

DİSK GENEL-İŞ

EMEK ARAŞTIRMALARI KİTAPÇIKLARI 6



İş Yerinde Şiddet
190 sayılı ILO Sözleşmesi ve
206 sayılı Tavsiye Kararı



Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 190 sayılı ILO Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı Bilgilendirme Kitapçığı ile Emek Araştırma Kitapçıkları'nın altıncısını yayınlamış oluyoruz.

Bu kitapçıkta;

- **Şiddet Türleri,**
- **Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 190 sayılı ILO Sözleşmesi**
- **206 sayılı Tavsiye Kararı ayrıntılı olarak incelenmiş ve**
- **Toplu sözleşmeler için uygulama örneği paylaşılmıştır.**

Üyelerimiz için yararlı olmasını dileriz.

DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulu.

Yayın Adı: EMEK ARAŞTIRMALARI KİTAPÇIKLARI 6

Sahibi: Genel-İş Sendikası adına Genel Başkan Remzi Çalışkan

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Şükret Sevgener

Yayına Hazırlık: DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi

Baskıya Hazırlık: DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi

Baskı: Berk Matbaası Özer Han No:31/104 İskitler ANKARA

Tel: (0312) 342 19 13 **Fax:** (0312) 342 1914

Basım tarihi: Mayıs 2022

Adres: Çankırı Caddesi No: 28 Kat: 4-9 Ulus/Ankara

Tel: 0312 309 15 47, **Faks:** 0312 309 10 46

E-posta: emekarastirma@genel-is.org.tr

www.emekarastirma.org.tr

Parayla satılmaz.

**Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin
Ortadan Kaldırılmasına İlişkin
190 sayılı ILO Sözleşmesi ve
206 sayılı Tavsiye Kararı**

İşyerinde Şiddet

Dünyada en yaygın insan hakları ihlalleri arasında yer alan şiddet, Türkiye’de her geçen gün özellikle kadınlar için daha da büyük bir problem haline dönüşüyor. Kadınlar her gün -özel ya da kamusal alan fark etmeksizin- evlerde, iş yerlerinde, sokakta, tanıdıkları ya da tanımadıkları erkekler tarafından şiddetin her türlü biçimiyle karşı karşıya kalıyor.

Şiddet, “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 tanımlanırken farklı biçimlerde karşımıza çıkıyor.

Türkiye’de şiddete maruz kalan kadın sayısı ve uğradıkları şiddet sonucu yaşamını yitiren kadın sayısı oldukça yüksektir. Her gün en az 4 kadın, şiddet nedeniyle hayatını kaybetmektedir. Resmi olmayan rakamlara göre, 2008 yılı ile 2022 Nisan ayı arasında en az 3900 kadın maruz kaldığı şiddet sonucu hayatını kaybetmiştir.

Türkiye’de şiddete ve özellikle de kadın cinayetlerine yönelik etkin bir mücadeleden söz etmek mümkün değildir. Hatta Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile hukuksuz bir biçimde İstanbul Sözleşmesi’nden çekilme kararı da bu sorunun görmezden gelindiğini göstermektedir. Aile ve toplumda hâkim olan şiddet kültürüne karşı önlemlerin alınmaması haliyle son yıllarda iş yerinde şiddetin de artmasına neden olmuştur.

İş yerinde şiddet; “çalışanların işle ilgili ortamlarda saldırı, istismar, tehdit ve diğer şiddet davranışlarına maruz kalmasıdır” şeklinde tanımlanmaktadır. İşyerinde şiddet her sektör ve iş yerinde görülen



bir sorun olmakla birlikte, yapılan araştırmalar bu sorunun hizmet sektöründe daha sık ve yoğun olarak yaşandığını göstermektedir. Özellikle kamu hizmetlerinin üretildiğı, topluma sunulduğı ve insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı alanlarda çalışanların iş yerinde şiddete daha fazla maruz kaldığı görölmekte.

İşyerinde şiddet, her çalışanın sorunu olmakla beraber en çok kadın işçileri etkilemektedir. Sendikamızın yaptığı araştırmalara göre de her 10 kadın işçiden 2'sinin işyerlerinde şiddete uğradığı görölmüştür.

Kadınlara uygulanan şiddetin pratik olarak daha çok bireysel ilişkiler düzeyinde gerçekleştiğı algısı yaratılmaya çalışılsa da şiddet aslında çok katmanlıdır ve şiddetin siyasal, toplumsal, ekonomik ve sosyal temellerde fiziksel, cinsel, sözel ve psikolojik boyutları vardır. Kadına şiddet öncelikle toplumsal yapı, iktidar-güç ilişkileri ve ezilen-ezen karşıtlığı üzerinden gerçekleşir. İşyerlerinde en fazla görölen şiddet türleri; fiziksel, psikolojik, ekonomik, cinsel şiddettir.

