



Kamuda Şiddetin Önlenmesi

Yasal ve Uygulamalı Çözümler

Preventing Violence in Public Sector

Legal and Practical Solutions

Türkiye Kamu-Sen AR-GE Merkezi
AR-GE Yayınları 2025/1
Ankara



TÜRKİYE KAMU-SEN

Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu

Erzurum Mahallesi Talatpaşa Bulvarı No : 160 Kat:7
Çankaya-ANKARA

0 (312) 424 22 00

arge@kamusen.org.tr

www.kamusen.org.tr

TÜRKİYE KAMU-SEN AR-GE MERKEZİ

AR-GE Koordinatörü	ERCAN HAN
Basın Danışmanı	GÖKHAN ALTUNKAŞ
Hazırlayan	MURAT PEHLİVANOĞLU
Editör & Tasarım	BARAN CEM KARAKUŞ

Ankara, 2025





A large crowd of people, mostly men, are gathered and holding up many Turkish flags (red with a white crescent and star). Some are wearing white caps. In the background, there are banners with text in Turkish, including "KAMU DENETİMİ", "TÜRK SAĞLIK SE", and "TÜRKİYE". The entire image has a blue overlay.

Milletimiz insan hakları ve
hürriyetlerine daima saygılı
olmuştur.

K. Atatürk

İÇİNDEKİLER

Önsöz.....	1
Özet.....	2
Sorunun Tanımlanması	4
Şiddet Nedir?	4
Türk Hukukunda Kamu Görevlisi Kimdir?	4
İç Hukuk Bize Ne Söylüyor?.....	6
İç Hukuk İçtihatları	6-10
Uluslararası Normlar Ne Söylüyor?	10
İyi Örnekler.....	12-26
Çözüm Önerilerimiz	26

Önsöz

Çalışma hayatındaki sorunların çözümünde tarafların, sosyal diyalog mekanizması içinde bir araya gelmesi ve özellikle çalışanların temsilcisi olan sendikaların sürecin bir parçası olması, üçlü diyalog mekanizmasının işletilmesi açısından hayati önemdedir. Bu sayede, kalıcı ve sürdürülebilir çözümler üretilmesi mümkün olabilmektedir.

Ne yazık ki, çözüm için bu mekanizmaya sırt çeviren tüm süreçler, istenilen neticeleri verememektedir. Kamu çalışanlarına yönelik şiddetin önlenmesine dair yürütülen girişimlerde arzu edilen mesafenin kat edilememesi; şiddetin her geçen gün kronikleşen bir sorun olarak gündemimizde kalmaya devam etmesi, bu eksik çözüm yolunun doğal bir sonucudur.

Kamu çalışanları açısından meseleye sahadan elde edilen verilerle, dünya örnekleriyle karşılaştırmalı olarak yaklaşmak ve bu doğrultuda çözüm önerileri sunmak; karar mekanizmalarında görev alan yetkililerin değerlendirmelerine ışık tutacak bir ortak zemin oluşturacaktır.

Türkiye Kamu-Sen olarak bizler, sorunlara bu perspektiften bakarak çözüm önerilerimizi ortaya koymaya devam ediyoruz.

Elinizdeki bu çalışma, Türkiye'de özellikle **kamuda şiddetin "sıfıra" indirilmesi amacıyla** yol gösterici bir kaynak olma; iyi örneklerin incelenmesi ve çözüm odaklı yaklaşımların geliştirilmesi hedefiyle titizlikle hazırlanmıştır.

Çalışan, üreten ve yol gösteren sendikacılık anlayışımızın bir ürünü olan bu eser, Türkiye Kamu-Sen'in kamu çalışanlarının sorunlarına yönelik kararlılığını ve bu sorunlara karşı geliştirdiği çözüm önerilerini yansıtan önemli çalışmalardan biridir.

Temennimiz odur ki, kamu çalışma hayatında zaman zaman cinayetlere kadar uzanan şiddet sarmalı sona erer; kamu çalışanlarının can güvenliği endişesi taşımadan hizmet sunduğu bir çalışma ortamı inşa edilir.

Bu hedef doğrultusunda, sivil toplumla el ele vererek alınacak kararlı ve caydırıcı düzenlemelere katkı sunmayı umuyoruz.

Budüşüncelerle, çalışmanın hazırlanmasında emeği geçen tüm arkadaşlarımıza şahsım ve yönetim kurulumuz adına teşekkür ediyor, çalışmamızın başta kamu çalışma hayatı olmak üzere tüm kamusal alana faydalı olmasını diliyorum.



Önder KAHVECİ
Genel Başkan



Özet

Bu rapor kamuda yaşanan şiddet olaylarını anlamlandırmak, kanun bakımından çerçeve-eksiklikler ve çözüm önerilerini ortaya koymak üzere Türkiye Kamu-Sen tarafından hazırlanmıştır. Çalışma, sorunu tanımlamayı iç hukuk ve uluslararası normlar bakımından uygulamanın sınanmasını amaçlamıştır. Ayrıca çözüm önerileri ile kalıcı bir süreç inşasına katkı vermeyi hedeflemiştir.

Abstract

This report was prepared by Türkiye Kamu-Sen to make sense of the incidents of violence occurring in the public sector and to reveal the framework, deficiencies and solution suggestions in terms of the law. The study aims to examine the presentation of the problem in terms of domestic law and international norms by not defining it. In addition, it is aimed to contribute to the construction of a permanent process with solution suggestions.

Sorunun Tanımlanması:

Türkiye’de ve dünya da kamu hizmetlerinin sunumu sırasında kamu çalışanlarını karşılaştığı en önemli sorunlardan birisi şiddettir. Yürüttüğü kamu hizmetinden dolayı çalışanların uğradığı şiddet rutin bir hale dönüşmekte, bazen bu vahşetin boyutu cinayete kadar gitmektedir. Bu sebeple şiddet nedir, kamu görevlisi kimdir, görevi sırasında kamu görevlisi şiddete maruz kalırsa Türk iç hukuku bize hangi yolları gösterir sorularının yanıtlarını aradık. Kavramların anlaşılması sorunun kalıcı çözümü açısından önemlidir.

Şiddet nedir?

Şiddet; kendine ya da bir başkasına grup ya da topluluğa yönelik olarak ölüm, yaralanma, ruhsal zedelenme, gelişimsel bozukluğa yol açabilecek fiziksel zorlama, ya da tehdidin amaçlı olarak uygulanması olayıdır.

Şiddet, ‘Dünya Sağlık Örgütü’ tarafından “fiziksel güç veya iktidarın kasıtlı bir tehdit veya gerçeklik biçiminde bir başkasına uygulanması sonucunda maruz kalan kişide yaralanma, ölüm ve psikolojik zarara yol açması ya da açma olasılığı bulunması” durumu olarak tanımlanmaktadır.



Türk Hukukunda Kamu Görevlisi Kimdir?

Kamu görevlisi kavramı salt ceza hukukuna özgü bir kavram değildir. Anayasa Hukukundan İdare Hukukuna kadar birçok hukuk dalının ilgilendiren bu kavramın anlaşılabilmesi, bütüncül bir yaklaşımı gerektirmektedir. Bu nedenle konu ceza hukuku açısından irdelenmeden, bir bütün olarak Türk Hukukunda kamu görevlisi kavramına verilen anlam üzerinde durulmuş, daha sonra ceza hukukun-da kamu görevlisi kavramına değinilmiştir.

5237 sayılı TCK’daki kamu görevlisi kavramının anlaşılması için, 765 sayılı TCK’daki memur kavramının ve hangi ihtiyaca binaen memur kavramının terk edildiğinin bilinmesi gerekmektedir.

Kamu görevlisi kavramı ile ilgili genel ve bağlayıcı bir tanımın olmaması, değişik bakış açılarıyla bu kavrama farklı anlamlar yüklenmesine yol açmıştır. Türk Hukukunda, kamu görevlisi kavramı ile ilgili tanım olarak ifade edilecek iki düzenleme bulunmaktadır. Bunlardan biri, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda diğeri ise 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda yer almaktadır. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunun 3 üncü maddesine göre kamu görevlisi, “Kamu kurum ve kuruluşlarının işçi statüsü dışındaki bir kadro veya sözleşmeli personel pozisyonunda çalışan, adaylık veya deneme süresini tamamlamış kamu görevlilerini” ifade etmektedir. Tanımdan da anlaşılacağı gibi, bir kişinin kamu görevlisi sayılabilmesi için bir kamu kurum ve kuruluşunda çalışması, işçi statüsü dışında kadrolu veya sözleşmeli personel statüsünde bulunması ve adaylık ve deneme süresini tamamlamış olması gerekmektedir. Bu tanımda, kişinin yaptığı iş veya görev değil, çalıştığı yer veya çalışma statüsü esas alınmış bulunmaktadır. 5237 sayılı TCK 6 ncı maddesine göre kamu görevlisi “kamusal faaliyetin yürütülmesine atama veya seçilme yoluyla ya da herhangi bir surette sürekli, süreli veya geçici olarak katılan kişi” dir. Bu tanımda ise 4688 sayılı Kanundaki tanımın aksine, kişinin kamu görevlisi sayılması için, çalıştığı yer ve çalışma statüsü değil, yaptığı iş esas alınmaktadır.

