



Uluslararası
Çalışma
Örgütü



#ONAYLA
C190

► Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz:

190 sayılı Sözleşme ve
206 sayılı Tavsiye Kararı'na İlişkin Rehber

► Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz:

190 sayılı Sözleşme ve
206 sayılı Tavsiye Kararı'na İlişkin
Rehber

Uluslararası Çalışma Ofisi'nin yayınları Evrensel Telif Hakları Sözleşmesi'nin 2. Protokolü kapsamında telif hakkı korumasına sahiptir. Bununla birlikte, bu yayınlardan kaynak belirtmek suretiyle izin almadan kısa alıntılar yapılabilir. Basım ve çeviri hakları için ILO Publications (Rights and Licencing), International Labour Office, CH-1211 Cenevre 22, İsviçre adresine posta yoluyla veya rights@ilo.org adresine e-posta ile başvurulmalıdır. Uluslararası Çalışma Ofisi bu tür başvuruları memnuniyetle karşılamaktadır.

Basım haklarıyla ilgili kuruluşlara kayıtlı kütüphaneler, kurumlar ve diğer kullanıcılar, kendilerine bu amaçla verilen izinlere dayanarak yayınları çoğaltabilirler. Ülkenizdeki bu tür kuruluşlar için bakınız: www.ifrro.org

Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz: 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'na İlişkin Rehber
Uluslararası Çalışma Ofisi- Cenevre: ILO, 2021.
1v

ISBN 9789220368756 (baskı)
ISBN 9789220368763 (web PDF)

13.01.3

ILO Yayın Kataloqlama Verileri

ILO yayınlarında kullanılan ve Birleşmiş Milletler uygulamalarıyla uyumlu adlandırmalar ve görsel malzemeler, herhangi bir ülke, alan veya toprağın veya makamlarının hukuki statüsü veya sınırlarına ilişkin olarak hiçbir şekilde Uluslararası Çalışma Ofisi'nin görüşünü yansıtmaz.

İmzalı makale, araştırma ve diğer katkılarda ifade edilen fikirlerin sorumluluğu yalnızca yazarlarına aittir ve yayın içinde ifade edilen fikirlerin Uluslararası Çalışma Ofisi tarafından desteklendiğini göstermez.

Firma isimlerine ve ticari ürün veya süreçlere yapılan atıflar, onların Uluslararası Çalışma Ofisi tarafından desteklendiğini belirtmez ve belirli bir firma, ticari ürün veya süreçten söz edilmemesi de onaylamama anlamına gelmez.

ILO yayınları ve dijital ürünleri hakkında daha ayrıntılı bilgi için www.ilo.org/publns adresini ziyaret edebilirsiniz.

SORUMLULUK REDDİ

ILO Anayasası, Ofis'e Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından kabul edilen belgelerin resmi olarak yorumlanmasına ilişkin özel yetki tanımaz ve bu yayında ifade edilen fikirler ILO bünyesindeki denetim organlarının konuyla ilgili takinacağı tutuma halel getirmez.

Resmi çeviri mevcut olmadığı takdirde, orijinal olarak İngilizce dışındaki dillerde yazılan yasal hükümler ve politika hükümleri belirtilirken gayri resmi çeviri temin edilir.

Fotoğraflara katkıda bulunanlar

Kapak: © ILO 2019 Uluslararası Çalışma Konferansı'nda Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacize İlişkin Standart Belirleme Komitesi

Bölüm 1: © ILO 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'nın kabul edildiği an

Bölüm 2: © ILO Yeni çalışma biçimlerindeki insanlar: Herkes şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı hakkına sahiptir

Bölüm 3: © ILO 2019 yılındaki Uluslararası Çalışma Konferansı'nda 190 sayılı Sözleşme oylaması

Bölüm 4: © ILO Çay ekim alanlarında çalışan kadınlar: Herkes şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı hakkına sahiptir

Bölüm 5: © ILO İnşaat sahasında çalışan işçiler: Herkes şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı hakkına sahiptir

Bölüm 6: © ILO Sağlık sektöründeki işçiler: Herkes şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı hakkına sahiptir

Bölüm 7: © ILO Çalışma yaşamında el ele: Değişimi gerçekleştirmek için güçlerimizi birleştirdik

Bölüm 8: © ILO Eylem çağırısı: #ONAYLAC190

Kaynakça: © ILO 2019'daki Uluslararası Çalışma Konferansı'nda delegeler, 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'nın kabul edilmesini kutluyor

Tasarlayan: Christian Tasso

► İçindekiler

Tablolar Listesi	vii
Şekiller Listesi	viii
Kısaltmalar	ix
Teşekkür	x
Önsöz	xi
Bölüm 1. Gelişen Uluslararası Çalışma Hukuku: Şiddet ve Tacizden Arınmış Çalışma Yaşamı Hakkı	1
1.1. Uluslararası çalışma standartlarındaki açığın kapatılması	2
1.2. Gelişen uluslararası çalışma hukuku	5
1.3. 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'nda yer alan yenilikçi unsurlar	5
Bölüm 2. Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Tanımı	7
2.1. Şiddet ve taciz nedir?	8
2.1.1. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz	11
2.2. Kimler koruma altına alınmaktadır?	17
2.2.1. Erişilebilirlik yoluyla kapsayıcılığın sağlanması	19
2.3. Şiddet ve taciz ne zaman ve nerede meydana gelir?	21
2.4. Kapsayıcı, bütünleşik ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım	23
Bölüm 3. Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi ve Ortadan Kaldırılmasına Yönelik Hak Temelli Çerçeve	26
3.1. Şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı hakkı	28
3.2. Şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamının oluşturulmasında temel ilke ve hakların rolü	29
3.2.1 Kadınlara ve kırılgan durumdaki gruplara yönelik eşitliğin ve ayrımcılık yapmamanın sağlanması	31
Bölüm 4. Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacize Karşı Koruma Sağlama ve Bunları Önleme Yükümlülüğü	37
4.1. Şiddet ve tacizin tanımlanması ve yasaklanması	39
4.2. Çalışma yaşamında şiddet ve taciz nasıl önlenebilir?	40
4.2.1. Kayıtdışı ekonomideki işçiler nasıl korunur?	44
4.2.2. Yüksek düzeyde korunmasız sektörler, meslekler ve çalışma düzenlemelerine yönelik özel önlemler	45
Bölüm 5. Şiddet ve Tacizin Önlenmesi ve Şiddet ve Tacizden Korunmada İşverenlerin Rolü	50
5.1. İşverenlerin çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önleme yükümlülüğü	51
5.1.1. İşveren sorumluluğunun kapsamı	51
5.2. Şiddet ve tacize ilişkin iş yeri politikalarının kabul edilmesi ve hayata geçirilmesi	54
5.2.1 İşçilerin ve temsilcilerinin işbirliği yapma yükümlülüğü	57

5.3. Şiddet ve tacizle mücadele amacıyla iş sağlığı ve güvenliğinin canlandırılması	59
5.4. Erişilebilir bilgi ve eğitim sunulması	63
Bölüm 6. Uygulama ve Çözümlerin Etkinliğini Sağlama Yükümlülüğü	66
6.1. Raporlamanın kolaylaştırılması ve uygulamanın iyileştirilmesi	67
6.1.1. Kolay erişim, güvenlik, adalet ve etkinliğin sağlanması	67
6.1.2. Raporlama veya şikayetçi olma öncesinde, esnasında veya sonrasında koruma	73
6.1.3. Destek hizmetleri	75
6.1.4. Uygun ve etkin çözüm yolları	77
6.1.5. Yaptırımlar	79
6.2. 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı, izleme mekanizmalarına ilişkin neleri öngörmektedir?	81
6.2.1. Veri toplamanın iyileştirilmesi	84
Bölüm 7. Toplumsal Değişimi Hızlandıracak Politika ve Araçların Teşvik Edilmesi	85
7.1. İlgili politikalarda şiddet ve tacizin dikkate alınması	86
7.2. Rehberlik, eğitim ve farkındalık yaratmanın teşvik edilmesi	87
Bölüm 8. 190 sayılı Sözleşme'yi Onaylama Çağrısı	90
8.1. Onaylama neden önemlidir?	91
8.2. 190 sayılı Sözleşme'nin onaylanmasına yönelik nasıl bir yol izlenebilir?	91
8.3. 190 sayılı Sözleşme'nin uygulanması nasıl denetlenir?	92
Kaynakça	95
Ek I. Vaka incelemelerinde geçen kanunlar, düzenlemeler ve sözleşmelerin listesi	102