Şiddetin Türleri ve İşyerlerinde Ortaya Çıkış Biçimleri

1. Fiziksel Şiddet

Fiziksel şiddet, kaba kuvvetin korkutma, sindirme ve yaptırım aracı olarak kullanılmasıdır. Fiziksel şiddet; itmek, tokat atmak, ısırarak, boğmaya çalışmak, tekmelemek, yumruklamak, eşya fırlatmak, fiziksel incinme ve hastalığa neden olmak ya da bunların olmasına çalışmayı kapsamaktadır. Aynı zamanda sıkıca tutmak, kolunu bükmek, saçını çekmek, bir şeyle vurmak, bıçak veya silah gibi aletlerle tehdit etmek, işkence yapmak gibi fiziksel gücün kullanıldığı durumlar da fiziksel şiddettir.

2. Ekonomik Şiddet

Ekonomik şiddet, ekonomik kaynakların ve paranın, kadın üzerinde bir yaptırım, tehdit ve kontrol aracı olarak düzenli bir şekilde kullanılmasıdır. Ekonomik şiddetin varlığına işaret eden bazı davranışlar; kadının çalışmasına engel olmak, ailenin ekonomik ihtiyaçlarını karşılamamak, kadının iş yaşamında ilerlemesine yardımcı olabilecek fırsatları değerlendirmesine engel olmak, çok kısıtlı para verip bu-



nunla yapılması mümkün olmayan şeyler istemek ve gerçekleşmediğinde olay çıkarmak, çalışmasını reddedip kadının gelirini harcamak, evi zaman zaman terk ederek giderlerle hiç ilgilenmemek gibi şekillerde ortaya çıkmaktadır.

3. Cinsel Şiddet

Cinsel şiddet; cinselliğin bir tehdit, sindirme ve kontrol etme aracı olarak kullanılmasıdır. Cinsel şiddetin varlığına işaret eden bazı davranışlar şunlardır: Kişiye cinsel bir eşyaymış gibi davranmak, aşırı kıskançlık ve şüphecilik göstermek, cinselliği bir cezalandırma yöntemi olarak kullanmak, açıkça karşı cinse ilgi göstermek, kaba kuvvet kullanarak cinsel ilişkiye zorlamak, duygusal baskı kullanarak cinsel ilişkiye zorlamak; tecavüz etmek, fuhşa zorlamak şeklinde sıralanabilmektedir.

Bu tanımlamaların birbirini kapsadığı, birinin diğerini tetiklediği ya da sebebinin/sonucunu meydana getirdiği unutulmamalıdır.

4. Psikolojik Şiddet

Psikolojik ya da duygusal şiddet, duyguların ve duygusal ihtiyaçların karşı tarafa baskı uygulayabilmek için tutarlı bir şekilde istismar edilmesi, bir yaptırım ve tehdit aracı olarak kullanılmasıdır. Örneğin, sevgi, şefkat ve destek gibi duygusal ihtiyaçların ihmâl edilmesini, kadını arkadaşları ve aile bireyleri arasında sürekli aşağılamayı ve küçük düşürücü davranışlarda bulunmayı içerir. Devamlı eleştirme, kıskançlık, reddetme gibi eylemlerin yer aldığı şiddet türüdür. Bir başka ifade ile duygusal şiddet kişiye bağırma, başkaları önünde küçük düşürme, gururunu incitme, fiziksel şiddet uygulamakla tehdit etme, kişinin duygu ve düşüncelerini açıkça ifade etme özgürlüğünü kısıtlama, yakınlarıyla görüşmesini ve iletişimini yasaklama, istediği gibi giyinme özgürlüğünü kısıtlama vb. fiziksel baskı olmaksızın uygulanan ve ruh sağlığını bozucu eylemlerin tümüdür.



İşyerinde Fiziksel ya da Psikolojik Şiddet Şekilleri;

Tehdit: Fiziksel, psikolojik ya da cinsel zarar görme korkusuna yol açan ya da hedef birey ya da grubun başka yönlerden olumsuz etkilenmesiyle sonuçlanabilen fiziki ya da psikolojik olarak saldırıda bulunmak.

Kötü muamele: Kişinin gururunu kırıcı, küçük düşürücü, kişisel değerini yok sayan bir tavır veya eylemlerle fiziksel/psikolojik güç uygulamaktır.

