

ILO Bilgi Notu

Mayıs 2020

2019 tarihli ve 190 No'lu Şiddet ve Taciz Sözleşmesi:

COVID-19 ile mücadelede ve düze çıkmada destek sağlayabileceği 12 yol

Bu bilgi notu, 2019 tarihli ve 190 No'lu ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'nin yaşadığımız COVID-19 pandemisi bakımından önemini vurguluyor. Bilgi Notu, COVID-19¹ bağlamında ülkelerden bildirilen işyerinde şiddet ve taciz olaylarından örnekler veriyor ve 190 No'lu Sözleşme ile 206 No'lu Tavsiye Kararı'nın bu türden durumların önlenmesine ve ele alınmasına yardım edebilecek hükümlerine işaret ediyor.²

Şiddet ve taciz, ister mutlu zamanlarda isterse kriz dönemlerinde olsun, hiçbir zaman ve hiçbir yerde kabul edilemez. Şiddet ve taciz riski kriz zamanlarında daha da yüksektir: COVID-19 salgını bu gerçeği çok açık biçimde gösteriyor. Çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadele, ILO'nun daima önceliği olmuş, bu alandaki çalışmalar her zamankinden daha önemli hale gelmiştir.

Uluslararası Çalışma Konferansı, 2019 yılında, Çalışma Yaşamının Geleceğine ilişkin ILO Yüzüncüyıl Bildirgesi'ni kabul etmiş, şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamının sağlanmasına yönelik kararlılığını açıkça ifade etmiştir.³ Konferans ayrıca, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasına yönelik ilk standartları, yani 2019 tarihli ve 190 No'lu ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesini ve bu sözleşmeye eşlik eden 206 No'lu Tavsiye Kararı'nı da kabul etmiştir. Bu belgelerde ortaya konulan çerçeve, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ele alınması için açık bir yol haritası sağlamakta, COVID-19 bağlamı da dahil olmak üzere, 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi'nin gerçekleştirilmesine katkıda bulunmaktadır.

190 No'lu Sözleşme, herkesin, şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma yaşamı hakkı olduğunu kabul etmektedir. Sözleşme, şiddet ve tacizi, "fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamalar" olarak tanımlamaktadır. Bu tanım, diğer unsurların yanı sıra, fiziksel kötü muamele, sözlü kötü muamele, zorbalık ve psikolojik taciz, cinsel taciz, tehdit ve tek taraflı ısrarlı takibi kapsamaktadır. Sözleşme, destekleyici 206 No'lu Tavsiye Kararı ile birlikte, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ele alınması için ortak bir çerçeve çizmektedir.⁴

Salt salgın esnasında ve sonrasında değil, gelecekteki krizler karşısında sürdürülebilir düzelme ve daha yüksek dayanıklılık oluşturmak için, tüm insanların şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı hakkını güvence altına almak amacıyla, COVID-19 bağlamında acil önlemlerin alması gereklidir. 190 No'lu Sözleşme'nin onaylanmasına ve hem Sözleşme hem de Tavsiye Kararı'nın uygulanmasına yönelik çabalar, mücadele ve düzelme önlemlerinin temel unsurlarından biri olmalıdır.

¹ Bkz. "COVID-19 ile mücadele: Çalışma yaşamında kadınlara daha iyi bir gelecek için toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesi" ve "COVID-19 pandemisinde göçmen işçilerin korunması".

² ILO 2019 tarihli ve 190 No'lu Şiddet ve Taciz Sözleşmesi.

³ Çalışma Yaşamının Geleceğine ilişkin ILO Yüzüncüyıl Bildirgesi, Uluslararası Çalışma Konferansı, 108. Oturum, Cenevre, 2019.

⁴ Bkz. ILO Teknik Bilgi Notları Serisi: Çalışma yaşamında şiddet ve taciz.

