



ŞİDDET VE TACİZE
HAYIR!

ILO 190 İMZALANSIN!



KAMU EMEKÇİLERİ
SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

KESK (KAMU EMEKÇİLERİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU)

Adına Sahibi:

Şükran KABLAN YEŞİL

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü:

Döne GEVHER KOYUN

Yönetim Yeri

Selânik 2 Caddesi No:44/1 Kızılay / Ankara / Türkiye

Tel: (0312) 436 71 11 Faks: (0312) 436 74 70

Web: www.kesk.org.tr E-mail: kesk@kesk.org.tr

Sayfa Düzeni/Kapak: Gülûzar Ünver

Nisan 2022

Baskı: OnAda Tanıtım Basım Pro. Org. San. Tic. Ltd. Şti.

www.onada.com.tr

Basım Yeri: Atalay Matbaası - 47911



Nisan 2022

KESK Bülteni Ekidir

İstanbul Sözleşmesi'nin hukuksuzca fesh edildiği, kadın kazanımlarına dönük saldırıların her geçen gün arttığı bir süreçte haklarımızdan da hayatlarımızdan da vazgeçmiyoruz.

Kamuda dönüşüm politikaları ve özelleştirmeler sonucunda güvencesiz, esnek, yarı zamanlı çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılmasıyla birlikte işyerlerimiz daha fazla şiddete ve tacize açık hale geldi. Kamusal alanın OHAL rejimi kararnameleri ve geçici 35. madde aracılığıyla tasfiye edildiği bir süreçte emekçilerin iş güvencesi ve örgütlenme hakkı üzerinde baskılar artıyor. Özellikle kadın emekçilere dönük iş yaşamında cinsiyetçi, ayrımcı uygulamalar, taciz ve mobbing kadınları daha fazla istihdamın dışına itiyor. Kadınlar neoliberal politikaların yarattığı rekabetçi, esnek, güvencesiz ve kayıt dışı istihdam koşullarında çalışmaya mecbur bırakılıyor, sadece çalışan oldukları için değil kadın olmalarından dolayı da şiddete, tacize, ayrımcılığa ve mobbinge daha fazla maruz kalıyor.

ILO 2019 yılında 190 sayılı İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'nı açıkladı. Söz konusu sözleşme 25 Haziran 2021 tarihi itibarı ile yürürlüğe girdi. İş yaşamında şiddet ve tacizin ve ev içi şiddetin iş yaşamına etkilerinin ortadan kaldırılmasını içeren 190 sayılı ILO sözleşmesi bağlayıcılığı olan ilk uluslararası sözleşme olması bakımından önemli.

ILO 190 nedir?

Sözleşme;

- Çalışma yaşamında çoğunlukla kadınların maruz kaldığı şiddet ve tacize doğrudan odaklanan ilk uluslararası belgedir. Şiddet ve tacize yönelik ayrıntılı ve özel hükümler içermesi nedeniyle de son derece önemlidir.
- Cinsiyete dayalı şiddet de dâhil olmak üzere çalışma yaşamında şiddet ve taciz kavramına ilişkin ilk defa genel ve kapsayıcı bir uluslararası tanım da yapılmaktadır.
- Geniş çapta onaylanmasıyla birlikte çalışma yaşamında şiddet ve tacizin her türüne yönelik uluslararası bir uygulama birliğinin sağlanmasına öncülük edecektir.
- Kayıtlı ve kayıt dışı, özel veya kamuya ait tüm sektörlerde, kentsel ve kırsal alanlardaki kişilerin istihdam statülerine bakılmaksızın çalışma yaşamındaki şiddet ve tacize karşı son derece geniş kapsamlı düzenlemelere yer vermektedir.
- Şiddet ve taciz olgusunu sadece işyeri ile sınırlı tutmayıp, iş ve işle ilgili alanları da kapsayacak şekilde tüm çalışma yaşamını dikkate almaktadır.
- Aile (hane) içi şiddeti de çalışma yaşamıyla ilişkili bir sorun olarak ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda çalışma yaşamında şiddet ve tacizle ilgili düzenlemelerde hane içi şiddeti önleyici ve çalışma yaşamına etkisini azaltıcı unsurlara da yer vermektedir.