Taciz; Yaş, engellilik, evle ilgili durumlar, cinsiyet ayrımcılığı, ırk, renk, dil, din, politik, sendikal ya da diğer düşünce ya da inanç farklılıkları, ulusal ve sosyal köken farklılıkları, azınlık olma durumu gibi nedenlerle iş yerinde kişilerin saygınlığını etkileyen istenmeyen davranışlardır.

İrksal taciz: Irk, renk, dil, din gibi farklılıklar ya da azınlık olmaktan kaynaklanan kadın ya da erkeğin iş yerinde saygınlığını etkileyen, istenmeyen, tehdit vb. davranışlardır.

Zorbalık / yıldırma (mobbing): Birisine ya da bir grup çalışana karşı kin güden, gaddar, kötü niyetli, küçük düşürücü ya da yıkıcı bir şekilde sürekli ya da tekrarlayan davranışlar olup psikolojik tacizin farklı bir biçimidir.

ILO Sözleşmesi ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı

İşyerinde şiddetin önlenmesi için ILO tarafından, 190 sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşmesi ve 206 sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Tavsiye Kararı, 2019 yılı Haziran ayında İsviçre/Cenevre'de düzenlenen 108. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilmiştir. 190 sayılı ILO sözleşmesi, herkes için toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dâhil olmak üzere şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı oluşturmak ve bunun için gerekli önlemlerin alınmasını sağlamayı amaçlayan belgedir. Tavsiye Kararı ise sözleşme hükümlerini desteklemek ve tamamlamak için hazırlanmış ve sözleşmenin tavsiye kararı maddeleri ile birlikte dikkate alınmasını sağlayan belgedir.

Sözleşme, bugüne kadar Arjantin, Fiji, Namibya, Somali, Uruguay, Ekvador, Yunanistan, İtalya, Mauritius, Güney Afrika ve İngiltere/Birleşik Krallık olmak üzere 11 ülke tarafından imzalanmıştır. İmzalayan ülkelerden Arjantin, Fiji, Namibya, Somali ve Uruguay'da yürürlükte



olan Sözleşme diğer ülkelerde farklı tarihlerde yürürlüğe girecektir.¹ Türkiye’de bu sözleşme ve tavsiye kararı hâlâ imzalanmamıştır.

1. 190 sayılı ILO Sözleşmesi ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı’nın önemi nedir?

190 sayılı ILO Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemeyi ve son vermeyi amaçlayan ilk uluslararası belgedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından ILO 190’dan önce de şiddet ve tacize atfı yapan ve önlenmesine yönelik düzenlemeler içeren sözleşmeler hazırlanmıştır. “111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) ILO Sözleşmesi ve 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş ILO Sözleşmesi şiddet konusunu ele alan maddeleri ile bu sözleşmelerin başında gelir. Ancak, bu standartların hiçbirisi şiddet ve tacizi birincil hedef olarak ele almamakta, bu tarz davranışları tanımlamamakta ve bu sorunun nasıl ele alınacağı konusunda ayrıntılı rehberlik sağlamamaktadır.”² Sözleşme ve sözleşme hükümlerinin ayrıntılarını düzenleyen tavsiye kararı, çalışma hayatını bir bütün olarak ele alır. Uygulama alanı ve kapsayıcılığı açısından oldukça geniştir. Ulusal yasalarda oluşabilecek boşlukları da kapsar.

2. 190 sayılı ILO Sözleşmesi’ne göre çalışma yaşamında “şiddet ve taciz” ne anlama gelmektedir?

Sözleşmede yer alan şiddet ve taciz tanımı uluslararası düzeyde kabul gören ilk şiddet ve taciz tanımıdır. Söz konusu tanım, hangi davranışın şiddet, hangi davranışın taciz olarak tanımlanmış olmasına bakılmaksızın- tanımlar arasındaki iç içe geçişten yola çıkarak - bir dizi kabul edilemez davranış, davranışın veya uygulamanın amaçlanan ve fiili etkisi açısından geniş bir tanımdır.³ Sözleşmeye göre şiddet ve taciz;

“fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan, bir defaya mahsus veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamayı veya bunlarla ilgili tehditleri, ifade eder.”

Sözleşme kapsamında tanımlanan şiddet ve taciz toplumsal cinsi-

1. Ekvador’da 19 Mayıs 2022’de, Yunanistan’da 30 Ağustos 2022’de, İtalya’da 29 Ekim 2022’de, Mauritius’ta 1 Temmuz 2022’de, Güney Afrika’da 29 Kasım 2022 ve İngiltere/Birleşik Krallık’ta ise 7 Mart 2023 tarihlerinde yürürlüğe girecektir.