Bu kavram kargaşasının giderilmesi ve açık bir tanım yapılması öncelikle şiddetle anlamlı bir mücadele için öncelenmelidir.

Amerikalı psikolog Philip Zimbardo 1969 yılında yapmış olduğu bir dizi deney sonucunda, otorite ve yaptırım boşluğundan kaynaklı sorunların varlığına dikkat çeken; **Kırık Pencere Teorisini** (Broken Windows Theory) geliştirmiştir.

Zimbardo ve ekibi farklı gelir durumundan semtlere koydukları arabanın camını kırdıklarında iki farklı gelir durumunda da insanların benzer tepkiler verdiklerini gözlemlemiştir. Zimbardo’nun Kırık Pencere Teorisinde, kurallara uymama, suç işleme veya kamu değeri niteliğindeki değerlere zarar verilmesi sonucunda gerekli önlemlerin alınmamasının ve gerekli tepkilerin verilmemesinin sonuçlarını gözler önüne sermektedir. Bu teoriden hareketle, şiddet niteliğindeki eylem ve durumlara otoritelerce gerekli oranda ve zamanında tepki verilmemesi, şiddetin toplumca kanıksanmasına ve sıradanlaşmasına sebep olabilir. Toplumdaki düzensizlik ve şiddet algısında olumsuz değişimler yaşanabilir.

İç Hukuk bize ne söylüyor?

Bir suçun kamu görevlisine karşı görevinden dolayı işlenmesi halinde de bazı suç tiplerinin nitelikli hali meydana gelmektedir.

Kamu Çalışanlarına Şiddet konusunda iç hukuk içtihatları:

Kamu çalışanları geçmişten bugüne mesleklerini icra ederken pek çok kez şiddetle yüz yüze gelmiştir. Ancak son dönemde kamu çalışanlarına karşı işlenen şiddet suçlarında bariz bir artış olduğu herkesçe bilinmektedir. Bu suçların başında “kasten yaralama, tehdit, hakaret ve görevi yaptırmamak için direnme” suçları gelmektedir.

» Basit Kasten Yaralama Suçu ve Cezası (TCK m.86)

1) Kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

2) Kasten yaralama fiilinin kişi üzerindeki etkisinin basit bir tıbbî müdahaleyle giderilebilecek ölçüde hafif olması hâlinde, mağdurun şikâyeti üzerine, dört aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezasına hükmolunur.

3) Kasten yaralama suçunun;

- a) Üstsoya, altsoya, eş, boşandığı eş veya kardeşe karşı,
- b) Beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı,
- c) Kişinin yerine getirdiği kamu görevi nedeniyle,



- d) Kamu görevlisinin sahip bulunduğu nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle,
- e) Silahla,
- f) “Canavarca hisle”

İşlenmesi halinde, şikâyet aranmaksızın, verilecek ceza yarı oranında, (f) bendi bakımından ise bir kat artırılır.

» Tehdit Suçu ve Cezası

1) Bir başkasını, kendisinin veya yakınının hayatına, vücut veya cinsel dokunulmazlığına yönelik bir saldırı gerçekleştireceğinden bahisle tehdit eden kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Malvarlığı itibarıyla büyük bir zarara uğratacağından veya sair bir kötülük edeceğinden bahisle tehditte ise, mağdurun şikayeti üzerine, altı aya kadar hapis veya adli para cezasına hükmolunur.

2) Tehdidin;

- a) Silahla,
- b) Kişinin kendisini tanınmayacak bir hale koyması suretiyle, imzasız mektupla veya özel işaretlerle,
- c) Birden fazla kişi tarafından birlikte,
- d) Var olan veya var sayılan suç örgütlerinin oluşturdukları korkutucu güçten yararlanılarak,

İşlenmesi halinde, fail hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.



3) Tehdit amacıyla kasten öldürme, kasten yaralama veya malvarlığına zarar verme suçunun işlenmesi halinde, ayrıca bu suçlardan dolayı ceza verilir.

» Hakaret Suçu ve Cezası

1) Bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. Mağdurun gıyabında hakaretin cezalandırılabilmesi için fiilin en az üç kişiyle ihtilat ederek işlenmesi gerekir.

2) Fiilin, mağduru muhatap alan sesli, yazılı veya görüntülü bir iletiyle işlenmesi halinde, yukarıdaki fıkrada belirtilen cezaya hükmolunur.

3) Hakaret suçunun;

a) Kamu görevlisine karşı görevinden dolayı,

b) Dini, siyasi, sosyal, felsefi inanç, düşünce ve kanaatlerini açıklamasından, değiştirmesinden, yaymaya çalışmasından, mensup olduğu dinin emir ve yasaklarına uygun davranmasından dolayı,

c) Kişinin mensup bulunduğu dine göre kutsal sayılan değerlerden bahisle,

İşlenmesi halinde, cezanın alt sınırı bir yıldan az olamaz.

4) (Değişik: 29/6/2005 – 5377/15 md.) Hakaretin alenen işlenmesi halinde ceza altıda biri oranında artırılır.

5) (Değişik: 29/6/2005 – 5377/15 md.) Kurul hâlinde çalışan kamu görevlilerine görevlerinden dolayı hakaret edilmesi hâlinde suç, kurulu oluşturan üyelere karşı işlenmiş sayılır. Ancak, bu durumda zincirleme suça ilişkin madde hükümleri uygulanır.

» Görevi Yaptırmamak İçin Direnme Suçu ve Cezası

1) Kamu görevlisine karşı görevini yapmasını engellemek amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

2) Suçun yargı görevi yapan kişilere karşı işlenmesi halinde, iki yıldan dört yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

3) Suçun, kişinin kendisini tanınmayacak bir hale koyması suretiyle veya birden fazla kişi tarafından birlikte işlenmesi halinde, verilecek ceza üçte biri oranında artırılır.

4) Suçun, silahla ya da var olan veya var sayılan suç örgütlerinin oluşturdukları korkutucu güçten yararlanılarak işlenmesi halinde, yukarıdaki fıkralara göre verilecek ceza yarı oranında artırılır.

5) Bu suçun işlenmesi sırasında kasten yaralama suçunun neticesi sebebiyle ağırlaştırılmış hallerinin gerçekleşmesi durumunda, ayrıca kasten yaralama suçuna ilişkin hükümler uygulanır.

Görüleceği üzere sayılan pek çok suçun kamu çalışanlarına karşı işlenmesi söz konusu olabilmektedir.

Kamu Çalışanlarına karşı işlenen suçların artması sebebiyle, bu artışın önüne geçmek ve kamuoyunda caydırıcı bir etki yaratmak amacıyla yasal düzenleme yapılmıştır.

17.04.2020 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak 7243 Sayılı Kanun yürürlüğe girmiştir. Kanunun 28. Maddesi ile “7/5/1987 tarihli ve 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanununun ek 12 nci maddesine birinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra ve maddeye aşağıdaki fıkra eklenmiştir.



“Kamu veya özel sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan sağlık personeli ile yardımcı sağlık personeline karşı görevleri sebebiyle işlenen 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda yer alan kasten yaralama (madde 86), tehdit (madde 106), hakaret (madde 125) ve görevi yaptırmamak için direnme (madde 265) suçlarında;

a) İlgili maddelere göre tayin edilecek cezalar yarı oranında artırılır.

b) Türk Ceza Kanununun 51 inci maddesinde düzenlenen hapis cezasının ertelenmesi hükümleri uygulanmaz.”

Bu yasal düzenleme ile sağlık-kamu çalışanlarına karşı işlenen kasten yaralama, tehdit, hakaret ve görevi yaptırmamak için direnme suçlarında verilecek cezalar yarı oranında arttırılmakta ve verilen hapis cezasının ertelenmesi hükümleri ise uygulanmamaktadır.

Şiddete maruz kalan sağlık/kamu çalışanları, failin cezalandırılmasını talep etmenin yanı sıra uğradıkları maddi ve manevi zararları talep etme hakkına da sahiptir.

