

ILO'NUN 190 SAYILI ŞİDDET VE TACİZ SÖZLEŞMESİ

Sıkça sorulan sorular



tgs

**Bu broşür, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu’nun (ITUC)
‘ILO 190’ı onayla’ kampanyası kapsamında yayımladığı broşürden
yararlanılarak TGS Kadın ve LGBTİ+ Komisyonu tarafından hazırlandı.
(İstanbul, 2022)**

Broşürün orijinali için bkz: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_faqs_en.pdf

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) nedir?

ILO, çalışma alanındaki standartları belirlemek, politikalar geliştirmek ve insana yakışır işleri teşvik eden programlar tasarlamakla sorumlu bir Birleşmiş Milletler kuruluşudur. Aynı zamanda, çalışan, işveren ve devletlerin eşit zeminde bir araya geldikleri bir yapı olmasından ötürü Birleşmiş Milletler'in üç taraflı tek kuruluşu niteliğini taşır.

ILO Sözleşmesi ve ILO Tavsiye Kararı ne anlama gelir?

Sözleşme hukuken bağlayıcı bir uluslararası antlaşmadır. ILO'ya üye bir ülke bir Sözleşmeyi imzalayarak kabul ettiğinde, Sözleşmeyi ulusal hukuklarına ve ülkedeki uygulamalara da tatbik etmeyi ve düzenli aralıklarla uygulaması konusunda raporlar sunmayı kabul etmiş olur. Ayrıca ülkeler hakkında, ILO'nun denetim prosedürlerini kullanarak kabul etmiş oldukları bir Sözleşmeyi ihlalden dolayı şikâyetle bulunulabilir.

Tavsiye Kararı ise bağlayıcı olmayan bir kılavuz niteliğinde olup,

- bir Sözleşmenin uygulanışına ilişkin daha ayrıntılı yönlendirmeler sağlayarak Sözleşmeyi tamamlar

veya

- (herhangi bir Sözleşme ile bağlantılı olmaksızın) kapsadığı alanda yönlendirmeler sunar.

Bir Tavsiye Kararı ile birlikte uygulanan bir Sözleşme güçlü bir uluslararası enstrüman niteliğindedir.

Sözleşme ve Tavsiye Kararları devlet, işveren ve çalışanların temsilcilerince yürütülen müzakerelerden sonra ILO'nun her yıl düzenlenen Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilir.

190 Sayılı ILO Sözleşmesi (C190) nedir ve neden önemlidir?

C190, “**Şiddet ve Taciz**” konusunda herkesin -cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dâhil olmak üzere- her türlü şiddet ve tacizden korunarak çalışabilme hakkını düzenleyen çağır açıcı bir Sözleşmedir. 21 Haziran 2019'da düzenlenen 100'üncü **Uluslararası Çalışma Konferansı**'nda kabul edilmiştir. Sözleşme, 206 Sayılı Tavsiye Kararı ile getirilen yönlendirmelerle birlikte uygulanır.

İş yaşamında (dünyasında) şiddet ve taciz ne anlama gelir?

İş yaşamında (sözleşmedeki tabirle söylersek iş dünyasında) “şiddet ve taciz”, tek bir kez gerçekleşen ya da tekrarlanan; fiziksel, psikolojik, cinsel ya da ekonomik zarar veren, zarar verme amacı güden veya böyle bir zarar doğurması muhtemel olan bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulama ya da bu tür davranışlarla tehdit etme halini ifade eder ve toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve tacizi de kapsar. Bu tür davranışlar arasında fiziksel ya da sözel şiddet, zorbalık ve mobbing, cinsel taciz, tehdit ve ısrarlı takip gibi davranışların yanında psikososyal risk ve sıkıntıları da doğuran kötü niyetli işyeri uygulamaları yer alır.



Hamile olduğum için zorbalık ve tacize maruz bırakılıyorsa ne yapabilirim?

Hamile kadınlar sık sık izole edilme, sözel ya da fiziksel şiddet ya da işten çıkarma gibi yollarla işte ayrımcılık ve tacize maruz kalırlar. Hamilelik durumundan Sözleşmede özellikle bahsedilmiş olmasa da, devletlere **"bir veya daha fazla kırılgan gruba veya iş yaşamında şiddet ve tacizden orantısız şekilde etkilenen gruplara ait işçi veya diğer kişilere –buna kadın işçiler de dahil- istihdam ve meslek konusunda eşitlik ve ayrım gözetmeme hakkını sağlayan kanun, düzenleme ve politikaları kabul etme"** yükümlülüğü getiriliyor. Hamile kadınlar da insan haklarıyla ilgili birçok uluslararası antlaşmada “kırılgan grup” olarak tanımlanmış durumda, 206 sayılı Tavsiye Kararı’nın 13. fıkrası uyarınca da bu şekilde görülmeleri gerekiyor.