2. Berber Ağdaş, Ö. (2020). ILO 100. Yıl Kitabı Çalışma Hakkı ve Çalışmanın Geleceği. DİSK Yayınları No: 82, İstanbul ss.133-144.

3. GLI, (2021). Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz, Eğitimcilerin Eğitimi Kolaylaştırıcı Rehberi.



yete dayalı şiddet ve tacizi de içerir. Sözleşmeyi imzalayan ülkelerin ulusal hukuk ve düzenlemeleri için tanım kullanımı tek bir biçimde, “**şiddet ve taciz**” olarak veya “**toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz**” olarak ya da ayrı ayrı kullanılabilir. Ancak bu kullanım anlam ve içerik açısından farklı yorumlanmaz.

3. 190 sayılı ILO Sözleşmesi’ne göre “toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz” ne anlama gelmektedir?

Sözleşmeye göre, “toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz” terimi cinsiyet veya toplumsal cinsiyetlerinden dolayı kişilere yöneltilen veya belirli bir cinsiyet veya toplumsal cinsiyetteki kişileri orantısız şekilde etkileyen şiddet ve taciz anlamına gelir ve cinsel tacizi de içerir.

4. 190 sayılı ILO Sözleşmesi’nin iş yeri açısından kapsamı nedir?

Sözleşme, iş yeri ve kapsamını tanımlar ve geniş bir anlamda ele alır. Sözleşmenin iş yeri açısından kapsamı;

- * Kamusal ve özel alanları içererek, çalışma yerleri,
- * İşçinin ücretinin ödendiği, dinlendiği veya yemek molası verdiği veya sağlık, yıkanma veya kıyafet değiştirme imkânlarını kullandığı yerleri,
- * İşle ilgili gezi, seyahat, eğitim, etkinlik veya sosyal faaliyetleri,
- * Bilgi ve iletişim teknolojileri ile sağlananlar da dâhil işle ilgili iletişim yoluyla gerçekleşen çalışma,
- * İşveren tarafından sağlanan konaklama,
- * İşe gidiş-gelişi içeren durum, yer ve zamanlar dâhil olmak üzere, iş esnasında meydana gelen, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan çalışma yaşamındaki şiddet ve taciz durumlarıdır.

5. 190 sayılı ILO Sözleşmesi kimleri korur?

Sözleşme istihdam biçimine ve istihdam statüsüne bakılmaksızın çalışma hayatı içerisinde yer alan herkes için uygulanır.

Bu anlamda sözleşme,

- * İş sözleşmesinden kaynaklı statüsüne bakılmaksızın tüm çalışanları,
- * Stajyer ve çırakları,
- * İstihdamı sonlandırılan işçileri,



- * Gönüllüleri,
- * İş arayan ve iş başvurusunda bulunanları,
- * Bir işverenin yetkisini, görev veya sorumluluklarını yerine getiren bireyleri de kapsayarak çalışma yaşamındaki işçileri ve diğer kişileri korur.

Bununla birlikte sözleşme, çalışma hayatında şiddet ve tacizin üçüncü şahıslardan da gelebileceğini kabul eder ve taraflara buna yönelik önlem alma sorumluluğunu yükler.

Sözleşmenin kapsamı, koruduğu kişiler açısından olduğu kadar sektörler açısından da oldukça önemlidir. Bu anlamda sözleşme, kamu, özel, kır, kent, kayıtlı, kayıt dışı ayrımı yapılmaksızın tüm sektörlerle uygulanmaktadır.

6. 190 sayılı ILO Sözleşmesi, onaylayan ülkelere hangi sorumluluklar yükler?

Sözleşme, onaylayan ülkelere şiddet ve tacizden arınmış çalışma hayatı sağlanması için sorumluluk yükler.

Devletlere ve ilgili taraflara;

- * Şiddet ve tacizin önlenmesi ve önlenmesine ilişkin kapsamlı bir stratejiyi kabul etme,
- * Şiddete ve tacize maruz kalanların korunması ve destek olunması,
- * Şiddet ve tacize yaptırım getirme, şiddet ve taciz vakalarının denetimi ve soruşturulması için etkin araçlar sağlaması,
- * Uygun görüldüğü şekilde, erişilebilir biçimlerde araçlar, rehberlik, eğitim ve öğretim geliştirme ve farkındalık yaratma politikaları oluşturulması yönünde sorumluluklar yükler.

7. 190 sayılı ILO Sözleşmesi ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı'na göre koruma ve önleme nasıl sağlanır?

Sözleşmeyi imzalayan ülkelerin şiddet ve tacize yönelik koruma ve önleme uygulamalarının ilk aşaması, şiddet ve tacize yönelik tanımlama ve yasal düzenlemelerin yapılmasıdır. Sözleşmeye göre her üyenin toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dâhil olmak üzere, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi tanımlamak ve yasaklamak için kanun ve düzenlemeleri kabul etmesi gerekir.