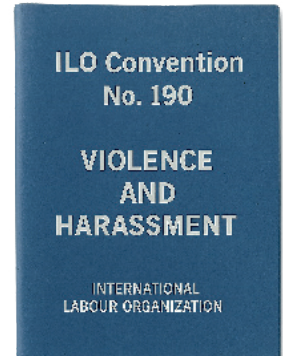
Tüm cezai ve hukuki süreçlerin takip edilmesi hukuk alanında uzmanlık gerektirmektedir. Bu sebeple bu süreçlerin uzman bir avukat eliyle yürütülmesi hak kaybına uğramamak adına son derece önemlidir.

Uluslararası normlar ne söylüyor?

Uluslararası hukukta çalışma haklarını düzenleyen üst kurum olarak ILO ve sözleşmeleri çalışma hayatında yaşanan birçok aksaklığı düzenlemektedir. Kamu personeline şiddet ve taciz başlığı altında ise 190. Sözleşme genel bir çerçeve çizerek taraf ülkeleri yönlendirmeyi içermektedir.

190 sayılı Sözleşmenin Temel İlkeleri şöyledir;

- Çalışma yaşamındaki şiddet ve tacizle mücadele etmek



ve şiddet ve tacizi engellenmesine yönelik önlemleri uygulamak için kapsamlı bir strateji benimsemek,

- Uygulama ve izleme mekanizmaları oluşturmak veya var olanları güçlendirmek,
- Şiddet ve tacize maruz kalan kişiler için destek sunmak ve bu kişilerin hukuk yollarına erişimlerini sağlamak,
- Yaptırımlar getirmek,
- Uygunluk durumuna göre erişilebilir şekillerde araçlar ile rehberlik, eğitim ve öğretim hizmetleri geliştirmek ve farkındalığı artırmak,
- İş müfettişleri ve diğer yetkili organlar aracılığıyla şiddet ve taciz olaylarının denetimi ve incelenmesini sağlamak,
- Çalışma yaşamı ile ilişkili olarak her türlü şiddet ve tacizi kanunla yasaklamak,
- İlgili politikalarda çalışma yaşamındaki şiddet ve tacizin ele alınmasını sağlamak

BİZ TÜRKİYE KAMU-SEN OLARAK 190 SAYILI İLO SÖZLEŞMESİNİN İMZALANMASINI TAVSİYE EDİYORUZ



Neden ?

Çalışma hayatında birçok kavramı derinlemesine incelemesi ve kapsayıcı bir kılavuz niteliğindedir. Bu manada kavramın uluslararası kabulle çerçevelendirmesi iç hukuklarda yaşanan belirsizlikler için de çıkış noktası olacaktır.

Şiddet ve tacize yönelik ayrıntılı ve özel hükümler içermesi sebebiyle bugüne kadar yapılmış en mühim çalışmadır.

Yüksek bir katılımı onaylanması halinde çalışma hayatında uluslararası bir konsesyum olacaktır.

İyi örnekler:

Kamu görevlilerine yönelik şiddet, birçok ülkede çalışma hayatının önemli bir sorunu olarak kabul edilmekte ve çalışanların güvenliğini sağlamak için yasal düzenlemeler, koruyucu mekanizmalar ve farkındalık kampanyaları bir arada kullanılmaktadır. Bu bölümde İrlanda ve Kanada'nın yanı sıra Avustralya ve İtalya'dan öne çıkan uygulamalar incelenmektedir. 2024 yılına ait güncel gelişmeler dikkate alınarak, önleyici yasa ve politikalar, koruma önlemleri ve farkındalık yaratma boyutlarında en etkili örnekler derlenmiştir. Son bölümde, Türkiye açısından uygulanabilir adımlar içeren yol gösterici bir tablo sunulmuştur.



İrlanda: Yasal Önlemler ve Farkındalık Odaklı Yaklaşım

Yasal Düzenlemeler: İrlanda, kamu çalışanlarını korumak için hem cezai yaptırımlar hem de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatıyla önleyici adımlar atmıştır. 2023'te **hükümet, polis (Gardaí) ve acil servis personeline yönelik saldırılarda cezaları artırma kararı almıştır**. Yapılan yasal değişiklikle bir görev başındaki polise veya acil durum görevlisine zarar veren kişilere verilebilecek azami hapis cezası 7 yıldan 12 yıla çıkarılacaktır.

Bu artış, sağlık personeli, itfaiyeciler ve ambulans görevlileri gibi diğer acil hizmet çalışanlarını da kapsamaktadır. Adalet Bakanı Simon Harris, bu tür saldırıları “asla mazur görülemeyecek, zincirleme etkiler yaratan ciddi suçlar” olarak nitelendirmiştir.

Bunun yanında, İrlanda'da genel iş sağlığı ve güvenliği yasaları işverenlere çalışanlarını şiddete karşı koruma yükümlülüğü vermektedir. İşverenler, çalışanların maruz kalabileceği şiddet risklerini değerlendirmek, gerekli önleyici tedbirleri almak ve olaylarla başa çıkmak için prosedürler oluşturmakla yasal olarak sorumludur.

Koruma Mekanizmaları: İrlanda Sağlık ve Güvenlik İdaresi (HSA), özellikle kamuyla yüz yüze çalışan sektörlerde (ör. sağlık, eğitim, kamu hizmetleri) şiddet riskini azaltmak için rehberlik sunmaktadır. HSA verilerine göre şiddet ve agresyon vakalarının çoğu kamu yönetimi, eğitim, perakende, sağlık ve ulaştırma gibi kamusal temasın yüksek olduğu sektörlerde meydana gelmektedir.

Bu doğrultuda HSA, işverenlere yönelik kapsamlı kaynaklar ve eğitimler geliştirmiştir. Örneğin, HSA'nın en son yayımladığı “İşyerinde Şiddet ve Saldırganlık Riskinin Yönetimi” rehberi, işverenlerin risk değerlendirmesi yapmaları, çalışanlara çatışma çözme ve de-eskalasyon eğitimleri vermeleri ve olay raporlama sistemleri kurmaları yönünde tavsiyeler içermektedir(hsa.ie). Ayrıca HSA, ücretsiz e-öğrenme kursları ve sektörel kılavuzlarla işyerlerinde önleyici güvenlik kültürünü yaygınlaştırmayı hedeflemektedir.

Bu sayede, örneğin bir devlet dairesi veya hastane, hem fiziksel güvenlik tedbirlerini (güvenlik personeli, acil durum alarm düğmeleri vb.) uygulamakta hem de personelin şiddetle başa çıkma becerilerini geliştirmektedir.

Farkındalık Kampanyaları: İrlanda'nın en dikkat çekici adımlarından biri, ulusal farkındalık kampanyaları yoluyla hem işverenleri hem de toplumu bilgilendirmektir. Ekim 2024'te HSA, **“İşle İlgili Şiddet Asla İşin Bir Parçası Değildir”** sloganıyla geniş çaplı bir kampanya başlatmıştır.

Bu kampanya, işverenlerin çalışanlarını halka açık ortamlardaki şiddet ve tehditlere karşı koruma konusundaki yasal sorumluluklarına dikkat çekmektedir.



HSA yetkilileri, özellikle sağlık, perakende, konaklama ve kamu hizmeti alanlarında çalışanların artan şiddet riskine vurgu yaparak, işverenlerin risk değerlendirmesi yapması, eğitim sağlaması ve net müdahale prosedürleri oluşturması gerektiğini belirtmiştir.

Kampanya kapsamında radyo, çevrimiçi medya ve sosyal medya üzerinden mesajlar yayılmış; ilgili sektör dernekleriyle iş birliği yapılarak en kırılgan sektörlerle ulaşılması hedeflenmiştir. İrlanda'nın bu yaklaşımı, hem önleyici yasaları güçlendirmeyi hem de farkındalık yoluyla caydırıcılığı artırmayı içermektedir.

Henüz yeni uygulandığı için somut sonuçları uzun vadede gözlemlenecek olsa da, yasal caydırıcılık (artan cezalar) ve işyeri temelli önlemler bir arada kullanılarak çalışanların korunması amaçlanmaktadır.