Bu da toplumsal cinsiyet temelli bir şiddet ve taciz şeklidir.

Toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve taciz nedir?

Sözleşme bunu, kişilere cinsiyetlerinden ya da toplumsal cinsiyetlerinden dolayı yöneltilen veyahut belirli bir cinsiyete ya da toplumsal cinsiyete mensup kişileri çok daha büyük ölçekte etkileyen şiddet ve taciz olarak niteler. Bu terim cinsel tacizi de kapsar.

Sözleşme, toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve tacize yönelik tedbirler alınmasını zorunlu tutuyor mu?

Evet: Sözleşme kadınları ve kız çocuklarını çok daha büyük ölçekte etkileyen toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve tacizin varlığını kabul eder.

İş yaşamında şiddet ve tacize son vermek için bunun temelinde yatan nedenleri (toplumsal cinsiyet rolleri, birden fazla ve birbiriyle kesişen ayrımcılık türleri ve eşit olmayan toplumsal cinsiyet temelli güç ilişkileri vb.) ve risk faktörlerini de çözüme kavuşturmayı amaçlayan kapsayıcı, bütüncül ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımın elzem olduğunu vurgular.

Devletlerin iş yaşamında -toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve taciz de dâhil olmak üzere- şiddet ve tacizi tanımlamak, yasaklamak ve engellemek için gereken kanunları ve mevzuatı çıkarmasını zorunlu tutar.



Sözleşme kimleri korumaktadır?

C190, iş yaşamındaki (dünyasındaki) tüm bireyleri korur:

- Ulusal yasa ve uygulamada tanımlı çalışanlar;
- Sözleşmelerindeki statüleri ne olursa olsun çalıştırılan tüm kişiler;
- Stajyer ve çıraklar da dâhil olmak üzere eğitim alan kişiler;
- İşten çıkarılan çalışanlar;
- Gönüllüler;
- İş arayanlar ve iş başvurusunda bulunanlar;
- İşveren yetkileri kullanan veya işveren görev veya sorumluluklarını yerine getiren kişiler.

Bir medya kuruluşunda freelance ya da geçici işçi olarak çalışıyorum. Sözleşme beni koruyor mu?

Evet: C190 iş sözleşmesindeki statülerinden bağımsız olarak herkesi korur.

İş görüşmesinde cinsel tacize maruz kalma riskine karşı koruma altında mıyım?

Evet: C190 iş başvurusunda bulunanlar ve iş arayanlar da dâhil olmak üzere iş yaşamındaki (dünyasındaki) herkesi korur.

Henüz sigortam yapılmadı, kayıt dışı çalışıyorum. Sözleşme beni de korur mu?

Evet: Sözleşme kayıtlı olsun ya da olmasın tüm çalışanları kapsar. Kayıt dışı çalışanlara yönelik şiddet ve tacizin önlenmesinde kamu yetkililerinin kritik rolüne işaret eder. Sözleşmeye göre hükümetler, kayıt dışı çalışanlara, onların dernek ve örgütlerine, işverenlerine kayıt dışı ekonomide şiddet ve tacizin önlenmesi ve gereken tedbirlerin alınması için kaynak ve destek sağlamalıdır.



Sözleşmedeki 'İş dünyası' terimi neleri kapsıyor?

İş dünyası şunları kapsamaktadır:

- İş yapılan özel ve kamusal alanlar da dahil olmak üzere tüm işyerleri,
- çalışana ücret verilen yerler ya da çalışanın dinlenme, yemek yeme, yıkanma ve üstünü değiştirme gibi amaçlarla kullandığı yerler, tuvaletler,
- işle ilgili seyahatler, yolculuklar, eğitimler, etkinlikler ya da sosyal faaliyetler,
- bilgi ve iletişim teknolojileri sayesinde yapılabilenler de dâhil olmak üzere işle ilgili iletişimler,
- işveren tarafından sağlanan konaklama olanakları ve
- işe gidiş-geliş yolculuğu.

Bir iş yemeğinde bir çalışma arkadaşımın sözlü tacizine karşı da koruma altında mıyım?

Evet: C190 işle ilgili seyahatler, yolculuklar, eğitimler, etkinlikler ya da sosyal faaliyetler de dâhil olmak üzere iş sırasında, işle bağlantılı ya da iş kaynaklı olarak ortaya çıkan şiddet ve taciz olayları için geçerlidir.

Yaptığım bir haber nedeniyle tehdit niteliğinde ve aşağılayıcı e-postalar geliyor bana. Sözleşme bu konuyu da düzenliyor mu?

Evet: Sözleşme bilgi ve iletişim teknolojileri sayesinde yapılabilenler de dâhil olmak üzere işle ilgili iletişimlerden meydana gelen şiddet ve taciz olaylarını da kapsar. Dolayısıyla sorudaki türden siber-zorbalık da Sözleşme kapsamındadır.