190 No'lu Sözleşme'nin onaylanması ve 206 No'lu Tavsiye Kararı'yla birlikte uygulanmasının, COVID-19 ile mücadele ve düzelleme bakımından önemine ilişkin 12 gerekçe:

<p>1. Fiziksel işyerinin ötesinde şiddet ve tacizin artışı önlemek ve ele almak. COVID-19, birçok insanın çalışma biçimini yeniden şekillendirmiş, kayıtlı veya kayıtdışı ekonomide olsun, işle ilgili şiddet ve tacizin meydana gelebileceği yerlere ışık tutmuştur. Hemşireler işe giderken gelirken üzerlerine klor atılması, manavlarda mal kıtlığı nedeniyle müşterilerin çalışanlara fiziksel veya sözlü saldırıda bulunması birçok ülkede kaydedilen vaka örnekleridir. Uzaktan çalışma biçimindeki artış da aynı şekilde siber zorbalıkta artışa neden olmaktadır.</p>	<p>► 190 No'lu Sözleşme, çalışma yaşamında her türlü şiddet ve tacize karşı herkesi korur. Sözleşme, günümüzde çalışmanın her zaman fiziksel işyerinde yapılmadığını dikkate alan, geniş "çalışma yaşamı" kavramına dayalı bir çerçeve çizmektedir. Örneğin, işle ilgili seyahat esnasında, işe gidiş-gelişte, işverenin sağladığı konaklamada veya, bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) ile sağlananlar dahil, işle ilgili iletişimlerde meydana gelen şiddet ve tacizi kapsamaktadır (Md. 3 C190).</p>
<p>2. Çalışma yaşamında herkesi korumak. COVID-19 boyunca, birçok insan, pandemiyle mücadele hizmetlerine mesleki becerilerini adanmıştır. Tıp fakültesi öğrencileri, emekli doktorlar ve hemşireler, sağlık hizmetleri sağlayanların safalarına katılmış; dışı yapanlar bedelsiz olarak koruyucu ekipman üretmeye başlamış; gönüllüler, temel gıda ürünleri dağıtan kuruluşlar ve derneklerin çabalarına katkı sağlamıştır.</p>	<p>► 190 No'lu Sözleşme çalışma yaşamında herkesi korur. C190'nın temel felsefesi, hiç kimsenin çalışma yaşamında şiddet ve tacize uğramasına izin vermemek üzerine kuruludur. Sözleşmeden kaynaklanan statülerine bakmaksızın çalışan kişiler, stajyer ve çıraklar dahil eğitimdeki kişiler, istihdamı sonlandırılan işçiler, gönüllüler, iş arayanlar ve iş başvurusunda bulunanlar ve bir işverenin yetkisini kullanan veya görev veya sorumluluklarını yerine getiren bireyler ile ulusal hukuk ve uygulamalarla tanımlandığı şekilde çalışanlar da dahil çalışma yaşamındaki çalışanları ve diğer kişileri korur (Md. 2 C190).</p>
<p>3. Şiddet ve tacizi kapsamlı biçimde ele almak. COVID-19 krizi, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi etkili biçimde ele almak için hukuk ve politikanın farklı alanlarında girişimler ve önlemlerin alınması gerektiğini göstermiştir. Örneğin, kırılabilir durumdaki göçmen işçiler, işlerini kaybetmeleri nedeniyle ev sahibi ülkeden ayrılırken, sınır kolluk makamları tarafından daha çok şiddet ve taciz riski altında olduklarını bildirmiştir.</p>	<p>► 190 No'lu Sözleşme ve 206 No'lu Tavsiye Kararı, işveren ve işçi örgütleri ile istişare neticesinde, kapsayıcı, bütünleşik ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımın benimsenmesine dayanır.</p> <p>► Bu yaklaşım, işgücü, eşitlik ve ayrımcılık yapmama, iş sağlığı ve güvenliği, göç ve ceza hukuku düzenlemeleri ve politikalarının yanı sıra toplu pazarlık dahil ilgili tüm alanlarda eyleme geçmeyi öngörür. Bu yaklaşımı benimseyen C190, ilgili sorumlulukların değişken doğası ve derecesini dikkate alarak, hükümetler ile işveren, işçi ve ilgili örgütlerinin farklı ve tamamlayıcı rol ve işlevlerini göz önünde bulundurur ve tanır (Md. 4 C190).</p>
<p>4. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin artışı önlemek ve ele almak. COVID-19, toplumsal cinsiyet kalıpyargılarını ve zarar verici erkeksi davranışları daha da ağırlaştırmış, kadınların ücretsiz bakım yükünü artırmıştır. Artan mali güvencesizlik ve işsizlik ile birleştiğinde, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizde, daha da belirgin olarak, kadınlar ve kız çocuklarına yönelik aile içi şiddette keskin artış olmuştur.</p>	<p>► 190 No'lu Sözleşme, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizle mücadelede özel önlemler öngörür. Sözleşme, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin kadın ve kız çocuklarını orantısız şekilde etkilediğini kabul eder. Sözleşme ayrıca, toplumsal cinsiyet kalıpyargıları, çoklu ve keskin ayrımcılık biçimleri ve eşit olmayan toplumsal cinsiyete dayalı güç ilişkileri de dahil temel neden ve risk faktörlerini göz önünde bulunduran bir toplumsal cinsiyete duyarlı yaklaşımın çalışma yaşamında şiddet ve tacize son vermek için esas olduğunu kabul eder (Başlangıç, Md. 1, 4, 5 ve 10 C190; Para. 16-18 R206).</p>
<p>5. Aile içi şiddetin çalışma yaşamına etkisini azaltmak. COVID-19 nedeniyle genel tecrit ve sokağa çıkma yasakları, insanları evlerinde kalmak ve mümkün olduğu hallerde evlerinden çalışmak zorunda bırakmaktadır. Birçok insan için ev artık işyeri olmuştur; bu da şiddet ve taciz riskini artırmaktadır. COVID-19 salgınının başlamasından bu yana birçok ülkede, başta kadınlar ve engelliler olmak üzere, aile içi şiddette kaygı verici keskin artışların olduğu bildirilmiştir ve erkekler de bu şiddetten payını almaktadır. Aile içi şiddet, çalışanlar ve ilgili diğer kişilerin sağlık, güvenlik ve üretkenliğini ve aynı zamanda işgücü piyasasına giriş, kalış ve ilerleme kapasitelerini de etkilemektedir.</p>	<p>► 190 No'lu Sözleşme, aile içi şiddet ile çalışma yaşamı arasındaki bağlantıyı tanıır. Sözleşme, Üye Devletleri aile içi şiddetin etkilerini tanımayla ve çalışma yaşamındaki etkisini hafifletmeye çağırır. 206 No'lu Tavsiye Kararı ise, Aile içi şiddet mağdurları için izin, esnek çalışma düzenlemeleri, işten çıkarılmaya karşı geçici koruma, aile içi şiddetin işyeri risk değerlendirmelerine dahil edilmesi dahil alınabilecek bazı özel önlemleri ortaya koymak suretiyle, 190 No'lu Sözleşme'yi destekler (Md. 10(f) C190, ve Para. 18 R206).</p>