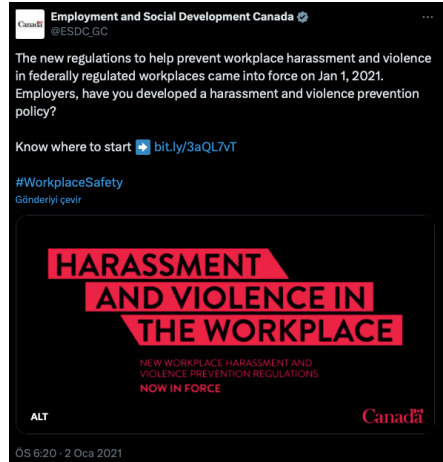
Kanada: Kapsamlı Mevzuat ve Çok Boyutlu Koruma Stratejileri

Önleyici Yasalar ve Düzenlemeler: Kanada, kamu çalışanlarına ve özellikle sağlık hizmeti veren personele yönelik şiddeti engellemek amacıyla son yıllarda önemli yasal düzenlemeler hayata geçirmiştir. Aralık 2021’de **federal parlamentodan geçen C-3 sayılı Yasa, Ceza Kanunu’nda değişiklik yaparak sağlık çalışanlarını ve sağlık hizmetine erişen kişileri korumaya yönelik yeni suç tanımları** getirmiştir.

Bu düzenleme ile, bir sağlık çalışanını işini yapmasını engellemek veya bir kişinin sağlık hizmeti almasını caydırmak amacıyla korkutmak artık özel bir suç sayılmaktadır. Örneğin, bir hemşireye yönelik tehdit veya hastane girişini engelleme girişimi, **“gözdağı verme” suçlamasıyla 10 yıla kadar hapis cezası ile yargılanabilir** duruma gelmiştir. Aynı yasa, sağlık tesislerine erişimi engellemeyi de ayrı bir suç olarak tanımlayarak, hastanelerin önünde şiddet veya korkutma amaçlı engellemeleri yasaklamıştır.

Ayrıca, Ceza Kanunu’na eklenen ağırlaştırıcı unsurlar sayesinde mahkemeler, bir suçu cezalandırırken mağdurun sağlık çalışanı veya kamu görevlisi olmasını cezada artırma görmek için bir sebep olarak değerlendirmektedir.

Bu cezai önlemlerin yanı sıra, Kanada hükümeti işyerinde şiddet ve tacizi önlemeye yönelik kapsamlı iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri de getirmiştir. Ocak 2021 itibariyle yürürlüğe giren **“İşyerinde Taciz ve Şiddeti Önleme Yönetmeliği”**, federal düzenlemeye tabi tüm işverenlere, bir şiddet ve tacizi önleme politikası geliştirme, risk değerlendirmesi yapma, ve çalışanlara zorunlu eğitim verme yükümlülüğü getirmiştir.



Bu kapsamlı yaklaşım, özellikle federal kamu çalışanlarının çalıştığı kurumlarda (ör. bakanlıklar, federal ajanslar) sistematik önlemleri zorunlu kılarak şiddet daha gerçekleşmeden engellemeyi amaçlamaktadır.

Koruyucu Mekanizmalar: Kanada’da yasal çerçevenin yanı sıra uygulamaya yönelik mekanizmalar da geliştirilmiştir. Federal yönetmelikler uyarınca iş yerlerinde olay kayıt sistemi tutulması ve her şiddet vakasının federal Çalışma Programı’na yıllık raporlanması gerekmektedir. Bu sayede, örneğin bir vergi dairesinde memura yönelik tehdidin dahi kayıt altına alınması ve takip edilmesi sağlanarak, sorunlu eğilimler tespit edilebilmektedir. İşverenler, çalışanları ve kendi yöneticilerini şiddet ve taciz eğitimi tabi tutmak zorundadır; bu eğitimlerde güvenli iletişim, öfke yönetimi ve olay anında yapılacaklar gibi konular yer alır.

Kanada genelinde pek çok kamu kurumu, ofislerinde alarm düğmeleri, güvenlik kameraları ve güvenlik görevlileri bulundurarak fiziksel korumayı artırmıştır. Özellikle sağlık sektöründe, hastaneler ve acil servisler hastane polis birimleri veya özel güvenlik personeli ile yakın çalışmaktadır. Bazı eyaletler de kendi önlemlerini almıştır; örneğin Ontario eyaleti, hastanelerdeki şiddeti azaltmak için teftişler düzenlemiş ve iş sağlığı güvenliği kurallarına uyulmayan durumlarda yaptırımlar uygulamıştır. Hem federal düzeyde hem de eyalet bazında, çalışanların şiddete maruz kaldığında olayı bildirmesi ve destek alması teşvik edilmektedir. Kanada’daki hemşire sendikaları, bir şiddet vakası yaşandığında çalışanların hukuki destek alabilmesi için fonlar oluşturmuş ve işverenleri sorumluluk almaya zorlamıştır. Bu koruyucu adımların altında, Kanada’da şiddetin “işin bir parçası” olmadığı anlayışını yerleştirme hedefi yatmaktadır.



Farkındalık ve Kültürel Değişim: Kanada’da kamu çalışanlarına yönelik şiddeti önleme çabalarının bir boyutu da farkındalık kampanyaları ve savunuculuk faaliyetleridir. Özellikle sendikalar ve meslek örgütleri, hem hükümet nezdinde yasa değişiklikleri için lobi yapmış hem de kamuoyu farkındalığını artırmaya çalışmıştır. Örneğin, Kanada Kamu Çalışanları Sendikası (CUPE) tarafından yürütülen **“Şiddet: İşin Bir Parçası Değildir” kampanyası**, farklı iş kollarında çalışanların maruz kaldığı şiddet görünürlük



kılarak işverenleri daha güçlü önlemler almaya çağırmıştır. Benzer şekilde, Kanada Hemşireler Federasyonu’nun **“Artık Yeter (Enough is Enough)”** sloganlı kampanyası, sağlık çalışanlarına yönelik saldırıların son bulması için siyasi liderlerle birlikte çözümler üretmeye yönelik bir çağrıdır. Nova Scotia Hemşireler Birliği’nin başlattığı “Şiddet: İşin Parçası Değil” girişimi ise sağlık sektöründe şiddetin raporlanmasını teşvik eden ve kurumların gerekli önlemleri almasını talep eden bir farkındalık çalışmasıdır. Bu kampanyalar sayesinde, örneğin bir hemşireye yapılan saldırının rapor edilmeden geçirtilmesinin kabul edilemez olduğu vurgulanmakta, her olayın kayda geçmesi ve failerin cezalandırılması yönünde toplumsal bir talep oluşturulmaktadır.



Kanada örneğinde dikkat çeken bir nokta, çok paydaşlı bir yaklaşımın varlığıdır: Hükümet, sendikalar ve işverenler soruna karşı ortak çözümler geliştirmeye çalışmaktadır. Henüz yeni yasaların uzun vadeli etkileri tam olarak ölçülmemiş olsa da, araştırmalar kapsamlı önlemler paketi uygulayan işyerlerinde şiddet vakalarının belirgin şekilde azaldığını göstermektedir. Nitekim uluslararası literatürde, kapsamlı birim bazlı şiddet önleme planları uygulanan hastane birimlerinde, böyle planları olmayan birimlere kıyasla şiddet olaylarının %60 daha düşük oranda gerçekleştiği tespit edilmiştir. Bu da Kanada’nın benimsediği bütüncül yaklaşımın caydırıcılık ve koruma açısından ümit vadettiğini göstermektedir.



Avustralya: Önleyici Adli Tedbirler ve Güçlendirilmiş Güvenlik Önlemleri

Yasal Düzenlemeler: Avustralya, son dönemde kamudaki ön saf çalışanlarını (frontline workers) korumak için yenilikçi yasal araçlar geliştirmiştir. Kasım 2024’te federal hükümet, Commonwealth (federal) kamu çalışanlarına yönelik şiddeti önlemek amacıyla **Commonwealth Workplace Protection Orders Bill 2024** adlı bir tasarıyı meclise sunmuştur. Bu yasa tasarısı, **kamu görevlilerine zarar veren veya tehdit eden kişiler hakkında “Çalışma Yeri Koruma Emri” (Workplace Protection Order, WPO) çıkarılmasını öngörmektedir.** WPO, geçmişte şiddet veya ciddi agresyon

sergileyen bir kişinin belirli bir kamu dairesine girmesini ya da belirli bir görevliyle temas kurmasını yasaklayan, mahkemece verilen bir uzaklaştırma emri niteliğindedir.

Örneğin, bir sosyal yardım bürosunda memura saldıran bir vatandaş hakkında WPO çıkarılırsa, bu kişi o merkeze yaklaşamayacak ve ilgili memurla iletişim kuramayacaktır. WPO'ların ihlal edilmesi ise 2 yıla kadar hapis cezasıyla sonuçlanabilecek bir suç olarak tanımlanmıştır.



