

ULUSLARARASI ÇALIŞMA KONFERANSI

SÖZLEŞME 190

ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET ve TACİZİN ORTADAN KALDIRILMASINA İLİŞKİN  
SÖZLEŞME, KONFERANS'IN YÜZSEKİZİNCİ OTURUMUNDA KABUL EDİLMİŞTİR

CENEVRE, 21 Haziran 2019

---

## Sözleşme 190

### ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET VE TACİZİN ORTADAN KALDIRILMASINA İLİŞKİN SÖZLEŞME

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı,

Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu'nun daveti üzerine 10 Haziran 2019 tarihinde Cenevre'de yaptığı yüz sekizinci (Yüzüncüyü) Oturumunda,

Philadelphia Bildirgesi'nin ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanların maddi ilerlemelerini ve manevi gelişmelerini, hür ve haysiyetli biçimde, ekonomik güvence altında ve eşit şartlarda sürdürmek hakkına sahip olduklarını teyit ettiğini hatırlatarak, ve

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel Sözleşmelerinin ilgililiğini teyit ederek, ve

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına dair Uluslararası Sözleşme ve Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme gibi diğer ilgili uluslararası araçları hatırlatarak, ve

Herkesin toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı hakkının farkında olarak, ve

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin insan hakları ihlali veya istismarı teşkil edebileceğinin, şiddet ve tacizin fırsat eşitliğine yönelik bir tehdit olduğunun, insana yakışır iş anlamında kabul edilemez ve bağdaşmayan olduğunun farkında olarak, ve

Şiddet ve tacizi önlemek için karşılıklı saygı ve insan onuruna dayanan bir çalışma kültürünün öneminin farkında olarak, ve

Üyelerin bu tür davranış ve uygulamaların önlenmesini sağlamak için şiddete ve tacize karşı sıfır toleransın genel ortamını teşvik etme konusunda önemli bir sorumluluğu olduğunu ve çalışma yaşamındaki tüm aktörlerin şiddet ve tacizden kaçınmak, bunları önlemek ve ele almak zorunda olduklarını hatırlatarak, ve

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin bir kişinin psikolojik, fiziksel ve cinsel sağlığını, saygınlığını, aile ve sosyal çevresini etkilediğini kabul ederek, ve

Şiddet ve tacizin ayrıca kamusal ve özel hizmetlerin kalitesini de etkilediğinin ve insanların, özellikle de kadınların, işgücü piyasasına erişimini, işgücü piyasasında kalmasını ve ilerlemesini engelleyebileceğinin farkında olarak, ve

Şiddet ve tacizin sürdürülebilir işletmelerin teşvik edilmesiyle bağdaşmadığını ve işin örgütlenmesi, işyeri ilişkileri, işçi katılımı, işletme itibarı ve verimlilik üzerinde olumsuz etkisinin olduğunu kaydederek, ve

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin kadın ve kız çocuklarını orantısız şekilde etkilediğini kabul ederek ve toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, çoklu ve kesişen ayrımcılık biçimleri ve eşit olmayan toplumsal cinsiyete dayalı güç ilişkileri de dahil temel neden ve risk faktörlerini ele alan kapsayıcı, bütünleşik ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımın çalışma yaşamında şiddet ve tacize son vermek için esas olduğunun farkında olarak, ve

Aile içi şiddetin istihdam, verimlilik, sağlık ve güvenliği etkileyebileceğini ve hükümetlerin, işçi ve işveren örgütlerinin ve işgücü piyasası kuruluşlarının aile içi şiddetin etkilerini tanıma, karşılık verme ve sorgulama konusunda, diğer önlemlerin bir parçası olarak, yardımcı olabileceğini kaydederek, ve

Oturum gündeminin beşinci maddesini oluşturan çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin bazı önerileri kabul etmeye karar vererek ve

Bu önerilerin uluslararası bir Sözleşme şeklini almasını belirleyerek,

İki bin on dokuz yılı Haziran ayının yirmi birinde Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (2019) olarak adlandırılabilir olan aşağıdaki Sözleşmeyi kabul eder:

## I. TANIMLAR

### Madde 1

1. Bu Sözleşme'nin amaçları bakımından:

- (a) Çalışma yaşamında “şiddet ve taciz” terimi fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan, bir defaya mahsus veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları, veya bunlarla ilgili tehditleri, ifade eder ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de içermektedir; (b) “Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz” terimi cinsiyet veya toplumsal cinsiyetlerinden dolayı kişilere yöneltilen, veya belirli bir cinsiyet veya toplumsal cinsiyetten olan kişileri orantısız şekilde etkileyen şiddet ve taciz anlamına gelir ve cinsel tacizi içerir.