► Tablolar Listesi

Tablo 1.	Yakın tarihli yasal reformlarda yer alan şiddet ve taciz tanımlarına örnekler	10
Tablo 2.	İşle ilgili düzenlemelerde toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacize karşı gelişen koruma	12
Tablo 3.	Çalışma ve istihdam ile ilgili, aile içi şiddetin çalışma yaşamı üzerindeki etkilerini kabul eden ve bunların hafifletilmesine yönelik hükümlere örnekler	15
Tablo 4.	Çalışma yaşamında aile içi şiddeti ele alan toplu sözleşmelere ve diğer önlemlere ilişkin örnekler	16
Tablo 5.	Koruma kapsamının, çalışanların ötesine geçecek biçimde genişletilmesi	18
Tablo 6.	Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ele alınmasında erişilebilirliğin sağlanması: Engellilere ilişkin seçili örnekler	20
Tablo 7.	Geleneksel fiziksel iş yerinin ötesinde meydana gelen şiddet ve tacize karşı koruma: Yakın tarihli kanun ve düzenlemelerden örnekler	22
Tablo 8.	Çalışma hukuku ve toplu sözleşme hükümlerinde belirtilen, şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı hakkı	28
Tablo 9.	Şiddet ve tacize karşı etkin korumaya yönelik bir yöntem olarak örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının uygulama kapsamının genişletilmesi	29
Tablo 10.	Herkese yönelik eşitliğin ve ayrımcılık yapmamanın sağlanması	32
Tablo 11.	Şiddet ve taciz ve göçmen işçilerin korunması	36
Tablo 12.	Çalışmaya ilişkin mevzuat ve düzenlemelerde şiddet ve tacizin yasaklanması: Bazı güncel örnekler	39
Tablo 13.	Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi: Hükümetler tarafından alınan önlemler	41
Tablo 14.	Yakın tarihli reformlardan ve sosyal tarafların girişimlerinden örnekler	44
Tablo 15.	Sosyal ve dayanışma ekonomisi: Şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamına imkan tanıyan önemli bir destekçi	45
Tablo 16.	Seçili sektörler, meslekler veya çalışma düzenlemelerinde şiddet ve tacizi ele alan hükümler	45
Tablo 17.	Belirli sektörlerde sosyal taraflar ve şirketlerin öncülük ettiği girişimler	48
Tablo 18.	Şiddet ve taciz ve işverenlerin sorumlulukları	52
Tablo 19.	Şiddet ve tacizle ilgili iş yeri politikaları gerektiren yasal hükümler	55
Tablo 20.	İşçilerin sorumluluklarına ilişkin hükümler	58
Tablo 21.	İSG düzenlemelerine eklenecek bir sağlık ve güvenlik sorunu olarak şiddet ve taciz	61
Tablo 22.	İş yerinde şiddet ve tacizi önleyici eğitimlere ilişkin yeni hükümler ve girişimler	64
Tablo 23.	Küresel hazır giyim sektöründe iş yerinde cinsel tacizi önleyici eğitim: ILO-IFC Daha İyi İş Programından deneyimler	64
Tablo 24.	İş yeri düzeyinde adalete erişimin sağlanması	68

Tablo 25. Şiddet ve taciz ve gizlilik sözleşmeleri	70
Tablo 26. İş yeri dışındaki raporlama ve uyuşmazlık çözümü mekanizmalarının güçlendirilmesi	70
Tablo 27. Toplumsal cinsiyete duyarlı raporlama ve uyuşmazlık çözüm mekanizmaları: Bazı örnekler	72
Tablo 28. Mahremiyet ve gizliliğin sağlanması ve kişinin zararlı bir durumdan çıkma hakkı	73
Tablo 29. Mağduriyete ve misillemeye karşı koruma	74
Tablo 30. Mağdurlara yönelik koruma ve destek sağlayan mevzuat ve düzenlemelerden örnekler	76
Tablo 31. Çalışma yaşamında şiddet ve taciz durumlarında uygulanacak çözüm yolları: Güncel örnekler	77
Tablo 32. Çalışma yaşamında şiddet ve taciz durumlarında uygulanan yaptırımlar: Güncel örnekler	80
Tablo 33. İzleme mekanizmalarının güçlendirilmesi	82
Tablo 34. İlgili politikalarda şiddet ve taciz: Seçilmiş örnekler	86
Tablo 35. Yeni farkındalık yaratma girişimleri ve diğer girişimlere örnekler	88

► Şekiller Listesi

Şekil 1. 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'nın kabul edilmesine giden yolculuk	6
Şekil 2. Çalışma yaşamında şiddet ve taciz: Çeşitli terimler	9
Şekil 3. Kapsayıcı, bütünleşik ve toplumsal cinsiyete duyarlı yaklaşım	25
Şekil 4. Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik hak temelli çerçeve	27
Şekil 5. Kapsayıcı, bütünleşik ve toplumsal cinsiyete duyarlı yaklaşımın temel unsurları	38
Şekil 6. Onaylama nasıl teşvik edilebilir?	92

► Kısaltmalar

AJS	Senegalli Hukukçular Derneği (Association of Senegalese Jurists)
AMS	Müzisyenler Derneği (Senegal) (Association of Musicians (Senegal))
CEACR	ILO Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına ilişkin Uzmanlar Komitesi (ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations)
CIP	Sanayi ve İmalat Odası (Ekvator) (Chamber of Industries and Production (Ecuador))
CMW	Birleşmiş Milletler Göçmen İşçilerin Haklarının Korunması Komitesi (United Nations Committee on the Protection of the Rights of Migrant Workers)
AB	Avrupa Birliği (European Union)
GPS	Küresel Konumlama Sistemi (Global Positioning System)
HIV/AIDS	İnsan Bağışıklık Yetmezliği Virüsü ve Edinsel Bağışıklık Yetmezliği Sendromu (Human Immunodeficiency Virus Infection and Acquired Immunodeficiency Syndrome)
UÇİK/ICLS	Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı (International Conference of Labour Statisticians)
ICSaW	Uluslararası İşteki Durum Sınıflaması (International Classification of Status at Work)
IFC	Uluslararası Finans Kurumu (International Finance Corporation)
LGBTIQ+	Lezbiyen, eşcinsel, biseksüel, transseksüel, interseks, kalıp-dışı ve kendini kalıp-dışı toplulukların üyesi hisseden herkes (Lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex, queer and everyone else who feels part of the queer Community)
GS/NDA	Gizlilik Sözleşmesi (Non-disclosure agreement)
İSG/OSH	İş Sağlığı ve Güvenliği (Occupational safety and health)
She-Box	Cinsel Taciz Elektronik Kutusu (Hindistan) (Sexual Harassment Electronic Box (India))

► Teşekkür

Bu rapor, ILO genelinde kapsamlı bir işbirliği sonucunda ortaya çıkmıştır. ILO Çalışma Koşulları ve Eşitlik Departmanı (WORKQUALITY) bünyesindeki Toplumsal Cinsiyet, Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık (GEDI) Şubesi tarafından hazırlanan rapor, Valentina Beghini tarafından kaleme alınmıştır. Çalışmaya Martin Oelz ve Manuela Tomei'nin genel denetiminde Emanuela Pozzan tarafından rehberlik edilmiş ve destek verilmiştir.