Sözleşme; kabul eden ülkelere, işçiler ve ilgili diğer kişiler için daha



fazla şiddet ve tacize maruz kaldığı düşünülen sektörleri, meslekleri ve çalışma düzenlemelerini tespit etme ve önlem alma sorumluluğu yükler. Tespit sürecinin ilgili işçi ve işveren örgütlerine danışarak yapılması gerekir.

8. 190 sayılı ILO Sözleşmesi ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı'na göre iş yerinde koruma ve önleme nasıl sağlanır?

Sözleşme; kabul eden ülkelerin işverenlerine, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemek için sahip oldukları kontrol mekanizmaları ile uygun adımları atması sorumluluğunu yükler. İşveren, işçi ve temsilcilerine danışarak ve oluşan kurullarda yer almalarını sağlayarak iş yerinde koruma ve önleme amaçlı çalışmalar yapar.

İşyerlerinde:

* Şiddet ve tacizle ilgili bir iş yeri politikası benimsenmeli ve uygulanmalıdır.

Bu politikalarda;

- Şiddet ve tacizin hoş görülmeceğini belirtmelidir.
- Şiddet ve tacizi önleme programları (uygun olması halinde) ölçülebilir olmalıdır. İşçi ve işverenin hak ve sorumluluklarını belirtmelidir.
- Şikâyet ve soruşturma prosedürleri hakkında bilgi içermelidir.
- İşçilerin tüm tehlikelerden haberdar edilme hakkını dengelerken, bireylerin mahremiyet hakkı ve gizlilik hakkını korunmalıdır.
- Maruz kalma ve misillemeye karşı koruyacak önlemler yer almalıdır.

* İşyerinde tehlikeleri belirleyerek şiddet ve taciz riskleri değerlendirmeli, önlemek ve kontrol etmek için önlemler alınmalıdır.

* İşyeri politikaları ve önleme, koruma uygulamaları hakkında eğitimler verilmelidir.

9. 190 sayılı ILO Sözleşmesi ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı'nın işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından önemi nedir?

Sözleşme ve Tavsiye Kararı, ulusal hukuktaki düzenleme ve politikalarda yer alan şiddet ve tacize ilişkin işçi sağlığı ve güvenliği hüküm-



lerini dikkate alır. Bununla birlikte 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi (1981) ve 187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi (2006) gibi Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ilgili iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri de kapsam dahilindedir.⁴

Sözleşmeye göre, iş yeri risk değerlendirmesinde şiddet ve taciz olasılığını artıran olasılıklar ele alınmalıdır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği yöntem ve uygulamalarında, şiddet, taciz ve neden oldukları psiko-sosyal riskler dikkate alınmalı, işçi ve temsilcilerin katılımıyla tehlikeler belirlenmeli, bunları önlemek ve kontrol etmek için önlemler alınmalı, eğitimler verilmelidir.

İşyerlerinde tehlikeler ve risk değerlendirmesinin tespiti yapılırken şunlara dikkat edilmelidir;

- * Üçüncü tarafların (müşteriler, servis sağlayıcılar, kullanıcılar, hastalar ve toplum üyeleri gibi)sebepe olabileceği tehlike ve riskler belirlenmelidir.
- * Ayrımcılık, güç ilişkilerinin kötüye kullanılması ile şiddet ve tacizi destekleyen toplumsal cinsiyet, kültürel ve sosyal normlardan kaynaklanan tehlike ve riskler belirlenmelidir.

10. 190 sayılı ILO Sözleşmesi ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı sendikalar için neden önemlidir?

Sözleşme, hükümetlere çalışma hayatındaki temel ilke ve haklara saygı gösterme, teşvik etme ve uygulama sorumluluğu yükler. Ulusal hukuk ve şartlara uygun olarak, işçi ve işveren örgütlerine danışarak, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için kapsayıcı, bütünlük ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımı kabul eder. Aynı zamanda örgütlenme özgürlüğünün ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması ve kullanılmasından eksiksiz yararlanılmasını sağlamayı da hüküm altına alır.

Sözleşme ile çerçevesi belirlenen madde tavsiye kararı ile de ayrıntılandırılmıştır. Tavsiye kararına göre,

“Üyeler, şiddet ve tacize daha çok maruz kalan sektör, meslek ve çalışma düzenlemelerinde olanlar da dâhil tüm işçi ve işverenlerin, 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948) ve 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'ne (1949) uygun olarak örgütlenme özgürlüğünden ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınmasından eksiksiz yararlanmasını sağlamalıdır.”

