapsamında, işyerlerinde kadın çalışanların korunması için etkili denetim mekanizmalarının kurulması, şikâyet mekanizmalarının işletilmesi ve mağdurların korunmasının sağlanması gerekmektedir.

Kadın işçilerin güvenli bir çalışma ortamına erişimi hem ulusal hukukun hem de uluslararası yükümlülüklerin bir gereğidir. Bu nedenle, Bakanlığınızın gerekli adımları ivedilikle atarak kadın çalışanların güvenliğini sağlamaya yönelik önlemleri güçlendirmesi ve ilgili iddiaların detaylı bir şekilde incelenmesini sağlaması gerekmektedir.

Bu bağlamda;

1. HepsiJET Esenyurt deposunda kadın çalışanların taciz ve tehdit iddialarıyla ilgili olarak Bakanlığınız tarafından denetim başlatılmış mıdır? Başlatılmışsa, bu denetimlerin sonuçları ve atılacak adımlar nelerdir?
2. Çalışanların işyerindeki taciz ve şiddet vakalarına karşı güvenli bir şekilde şikâyetle bulunabilmeleri için Bakanlığınız tarafından bağımsız bir denetim mekanizması kurulması düşünülmekte midir?
3. Kadın işçilerin maruz kaldığı taciz, tehdit ve mobbing gibi durumlarla ilgili işverenlerin sorumlulukları konusunda yapılan düzenlemeler yeterli midir? Bu sorumlulukları yerine getirmeyen işyerlerine uygulanacak yaptırımlar ne kadar caydırıcıdır?
4. Bakanlığınız, ülkenin taraf olduğu ILO 190 sayılı "Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz Sözleşmesi" doğrultusunda, kadınların güvenli çalışma ortamına erişimlerini sağlamak için nasıl bir strateji geliştirmektedir?
5. İşyerlerinde kadın çalışanlar için şiddet, taciz ve ayrımcılıkla mücadeleyle yönelik farkındalık ve eğitim çalışmalarının zorunlu hale getirilmesi için herhangi bir düzenleme yapılması planlanmakta mıdır?
6. HepsiJET gibi büyük firmalarda, taciz ve şiddet iddialarına karşı çalışanların korunmasını temin etmek amacıyla işyerlerine yönelik denetim sıklığı artırılacak mıdır?
7. Kadın işçilerin, cinsel taciz ve tehdit gibi durumlarla karşılaştıklarında güvenli bir şekilde başvurabilecekleri etkili ve gizli şikâyet kanallarının oluşturulması için Bakanlığınız tarafından herhangi bir yasal düzenleme yapılması planlanmakta mıdır?
8. HepsiJET Esenyurt deposunda çalışan dört kadın işçinin, taciz, tehdit, hakaret, mobbing ve kötü çalışma koşulları nedeniyle iş akitlerini haklı fesih yoluyla sonlandırmalarının ardından kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmemesi durumu, işçi hakları açısından ciddi bir ihlal teşkil etmektedir. Bakanlık, bu tür hak ihlallerinin önlenmesi ve mağduriyetlerin giderilmesi için hangi somut adımları atmayı planlamaktadır?