Bu girişim, şiddet eylemi gerçekleşmeden önce risk teşkil eden kişileri uzak tutarak koruma sağlamayı hedefleyen proaktif bir yasal araçtır. Avustralya hükümeti, 2024'te ayrıca kamu çalışanlarına karşı suçların cezalarını artıran düzenlemeler de yapmıştır. Temmuz 2024'te çıkarılan bir federal yasa ile Commonwealth kapsamında görev yapan çalışanlara saldırıda bulunan failler için daha ağır cezalar öngörülmüştür.

Bu adımlar, 2023 Mayıs'ında bir hizmet merkezinde meydana gelen bıçaklı saldırı sonrası başlatılan kapsamlı incelemenin tavsiyeleri doğrultusunda atılmıştır. Söz konusu inceleme (Graham Ashton liderliğinde yürütülen Güvenlik Risk İncelemesi), personel güvenliğini artırmak için toplam 44 tavsiye sunmuş ve hükümet bu tavsiyelerin tamamını uygulama taahhüdünde bulunmuştur.

Yasal düzenlemeler: bu tavsiyelerden 17 ve 18 numaralı olanların hayata geçirilmesiyle, hem önleyici mahkeme emirleri hem de caydırıcı cezai hükümler şeklinde somutlaşmıştır.

Koruma Mekanizmaları: Avustralya'da yasal çerçevenin etkin olabilmesi için fiziksel ve kurumsal güvenlik önlemlerine ciddi yatırımlar yapılmaktadır. Federal Hükümet, 2023-24 döneminde 46.9 milyon Avustralya Doları, 2024-25 bütçesinde ise ek olarak 314.1 milyon AUD olmak üzere toplam 361 milyon AUD tutarında bir ödeneği, Services Australia adlı



Australian Government
Services Australia

kamu hizmeti kurumunun hizmet merkezlerindeki güvenlik tedbirlerini iyileştirmeye ayırmıştır. Bu büyük yatırım; yüz yüze hizmet veren merkezlerin güvenlik kameralarıyla donatılması, kontrollü giriş sistemlerinin kurulması, panik butonları ve alarm sistemleri yerleştirilmesi ve gerekirse silahlı güvenlik personelinin istihdamı gibi önlemleri kapsamaktadır. Aynı zamanda, hizmet binalarının fiziksel tasarımları gözden geçirilerek daha güvenli ofis düzenleri oluşturulması (örneğin cam bariyerler, acil çıkış noktalarının erişilebilirliği) planlanmıştır. Graham Ashton tarafından gerçekleştirilen Güvenlik Risk İncelemesi, mevcut güvenlik önlemlerinin yeterliliğini değerlendirmiş ve personel eğitimi, tehdit algılama, olay müdahale protokolleri gibi alanlarda geliştirmeler önermiştir. Bu doğrultuda, Services Australia kurumunda çalışan tüm personele şiddet durumunda yapılacaklar konusunda eğitimler verilmeye başlanmış, ayrıca yüksek riskli durumlarla karşılaşma ihtimali olan çalışanlar için özel güvenlik tatbikatları düzenlenmiştir. WPO uygulaması devreye girmeden önce de, Avustralya’da bazı kurumlar kendi inisiyatifleriyle tehlikeli kişiler için kurum yasağı uyguluyordu; yeni yasa bunu standart hale getirerek hukuki bağlayıcılık kazandıracaktır. Bütün bu koruyucu mekanizmalar, Avustralya’da 2023-2024 arasında sadece Services Australia merkezlerinde 1692 ciddi şiddet vakası yaşandığı gerçeğinden hareketle geliştirilmiştir.



Hedef, bu vakaların sayısını önemli ölçüde azaltmak ve çalışanların **“işlerini yaparken korku duymadan hizmet verebilmelerini”** sağlamaktır.

Farkındalık ve Kültür: Avustralya’daki yüksek profilli şiddet olayları, kamuoyu ve yöneticiler nezdinde farkındalığı artırmıştır. Özellikle 2022-2023’te meydana gelen bazı saldırılar basında geniş yer bulmuş, bu da hükümete hızlı hareket etme baskısı yaratmıştır. Bu süreçte, dönemin Hizmet Bakanı Bill Shorten, kamuya açık şekilde **“kamu görevlilerine yönelik şiddetin asla kabul edilemeyeceği”** mesajını vererek konuya dikkat çekmiştir.

Avustralya’da halihazırda iş sağlığı ve güvenliği kültürü güçlü olduğu için, yeni önlemler kamu çalışanları ve sendikalar tarafından büyük ölçüde desteklenmiştir. Kurum içi iletişimle, çalışanlara alınan tedbirler anlatılmış ve herhangi bir tehdit

hissettiklerinde bunu yöneticilerine bildirmeleri istenmiştir. Toplum genelinde de, devlet dairelerinde öfke veya saldırganlık göstermenin ciddi sonuçları olacağına dair bir algı oluşturulmaya çalışılmaktadır. Örneğin, hizmet merkezlerinde görülen uyarı afişlerinde, “Personelimize yönelik tehdit veya şiddet kanunen cezalandırılır” şeklinde ifadeler yer almaya başlamıştır. Avustralya’nın yaklaşımı, önce güvenlik prensibiyle önemli miktarda kaynak ayırarak ve hukuki boşlukları doldurarak, hem çalışanları korumayı hem de kamu hizmetlerinin kesintisiz devamını sağlamayı amaçlamaktadır. Uygulamalar henüz yeni olsa da, hükümet tüm tavsiyeleri uygulamaya koyma taahhüdüyle konuyu sürekli izlemekte ve gerektiğinde ek adımlar atmaya hazırlanmaktadır.



İtalya: Sağlık Sektöründe Entegre Önlemler ve Kültürel Dönüşüm Çabası

Yasal Düzenlemeler: İtalya, özellikle sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarını hedef alan şiddetin önüne geçmek için 2020 yılında kapsamlı bir yasal düzenleme yürürlüğe koymuştur. 14 Ağustos 2020 tarihli 113 sayılı Kanun, sağlık ve sosyal hizmet profesyonellerinin görevleri sırasında maruz kaldığı şiddete dair özel önlemler getirmiştir. Bu yasa, sağlık çalışanlarına yönelik **şiddet eylemlerini açıkça iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki bir risk olarak tanımlayarak**, bu alanda önlem almayı yasal zorunluluk haline getirmiştir.

Kanun kapsamında, tüm sağlık kurumları emniyet birimleriyle iş birliği halinde şiddet olaylarına karşı acil müdahale protokolleri imzalamakla yükümlüdür.

Böylece, örneğin bir hastanenin acil servisinde bir doktora yönelik saldırı anında, hastane ile polis arasında önceden belirlenmiş bir irtibat ve hızlı müdahale planı devreye girecektir. Bu yasal düzenleme aynı zamanda, Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanlarının Güvenliği Ulusal Gözlemevi (Osservatorio Nazionale) kurulmasını öngörerek alınan önlemlerin uygulanmasını ve sürekliliğini izlemeyi hedeflemiştir.



**OSSERVATORIO
NAZIONALE
CONTRO
LE DISCRIMINAZIONI
NELLO SPORT**

Bu gözlemevi, ilgili bakanlıklar, sağlık kurumları ve sendika temsilcilerinin katılımıyla, önleyici ve koruyucu politikaların takibini yapmakta ve düzenli raporlar sunmaktadır. İtalya'nın yasası, cezai yaptırımlar açısından da önemlidir: **Sağlık personeline karşı kasten yaralama, tehdit gibi suçların cezalarında artırımı gidilmiş ve faillerin hızlı şekilde adalet önüne çıkarılması için prosedürler iyileştirilmiştir.** Ayrıca İtalya Ceza Kanunu'nda yapılan değişikliklerle, görev başındaki sağlık personeline saldırı durumunda hakimlerin daha ağır ceza verme yetkisi güçlendirilmiştir.

Koruma Mekanizmaları: İtalya'daki düzenleme, sadece kağıt üzerinde kalmaması için kurumsal düzeyde bir dizi koruyucu mekanizmayı da beraberinde getirmiştir. Kanun 113/2020, her sağlık tesisinin yerel kolluk kuvvetleriyle belirli operasyonel protokoller imzalamasını şart koşmuştur.