4. 155 ve 187 sayılı Sözleşmeler Türkiye tarafından onaylanan ILO sözleşmeleridir.



11.190 sayılı ILO Sözleşmesi ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı'nın ev içi şiddet ile ilgili önemi nedir?

Sözleşme ve tavsiye kararı, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin bir kişinin psikolojik, fiziksel ve cinsel sağlığını, saygınlığını, ev ve sosyal çevresini etkilediğini kabul eder. Sözleşme ile ilk kez ev içi şiddetin çalışma hayatına etkisi ele alınmıştır. Sözleşme kapsamında ev içi şiddet işçi sağlığı ve iş güvenliğinin yanı sıra istihdamı da etkileyen bir unsur olarak değerlendirilir. Ev içi şiddetin istihdam, verimlilik, sağlık ve güvenliği etkileyebileceğini ve hükümetlerin, işçi ve işveren örgütlerinin ve işgücü piyasası kuruluşlarının ev içi şiddetin etkilerini tanıma, karşılık verme ve sorgulama konusunda önlemler alarak yardımcı olabileceğini belirtir.

Sözleşme kapsamında ev içi şiddetin etkilerini hafifletmek için uygun önlemler arasında;

- * Ev içi şiddete maruz kalanlar için izin,
- * Ev içi şiddete maruz kalanlar için esnek çalışma düzenlemeleri ve koruma,
- * Ev içi şiddet ve sonuçları ile ilgisi olmayan gerekçeler hariç, uygun görüldüğü şekilde, şiddete maruz kalanlar için işten çıkarılmaya karşı geçici koruma,
- * Ev içi şiddetin iş yeri risk değerlendirmelerine dahil edilmesi,
- * Mevcut oldukları yerlerde ev içi şiddete yönelik kamu hafifletme mekanizmalarına sevk sistemi,
- * Ev içi şiddetin etkileri konusunda farkındalık yaratma önerilmektedir.
- * Bununla birlikte, sözleşme ve tavsiye kararı ile ev içi şiddetin işçi sağlığı ve iş güvenliğinin temel konusu olarak ele alınması gerektiği belirtilir.

12.190 sayılı ILO Sözleşmesi ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı çalışma hayatında şiddet ve taciz durumlarında ne yapılması gerektiği nasıl açıklanmıştır?

Sözleşme ve Tavsiye Kararı'na göre, onaylayan ülkelerin ilk olarak yapması gereken çalışma yaşamında şiddet ve tacizle ilgili ulusal hukuk ve düzenlemeleri izlemek ve uygulamaktır. Bununla birlikte tüm sürecin mümkün olduğu kadarıyla ve uygun görüldüğü şekilde olayın içinde olan kişilerin mahremiyet ve gizliliğinin korunması ve mahremiyet ve gizlilik gereklerinin uygunsuz kullanılmamasının sağlanarak yürütülmesi gerekmektedir.



Buna göre çalışma hayatında şiddet ve taciz durumlarında:

- * Şikâyet ve soruşturma prosedürleri planlanmalı ve uygulanması sağlanmalıdır,
- * Uygun olduğu hallerde iş yeri düzeyinde uyuşmazlık çözüm mekanizmalarını hayata geçirilmelidir,
- * İşyeri dışındaki uyuşmazlık için çözüm mekanizmaları hayata geçirilmelidir,
- * Uygun olduğu hallerde, yaptırım getirilmelidir,
- * Müşteki, maruz kalma, tanık ve muhbirlerin maruziyetine veya bunlara yönelik misilleme yapılmasına karşı koruma sağlanmalıdır,
- * Müşteki ve maruz kalanlar için yasal, sosyal, tıbbi ve idari destek önlemleri gibi uygun ve etkin çözüm yolları ile güvenli, adil ve etkin bildirme ve uyuşmazlık çözümü mekanizması ve prosedürlerine kolay erişim sağlanmalıdır.

Bunlara ek olarak tavsiye kararında;

- * Tazminatlı istifa hakkı,
- * İşe iade,
- * Zararın uygun şekilde tazmini,
- * Belirli davranışların durdurulmasını veya politika veya uygulamaların değiştirilmesini sağlamak için derhal tatbik olunacak önlemlerin alınması, aldırılmasını sağlama,
- * Ulusal hukuk ve uygulamalara göre dava giderleri ve avukat ücretlerinin karşılanması,
- * Çalışma yaşamında şiddet ve tacize maruz kalanlar için iş göremezlikle sonuçlanan psikososyal, fiziksel veya başka herhangi bir yaralanma veya hastalık durumunda tazminat alabilmesi sağlanmalıdır.