ILO genel merkezinde ve saha ofislerinde çalışan, bilgi ve uzmanlıklarını paylaştan birçok çalışma arkadaşımıza takdirlerimizi sunarız. Alfabetik sırayla, Syed Mohammad Afsar, Maria Arteta, Manal Azzi, Cécile Balima, Xavier Beaudonnet, Elvis Beytullayev, Umberto Cattaneo, Jae-Hee Chang, Ida Tsitsi Chimedza, Javier Ciccario, Elena Dedova, Simel Esim, Thais Fais, Colin Fenwick, Arsenio Fernández, Horacio Guido, Claire Hobden, Maren Hopfe, Frida Khan, Ursula Kulke, Groening Lacye, Katherine Landuyt, Margherita Licata, Virginia Rose Losada, Svetlana Mandzhieva, Claire Marchand, Erica Martin, Maria Carolina Martins Costa, Aya Matsuura, Yumi Nabeshima, Fatime Ndiaye, Irini Proios Torras, Andonirina Rakotonarivo, Victor Hugo Ricco, Deepa Rishikesh, Arianna Rossi, Annas Shaker, Rosinda Silva, Emmanuelle St-Pierre Guilbault, Firehiwot Tadese, Stefan Tromel, Valerie Van Goethem, Corinne Vargha, Christiane Wiskow, Lisa Wong'a teşekkür ederiz. Raporda Nehad Abolkomsan, Ilona Voitkovska, Zahra Yusifli tarafından gerçekleştirilen araştırmalardan yararlanılmış olup raporun editörlüğünü John Maloy üstlenmiştir.

Bu rapor kısmen İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA) ve Fransa Hükümeti tarafından finanse edilmiştir.

► Önsöz

2019 tarihli Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (190 sayılı Sözleşme) ve eşlik eden Tavsiye Kararı (206 sayılı Tavsiye Kararı), ILO tarafından düzenlenen Uluslararası Çalışma Konferansı'nda üçlü yapıyı temsil eden büyük bir çoğunluk tarafından 21 Haziran 2019'da kabul edilmiştir. Söz konusu belgelerin Konferans tarafından Örgüt'ün yüzüncü yılında kabul edilmesiyle, ILO'nun standartları belirleyici rolünün sürekli önemi ve üçlü yapısının kalıcı değeri ve gücü bir kez daha teyit edilmiştir. Aynı gün, Konferans tarafından, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasını açıkça taahhüt eden ILO Çalışma Yaşamının Geleceği Yüzüncüyıl Bildirgesi de kabul edilmiştir. O an, çalışma yaşamında şiddet ve tacize yer olmadığı ve herkesin onurlu ve saygılı muamele görme hakkı olduğu 187 ülkeden katılan hükümetler, işverenler ve işçiler tarafından açıklığa kavuşturulmuştur.

Tarihte ilk kez, bu yeni uluslararası çalışma standartları şiddet ve tacizin ne olduğunu tanımlamakta ve bunların önlenmesi, ele alınması ve ortadan kaldırılmasına yönelik ortak bir çerçeve oluşturmaktadır. Bu standartlar, sosyal diyalog aracılığı ile herkes için adil, saygılı ve güvenli bir çalışma yaşamının oluşturulmasına yardımcı olmayı amaçlamaktadır.

Kabul edildiği tarihten iki yıl sonra, 190 sayılı Sözleşme birçok ülke tarafından onaylanmış olup birçok ülke ise onaylamayı değerlendirme sürecindedir. Sözleşme, 25 Haziran 2021'de yürürlüğe girmiştir; bu yeni belgelerin uygulamada nasıl yürürlüğe konulacağı konusunda rehberlik arayışı içindeki ILO ortakları ve ilgili diğer aktörler ise bu konuda ILO'dan yardım istemektedir. Bu Rehber, 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'nda yer alan tanımları, temel ilkeleri ve önlemleri açıklığa kavuşturarak bu talebe yanıt vermeyi amaçlamaktadır. Rehber; ulusal kanunlar, düzenlemeler, politikalar ve diğer önlemlere ilişkin örneklerle zenginleştirilerek, okuyucuların bu belgelerin kapsamını anlamasına yardımcı olmakta ve üye devletlerin kendilerini çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması konularında son zamanlarda ne kadar geliştirdiğine ışık tutmaktadır. Rehber aynı zamanda, 190 sayılı Sözleşme ile birlikte diğer ILO sözleşme ve tavsiye kararlarının ve bunların uygulanmasının, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılmasına ne kadar katkıda bulunabileceğinin altını da çizmektedir. Rehber, düzenli olarak güncellenmek üzere dijital formatta yayınlanacaktır.

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz evrensel ve yerleşmiş bir sorundur; bunların ortadan kaldırılması için ise çalışma yaşamı aktörleri arasında kararlılık, azim ve işbirliği gerektirir. Hükümetler, işçiler, işverenler ve bunları temsil eden örgütler bu konuda farklı sorumluluklara ve birbirini tamamlayıcı rollere sahiptir. Birlikte çalışarak, gelecekte herkes için daha saygılı ve onurlu bir çalışma yaşamı yaratılma olasılığını artırırız. Rehber'in, topluca şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamına doğru yolculuğumuzda ilgili çalışmalara bilgi sağlayacak yararlı bir referans olmasını umarız.



Manuela Tomei,
Çalışma Koşulları ve
Eşitlik Departmanı Direktörü



1

Gelişen Uluslararası Çalışma Hukuku: Şiddet ve Tacizden Arınmış Çalışma Yaşamı Hakkı

21 Haziran 2019 tarihinde kabul edilen Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (190 sayılı Sözleşme) ve Tavsiye Kararı (206 sayılı Tavsiye Kararı), uluslararası çalışma hukuku alanındaki yaşanan en yeni gelişmelerdendir. İlgili Sözleşme ve Tavsiye Kararının kabul edilmesiyle, herkesin şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamında yer alma hakkının yanı sıra devletlerin bu hakka saygı gösterme, teşvik etme ve hayata geçirme yükümlülüğü uluslararası hukukta ayrıntılarıyla açıklanmıştır. Bu belgeler, başta Sürdürülebilir Kalkınma Amacı 5 (toplumsal cinsiyet eşitliği) ve 8 (insana yakışır iş ve ekonomik büyüme) olmak üzere 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi'nin gerçekleştirilmesinin en önemli parçasını oluşturmaktadır.

► 1.1. Uluslararası çalışma standartlarındaki açığın kapatılması

190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı, "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" beyan eden Philadelphia Bildirgesi'ne (1944) dayanmaktadır. Başlangıçtan itibaren ILO'nun çalışmalarının özünde, bütün insanların onurunu koruma ihtiyacı yer almıştır. Tarihi boyunca ILO, genel olarak veya belirli kategorilerdeki çalışanları şiddet ve tacizin ortaya çıktığı durumlardan korumayı amaçlayan çeşitli standartlar kabul etmiştir (bkz. Sayfa 3'teki Tablo) (ILO, 2017a; 2016a). Örneğin, **temel sözleşmelerinde** ele alınan bazı yasa dışı çalışma biçimleri doğası gereği şiddetle ilişkilidir (ILO, 2017a).¹ Diğer uluslararası çalışma standartları ise ya şiddet ve tacizin çalışma yaşamında çeşitli biçimlerde görünümüne doğrudan atıfta bulunmakta ya da Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi (CEACR) tarafından bu standartlar, şiddet ve tacizin çeşitli görünümünü kapsayacak şekilde değerlendirilmektedir. **İş sağlığı ve güvenliği (İSG)** ile ilgili birçok ILO Belgesi şiddet ve taciz riski de dahil olmak üzere çalışanların güvenliğini ve sağlığını korumaya yöneliktir.² Bu belgelerde şiddet ve taciz açıkça ele alınmasa bile, bu davranışlar sağlık riski oluşturmaktadır. **Sosyal güvenliğe ilişkin ILO belgeleri**, işle ilgili yaralanmalarda (iş kazaları veya meslek hastalıkları) ve genel hastalık durumlarında mağdurların psikolojik bakım ve tedavi de dahil olmak üzere tıbbi ve yardımcı bakım ve rehabilitasyon hakkını düzenlemektedir. Aynı zamanda bu belgeler geçici iş göremezlik, kazanma gücünün kalıcı olarak kaybı veya ölüm hallerinde düzenli ödeme yapılmasını da amaçlamaktadır.³

¹ ILO Yönetim Kurulu tarafından, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması; zorla ya da zorunlu çalışmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılması; çocuk işçiliğine etkin biçimde son verilmesi, ve istihdamda ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması olmak üzere iş yerindeki temel ilkeler ve haklar olarak kabul edilen konuları kapsayan sekiz "temel" Sözleşme belirlenmiştir. Bu ilkeler ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nde (1998) (ILO, 2019a; 2018e) yer almaktadır. Daha fazla bilgi için bkz. ILO, "Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları": <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

² ILO iş sağlığı ve güvenliği (İSG) standartları şunları kapsamaktadır: 1981 tarihli ve 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi ve 164 sayılı Tavsiye Kararı; 1981 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesine İlişkin 2002 tarihli Ek Protokol; 1985 tarihli ve 161 sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme ve 171 sayılı Tavsiye Kararı; 2002 tarihli ve 194 sayılı Meslek Hastalıkları Listesi Tavsiye Kararı ve 2006 tarihli ve 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi ve 197 sayılı Tavsiye Kararı.