Bu sayede, hastane güvenlik görevlileri ile polis arasında doğrudan bir iletişim hattı kurulmuş ve olay anında polis müdahalesinin hızlanması sağlanmıştır. Bir diğer önemli adım, sağlık kurumlarının şiddet vakalarını kayıt altına alması ve raporlaması olmuştur. Ulusal Gözlemevi, ülkedeki şiddet olaylarının sayısını ve türlerini izleyerek, hangi hastane veya bölgede artış yaşandığını belirlemekte ve buna göre önleyici tedbirler önermektedir. İtalya'daki kamu hastanelerinin çoğu, bu yasanın ardından personeline yönelik destek mekanizmalarını geliştirmiştir. Örneğin, **birçok hastanede psikolojik destek ve hukuki danışmanlık birimleri oluşturulmuştur;** böylece bir hemşire saldırıya uğradığında hastane yönetimi hem terapötik destek sunmakta hem de hukuki süreçte mağdurun yanında davaya katılabilmektedir.

Ayrıca altı bölgede (Lazio, Abruzzo, Umbria, Friuli Venezia Giulia, Veneto ve Puglia) bölgesel yasalar çıkartılarak, işyerinde psikososyal risklerin (stres, mobbing ve şiddet) yönetimi için spesifik kurallar konulmuştur. Bu bölgelerde, hastanelerin risk değerlendirmesi yapması, çalışanlara stres ve öfke yönetimi eğitimi vermesi ve gerektiğinde risk altındaki bölümlerde yeniden organizasyona gitmesi zorunlu hale



EMERGENZA COVID-19

Gli Psicologi dell'AULSS 9 offrono un servizio di

CONSULENZA PSICOLOGICA TELEFONICA

rivolta a:



OPERATORI SANITARI coinvolti nell'assistenza delle persone malate

telefonando al n. 045 6138200

oppure, per appuntamento, inviando email a: psicologia.ospedale@aulss9.veneto.it



CITTADINI RESIDENTI NEL TERRITORIO DELL'AULSS 9 SCALIGERA
telefonando al n. 045 595605

getirilmiştir. Bazı bölgeler (Emilia Romagna, Toskana, Umbria) ise sağlık kurumlarına yönelik şiddet riskine dair rehberler yayınlayarak en iyi uygulamaları standartlaştırmaya çalışmıştır. Bu çok katmanlı yaklaşım sayesinde, örneğin bir hastane acil servisinde “kırmızı kod” (şiddet alarmı) prosedürü tanımlanmış, tüm personel bu konuda eğitilmiş ve her vardiyada şiddet vakasına müdahale ekibi hazır bulundurulmaya başlanmıştır.

Farkındalık ve Kültür: İtalya, yasal ve kurumsal önlemlerin yanı sıra toplumsal farkındalığı artırmaya yönelik özgün bir adım atmıştır. Kanun 113/2020 ile her yıl 12 Mart tarihinin “Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanlarına Yönelik Şiddete Karşı Eğitim ve Farkındalık Günü” olarak kutlanması kararlaştırılmıştır. Bu özel günde, ülke genelinde konferanslar, çalıştaylar ve kampanyalar düzenlenerek *“her türlü şiddetin reddedildiği bir sağlık kültürü”* yaygınlaştırılmaya çalışılmaktadır.

Örneğin, Mart 2022’de Piacenza’da ulusal sağlık kuruluşları federasyonu (FIASO) tarafından düzenlenen konferansta, farklı hastanelerden yöneticiler ve çalışanlar bir araya gelerek güvenli çalışma ortamları için atılabilecek ek adımları tartışmıştır. FIASO ayrıca on yıldır faaliyet gösteren bir çalışma grubu aracılığıyla, şiddet olgusunu tüm boyutlarıyla analiz etmekte ve kurumlara somut öneriler sunmaktadır. Bu öneriler arasında, şiddet vakalarında mağdur kurumların davalara katılması (civil party olarak) ve faillerin ceza alması için takipçi olunması gibi hukuki adımlar bulunmaktadır.



İtalya’da sağlık çalışanları sendikaları ve meslek örgütleri de kendi kampanyalarıyla farkındalığı canlı tutmaktadır. Örneğin, *“Şiddete Sıfır Tolerans”* temalı kampanyalarda, hasta yakınlarına yönelik bilgilendirici broşürler dağıtılmış, hastanelere afişler asılmıştır. Bu kültürel çaba, “şiddetin tolere edilmediği” mesajını hem çalışanlara hem hizmet alan vatandaşlara iletmeyi amaçlar. İlk veriler, yasanın yürürlüğe girmesinin ardından hastanelerde olay bildirim oranlarının arttığını göstermektedir; bu da daha önce gizli kalan vakaların artık kayıt altına alındığı anlamına gelmektedir. Ancak, İtalya örneği aynı zamanda önlemlerin tam uygulanmasının zaman aldığını da ortaya koymaktadır. Yapılan bir değerlendirme,



yasa onaylandıktan beş yıl sonra dahi bazı hastanelerde önerilen tüm önlemlerin tam olarak hayata geçmediğini, risk değerlendirmesi ve eğitim gibi alanlarda halen gelişmeye ihtiyaç duyulduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla, İtalya'nın deneyimi, güçlü yasal çerçevenin sürekli izleme ve kültürel değişim çabasıyla desteklenmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Ülke	Önleyici Yasal Düzenlemeler	Koruyucu Mekanizmalar	Farkındalık İnisiyatifleri	Sonuçlar / Çıkarımlar
İrlanda	-Acil çalışanlara saldırıya ağır ceza: Polis ve sağlık personeline saldırıda ceza üst sınırı 12 yıla çıkarıldı. (law society gazette) -İşyerinde şiddet riskini önleme yükümlülüğü: İş sağlığı ve güvenliği yasaları işverene risk	- HSA rehberleri ve eğitim: İşverenler için şiddet riskini yönetme kılavuzları ve ücretsiz e-eğitimler sağlandı. (hsa.ie) - Sektörel tedbirler: Özellikle sağlık, eğitim, ulaşım gibi alanlarda kurum içi prosedürler (güvenlik görevlisi, alarm sistemi vb.) teşvik ediliyor.	-Ulusal kampanya (2024): “İşyerinde şiddet asla işin parçası değildir” kampanyası ile işveren ve halka yönelik farkındalık artırıldı. - Medya kullanımı: Radyo ve sosyal medya üzerinden mesajlar ile geniş kitlelere ulaşıldı. (hsa. ie)	- Süreç devam ediyor: 2024 kampanyası yeni olduğu için etkileri izleniyor; ancak yasaların caydırıcı gücü artırıldı. - Türkiye için: Mevcut 6284 sayılı şiddet yasası ve iş güvenliği mevzuatı benzer şekilde

Kanada	- Ceza Kanunu'nda yeni suçlar: <i>Sağlık çalışanını korkutarak işini engelleme suçu (max. 10 yıl hapis)</i> tanımlandı. -Sağlık hizmetine erişimi engellemek ayrı suç sayıldı (justice.ca) - Ağırlaştırıcı unsur: Kamu görevlisine karşı işlenen suçlarda cezada artırım uygulanıyor. - Zorunlu işyeri politikaları: Federal iş kanununda <i>tüm kurumlara şiddet ve taciz önleme politikası ile eğitim zorunluluğu</i> getirildi. (canada.ca)	- Eğitim ve raporlama: Çalışanlar ve yöneticiler düzenli eğitim alıyor; <i>her olay kaydedilip devlete raporlanıyor.</i> (canada.ca) - Fiziksel güvenlik: <i>Birçok kamu binasında güvenlik personeli, kamera, kontrollü giriş sağlanmakta;</i> hastane gibi yerlerde polis-hastane işbirliği birimleri var.	-Sendika kampanyaları: “İşin parçası değil” (CUPE) ve “Artık Yeter” (Hemşireler Fed.) gibi kampanyalarla sıfır tolerans kültürü	- Erken göstergeler olumlu: Yeni yasaların caydırıcı etkisi bekleniyor; kapsamlı önlemlerin bulunduğu işyerlerinde şiddet %60'a varan oranda daha az görülüyor.
---------------	---	---	--	--

Avustralya	– Koruma emri (WPO): 2024 tasarısıyla şiddet uygulayan vatandaşlara belirli kamu dairelerine yaklaşma yasağı getiren mahkeme emirleri çıkarılacak. (ihlaline 2 yıl hapis) – Cezaların artırılması: 2024’te federal çalışanlara saldıranlara yönelik cezalar ağırlaştırıldı (eyalet bazında da polis ve acil hizmet personeline güçlü koruma yasaları mevcut). (ministers.ag.gov.au/)	– Yüksek bütçeli güvenlik: Hizmet merkezlerine 2023-25 arasında ≈361 milyon CAD güvenlik yatırımı yapılıyor. (X-ray’li giriş, güvenlik görevlisi, panik butonu vb.)	– Liderlik ve iletişim: Üst düzey bakanlar ve kurum yöneticileri medya üzerinden çalışanların güvenliğinin öncelik olduğunu vurguladı, bu da halkta farkındalık yarattı. –Uyarı sistemleri: Kurumlarda saldırgan davranış gösterenlere karşı uyarı afişleri ve	
-------------------	--	--	--	--