2. Bu maddenin İnci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine hâle getirmeksizin, ulusal hukuk ve düzenlemelerdeki tanımlar tek bir kavram veya ayrı kavramlar için uygulanabilir.

## II. KAPSAM

### Madde 2

1. Bu Sözleşme, ulusal hukuk ve uygulamalarla tanımlandığı şekilde çalışanlar ve iş sözleşmelerinden kaynaklanan statülerine bakılmaksızın çalışan kişiler, stajyer ve çıraklar dahil eğitimdeki kişiler, istihdamı sonlandırılan işçiler, gönüllüler, iş arayanlar ve iş başvurusunda bulunanlar ve bir işverenin yetkisini, görev veya sorumluluklarını yerine getiren bireyleri de kapsayarak çalışma yaşamındaki işçileri ve diğer kişileri korur.

2. Bu Sözleşme hem kayıtlı hem de kayıtdışı ekonomideki, ister özel ister kamu, ister kentsel ister kırsal alanlarda olsun tüm sektörlerde uygulanır.

### Madde 3

Bu Sözleşme;

- (a) kamusal ve özel alanları içerecek, çalışma yeri olan işyerlerini,
- (b) İşçinin ücretinin ödendiği, dinlendiği veya yemek molası verdiği veya sağlık, yıkanma veya kıyafet değiştirme imkanlarını kullandığı yerleri,
- (c) İşle ilgili gezi, seyahat, eğitim, etkinlik veya sosyal faaliyetleri,
- (d) Bilgi ve iletişim teknolojileri ile sağlananlar da dahil işle ilgili iletişim yoluyla gerçekleşen,
- (e) İşveren tarafından sağlanan konaklama, ve
- (f) İşe gidiş-gelişi

İçeren durum, yer ve zamanlar dahil olmak üzere, iş esnasında meydana gelen, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan çalışma yaşamındaki şiddet ve tacize uygulanır.

### III. TEMEL İLKELER

#### Madde 4

1. Bu Sözleşmeyi onaylayan her Üye, herkesin şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı hakkına saygı gösterir, bu hakkı teşvik eder ve gerçekleştirir.

2. Her Üye, ulusal hukuk ve şartlara uygun olarak ve temsilci işçi ve işveren örgütlerine danışarak, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için kapsayıcı, bütünlük ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımı kabul etmelidir. Bu yaklaşım, uygulanabilir olduğu hallerde, üçüncü tarafları da içeren şiddet ve tacizi dikkate almalıdır ve;

- (a) Şiddet ve tacizi kanunen yasaklama,
- (b) İlgili politikaların şiddet ve tacizi ele almasını sağlama,
- (c) Şiddet ve tacizi önleyecek ve bunlarla mücadele edecek tedbirleri uygulamak amacıyla kapsamlı bir stratejiyi kabul etme,
- (d) Uygulama ve izleme mekanizmaları oluşturma veya güçlendirme,
- (e) Çözüm bulma araçlarına erişim ve mağdurlara destek sağlama,
- (f) Yaptırımlar getirme,
- (g) Uygun görüldüğü şekilde, erişilebilir biçimlerde araçlar, rehberlik, eğitim ve öğretim geliştirme ve farkındalık yaratma, ve
- (h) İş teftiş kurulları veya diğer yetkili organlar aracılığıyla olanlar da dahil olmak üzere, şiddet ve taciz vakalarının denetimi ve soruşturulması için etkin araçlar sağlamayı içerir.

3. Bu maddenin 2nci fıkrasında belirtilen yaklaşımın kabul edilmesi ve uygulanması konusunda her Üye, ilgili sorumluluklarının değişken doğası ve derecesini dikkate alarak, hükümetlerin ve işveren, ve işçilerin ve onların ilgili örgütlerin farklı ve tamamlayıcı rol ve işlevlerini tanıyarak.

#### Madde 5

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması amacıyla her Üye, insana yakışır işi teşvik etmenin yanı sıra örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması, zorla çalıştırma veya zorunlu çalışmanın her biçiminin ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğinin

etkin biçimde ortadan kaldırılması ve istihdam ve meslek konusunda ayrımcılığın ortadan kaldırılması olmak üzere çalışma yaşamında temel ilke ve haklara saygı gösterir, bunları teşvik eder ve gerçekleştirir.

#### Madde 6

Her Üye, bir veya daha fazla kırılgan gruba veya çalışma yaşamında şiddet ve tacizden orantısız şekilde etkilenen kırılganlık durumlarındaki gruplara ait işçi veya diğer kişilere yönelik olanların yanı sıra kadın işçilere yönelik olanlar da dahil, istihdam ve meslek konusunda eşitlik ve ayırım gözetmeme hakkını sağlayan kanun, düzenleme ve politikaları kabul eder.