³ İşte yaralanmaya ilişkin yardımlara yönelik başlıca ILO standartları şunlardır: 1952 tarihli ve 102 sayılı Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi Bölüm VI; 1964 tarihli ve 121 sayılı İş Kazası Yardımları Sözleşmesi [1980 tarihli değişik Çizelge 1]; 1964 tarihli ve 121 sayılı İş Kazası Yardımları Tavsiye Kararı ve 2002 tarihli ve 194 sayılı Meslek Hastalıkları Listesi Hakkında Tavsiye Kararı.

► Diğer ILO Sözleşme, Protokol ve Tavsiye Kararlarında yer verilen, şiddet ve tacize ilgili seçilmiş hükümler.



► Sözleşmeler

- 1930 tarihli ve 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi ve buna ilişkin 2014 tarihli Protokol;
- 1957 tarihli ve 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi

- 1948 tarihli ve 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi;
- 1949 tarihli ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi

- 1973 tarihli ve 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi;
- 1999 tarihli ve 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi

- 1958 tarihli ve 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi

- 1989 tarihli ve 169 sayılı Yerli ve Kabile Halkları Sözleşmesi

- 1997 tarihli ve 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi



► Şiddet ve tacize ilişkin hükümler

29 sayılı Sözleşme, zorla çalıştırma veya zorunlu çalışmayı "kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin tam isteği olmadan mecbur edildiği tüm iş veya hizmetler" olarak tanımlamaktadır (Md. 2(1)). "Ceza tehdidi" cezai yaptırımların yanı sıra fiziksel şiddet, psikolojik zorlama, kimlik belgelerinin alıkonulması gibi çeşitli biçimlerde zorlama da dahil olacak biçimde, geniş anlamıyla yorumlanmalıdır. Söz konusu ceza, hakların veya ayrıcalıkların kaybı biçiminde de gerçekleşebilir (ILO, 2012).

Belgelerde sendikal faaliyetler karşısında şiddetin önlenmesi açıkça yasaklanmasa da; ILO, Standartları Uygulama Konferans Komitesi ve Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi tarafından - sendikal haklar ve bunların medeni özgürlüklerle ilişkisine ilişkin 1970 tarihli Karar ile uyumlu olarak - özellikle sendikaların her türlü şiddet, baskı ve tehditten arınmış bir ortamda faaliyet göstermesinin önemi olmak üzere, medeni özgürlükler ve sendikal haklar arasındaki karşılıklı bağıllık sürekli olarak vurgulanmıştır (ILO, 1970; 2012).

En kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği, doğası gereği fiziksel ve psikolojik şiddeti içinde barındırmaktadır (182 sayılı Sözleşme, Md. 3(a)-(d)). Buna ek olarak, şiddet ve tacize maruz kalma olasılığı, tehlikeli işlerin tespit edilmesiyle ilişkilidir (138 sayılı Sözleşme, Md. 3(1); 182 sayılı Sözleşme, Md. 3(d)) (ILO, 2012).

Cinsel taciz, Sözleşme (Md. 1) kapsamında ciddi bir cinsiyet ayrımcılığı biçimi olarak kabul edilmektedir (ILO, 2012). Ayrımcılık tanımları özellikle ırka dayalı taciz olmak üzere ayrımcılığa dayalı tacizi ciddi bir ayrımcılık biçimi olarak içermelidir (ILO CEACR, 2019).

Madde 20(3), yerli halklara mensup işçilerin cinsel tacizden korunma hakkından yararlanmasını öngörmektedir.

Madde 8(1), bir üye devletin topraklarında özel istihdam büroları aracılığıyla işe alınan veya buraya yerleştirilen göçmen işçiler için yeterli korumanın sağlanması ve suiistimallerin önlenmesine yönelik tedbirlerin alınması çağrısında bulunur.



► Sözleşmeler

- 2006 tarihli Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (MLC-2006)

- 2010 tarihli ve 200 sayılı HIV ve AIDS Tavsiye Kararı

- 2011 tarihli ve 189 sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi ve 201 sayılı Tavsiye Kararı

- 2015 tarihli ve 204 sayılı Kayıt Dışlıktan Kayıtlı Ekonomiye Geçiş Tavsiye Kararı

- 2017 tarihli ve 205 sayılı Barış ve Dayanıklılık için İstihdam ve İnsana Yakışır İş Tavsiye Kararı



► Şiddet ve tacize ilişkin hükümler

Rehber B4.3.1 gereğince, yetkili makamlar taciz ve zorbalığın sağlık ve güvenlik bakımından sonuçlarının dikkate alınmasını sağlar. Rehber B4.3.6'ya göre, taciz ve zorbalık kaynaklı sorunların soruşturmalara dahil edilmesi gerekmektedir.

Paragraf 14(c) gereğince, diğerlerinin yanı sıra "iş yerinde şiddet ve tacizi önleyip yasaklayacak girişimlerde bulunarak" HIV bulaşmasını azaltmak ve etkilerini hafifletmek üzere işyerlerinde veya işyerleri aracılığıyla önlemler alınmalıdır.

Madde 5 gereğince, üye devletler ev işçilerinin her türden istismar, taciz ve şiddete karşı etkin bir biçimde korunması için ilgili tedbirleri alır. 201 sayılı Tavsiye Kararı Paragraf 7, erişilebilir şikayet mekanizmalarının oluşturulması, her tür şikayetin araştırılmasının ve gerekiyorsa kovuşturulmasının sağlanması ve istismara, tacize ve şiddete maruz kalan ev işçilerinin söz konusu haneden çıkartılmalarına ve rehabilitasyonuna yönelik programların hazırlanması da dahil olmak üzere, ev işçilerini istismardan, tacizden ve şiddetten koruyacak mekanizmaların oluşturulmasına atıfta bulunmaktadır.

Paragraf 11(f), "iş yerinde eşitliğin teşvik edilmesi, her türlü ayrımcılık ve toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık da dahil şiddetin ortadan kaldırılması" hükmünün de yer alacağı kapsamlı bir politika çerçevesinin kabul edilmesini çağrısında bulunur.

Paragraf 15(e)'ye göre: "Çatışmalar veya afetlerden kaynaklanan veya bunların şiddetlendirdiği ayrımcılıklarla mücadele edilirken ve barışın desteklenmesi, krizlerin önlenmesi, toparlanmanın sağlanması ve dayanıklılığın artırılmasına yönelik önlemler alınırken, üye devletler: ... (e) tecavüz, cinsel sömürü ve taciz de dahil olmak üzere her türlü toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti önlemeli ve cezalandırmalı, mağdurları ise korumalı ve desteklemelidir".

► 1.2. Gelişen uluslararası çalışma hukuku

Tüm bu hükümler, geçmişte ILO'nun iş yerinde şiddet ve tacizle ilgili konulara nasıl değindiğini göstermektedir (Chappell and Di Martino, 2006; ILO, 2017a; Trebilcock, 2019). Ancak ILO bunları, yalnızca belirli grupları, şiddet ve taciz içeren davranışların yalnızca belirli görünümünden koruyarak, parçalı bir şekilde ele almıştır. Dolayısıyla tüm işçiler ve çalışma yaşamındaki diğer kişilere yönelik her türlü şiddet ve tacizi kapsayacak kapsamlı bir belgeye ihtiyaç duyulmuş, 2015 yılında ILO Yönetim Kurulu bu açığın kapatılması gerektiğine karar vermiştir. Ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeyde gerçekleştirilen kapsamlı diyaloglar sonrasında (Şekil 1'de özetlenmiştir), 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın (2019) 108. Oturumunda nihai olarak ILO'nun üçlü ortaklarının ezici çoğunluğu tarafından kabul edilmiştir (ILO, 2016a; 2016b; 2017a; 2018a; 2018b; 2019b; 2019d).⁴ Bağlayıcı uluslararası anlaşma niteliğindeki 190 sayılı Sözleşme, onaylayan ülkeler tarafından uygulanacak temel ilkeleri belirlemektedir. 190 sayılı Sözleşme'ye eşlik eden 206 sayılı Tavsiye Kararı ise, 190 sayılı Sözleşme'nin nasıl uygulanacağı konusunda daha ayrıntılı – ancak bağlayıcı olmayan – bir rehber niteliğindedir (ILO, 2019a).