13. 190 sayılı ILO Sözleşmesi ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı'nda çalışma hayatında şiddet ve taciz durumlarında uygulanması gereken şikâyet ve uyuşmazlık çözüm mekanizmaları nasıl açıklanmıştır?

Sözleşme; onaylayan ülkelere, şiddet ve tacize maruz kalanlar için toplumsal cinsiyete duyarlı, güvenli, etkin şikâyet ve uyuşmazlık çözüm mekanizmaları kurulması ve destek, hizmet ve yardımlara etkin biçimde erişebilmelerini sağlama sorumluluğu yükler.

Tavsiye Kararı ile Sözleşmede belirtilen çözüm mekanizmalarının uygulanması detaylandırılır. Buna göre toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacize ilgili şikâyet ve uyuşmazlık çözümü için mekanizmalar şunlardır;

- * Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz alanında ihtisas mahkemeleri belirlenmeli,⁵
- * Zamanında ve etkin yargılama yapılmalı,
- * Müşteki ve maruz kalanlara yönelik hukuki danışma ve yardım verilmeli,
- * Ülkede yaygın olarak konuşulan dillerde mevcut ve erişilebilir kılavuzlar ve diğer bilgi kaynakları hazırlanmalı,
- * Cezai yaptırım dışındaki yargılamada, uygun görüldüğü şekilde, ispat yükünün değiştirilmesi gibi önlemler alınmalıdır.

14. Sözleşme ve Tavsiye Kararı'na göre çalışma hayatında karşılaşılan şiddet ve taciz durumlarında destek ve yardım nasıl sağlanacaktır?

Sözleşme ile çalışma yaşamında toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacize maruz kalanların şikâyet mekanizmalarının nasıl olacağı belirtilmiştir. Şikâyet ve uyuşmazlık için çözüm mekanizmaları öncelikle toplumsal cinsiyete duyarlı, güvenli ve etkin olmalı ve buna uygun kamusal düzenlemeler yapılmalıdır.

Tavsiye Kararı'nda şiddete uğrayanlara destek, hizmet ve çözümler ise şu şekilde belirtilmiştir;

- * Taciz veya şiddete maruz kalanların çalışma hayatına yeniden katılmaları için destek verilmelidir,
- * Uygun görüldüğü şekilde erişilebilir biçimde rehberlik ve

5. Toplumsal cinsiyet eşitliğine aykırı durumları inleyen özel yetkili (ihtisas) mahkemeler belirlenmesi.



bilgi hizmetleri sunulmalıdır,

- * 24 saat sürekli yardım hatları kurulmalıdır,
- * Şiddet ve tacize uğrayanların hemen başvurabileceği konuya özgü acil servisler,
- * Tıbbi bakım ve tedavi ile psikolojik destek verilmelidir,
- * Koruyucu evler ve kriz merkezlerine taciz veya şiddete maruz kalanları desteklemek için konuya özgü özel polis birimleri veya özel eğitilmiş kişiler ile destek sağlanması.

15. Sözleşme onay süreci nasıl gerçekleşir?⁶

ILO sözleşme ve tavsiye kararlarının onaylanmasına ilişkin süreç şu şekildedir;

- * ILO Konferansında gündeme alınan sözleşme ve tavsiye kararları görüşüldükten sonra oylamaya sunulur.
- * Kabul edilen sözleşme ve tavsiye kararları Konferans Başkanı ve Genel Direktör tarafından imzalanır.
- * Sözleşme ve tavsiye kararları üye ülkelere onaylanmak üzere gönderilir.
- * Onaylamayı kabul eden ülkeler, gerekli prosedürleri tamamlayarak ilgili sözleşmeleri yürürlüğe koyarlar.
- * Üye ülkenin onayının ardından sözleşme on iki ay sonra yürürlüğe girmektedir.
- * Onay sürecini takiben üye ülkeler sözleşme ve tavsiye kararında yer alan şartları yerine getirme sürecini başlatırlar.
- * Taraflar, süreç içerisindeki gelişmeleri ILO'ya bildirmeyi ve raporlamayı vaat ederler.
- * Üye ülkeler tarafından sunulan raporlar, ILO Uzmanlar Komitesi tarafından incelenir.
- * Sözleşmenin uygulanması ülke içindeki yasaların, politikaların ve uygulamaların sözleşme ve tavsiye kararına uyumunun sağlanmasıyla mümkündür.
- * Sözleşmeler yasal olarak bağlayıcılığı bulunan uluslararası antlaşmalar iken, Tavsiye kararlarının bağlayıcılığı bulunmamaktadır ve sözleşmelerin uygulanmasına ilişkin kılavuz ilkelere sahiptir.