### IV. KORUMA VE ÖNLEME

#### Madde 7

Madde 1'e hâlel getirmeksizin ve Madde 1 ile uyumlu olarak her Üye, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi tanımlamak ve yasaklamak için kanun ve düzenlemeleri kabul eder.

#### Madde 8

Her üye, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemek için;

- (a) Kayıtdışı ekonomide çalışan işçiler bakımından kamu makamlarının önemli rolünü tanıma,
- (b) İlgili işçi ve işveren örgütlerine de danışarak ve diğer yollarla, işçiler ve ilgili diğer kişilerin daha fazla şiddet ve tacize maruz kaldığı düşünülen sektörler veya meslekler ve çalışma düzenlemelerini tespit etme, ve
- (c) Bu kişileri etkin biçimde korumak için önlemler almayı da içeren uygun önlemleri alır.

#### Madde 9

Her Üye, işverenlerin, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemek için sahip oldukları kontrol ile orantılı olan uygun adımları atmasını ve, makul şekilde uygulanabilir olduğu ölçüde, özellikle;

- (a) İşçi ve temsilcilerine de danışarak, şiddet ve tacizle ilgili bir işyeri politikası benimsemeleri ve uygulamaları,
- (b) İş sağlığı ve güvenliği yönetiminde şiddet ve tacizi ve bunlarla ilişkili psikososyal riskleri dikkate almaları,

- (c) İşçi ve temsilcilerinin katılımıyla tehlikeleri belirlemeleri ve şiddet ve taciz risklerini değerlendirmeleri ve bunları önlemek ve kontrol etmek için önlemler almaları, ve
- (d) İşçilere ve ilgili diğer kişilere, bu maddenin (a) bendinde belirtilen politikaya ilişkin işçiler ve ilgili diğer kişilerin hak ve sorumlulukları da dahil, şiddet ve tacizle ilgili belirlenmiş tehlike ve riskler ve bunlarla ilişkili önleme ve koruma önlemleri hakkında, uygun görüldüğü şekilde erişilebilir biçimlerde, bilgi ve eğitim sağlamalarını gerektiren kanun ve düzenlemeleri kabul eder.

## V. UYGULAMA VE ÇARELER

### Madde 10

Her Üye:

- (a) Çalışma yaşamında şiddet ve tacizle ilgili ulusal hukuk ve düzenlemeleri izlemek ve uygulamak,
- (b) Çalışma yaşamında şiddet ve taciz durumlarında:
  - (i) Şikayet ve soruşturma prosedürleri, ve ayrıca, uygun olduğu hallerde, işyeri düzeyinde uyuşmazlık çözüm mekanizmaları,
  - (ii) İşyeri dışındaki uyuşmazlık çözüm mekanizmaları,
  - (ii) Mahkeme veya divanlar,
  - (iv) Müşteki, mağdur, tanık ve muhbirlerin mağduriyetine veya bunlara yönelik misilleme yapılmasına karşı koruma, ve
  - (v) Müşteki ve mağdurlar için yasal, sosyal, tıbbi ve idari destek önlemleri gibi uygun ve etkin çözüm yolları ve güvenli, adil ve etkin bildirme ve uyuşmazlık çözüm mekanizma ve prosedürlerine kolay erişim sağlamaktadır.
- (c) Mümkün olduğu kadarıyla ve uygun görüldüğü şekilde olayın içinde olan kişilerin mahremiyet ve gizliliğinin korunması ve mahremiyet ve gizlilik gereklerinin uygunsuz kullanılmamasını sağlamak,
- (d) Çalışma yaşamında şiddet ve taciz durumlarında, uygun olduğu hallerde, yaptırım getirmek,
- (e) Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz mağdurlarının toplumsal cinsiyete duyarlı, güvenli ve etkin şikayet ve uyuşmazlık çözüm mekanizmaları, destek, hizmet ve çarelere etkin biçimde erişebilmelerini sağlamak,
- (f) Aile içi şiddetin etkilerini tanımak ve makul şekilde uygulanabilir olduğu ölçüde çalışma yaşamında etkisini hafifletmek,
- (g) İşçilerin, misilleme veya başka haksız sonuçlara uğramaksızın ve yönetimi bilgilendirme görevleri olmadan, şiddet ve taciz nedeniyle yaşam, sağlık veya güvenlik bakımından yakın ve ciddi bir tehlike arz ettiğine inanmak için makul bir gerekçeye sahip oldukları bir çalışma ortamından çıkma hakkına sahip olmalarını sağlamak, ve

---

(h) İş teftiş kurulları ve uygun görüldüğü şekilde diğer ilgili makamların, adli veya idari makam nezdinde kanuni itiraz haklarına tabi olarak, derhal tatbik edilecek önlemler içeren emir verme ve can, sağlık veya güvenlik bakımından yakın tehlikenin mevcut olduğu durumlarda işi durdurma yolu dahil olmak üzere, çalışma yaşamında şiddet ve tacizle başa çıkmak için yetkilendirilmelerini sağlamak için uygun önlemleri alır.