► 1.3.190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'nda yer alan yenilikçi unsurlar

190 sayılı Sözleşme, **eşitlik ve ayrımcılık yapmama ile iş yerinde sağlık ve güvenliği tek bir belgede bir araya getirmekte** ve merkezine insan onurunu ve saygıyı almaktadır. Şiddet ve tacizin **insan hakları ihlali veya istismar** teşkil edebileceğinin bilincinde olan Sözleşme, ilk kez, **şiddet ve tacizin bileşiminden oluşan tek bir kavram** sunmaktadır (Md. 1)⁵. Sözleşme, üye devletlerin çalışma yaşamında bu tür davranışların önlenmesi ve ele alınması için **kapsayıcı, bütünlük ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımı** kabul etmesini gerektirmektedir (Md. 4(2)). Bu yaklaşımda koruma, önleme, uygulama, çözümler, rehberlik, eğitim ve farkındalık yaratmaya yönelik eylemler öngörülmekte (Md. 4, 7-11) ve hem mağdur hem de fail olarak üçüncü taraflar da dikkate alınmaktadır. 190 sayılı Sözleşme'ye göre, bu yaklaşımın kabul edilmesi konusunda her üye, ilgili sorumluluklarının değişken doğası ve kapsamını dikkate alarak, **hükümetlerin, işverenlerin ve işçilerin ve onların ilgili örgütlerinin farklı ve tamamlayıcı rol ve işlevlerini** tanımalıdır (Md. 4(3) ve 9).

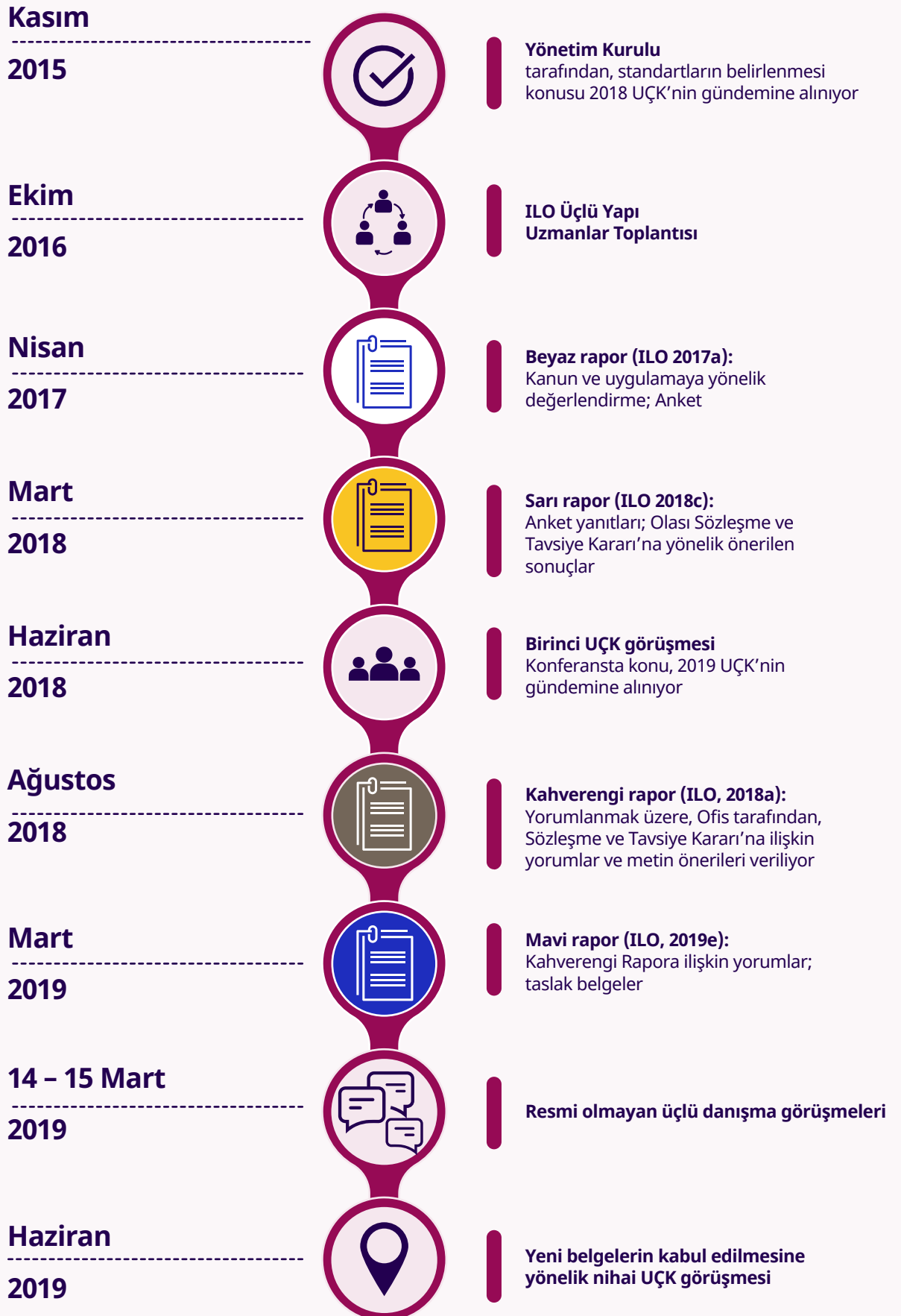
Geniş bir kişisel koruma kapsamına sahip (Md. 2) Sözleşme, **hem kayıtlı hem de kayıt dışı ekonomideki, ister özel sektörde ister kamu sektöründe olsun "iş esnasında meydana gelen, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan" şiddet ve tacizi** ele almayı amaçlamaktadır (Md. 3). Sözleşme kapsayıcılık (Md. 2 ve 6) ve erişilebilirlik (Md. 4(2), 9(d), 11(b)) konularına güçlü biçimde odaklanmakta ve belirli sektörlerde, mesleklerde ve çalışma ilişkilerinde yer alan bazı gruplar ve çalışanların şiddet ve tacize karşı özellikle savunmasız olduğunu kabul etmektedir (Md. 6 ve 8). Ayrımcılığa dayalı şiddet ve taciz biçimlerinin temel nedenleriyle mücadele edilmesi amacıyla güçlü bir **toplumsal cinsiyete duyarlı bakış açısı** içermektedir.

190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı, ILO'nun standartları belirleme konusundaki son derece önemli rolünü teyit etmektedir. Bu belgeler, **hükümetler ve işveren ve işçi temsilcileri arasındaki sosyal diyalogun** daimi değeri ve gücünün yanı sıra sosyal diyalogun ve üçlü yapının, bu standartların ulusal düzeyde uygulanmasında esas olduğunu gösteren somut kanıtlardır.

⁴ 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'na ilişkin nihai oylar için bkz. ILO 2019b; 2019d.

⁵ Şiddet ve tacizin bileşiminden oluşan bu tek kavram, "şiddet ve taciz" ifadesini tek bir öge olarak ele alan Sözleşme'de kullanılan dile yansıtılmıştır. Dolayısıyla Sözleşme'de (ve bu Rehber'de) şiddet ve tacize atıfta bulunulurken tekil fiiller kullanılmaktadır – örneğin, "şiddetler ve tacizler ..." yerine "şiddet ve taciz ...".