İtalya	– Özel sağlık şiddeti yasası: 113/2020 sayılı kanunla sağlık çalışanlarına şiddet, iş güvenliği kapsamında ele alındı; hastanelere polisle protokol yapma zorunluluğu getirildi. (gipmel.it) – Cezai yaptırımlar: Sağlık personeline saldırı halinde ceza artırımı ve hızlı kovuşturma öngörüldü; failin uzlaşmaya zorlaması engellendi (mağdurların korunması güçlendirildi).	– Ulusal Gözlemevi: Şiddeti izleyen ve önlemleri koordine eden yapı kuruldu, veriler ulusal düzeyde takip ediliyor. (gipmel.it) – Hastane protokolleri: Tüm acil servislerde polis-hastane acil çağrı hatları kuruldu; riskli birimlerde çift vardiya, güvenlik camı, alarm sistemi gibi önlemler standartlaştı. – Personel desteği: Şiddet mağduru çalışanlara hukuki ve psikolojik destek sunuluyor; kurumlar davalara müdahil olarak çalışanı yalnız bırakmıyor	– Ulusal Farkındalık Günü: Her 12 Mart'ta ülke çapında "Sağlıkta Şiddete Karşı" etkinlikleri düzenleniyor, böylece hem çalışanlar hem halk bilgilendiriliyor. – Mesleki kampanyalar: FIASO ve sendikalar konferanslar, eğitim materyalleriyle "şiddete sıfır tolerans" kültürünü yerleştirmeye çalışıyor.	– Daha iyi kayıt ve takip: Yasa sonrası hastanelerde olay bildirimleri arttı; sorun görünür hale geldi. Uygulamada bazı aksaklıklar olsa da konu sürekli gündemde tutuluyor.
----------------------	--	---	--	---

Tablo incelendiğinde, **önleyici yasal çerçevenin oluşturulması, kurum içi güvenlik ve eğitim önlemlerinin alınması ve toplumsal farkındalık çalışmalarının eş zamanlı yürütülmesi** başarılı sonuçlar doğuruyor.

Türkiye, benzer şekilde, halihazırda attığı adımları (örneğin **Sağlıkta Şiddet Yasası**, bazı bakanlıkların genelgeleri, kamu spotları) uluslararası iyi uygulamalarla zenginleştirebilir. Özellikle **caydırıcı özel yasaların çıkarılması**, örneğin **kamu görevlisine şiddeti ayrı bir suç olarak düzenleyip cezasını artırmak**, İrlanda ve Kanada örneklerinde olduğu gibi güçlü bir mesaj verecektir.

Bunun yanı sıra, **kurum bazında risk analizleri yapıp güvenlik yatırımları planlamak** (Avustralya'nın yaptığı gibi) çalışanların günlük güvenlik endişesini azaltabilir. **Ulusal düzeyde bir izleme mekanizması** kurularak (İtalya'daki gözlemevi benzeri), her bakanlık ve kurumda yaşanan şiddet olayları kayıt altına alınabilir ve düzenli raporlanabilir; böylece politika yapıcılar gerçek veriye dayalı önlemler alabilir. Son olarak, **farkındalık kampanyaları** kesintisiz sürdürülmelidir: Hem halkın nazarında kamu çalışanına şiddetin asla kabul edilemeyeceği vurgulanmalı, hem de çalışanlar “yalnız olmadıkları” mesajını almalıdır. Bu çok yönlü yaklaşım, Türk hükümetine uygulanabilir ve etkili bir yol haritası sunarak, kamu görevlilerinin güvenli bir çalışma ortamında halka hizmet etmelerine katkı sağlayacaktır.



Türkiye’de Kamu Çalışanlarına Yönelik Şiddeti Önlemeye Yönelik Uygulanabilir Çözüm Önerilerimiz

Türkiye’de Sağlıkta Şiddet Yasası (2020) ve bazı kamu çalışanlarına yönelik güvenlik tedbirleri gibi düzenlemeler mevcut, ancak şiddetin önlenmesi, cezaların caydırıcılığı ve kamuoyunun bilinçlendirilmesi konularında halen gelişime ihtiyaç duyulmaktadır. Uluslararası en iyi uygulamaları ve Türkiye’deki mevcut hukuki çerçeveyi göz önüne alarak, uygulanabilir ve somut çözüm önerilerini maddeler halinde sıraladık:



1. Hukuki Düzenlemeler ve Cezai Yaptırımların Güçlendirilmesi



Kamu Görevlisine Şiddet Suçunun Ceza Kanunu'nda Özel Bir Madde ile Düzenlenmesi:

- Sağlık çalışanları için olduğu gibi, tüm kamu görevlilerine yönelik şiddet suçlarına özel bir düzenleme getirilmeli.
- Görev başındaki kamu çalışanlarına saldırıların ceza alt sınırları artırılmalı, para cezaları caydırıcı olacak şekilde yükseltilmeli.
- Failin ceza indiriminden ve hükmün ertelenmesinden yararlanması engellenmeli.



Kamu Hizmeti Alanların Şiddete Karşı Kurumsal Yasaklarla Cezalandırılması:

- Avustralya'daki "Kamu Dairesine Yaklaşma Yasağı (WPO)" gibi bir uygulama getirilerek,
- Tekrar eden saldırgan davranış gösteren kişilere kamu kurumlarına giriş yasağı konulmalı.
- Resmi uyarılar ve mahkeme kararlarıyla kamu çalışanlarına tehdit oluşturan kişiler takip edilmeli.



Adli ve İdari Süreçlerin Hızlandırılması:

- Savcılıklarda "Kamu Görevlilerine Yönelik Şiddet Bürosu" kurulmalı.
- Kamu görevlilerine yönelik şiddet vakalarında hızlandırılmış yargılama süreci uygulanmalı.
- Polis tutanakları ve hastane raporları hızlıca işleme alınmalı, davalar uzun sürmeden sonuçlanmalı.



Tüm Kamu Görevlileri İçin Şiddetle Mücadelede Hukuki Destek ve Ücretsiz Avukatlık Hizmeti Sağlanmalı:

- Şiddete uğrayan kamu çalışanları için barolar ve sendikalar tarafından ücretsiz hukuki destek fonu oluşturulmalı.
- Çalışanlar dava sürecinde yalnız bırakılmamalı, devlet mağdurların yanında olmalı.

2. Kurumsal Güvenlik ve Koruma Mekanizmalarının Güçlendirilmesi



Riskli Kamu Hizmet Binalarında Güvenlik Önlemlerinin Artırılması:

- Adliyeler, hastaneler, belediye hizmet binaları, sosyal hizmet merkezleri gibi riskli noktalarda güvenlik görevlisi sayısı artırılmalı.
- Giriş-çıkış kontrolleri, x-ray cihazları, kontrollü turnike sistemleri yaygınlaştırılmalı.
- Riskli birimlerde çalışan memurlar için acil çağrı butonları, sessiz alarm sistemleri ve panik odaları devreye sokulmalı.



Hizmet Binalarında Polis ile Ortak Acil Müdahale Ekipleri Kurulmalı:

- İtalya'daki "Hastane-Polis İrtibat Mekanizması" benzeri bir modelle,
- Hastanelerde, sosyal hizmet binalarında ve belediye ofislerinde emniyetle doğrudan bağlantılı güvenlik merkezleri oluşturulmalı.
- Kamu çalışanlarının polisle hızlıca irtibat kurabileceği acil durum sistemleri geliştirilmeli.



Özellikle Yüksek Riskli Görevliler İçin Kişisel Güvenlik Destekleri Sağlanmalı:

- İcra memurları, vergi denetçileri, belediye zabıtalrı, sağlık çalışanları gibi sıkça saldırıya uğrayan çalışanlara
- Beden kamerası kullanımı pilot projelerle test edilmeli.
- Kritik görevlerde çalışan personele kişisel güvenlik alarm cihazları dağıtılmalı.



Kamu Çalışanlarına Şiddet Önleme Eğitimi Verilmeli:

- Kamu çalışanlarına çatışma yönetimi, kriz anında iletişim ve saldırıdan korunma eğitimi verilmeli.
- Kamu kurumlarında düzenli şiddetle başa çıkma tatbikatları yapılmalı.