Üçüncü taraflarca uygulanan şiddet Sözleşme kapsamında mıdır?

Sözleşme uyarınca devletler şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için kapsayıcı, bütüncül ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşıma dayalı kanunları yürürlüğe koymakla yükümlüdür. Böylesi bir yaklaşım üçüncü tarafların müdahil olduğu (üçüncü taraflar tarafından veya onlara yönelik gerçekleştirilen) şiddet ve taciz olaylarını da dikkate almalıdır.

Sokak röportajı yaparken yoldan geçen birinin şiddetine maruz kaldığımda Sözleşme beni korur mu?

Evet: Sözleşme ve ekindeki Tavsiye Kararı kapsamında işverenlerin aşağıdakiler gibi üçüncü tarafların müdahil olduğu tehlike ve risklere özellikle odaklanan bir işyeri risk değerlendirmesi gerçekleştirmesi gerekmektedir:

- müşteriler
- hizmet sağlayıcılar
- kullanıcılar
- hastalar ve
- halktan bireyler



Sözleşme ile işverenlere yüklenmiş belirli sorumluluklar var mıdır?

İşverenler iş yaşamında (dünyasında) toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dâhil olmak üzere şiddet ve tacizi önlemek için olanakları doğrultusunda gerekli ve uygulanabilir adımları atmakla yükümlüdür:

(a) çalışanlar ve temsilcileri ile istişare içerisinde şiddet ve tacize ilişkin bir işyeri politikası oluşturarak uygulamaya koymak;

(b) işçi sağlığı ve iş güvenliği yönetiminde şiddet ve taciz ile, bunlarla bağlantılı psikososyal riskleri göz önünde bulundurmak;

(c) çalışanlar ve temsilcilerinin de katılımıyla şiddet ve taciz risk ve tehlikelerini belirlemek ve bunları önleyecek, kontrol altına alacak tedbirler almak; ve

(d) çalışanlara ve konuyla ilgili diğer kişilere, işyeri politikası uyarınca hak ve sorumlulukları da dâhil olmak üzere, belirlenen şiddet ve taciz risk ve tehlikeleri, bunlara ilişkin önleme ve koruma tedbirleri hakkında, yerine göre erişilebilir formatlarda olmak üzere bilgi ve eğitim vermek.

İşverenim stresli bir çalışma ortamı ya da iş düzenlemelerinden kaynaklanan şiddet ve taciz riskini değerlendirmekle yükümlü müdür?

Evet: C190 uyarınca devletler işverenleri işçi sağlığı ve iş güvenliği yönetimi bağlamında şiddet ve taciz ile bunlarla bağlantılı psikososyal riskleri dikkate almaya ve bu durumları önlemek için gereken adımları atmaya zorunlu tutan kanunlar çıkarmakla yükümlüdür. Bu yükümlülük ev de dâhil olmak üzere işyeri olarak kullanılan her yerde geçerlidir.



Sözleşme ev içi şiddetle iş dünyası arasındaki bağlantıyı nasıl tanımlıyor?

Sözleşme, uluslararası standartlarda ilk kez ev içi şiddetin iş yaşamını (dünyasını) etkileyebileceğini kabul ediyor. Ev içi şiddetin istihdam ve üretkenliğin yanı sıra sağlık ve güvenlik açısından da etkileri olabileceğini belirtiyor. Bu tespitten hareketle hükümet, işveren ve işçi örgütleri ile işgücü piyasasında rol alan kuruluşların ev içi şiddetin etkisini kabul etmesi ve bu farkındalıkla hareket etmesi gerektiğini vurguluyor.

Sözleşme ile devletler, ev içi şiddetin etkilerini tanımak ve mümkün olduğu ölçüde iş yaşamındaki etkilerini gidermek için gereken tedbirleri almakla yükümlü tutuluyor.

Ayrıca devletler, iş yaşamında şiddet ve tacizi, ev içi şiddetin iş yaşamı üzerindeki etkilerini ele almak ve önlemek için her düzeyde toplu sözleşme hakkının etkin bir biçimde tanınmasını teşvik etmekle yükümlü.

Ev içi şiddete maruz kaldığımda işverenim yardımcı olabilir mi?

Evet: İşvereniniz şu olanakları sağlayabilir:

- ev içi şiddete maruz kalanlar için (ücretli) izin;
- esnek çalışma düzenlemeleri ve koruma;
- ev içi şiddet mağdurlarının işten çıkarılmaması yönünde geçici koruyucu tedbirler;
- ev içi şiddete yönelik olarak kamusal destek tedbirlerine yönlendirme sistemi; ve
- ev içi şiddet konusunda farkındalığın artırılması.





Türkiye Gazeteciler Sendikası
Kadın ve LGBTİ+ Komisyonu