Neden ILO 190?

- Şiddet ve taciz çalışma yaşamında karşılaşılan yaygın bir insan hakkı sorunudur.
- Tüm çalışanların cinsiyet ayrımı yapılmaksızın şiddet ve taciz karşısında korunması temel bir kişilik hakkıdır, çalışanlar şiddet ve tacizden uzak bir çalışma ve yaşama hakkına sahiptir.
- Çalışma yaşamında istihdam durumları, yaptıkları işin türü ve çalışma koşulları nedeniyle şiddet ve tacize en çok maruz kalanlar kadınlardır.
- Sözleşme, 206 no'lu tavsiye kararı ile çalışma yaşamında şiddet ve taciz risklerinin azaltılması ve önlenmesi için hükümetlere ve işverenlere yol göstermektedir.
- Ayrıca oluşturulacak koruyucu önlemler için de bir rehberdir.
- Çalışma yaşamında şiddet ve tacizden arındırılmış bir çalışma düzenin kurulması, insana yakışır işlerin yaygınlaştırılması ve cinsiyet eşitliğinin sağlanması öncelikler arasındadır.
- Bu doğrultuda tüm çalışanlar için güvenli, sağlıklı ve insana yakışır çalışma koşullarının yaygınlaştırılması adına harekete geçilmelidir.
- Dolayısıyla Sözleşme, çalışma yaşamının da ötesinde genel olarak şiddet ve tacizle mücadelede önemli bir araçtır.

ILO 190'ın temel ilkeleri nedir?

- Çalışma yaşamı ile ilişkili olarak her türlü şiddet ve tacizi kanunla yasaklamak,
- İlgili politikalarda çalışma yaşamındaki şiddet ve tacizin ele alınmasını sağlamak,
- Çalışma yaşamındaki şiddet ve tacizle mücadeleyle ve şiddet ve tacizin 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 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.



ILO 190 Sayılı Sözleşme Covid-19 Sürecinde Çok Daha Önemli hale geldi

- Tüm kriz zamanlarında olduğu gibi Covid-19 döneminde de şiddet ve taciz her alanda artmıştır.
- Covid-19 ile birlikte evden çalışma, uzaktan çalışma gibi uygulamaların artmasıyla çalışma alanları fiziksel işyerinin ötesine geçmiş, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin görünümü de çeşitlenmiştir.
- Covid-19 ile birlikte çalışma yaşamında şiddet ve tacizin etkin bir şekilde ele alınmasını gerektiren farklı hukuk ve politika alanlarında eylem ve önlemler gerekli hale gelmiştir.
- Covid-19 sürecinde kadınlar ücretsiz bakım işlerini daha fazla üstlenmişlerdir.
- Bu duruma evden çalışmanın yaygınlaşması ve karantinaların artması eşlik etmiştir.
- Aynı zamanda bu dönemde artan işsizlik ve gelir güvencesizliği ile birlikte tüm dünyada hane içi cinsiyete dayalı şiddet de artmıştır.
- Covid-19 kayıt dışı çalışan birçok kişinin geçim kaynaklarını ve refahlarını olumsuz etkilemiştir.
- Güvencesiz gruplar sadece fiziksel şiddet değil psikolojik ve ekonomik şiddet başta olmak üzere tüm şiddet ve taciz türleri karşısında çok daha korunmasız hale gelmiştir.

Barışçıl Bir Çalışma Ortamı İnsana Yakışır İşler

- Sözleşme, insana yakışır iş bağlamında çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadele edilerek; Barışçıl bir çalışma ortamının oluşturulmasını,
- Çalışanların ve yakınlarının ruhsal, fiziki ve cinsel sağlıklarının gözetilmesini,
- Koşulsuz bir şekilde eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı bağlamında hareket edilmesini amaçlamaktadır.