3. Farkındalık ve Toplumsal Duyarlılığı Artırma Çalışmaları



“Kamu Çalışanına Şiddet Suçtur” Kamuoyu Kampanyası Başlatılmalı:

- Kanada ve İrlanda’daki gibi ulusal farkındalık kampanyaları yürütülmeli.
- Televizyon, radyo ve sosyal medya üzerinden kamu çalışanlarına şiddetin cezaı yaptırımları vurgulanmalı.
- Şehir içi toplu taşıma araçlarında, kamu binalarında “Şiddete Sıfır Tolerans” afişleri yer almalı.



Kamu Çalışanları İçin Psikolojik Destek ve Rehabilitasyon Merkezleri Açılmalı:

- Şiddete maruz kalan çalışanların psikolojik destek alabilmesi için ücretsiz merkezler kurulmalı.
- Sendikalar ve bakanlıklar ortak bir destek hattı ve kriz merkezleri oluşturmali.



Yıllık “Kamu Çalışanlarına Saygı ve Güvenlik Haftası” Düzenlenmeli:

- İtalya’daki gibi ulusal bir farkındalık günü belirlenerek kamu çalışanlarının güvenliği için özel etkinlikler yapılmalı.
- Okullarda ve kamu kurumlarında bilinçlendirme programları düzenlenmeli.



Vatandaş-Kamu Görevlisi İletişim Programları Yaygınlaştırılmalı:

- Kamu hizmeti alan kişiler ile çalışanlar arasındaki ilişkileri güçlendirmek için
- Belediyeler ve kamu kurumları vatandaşlarla çalışanların buluşabileceği “Saygı ve Empati Çalıştayları” düzenlemeli.
- Hastanelerde, belediyelerde “güleryüzlü hizmet ama sıfır şiddet” sloganıyla yeni yaklaşımlar geliştirilmeli.

4. Kamu Çalışanlarına Yönelik Şiddetin İzlenmesi ve Verilerin Takip Edilmesi



Kamu Çalışanlarına Yönelik Şiddet İzleme Merkezi Kurulmalı:

- İtalya'daki "Ulusal Gözlemevi" modeline benzer bir yapı kurulmalı.
- Şiddet vakaları düzenli olarak kayıt altına alınmalı, raporlanmalı ve hükümete sunulmalı.



Şiddet Olayları İçin Şeffaf Raporlama Sistemi Getirilmeli:

- Hastaneler, belediyeler, adliyeler, sosyal hizmet birimleri gibi yerlerde her şiddet vakasının merkezi bir sisteme kaydedilmesi zorunlu hale getirilmeli.
- İstatistikler yıllık olarak paylaşılmalı ve önlemler veri analizine göre şekillendirilmeli.



Çözüm Önerileri ve Sonuçlar İzlenerek Güncellenmeli:

- Mevcut önlemler düzenli olarak gözden geçirilmeli, gerçekten işe yarayan uygulamalar tespit edilerek yaygınlaştırılmalı.

Kamu Çalışanlarına Şiddete Yeni Bir Öneri:

Sıfır Toleranslı Alan Uygulaması

Sıfır Toleranslı Alan Politikası Nedir?

Belirtilmiş alan içerisinde, belirlenmiş kural ve kanunlara uyulmaması ve ihlal etmeye yönelik niyet belirten davranışlara yönelik kanun ve hukuk çerçevesinde en sert yaptırımların uygulamasıdır.





Sıfır Tolerans Politikası Bağlamındaki Yaptırımların Özelliği Nedir?

Sıfır Tolerans Politikası bağlamında verilecek hükümlerde hâkimin takdir yetkisi bulunmamaktadır. Verilecek ceza da hiçbir şekilde maddi para cezası gibi başka bir yaptırıma çevrilmemektedir. Bireysel suçluluk durumuna ve hafifletici sebepleri dikkate almaksızın önceden belirtilmiş olan cezalar çok net bir şekilde uygulanmaktadır.



Dünyada “Sıfır Tolerans Politikası” Hangi Alanlarda Uygulanmaktadır?

- Askeriyede, eğitim kurumlarında ve çalışma alanlarında yaşanan zorbalık, şiddet ve cinsel tacizlerde
- Uyuşturucu ile mücadelede
- Eğitim kurumlarında uyuşturucu ve ateşli silah bulunduranlara yönelik faailetlerde



İngiltere’de Sağlık Alanında Nasıl Uygulandı ?

İngiltere, sağlık çalışanlarına yönelik şiddet ile mücadele konusunda sistemli devlet politikası oluşturan en önemli ülkedir. Sağlık Bakanlığı öncülüğünde 1999 yılında “Ulusal Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Personele Yönelik Şiddeti Durdurma Kampanyası: **Ulusal Sağlık Hizmetlerinde Şiddete Sıfır Tolerans**” kampanyası başlatılmıştır (Zero Tolerance Zone & Zero Tolerance Policy and Campaign). İngiltere kampanya uygulamasında iki ana hedef kitlesine yönelmiştir. Bunlardan ilki ulusal sağlık hizmetlerinde sağlık personeline yönelik şiddetin kabul edilemez olduğunu anlattıkları halk, bir diğeri ise şiddetin kabul edilemez olarak ele alındığını anlattıkları sağlık çalışanlarıdır.



Sıfır Tolerans Kampanyası başta Sağlık Hizmetleri Tröstleri, Sağlık Otoriteleri, Özel Sağlık Otoriteleri ve kurumları olmak üzere geniş paydaş katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Yerel düzeyde risk değerlendirme, yerel önleme ve azaltma stratejileri belirlenmiş ve uygulanmıştır.

Düzenli, sistemli ve çalışan bir raporlama sistemi kurarak sağlık personelinin şiddet olaylarını raporlamaya teşvik etmiştir.

İngiltere, “Şiddete Sıfır Tolerans Kampanyası” kapsamında; farkındalığın artırılması, şiddet ile ilgili detaylı bilgi verilmesi ve korunma yöntemleri başta olmak üzere birçok alanda eğitim çalışmaları vermiştir.



Sıfır Toleranslı Alan Uygulaması Türkiye’de Nasıl Hayata Geçmeli ?

Sıfır Toleranslı Alan Uygulaması ülkemizde kamu görevi sırasında şiddete uğrayan kamu çalışanlarının can güvenliğini sağlamak adına caydırıcı bir önlem olarak mutlaka hayata geçirilmelidir.

Sağlık kurum kuruluşları, okullar, Postaneler, vergi daireleri ve belediyeler başta olmak üzere vatandaşla kamu görevlilerinin sıklıkla iletişim halinde olduğu ve bir arada bulunduğu kurumlar acilen sıfır toleranslı alan ilan edilmelidir.

Gezici kamu hizmeti vermek suretiyle görev yapan veterinerler, ormancılar haciz ve vergi memurları gibi kamu çalışanlarının da görev ifa ettiği her alan görev süresi boyunca bu kategoriye dahil edilmelidir.



Sıfır Toleranslı Alanlarda Cezai Yaptırımlar

- Kamu hizmeti veren birimler ve yerler hiçbir ayırım gözetmeksizin Sıfır Toleranslı Alan olarak tanımlanmalı ve bu alanlarla ilgili ceza sistemi kamuoyuna ilan edilmelidir.
- Gerekli yasal düzenlemelerle ilgili bakanlıkların işbirliği ile tamamlanarak ivedilikle uygulanmaya başlanmalıdır. (Örneğin para cezasına çevrilebilen ruhsatsız silah taşıma suçu Sıfır toleranslı alan dahilinde gerçekleşmiş ise ilgili cezanın hiçbir şekilde hafifletilmesi ya da para cezasına çevrilmemesi gerekmektedir.)
- Tüm Yurt genelinde Sıfır toleranslı alan tanıtım ve kampanyalarının gerçekleştirilmesi gerekmektedir.
- Kamu kurumlarına bulunan yerin Sıfır toleranslı alan olduğu ve burada işlenecek suçların cezasının ertelenmeyecek veya paraya çevrilemeyecek olduğuna yönelik tanıtıcı afişler ve uyarılar bulunmalıdır.



Sonuç

Bu çözüm önerileri, Türkiye'nin mevcut yasal çerçevesini ve kurumlarını dikkate alarak geliştirilmiştir. *Hukuki yaptırımları artırarak, güvenlik önlemlerini güçlendirerek, toplumu bilinçlendirerek ve veri tabanlı çözümler üreterek*, kamu çalışanlarına yönelik şiddetin ciddi ölçüde azaltılması mümkündür.