6. Onay süreci ILO; 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve Ulusal Mevzuat Bilgilendirme broşüründen alınmıştır.

Uygulama Örnekleri

Sözleşme, toplu iş sözleşmelerinde somut olarak ne şekilde yer alabilir?

Sözleşme kapsamında hazırlanan *Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz, Eğitimcilerin Eğitimi Kolaylaştırıcı Rehberi*'nde yer alan toplu sözleşme kontrol listesi, toplu sözleşmelerde yer alması gereken hükümleri şu şekilde sıralamıştır;

- * Şiddet ve tacizin tanımı yer almalıdır.
- * Şiddet ve tacizin meydana gelmesini durdurmak için pratik eylemler bulunmalıdır.
- * Şiddet ve tacizle mücadele prosedürleri ve politikaları bulunmalıdır.
- * Hükümler ve prosedürler hakkında eğitim ve bilinçlendirme yer almalıdır.
- * İzleme ve değerlendirme mekanizmaları bulunmalıdır.

Bununla birlikte, Sendikamızın imzalamış olduğu toplu sözleşmelerde şiddet ve tacize yönelik sözleşmelerden bağımsız düzenlemeler ve ILO 190 sayılı Sözleşme, 206 sayılı Tavsiye Kararı ve İstanbul Sözleşmesi'ne dönük düzenlemeler yer almaktadır.

Bunlar, "Ayrımcılığın Önlenmesi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" başlığı altında düzenlenmiştir.





Şiddet ve tacize yönelik düzenlemeler farklı toplu iş sözleşmelerimizde şu şekilde yer almaktadır;

* Kadın işçilere yönelik cinsel taciz ve cinsel saldırı vakalarında kadın işçinin beyanı esas alınarak işverence her türlü tedbir alınır ve disiplin kurulunda konu ivedilikle ve gizlilikle sonuçlandırılır.

* Disiplin kurulunda kadın temsili olmalıdır. İşveren ve sendika tarafının en az bir üyesi kadın olmak zorundadır.

* İşveren, kadın işçinin talebi durumunda kadın sığınma evlerinde gerekli güvenlik ön-

lemlerini alarak kalmasını sağlar.

* Aile içi şiddette başvurduğu belirlenen işçinin disiplin kurulunca yazılı muvafakatinin alınması şartı ile ücret ve tüm sosyal yardım alacakları eşine ödenir.

* Kadına ve çocuğa şiddet ya da istismar uyguladığı tespit edilen işçi, işten çıkarılma talebi ile disiplin kuruluna sevk edilir. Disiplin kurulunun tespiti ile suçun sabit olması halinde işçinin iş akdi feshedilir. İşveren tarafından ise, şiddete/istismara maruz kalan kişi için sosyal koruma ve destek, maddi yardım ve işe alım gibi tedbirler alınır.

ILO 190 sayılı Sözleşme, 206 sayılı Tavsiye Kararı ve İstanbul Sözleşmesi'ne yönelik toplu sözleşmelerde uygulanan örnek madde biçimi ise şöyledir;

“İşveren, İstanbul Sözleşmesi ve ILO 190 sayılı sözleşme başta olmak üzere uluslararası sözleşmeler, Anayasa ve diğer mevzuat hükümlerinin öngördüğü toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik düzenlemelerin yaşama geçirilmesi için gerekli önlemleri alır.” Bu paragraf altında da uygulamanın nasıl olacağı işyerlerine göre gösterdikleri değişiklik doğrultusunda ele alınmaktadır.



Sözleşme ve tavsiye kararı için karekodlar.

Yararlanılan Kaynaklar

Bakırcı, K. (2020). “Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 190 Sayılı Sözleşmesi ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı Işığında İş Yaşamında Şiddet, Taciz, Misilleme ve Ev İçi Şiddet”, TTB Dergisi, Sayı:151 ss.30-59.

Berber Ağdaş, Ö. (2020). ILO 100. Yıl Kitabı Çalışma Hakkı ve Çalışmanın Geleceği. DİSK Yayınları No: 82, İstanbul ss.133-144.

GLI, (2021). Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz, Eğitimcilerin Eğitimi Kolaylaştırıcı Rehberi.

ILO, (2022). Ratification by conventions. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810 (Erişim, 18.03.2022).

Industrial, (2020). ILO Sözleşme 190, https://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/images/Women/C190/ilo190flyer_tu_v2.pdf (Erişim, 18.03.2022).

ILO, (2022). “190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve Ulusal Mevzuat” Bilgilendirme Broşürü.

DISK GENEL-İŞ