Şekil 1. 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'nın kabul edilmesine giden yolculuk





2

Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Tanımı

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz kendini çeşitli ve çok yönlü biçimlerde göstermekle birlikte zaman içinde değişikliğe uğramıştır. “Şiddet ve taciz” genel ifadesinin kapsadığı eylemler, uygulamalar veya tehditler son derece çeşitli olup kabul edilemez davranışlara yönelik normlar ve algılar, şartlara ve kültürlerle göre değişmektedir. Bu gerçeklikler göz önüne alındığında, 190 sayılı Sözleşme şiddet ve tacize ve bunların önlenmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik hak temelli geniş bir çerçeve sunmaktadır.

► 2.1. Şiddet ve taciz nedir?

190 sayılı Sözleşme, çalışma yaşamında neyin şiddet ve/veya taciz teşkil ettiğine ilişkin kapalı veya tek tip tanımlardan kaçınarak şiddet ve tacizi “bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları veya bunlarla ilgili tehditleri” kapsayan tek bir bileşik kavram olarak ele almaktadır.

Tanımlar

► Madde 1

1. Bu Sözleşme’nin amaçları bakımından:

- 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 içerir;
- “Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz” terimi cinsiyet veya toplumsal cinsiyetlerden 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 1’inci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine hâle getirmeksizin, ulusal hukuk ve düzenlemelerdeki tanımlar tek bir kavram veya ayrı kavramlar için uygulanabilir.

Bu yaklaşım, zaman içinde ortaya çıkan yeni biçimler de dahil olmak üzere şiddet ve tacizin çeşitli görünümelerini kapsayacak gerekli esnekliğe imkan vermektedir (ILO, 2018b). Aynı zamanda “şiddet ve taciz” ifadesinin, farklı yasal düzenlemelerde aynı veya benzer olguları (bkz. Şekil 2) tarif etmekte kullanılan çok çeşitli terimleri de kapsamasını sağlamaktadır. Bu yasalar sıklıkla, şiddet ve taciz arasında net bir çizgi olmadığını kabul etmektedir (ILO, 2018b; 2019b).

Madde 1(a)’da verilen tanım iki unsurdan oluşmaktadır. Bunlardan birincisi, **“bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamalar veya bunlarla ilgili tehditleri”** kapsayan yasaklanmış eylemlerdir. “Bir dizi” terimi ile şiddet ve tacizin, birbirinden bağımsız davranışlardan ya da gitgide artanlar da dahil olmak üzere birçok davranışın birleşiminden oluşan, farklı nitelikli eylemleri kapsayacak şekilde anlaşılabilceği açıklığa kavuşturulmuştur (ILO, 2018b). Şiddet ve taciz olarak değerlendirilmesi için ister **tek bir olay** yeterli olsun, isterse **tekrar eden eylemler** olsun; her durumda, öznel ve nesnel değerlendirmelere göre bu tür tutumlar “kabul edilemez” olmalıdır (ILO, 2019b). Bir eylemin kabul edilemez olması için **“fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlaması, bunlarla neticelenmesi veya neticelenmesinin muhtemel olması”** gerekir. Fiziksel, psikolojik ve cinsel zararın yanına **“ekonomik zarar”** teriminin eklenmesi ile her türlü şiddet ve tacizin kapsama alınması sağlanmıştır. Ekonomik zarar; gelir kaybı veya mal zararının yanı sıra kişinin mali kaynaklara, eğitime erişiminin veya kişinin işgücü piyasasında kalma veya burada ilerleme yetisinin kısıtlanması da dahil olmak üzere, işgücü piyasasına erişiminin kısıtlanması biçiminde de ortaya çıkabilir.

Şekil 2. Çalışma yaşamında şiddet ve taciz: Çeşitli terimler



Bu tanım, şiddet ve tacizi oluşturan unsurlardan biri olarak **niyeti** kapsamamaktadır.⁶ 190 sayılı Sözleşme, niyeti kapsam dışında bırakarak, eylemlerin, uygulamaların veya tehditlerin ve bunların mağdurlar üzerinde yarattığı etkilerin, kabul edilemezliğine odaklanan pragmatik ve **mağdur odaklı bir yaklaşımı** benimsemektedir. 1. Maddede faillere atıfta bulunulmaması ise bu belgelerin, kaynağına bakılmaksızın, aşağıda sayılanlardan herhangi birisi olmak üzere, çalışma yaşamındaki her türlü şiddet ve tacizi yasaklama amacını pekiştirmektedir:

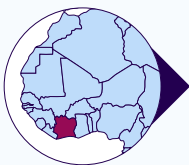
- a. bir işverenin yetkisini, görev veya sorumluluklarını yerine getiren bireyler tarafından veya bu bireylere karşı (**dikey**)
- b. kişi ile benzer statüye sahip olanlara yönelik (**yatay**) veya
- c. müvekkiller, hastalar, yolcular veya müşteriler gibi **üçüncü tarafların** yer aldığı.

190 sayılı Sözleşme şiddet ve tacizi kapsayan tek bir kavramı öne sürse de, ulusal hukuk sistemleri ve düzenleyici yaklaşımların çeşitliliğini de dikkate almakta ve 190 sayılı Sözleşme’de yer alan tanımların içindeki tüm unsurlara saygı duyulmasını sağlarken (ILO, 2019e; 2019b), üye devletlerin, ulusal kanun ve düzenlemelerindeki tanımlarda **tek bir kavramı veya ayrı kavramları** tercih etmesine de imkan tanımaktadır (Md. 1(2)). Bu hüküm, Sözleşme’den kaynaklanan **“çalışma yaşamında şiddet ve tacizi tanımlama ve yasaklama”** (Md. 7) yükümlülüğüyle doğrudan ilgilidir. Yasal düzenlemeler iş yeri de dahil olmak üzere saygı kültürünün temellerini oluşturduğundan ve toplumda kalıcı bir değişikliği tetikleyebileceği için bu yükümlülük son derece önemli bir yere sahiptir. Yasalar, herkese yönelik onur ve saygı kültürünü teşvik ederek şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılmasında çok önemli rol oynamaktadır. Diğerlerinin yanı sıra önleyici programların geliştirilmesine rehberlik edebilmekte, neden ve sonuçların doğru tanımlanmasını teşvik edebilmekte, soruşturmanın yapılmasını sağlayabilmekte ve şikayetçilere yönelik koruma ve destek sağlayabilmektedir.

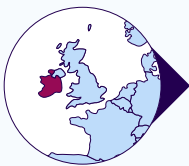
► Tablo 1. Yakın tarihli yasal reformlarda yer alan şiddet ve taciz tanımlarına örnekler



Kanada tarafından, **“şiddet ve taciz”** “önceden tasarlanmış eylemler, tutumlar veya yorumlar da dahil olmak üzere, çalışanı incitmesi, küçük düşürmesi veya başka fiziksel veya psikolojik zarar veya hastalıklara yol açması beklenen, cinsel içerikli olanlar da dahil her türlü eylem, tutum veya yorum” olarak tanımlanmaktadır (Kanada İş Kanunu (2018’de değişik), Md. 122(1)).



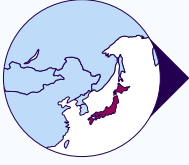
Fildişi Sahilleri tarafından, **“psikolojik taciz”** “bir çalışana karşı, kişinin çalışma koşullarının kötüleştirilmesini hedefleyen veya bu yönde etki yaratan, kişinin haklarını ve onurunu etkilemesi, fiziksel veya zihinsel sağlığını değişime uğratması veya mesleki geleceğini tehlikeye atması muhtemel rahatsız edici davranışlar, tehditler, saldırılar, sözcükler, korkutma, yazılar, tutumlar ve tekrar eden eylemler” olarak tanımlanmaktadır (2015 tarihli İstihdam Kanunu, Md. 5(5)).



İrlanda tarafından, **“iş yerinde zorbalık”** şöyle tanımlanmaktadır:

Kişinin iş yerinde onurlu biçimde çalışma hakkını baltalayabileceği değerlendirilen, iş yerinde ve/veya istihdam sırasında meydana gelen, bir veya daha fazla kişi tarafından bir başkasına veya başkalarına yönelik, doğrudan veya dolaylı, tekrarlanan ve uygunsuz sözlü, fiziksel veya başka türlü davranışlar iş yerinde zorbalığı teşkil eder. Bu tanımda tarif edilen davranışların bulunduğu bir kereye mahsus olaylar da iş yerinde onurlu biçimde çalışma hakkına zarar verir, ancak zorbalık olarak değerlendirilmez (2020 tarihli İşverenler ve İşçilere Yönelik Çalışma Düzeninde Zorbalığın Önlenmesi ve Çözülmesine İlişkin Uygulama Esasları).