<p>6. Siber zorbalığı önlemek ve ele almak. COVID-19 nedeniyle, milyonlarca insan BİT kullanarak evlerinden çalışmaktadır. Uzaktan çalışma, yüz yüze temas durumundayken meydana gelebilecek şiddet ve taciz türlerini azaltabilir ancak uzaktan çalışma düzenlemelerinin genelleşmesi, teknoloji tarafından sağlanan şiddet ve taciz ("siber zorbalık" olarak bilinen) riskini daha da artırabilir.</p>	<p>► 190 No'lu Sözleşme, siber zorbalık için de geçerlidir. İşi yaparken, işle bağlantılı ve işten kaynaklanan her türlü şiddet ve tacizi kapsayan 190 No'lu Sözleşme ayrıca bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) yoluyla olanlar da dahil, işle ilgili yapılan iletişim süreçlerinde meydana gelen şiddet ve tacize karşı korumayı da kapsar. (Md. 3 C190).</p>
<p>7. Belirli sektör, meslek ve çalışma düzenlemelerinde şiddet ve tacize daha açık olanları korumak. COVID-19, örneğin sağlık ve sosyal hizmet faaliyetleri, acil hizmetler, ev içi hizmet veya geceleyin veya diğerlerinden yalıtılmış olarak çalışma gibi, zaten pandemi öncesinde yüksek olan, belirli sektör, meslek ve çalışma düzenlemelerindeki şiddet ve tacizi ağırlaştırmıştır.</p>	<p>► 190 No'lu Sözleşme; sağlık hizmetleri, taşımacılık, eğitim ve ev içi çalışma veya gece çalışması, diğerlerinden yalıtılmış olarak çalışma gibi, belirli sektör, meslek ve çalışma düzenlemelerinin şiddet ve tacize daha açık olabileceğini kabul eder. Ayrıca, Üye Devletlerin, işveren ve işçi örgütleriyle istişare etmeleri suretiyle, bu durumdaki sektörleri tespit etmeleri ve söz konusu kişileri etkin biçimde korumak için önlemler almalarını öngörür (Md. 8 C190, ve Para. 9 R206).</p>
<p>8. Kayıtdışı ekonomide çalışanların korunmasını sağlamak. COVID-19, kayıtdışı ekonomide çalışan birçok insanın geçim imkanları ve refahı üzerinde ağır etki yaratmaktadır. Genel tecrit, sokağa çıkma yasağı ve hareket kısıtlaması; müşteriler, üçüncü taraflar veya yerel yönetimlerden kaynaklı zaten yüksek olan şiddet ve taciz riskini daha da ağırlaştırabilir. Birçok ülkede eskiciler veya sokak satıcıları, zorunluluk nedeniyle çalışırken veya zorunlu hizmetleri sunuyorken bile kamusal alanlarda buldukları için polisten şiddetli misilleme veya taciz gördüklerini bildirmiştir.</p>	<p>► 190 No'lu Sözleşme, kayıtdışı ekonomide faaliyet gösteren çalışanları ve diğer kişileri de korur. Kayıtdışı ekonomide faaliyet gösteren bireylerin de şiddet ve tacizden korunma hakkı olduğunu ve onların korunmasında kamu makamlarının önemli rolü olduğunu kabul eder. (Md. 8 C190, ve Para. 11 R206).</p>
<p>9. Kırılgan durumda olanlar için eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı önlemek. COVID-19, kırılgan durumdaki gruplara yönelik damgalama, ayrımcılık, şiddet ve tacizi daha da ağırlaştırmaktadır. Örneğin yerli halklar, COVID-19 önleme stratejileri, şiddet ve taciz olduğunda sağlık ve destek hizmetlerine nasıl ulaşılacağına ilişkin bilgileri kendi dillerinde mevcut olmamasını kınamıştır. Kişisel özellikler nedeniyle çoklu ayrımcılık bir araya geldiğinde, etkileri çok daha ağır olabilmektedir.</p>	<p>► 190 No'lu Sözleşme, çalışma yaşamında şiddet ve tacizden orantısız biçimde etkilenen bir veya daha fazla kırılgan gruba mensup olan çalışanlar ve diğer kişilere açıkça yer verir ve onların eşitlik ve ayrımcılığa karşı korunma haklarını güvence altına alan kanun, düzenleme ve politikaların oluşturulması için çağrı yapar (Md. 6 C190, ve Para. 10-13 R206).</p>
<p>10. İşyerinde şiddet ve taciz konusunda önlemleri benimsemek, uyarlamak ve uygulamak. COVID-19 krizi, kötü çalışma koşulları, stres, damgalama ve ayrımcılık gibi birtakım faktörlerin şiddet ve taciz riskine yol açabileceğini veya artırabileceğini göstermiştir. Örneğin, sağlık ve bakım çalışanları, COVID-19'a maruziyetleri nedeniyle taciz edilmekte; aynı zamanda, yetersiz personel, kişisel koruyucu ekipman ve tesis eksikliği gergin bir çalışma ortamı yaratmakta; bu durum da sağlık ve bakım çalışanlarının, hastalar, hasta aileleri, çalışma arkadaşları ve yöneticileri tarafından şiddet ve tacize uğrama riskini artırmaktadır. Bu bağlamda, risk değerlendirmelerini gözden geçirmek ve uygulamak, çalışanların COVID-19'a karşı sağlık ve güvenliğini ve bunun yanında şiddet ve tacize yol açabilecek ilintili risklere karşı korunması amacıyla önleyici ve kontrol önlemlerini uygulamaya koymaya yönelik adımlar atılmıştır.</p>	<p>► 190 No'lu Sözleşme, şiddet ve tacizle ilgili işyeri politikası benimsenmesi, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) yönetim sistemi ve işyeri İSG risk değerlendirmesinin bir parçası olarak tüm ilgili faktörlerin değerlendirilmesi çağrısı yapar. Sözleşme, 206 No'lu Tavsiye Kararı ile birlikte, işverenler ve işçilerin şiddet ve taciz tehlikelerini tespit etmelerine ve riskleri değerlendirmelerine, COVID-19 bağlamı dahil olmak üzere tüm işçilerin sağlık, güvenlik ve esenliğini korumak için etkili önlemler almalarına yardımcı olabilecek açık rehberlik sağlar (Md. 9 C190, ve Para. 8 ve 18 R206).</p>