## VI. REHBERLİK, EĞİTİM VE FARKINDALIK YARATMA

### Madde 11

Her Üye, temsilci işveren ve işçi örgütlerine de danışarak:

- (a) Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin iş sağlığı ve güvenliği, eşitlik, ayırım gözetmeme ve göçle ilgili olanlar gibi ilgili ulusal politikalarda ele alınması,
- (b) İşverenler, işçiler ve örgütleri ile ilgili makamlara, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil çalışma yaşamında şiddet ve taciz hakkında, uygun görüldüğü şekilde erişilebilir biçimlerde rehberlik, kaynaklar, eğitim veya diğer araçların sunulması, ve
- (c) Farkındalık artırma kampanyaları da dahil girişimlerin üstlenilmesini sağlamaya gayret eder.

## VII. UYGULAMA YÖNTEMLERİ

### Madde 12

Bu Sözleşmenin hükümleri, ulusal hukuk veya düzenlemeler yoluyla ve ayrıca toplu sözleşmeler veya şiddet ve tacizi kapsayacak mevcut iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin genişletilmesi veya uyarlanması ve gerektiğinde özel önlemler oluşturulması yolu da dahil ulusal uygulamalarla uyumlu diğer önlemler aracılığıyla uygulanır.

## VIII. SON HÜKÜMLER

### Madde 13

Bu Sözleşmenin resmi onay belgeleri, tescil edilmek üzere, Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörü'ne iletilecektir.

### Madde 14

1. Bu Sözleşme, sadece onay belgeleri Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörü tarafından tescil edilmiş olan Uluslararası Çalışma Örgütü üyeleri bakımından bağlayıcıdır.
2. Bu Sözleşme, iki üyenin onama belgesi Genel Direktör tarafından tescil edildiği tarihten itibaren on iki ay sonra yürürlüğe girer.
3. Bu Sözleşme, daha sonra, onu onaylayan her üye için onama belgesinin tescil edildiği tarihten itibaren on iki ay sonra yürürlüğe girer.

#### Madde 15

1. Bu Sözleşmeyi onaylamış bulunan her üye, Sözleşmenin ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre geçtikten sonra, Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörü'ne tescil edilmek üzere göndereceği bir ihbarnama ile Sözleşmeyi feshedebilir. Bu fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olacaktır.

2. Bu Sözleşmeyi onaylayıp yukarıdaki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl içerisinde, bu madde gereğince, fesih hakkını kullanmayan her üye, yeni bir on yıllık süreye tabi olur ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık süreyi takip eden ilk yıl içerisinde ve bu maddede öngörülen koşullar çerçevesinde feshedebilir.

#### Madde 16

1. Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörü, Uluslararası Çalışma Örgütü üyeleri tarafından kendisine tebliğ edilen bütün onama ve fesihlerin tescil edildiğini Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bütün üyelerine duyurur.

2. Genel Direktör, kendisine tebliğ edilen Sözleşmenin ikinci onama belgesinin tescil edildiğini Örgüt üyelerine bildirirken, bu Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında örgüt üyelerinin dikkatini çeker.

#### Madde 17

Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörü, yukarıdaki maddelerin hükümleri uyarınca kabul edilmiş onaylara ve fesihlere ilişkin bütün bilgileri, Birleşmiş Milletler Antlaşması'nın 102nci Maddesi uyarınca, Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri'ne iletir.

#### Madde 18

Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu, gerekli görürse, bu Sözleşmenin, işleyişi hakkında bir raporu Genel Konferans'a sunar ve gerekirse gözden geçirilmesi hususunun Konferans gündemine alınması isteğini inceler.

#### Madde 19

1. Konferans'ın, bu Sözleşmeyi değiştiren yeni bir Sözleşmeyi kabul etmesi halinde ve yeni Sözleşme aksini öngörmedikçe:

- (a) Değiştirilmiş yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onaylanması, yukarıdaki 15nci Madde hükümleri dikkate alınmaksızın ve değiştirilmiş yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olması kayıt ve şartı ile, bu Sözleşmenin derhal feshini gerekecektir,
- (b) Bu Sözleşme, değiştirilmiş yeni Sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren, üyelerin onayına açık tutulamaz.

2. Bu Sözleşme, onu onaylamış olan ancak değiştirilmiş yeni Sözleşmeyi onaylamamış olan üyeler için her halükarda mevcut şekli ve içeriği ile yürürlükte kalmaya devam eder.

#### Madde 20

Bu Sözleşmenin İngilizce ve Fransızca metinleri aynı şekilde geçerlidir.