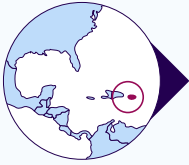
⁶ Bu anlamda, ILO’nun 1958 tarihli ve 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi çerçevesinde, niyetin var olması veya olmamasının taciz konularıyla ilişkilendirilmemesi gerektiği ILO Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi (CEACR) tarafından halihazırda dile getirilmiştir.



Japonya tarafından, (a) tacizcinin otorite sahibi olarak konumundan yararlandığı; (b) iş yeri ortamına zarar veren ve (c) işlerin işleyişi için gerekli veya uygun olanın ötesindeki eylemler ve sözler **“güç tacizi”** terimiyle ifade edilmektedir (Çalışma Politikalarını Kapsamlı Biçimde Destekleme Kanunu, Md. 30-2, fıkra 1, 2019'da değişik) (Library of Congress, 2020).

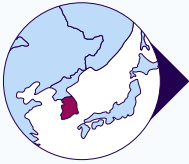


Meksika: 23 Ekim 2019 tarihinde, iş yerinde psikososyal risk faktörlerine – tanımlama, analiz ve önleme – ilişkin NOM-035-STPS-2018 (NOM-035) kodlu Resmi Meksika Standardı yürürlüğe girmiştir. Bu Standardın amacı bakımından, **“iş yerinde şiddet”** ifadesi “işçilere karşı, bu kişilerin onurunu zedeleyebilecek veya sağlığına zarar verebilecek biçimde taciz, zorbalık veya kötü muamele içeren eylemler” olarak tanımlanmaktadır.



Porto Riko (Amerika Birleşik Devletleri) tarafından **“iş yerinde zorbalık”** şöyle tanımlanmaktadır:

“Kötü niyetli, istenmeyen, tekrarlanan ve istismar edici davranış; keyfi, makul olmayan ve/veya değişken; sözlü, yazılı ve/veya fiziksel; işveren veya işverenin temsilcileri, amirler veya çalışanlar tarafından, tekrarlanan, işverenin işletmesine ait meşru çıkarlara uymayan, kişi tarafından istenmeyen; kişinin onurunun dokunulmazlığı, kişinin onuruna, itibarına ve özel veya aile yaşamına yönelik istismar edici saldırılara karşı korunması ve işçinin çalıştığı görevde veya işte sağlığına veya kişisel bütünlüğüne yönelik risklerden korunması gibi anayasa tarafından korunan hakları ihlal eden davranış ve eylemlerdir. İş yerinde bu tür taciz içeren davranışlar, makul kişilerin işlev veya görevlerini normal biçimde yerine getirmesi için uygunsuz, korkutucu, küçük düşürücü, saldırgan veya incitici bir çalışma ortamı yaratmaktadır” (2020 tarihli ve 90 sayılı Kanun, Md. 4).



Kore Cumhuriyeti tarafından, **“iş yerinde taciz”** “işveren (veya işletme sahibi) veya çalışan (veya işçi) tarafından, uygun iş kapsamı dışına çıkılarak iş yerindeki statüsünden veya ilişkilerinden çıkar sağlanmak suretiyle başka bir çalışana/ işçiye fiziksel veya zihinsel olarak zarar veren veya bulunduğu çalışma ortamını kötüleştiren davranışlar” olarak tanımlanmaktadır (Çalışma Standartları Kanunu (2018’de değişik), Md. 76(2)).



Slovenya: 2013 tarihli İstihdam İlişkileri Kanunu 7. Madde, taciz ve zorbalığı şöyle ayırt etmektedir: Aynı Madde içinde **“taciz”**, “kişisel durumlarla ilişkili her türlü istenmeyen davranış” olarak tanımlanırken, iş yerinde **“zorbalık”** ise “iş yerinde veya işle bağlantılı olarak meydana gelen, birey olarak çalışanları hedef alan tekrar eden veya sistematik, kınanmaya değer veya açıkça olumsuz ve aşağılayıcı her türlü eylem veya davranış” olarak tanımlanmaktadır.

2.1.1. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz

Sözleşme Madde 1(a)’da ana hatlarıyla belirtilen şiddet ve taciz kavramı, açıkça **“toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi”** kapsamaktadır. Şiddet ve tacizin genel tanımına dahil edildiğinde, incitici davranışın unsurları ve meydana gelen veya hedeflenen etki, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz kavramı için de geçerlidir (ILO 2018b, para. 273).⁷

⁷ Standartları belirleme sürecinde, “toplumsal cinsiyete dayalı şiddet” teriminin, hem düşmanca çalışma ortamını hem de bir karşılığa dayalı cinsel tacizi kapsadığı açıkça bilinmekteydi. Ancak, çeşitli şiddet ve taciz kavramlarıyla tutarlı olması bakımından ve iş yerinde olanlar da dahil cinsel tacizin önemini vurgulayan “#MeToo” kampanyasıyla ilgili yakın dönemde gerçekleştirilen protestolar ve toplumsal tartışmalar ışığında, bir taraftan toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin cinsel tacizi de kapsadığı gerçeğini tanıyarak, cinsel tacize bariz biçimde atıfta bulunulmasına karar verilmiştir.

Daha belirgin olması bakımından, Sözleşme, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi “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” biçiminde tanımlamaktadır (Md. 1(b)):

- Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin tanımını diğer uluslararası ve bölgesel belgelerdekine göre daha kapsamlı hale getirdiğinden, “**kişilere**” yapılan atıf çok önemlidir. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz – 190 sayılı Sözleşme’nin Başlangıç Bölümünde kabul edildiği üzere – kadınları ve kız çocuklarını orantısız şekilde etkilemekle birlikte, 190 sayılı Sözleşme bu tür davranışlara karşı herkesi korumayı amaçlamaktadır.⁸
- “**Cinsiyet veya toplumsal cinsiyet**” ifadesi, hem erkekleri kadınlardan ayıran biyolojik işlevler ve özellikleri (yani cinsiyeti) hem de kadın ve erkekler arasındaki, öğrenilmiş ve zaman içinde değişebilen sosyolojik farklılıkları (yani toplumsal cinsiyeti) 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı bakımından önemli hale getirmektedir (ILO, 2012).

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz tanımı, “**cinsel taciz**”i bariz biçimde kapsamına dahil etmektedir. Cinsiyet ayrımcılığının ciddi bir görünümü ve insan hakkı ihlali olan cinsel taciz, 190 sayılı Sözleşme’nin kabulünden daha önce, ILO’nun 1958 tarihli ve 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi kapsamında ele alınmıştır (ILO, 2012; 2020a; Cruz and Klinger, 2011; ILO and UN Women, 2019). Bu çerçevede ve ILO CEACR tarafından yayınlanan 2002 tarihli Genel Gözlemlere göre, cinsel taciz tanımları aşağıdaki iki unsuru içermektedir:

- *Her şey karşılıklı (bir karşılığa dayalı)* – Her türlü cinsel içerikli fiziksel, sözlü veya sözsüz eylem ve istenmeyen, makul olmayan, maruz kalan kişiye karşı incitici, cinsiyete dayalı ve kadınların ve erkeklerin onurunu zedeleyici eylemler ve kişinin bu eylemleri reddetmesi veya bunlara boyun eğmesinin, o kişinin işini etkileyecek kararlara açık veya örtük biçimde temel oluşturulacak biçimde kullanılması veya
- *Düşmanca çalışma ortamı* – Maruz kalan kişi için korkutucu, düşmanca veya küçük düşürücü bir çalışma ortamı yaratan eylemler.

► Tablo 2. İşle ilgili düzenlemelerde toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacize karşı gelişen koruma

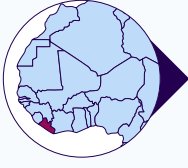
Son yıllarda birçok ülke tarafından işle ilgili düzenlemelerde toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz ve özellikle cinsel tacizin tanımlanmasını hedefleyen spesifik hükümler getirilmiştir.