<p>11. Güvenli, adil ve etkili raporlama ile uygun ve etkili çareler sağlamak. COVID-19, şiddet ve taciz ile mücadelede destek hizmetlerinin ve adalete erişimin zaruri önemde olduğunu, bunların genel tecrit veya diğer sosyal tecrit biçimlerinde dahi etkili biçimde işlemeye devam etmesi gerektiğini göstermiştir. Bazı ülkeler, yargı prosedürlerinin acil davalar için işlemeye devam etmesini veya zamanında ve etkili biçimde ele alınmasını sağlayacak özel önlemler almıştır.</p>	<p>► 190 No'lu Sözleşme, şiddet ve tacizi sona erdirmeye çabalarının temel bileşeni olarak kanun uygulatma, çareler bulma ve yardım sağlama çağrısı yapar. Bu kapsamda, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz mağdurlarını da kapsayan, işyeri içinde ve dışında uyumsuzluk çözüm mekanizmaları, mahkeme ve divanlar, desteğe, hizmetlere ve çarelere erişim öngörür (Md. 10 C190, ve Para. 14-22 R206).</p>
<p>12. Daha iyi verileri desteklemek. COVID-19, krizle etkili biçimde mücadele etmek için şiddet ve taciz hakkında verilerin vazgeçilmez önem taşıdığını göstermiştir. Bu veriler; failler, mağdurlar, olayların meydana geldiği yerler hakkında bilgileri kapsar. Diğer undurların yanı sıra, istatistiksel verilerin, cinsiyet, meslek, ekonomik faaliyet sektörü, engellilik, etnik köken, göçmenlik durumu, HIV ve LGBTQI durumuna göre ayrıştırılması gerekmektedir.</p>	<p>► 206 No'lu Tavsiye Kararı, verilerin önemli olduğunu kabul eder. Üye Devletlere, cinsiyet, şiddet ve taciz türü, ekonomik faaliyet sektörü, kırılğan durumdaki grupların özelliklerine göre istatistik toplamaları ve yayınlamaları çağrısı yapar. Bu çabalar, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önleme ve ele almaya yönelik politika önlemlerine veri sağlamak ve önlemleri izlemek için gereklidir (Para. 22 R206).</p>