190 sayılı
Sözleşme herkesin
şiddet ve tacizden
arınmış bir çalışma
hakkı olduğunu
kabul eder...

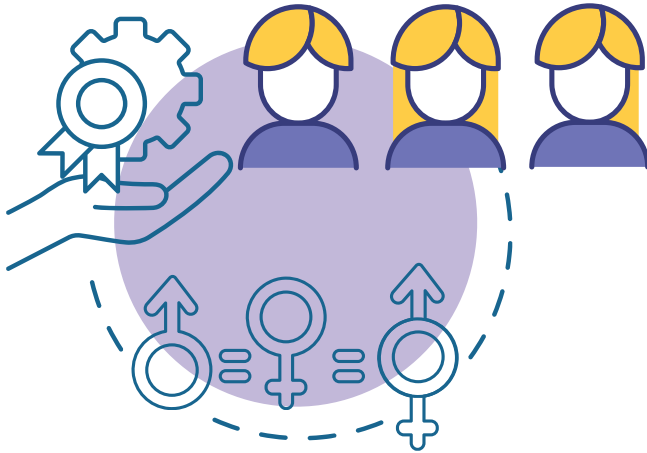
Her Türlü Şiddet ve Tacizle Mücadele

- Sözleşme şiddet ve tacizi “Fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bu durumlarla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan, bir defaya özgü veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamalar ya da bunlarla ilgili tehditler...” olarak tanımlamaktadır.
- Çalışma yaşamındaki şiddet ve taciz kavramı aynı zamanda toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz kavramlarını da içermektedir.
- Sözleşme, şiddet ve taciz kavramlarını tek bir kavram gibi değerlendirerek çok daha geniş kapsamlı bir perspektiften konuya yaklaşmaktadır.



Fiziki İşyeriyle Sınırlı Kalmaksızın Tüm Çalışma Yaşamını Dikkate Alan Bir Bakış Açısı İle Sözleşme;

- İşyerlerinin özel veya kamusal alanlarında,
- Çalışanların ücretlerinin ödendiği yerlerde, dinlenme alanlarında, yemekhanelerde, yıkanma ve giyinme alanları ile tuvaletlerde,
- İşle ilgili seyahatlerde, gezilerde, eğitimlerde, etkinlik ve sosyal faaliyetlerde,
- Bilgi iletişim teknolojileri tarafından sağlananlar da dâhil olmak üzere işle ilgili tüm haberleşme kanalları aracılığıyla,
- İşveren tarafından sağlanan konaklama yerlerinde ve işe gidiş geliş sırasında yaşanan/mevdana gelen tüm şiddet ve taciz hallerini kapsamaktadır.



İşçi İşveren Örgütlerinin Etkin Katılımı

- Sözleşmeye göre, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için farklı işçi ve işveren örgütlerinin de görüş ve önerileri dikkate alınmalıdır.
- Sözleşme, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkına önem vermektedir.



Üçüncü Taraflardan Gelecek Şiddet ve Taciz Karşısında Koruma

- Sözleşme, çalışanları hem işveren hem çalışanlar hem de üçüncü taraflardan (müşteriler, tedarikçiler, hizmet alanlar vb.) kaynaklanabilecek şiddet ve taciz karşısında koruyor.

Kimseyi Dışarıda Bırakmadan Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizle Mücadele

- Sözleşme, özel ve kamu ayrımı yapılmaksızın, kentsel ve kırsal alandaki tüm kayıtlı veya kayıt dışı sektörleri içermektedir.
- Sözleşme iş sözleşmelerinden kaynaklanan statüleri dikkate alınmaksızın;
- Çalışanları,
- Stajyer ve çırakları İşyerinde eğitim görenleri,
- İstihdam ilişkisi sona erenleri,
- Gönüllü çalışanları, İş arayanları,
- İş başvurusunda bulunanları,
- İşverenin görev, yetki ve sorumluluklarını kullananları kapsamaktadır.

eşit, daha güvenli ve cinsiyete duyarlı bir toplum ve çalışma yaşamı için



Kapsayıcı Bütüncül ve Cinsiyete Duyarlı Bir Yaklaşım

Cinsiyete Duyarlı Yaklaşım; Sözleşme, çalışma yaşamında cinsiyete dayalı şiddet ve tacize dikkate çekerek, kesişen ayrımcılık biçimleri, toplumsal cinsiyete dayalı güç ilişkileri, sosyal ve kültürel normlar gibi çeşitli faktörleri ele almakta ve cinsiyete duyarlı bir yaklaşım ortaya koymaktadır.

Bütüncül Yaklaşım; Sözleşme, şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması adına konuyu eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı bağlamında iş sağlığı ve güvenliği, ilgili kanun ve yönetmelikler, dezavantajlı gruplara yönelik politikalar ve toplu pazarlık gibi çeşitli açılardan bütüncül bir şekilde ele almaktadır.

Kapsayıcı Yaklaşım; Sözleşme, hiç kimseyi dışarıda bırakmaksızın, şiddet ve tacizden orantısız olarak etkilenen grupları da dikkate alarak tüm çalışanları kapsamaktadır.

Uygulama ve Çözüm

Sözleşme;

- İlgili hukuk yollarına kolay erişimi,
- Çalışma yaşamında güvenli ve toplumsal cinsiyete duyarlı raporlama ve çözüm araçlarının geliştirilmesini öngörmektedir.

Sözleşmede;

- Etkili uygulama ve izleme araçlarının kurulması veya mevcut olanların iyileştirilmesi,

- Bu araçların işleyişinde mağdurlara meslekte ayrımcılık yapılmaması ve eşitlik sağlanması,
- Misillemeye karşı koruma,
- Mağdurlar için destek,
- Mahremiyetin korunması,
- Denetim ve yaptırım gibi farklı hususlara dikkat çekilmektedir.

Önleme ve Koruma

Sözleşme,

- İlgili mevzuatın oluşturulmasını yükümlülükler arasında saymakta,
- Sorunun tespiti için sosyal taraflarla birlikte etkin mekanizmaların geliştirilmesini öngörmekte,
- Hükümet ve işverenlerin sorumluluklarını ortaya koymaktadır.

Sözleşmede;

- Uygun işyeri politikalarının belirlenmesi,
- İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin psikososyal risklerin dikkate alınması ve risk değerlendirmelerinin yapılması,
- Konuya ilişkin bilgiye etkin erişimin sağlanması gerekli görülmektedir.

Rehberlik ve Eğitim

Sözleşme;

- Şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılmasına ilişkin politikalar oluşturulması,
- Farkındalık ve bilinçlendirme çalışmalarının yürütülmesi,
- Cinsiyete duyarlı bir eğitim müfredatının hazırlanması,
- İlgili taraflar için gerekli rehberlik ve eğitim imkânlarının sağlanması gibi düzenlemelere yer vermektedir.



İstanbul Sözleşmesi'nin hukuksuzca fesh edildiği, kadın kazanımlarına dönük saldırıların her geçen gün arttığı bir süreçte haklarımızdan da hayatlarımızdan da vazgeçmiyoruz.

- Toplumsal barışın güçlendirilmesi,
- Çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğinin sağlanması,
- Son yıllarda çalışma yaşamında ve hayatın her alanında artan cinsiyet temelli şiddet ve tacizin önlenmesi,
- Çalışma barışına katkıda bulunarak çalışanların sağlık, güvenliğinin sağlanması,
- Kadınların istihdama katılımının artması,
- Temel haklara erişimin kolaylaşması ve bu hakların korunması,

Güvenli ve güvenceli bir çalışma yaşamı için

ILO190 Sözleşmesinin onaylanmasını istiyoruz.