190 No'lu Sözleşme'nin onaylanması ve 206 No'lu Tavsiye Kararı ile birlikte uygulanması, COVID-19 pandemisinin daha belirgin biçimde ortaya koyduğu üzere, şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma yaşamı için büyük önem taşımaktadır.

ILO ortakları neler yapabilir?

- COVID-19 pandemisi ve neden olduğu ekonomik krizin, çalışma yaşamında şiddet ve taciz riskini artırdığını tanımak; mücadele için en uygun ve etkili önlemler hakkında, sosyal diyalog yoluyla ve diğer yollarla, görüş alışverişi yapmak;
- 190 No'lu Sözleşme ve 206 No'lu Tavsiye Kararı'nda ortaya konulan ilkelerin ve politika önlemlerinin, COVID-19 kriziyle mücadele ve düzelme önlemlerinin oluşturulmasına ve uygulanmasına yön vermesini sağlamak;
- 190 No'lu Sözleşme'nin onaylanmasını ve 206 No'lu Tavsiye Kararı'nın ülke, sektör, işletme ve işyeri düzeyinde uygulanmasını desteklemeye devam etmek;
- İşyeri politikalarının, risk değerlendirmelerinin ve yönetim sistemlerinin, aile içi şiddet ve siber zorbalığı da içerecek şekilde, şiddet ve tacizi göz önüne almasını sağlayarak, işyeri düzeyinde önleyici tedbirleri güçlendirmek;
- Verilerin toplanması ve yayınlanması, vakaların belgelenmesi dahil olmak üzere, çalışma yaşamında şiddet ve taciz hakkında bilgi birikimini artırmak;
- Şiddet ve taciz mağdurlarının adalete ve diğer çarelere güvenli biçimde kolayca erişebilmesini sağlamak.

Ortaklarını desteklemek amacıyla ILO neler yapabilir?

- 190 No'lu Sözleşme ve 206 No'lu Tavsiye Kararı'nın, COVID-19 ile mücadele ve düzelme önlemlerine ülke, sektör, işletme ve işyeri düzeyinde dahil edilmesi konusunda, hükümetler, işveren ve işçi örgütlerine teknik destek sağlamak;
- Sözleşmenin onaylanması öncesinde ulusal hukuk ve uygulamalarının analizine ilişkin çalışmaların sürdürülmesi ve var olan boşlukları giderecek önlemlerin tespit edilmesi için ilgili makamlara yardım etmek;
- Sözleşme'nin onaylanması, Sözleşme ve Tavsiye Kararı'nın uygulanması amacıyla üçlü yapıya ve ulusal çabalara; farkındalık artırma girişimleri, tanıtım materyali, araştırma ve teknik yardım gibi yollarla destek olmak.