Irak: 2015 tarihli ve 37 sayılı İş Kanunu Bölüm 10’da **cinsel taciz** yasaklanmıştır:



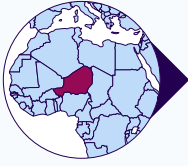
1. Bu Kanun ister iş arama, mesleki eğitim, işe alma aşamalarında isterse çalışma koşulları bakımından, istihdamda ve meslekte olsun cinsel tacizi yasaklamaktadır.
2. Bu Kanun, bu tür davranışların yöneltildiği kişiler için düşmanca, korkutucu veya incitici bir çalışma ortamına yol açacak her türlü davranışı yasaklamaktadır.
3. Bu Kanunda yer alan hükümlere göre cinsel taciz, her türlü cinsel içerikli fiziksel veya sözlü eylem veya istenmeyen, makul olmayan ve maruz kalan kişiye karşı incitici, cinsiyete dayalı ve kadınların ve erkeklerin onurunu zedeleyici diğer eylemler ve kişinin bu eylemleri reddetmesinin, o kişinin işini etkileyecek kararlara açık veya örtülü bir temel oluşturacak biçimde kullanılması anlamına gelir.

⁸ Bkz. Carlson ve Olney, (henüz yayınlanmamıştır)

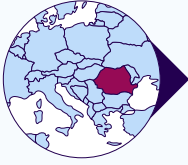


Liberya tarafından “cinsel taciz” şöyle tanımlanmıştır:

- i. Kişinin bu eylemleri reddetmesi veya bunlara boyun eğmesinin, o kişinin işini etkileyecek kararlara açık veya örtülü olarak temel oluşturacak biçimde kullanıldığı durumlarda meydana gelen, istenmeyen, makul olmayan veya maruz kalan kişi için incitici olan cinsel davranışlar veya
- ii. Maruz kalan kişi için korkutucu, düşmanca veya küçük düşürücü bir çalışma ortamı yaratan cinsel davranışlar (2015 tarihli İnsana Yakışır İş Kanunu, Bölüm 2.8(b)).



Nijer, istihdam sözleşmesinin ifası bağlamında “**cinsel taciz**”i şöyle tanımlamaktadır: “Kişi için korkutucu, düşmanca veya küçük düşürücü bir çalışma ortamı yaratarak emir verme, korkutma, davranış, el-kol hareketi, tehdit veya zorlama ve cinsel nitelikli diğer eylemler yoluyla cinsel nitelikli çıkar sağlamak” (İş Kanunu Md. 122, 2017-682/PRN/MET/PS sayılı Karar).



Romanya tarafından, “toplumsal cinsiyete dayalı şiddet” şöyle tanımlanmaktadır:

Kadına veya duruma göre erkeğe yöneltilen, cinsel güdülerle uygulanan şiddet eylemidir. Kadına karşı uygulanan toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, kadınları orantısız biçimde etkileyen şiddet anlamına gelir. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet; aile içi şiddet, cinsel şiddet, kadın sünneti, zorla evlendirme, zorla kürtaj ve zorla kısırlaştırma, cinsel taciz, insan ticareti ve zorla fuhuşu kapsar, ancak bunlarla sınırlı değildir (2002 tarihli ve 202 sayılı Kadınlara ve Erkeklerle Yönelik Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Hakkında Kanun (2015 ve 2018’de değişik), Md. 4).



Uruguay: 2009 tarihli Cinsel Taciz Kanunu (2017’de değişik) Madde 2’de, “**cinsel taciz**” şöyle tanımlanmıştır: “Aynı veya farklı cinsiyetten kişinin uyguladığı, yöneltilen kişi tarafından istenmeyen ve bu kişinin eylemi reddetmesi ile işteki veya eğitim ilişkisindeki durumu zarar gören veya bu yönde bir tehdit oluşturan veya bu eylemin yöneltildiği kişi için korkutucu, düşmanca veya küçük düşürücü bir çalışma ortamı yaratan cinsel nitelikli davranışlar”.

190 sayılı Sözleşme, çalışma yaşamında toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin tamamen önlenmesi ve ortadan kaldırılabilmesi için, Sözleşme’yi onaylayan ülkeler tarafından, çoklu ve kesişen ayrımcılık biçimleri; toplumsal cinsiyetler arası eşitsiz güç ilişkileri; toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve şiddet ve tacizi destekleyen toplumsal cinsiyete dayalı sosyal ve kültürel normlar gibi temel nedenlerin ele alınması gerektiğini kabul etmektedir. 190 sayılı Sözleşme, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin temel nedenleriyle mücadele etmek ve bunların zararlı etkilerini azaltmak amacıyla “**toplumsal cinsiyete duyarlı yaklaşım**”ın benimsenmesini gerektirmektedir. Toplumsal cinsiyete duyarlılık; programlar ve stratejiler, politikalar, kanunlar ve düzenlemeler ve toplu sözleşmelerin tasarımı, geliştirilmesini, uygulanmasını ve sonuçlarını etkileyecek biçimde toplumsal cinsiyetle ilgili göz önünde bulundurulması gereken noktaların kasıtlı olarak kullanılması anlamına gelmektedir. Bu, tüm kız çocukları ve kadınların yaşadıkları gerçekleri yansıtan; onların özgün ihtiyaçlarını önemseyen; her düzeydeki karar verme süreçlerine katılımlarını sağlayan; bakış açılarına değer veren; deneyimlerine saygı duyan; yaşam döngüleri boyunca kız çocukları ve erkek çocukları ile kadınlar ve erkekler arasındaki çok çeşitli gelişimsel farklılıkları anlayan bir yaklaşıma işaret etmektedir. Bu yaklaşımın nihai amacı, toplumsal cinsiyet eşitliğini uygulamalı olarak desteklemek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini elde etmek amacıyla kız çocuklarını ve kadınları güçlendirmektir.

Aile içi şiddet ve çalışma yaşamı

Tarih boyunca, aile içi şiddet, kamusal alan veya çalışma yaşamıyla hiçbir bağlantı kurulmaksızın “özel” bir sorun olarak geri plana itilmiştir. 190 sayılı Sözleşme, aile içi şiddetin istihdam, verimlilik ile sağlık ve güvenlik de dahil olmak üzere genel olarak çalışma yaşamında yaratabileceği olumsuz yayılım etkilerini tanımaktadır. Sözleşme aynı zamanda aile içi şiddetin çalışma yaşamı üzerindeki etkilerinin azaltılmasında hükümetlerin, işveren ve işçi örgütlerinin ve işgücü piyasası kurumlarının verebileceği olumlu katkıları da kabul etmektedir (Başlangıç ve Md. 10(f)). Aile içi şiddet; bir işverenin yetkisini, görev veya sorumluluklarını yerine getiren kişiler de dahil olmak üzere tüm çalışanların ve ilgili diğer kişilerin sağlığına ve verimliliğine zarar veren belirli bir riski ifade edebilmektedir (ILO, 2020b; 2020c). İşle ilgili bazı yerler, durumlar veya örnekler – özellikle okullar, hastaneler, kamu hizmetleri veya sokak pazarları gibi halk tarafından kolayca erişilebilen yerler – aile içi şiddetin patlak verdiği yerler olabilmektedir. Benzer biçimde aile içi şiddet, evden çalışma gibi belirli çalışma düzenlerinde ve ev işçileri, ev eksenli çalışanlar veya katkıda bulunan aile işçileri gibi – ki bunların birçoğu kayıtdışı çalışan kadınlardır – belirli kategorilerdeki işçiler için çok daha önemli riskler içermektedir.

► Başlangıç

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

► Madde 10

Her üye: ...

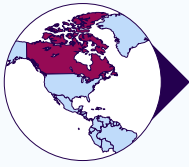
(f) Aile içi şiddetin etkilerini tanımak ve makul şekilde uygulanabilir olduğu ölçüde çalışma yaşamındaki etkisini hafifletmek için uygun önlemleri alır.

Sözleşme’de geçen bu hükümlerden yola çıkarak, 206 sayılı Tavsiye Kararı Paragraf 18’de aile içi şiddetin etkilerine karşılık vermek ve hafifletmek için uygulanabilecek bazı önlemlere yer verilmiştir:

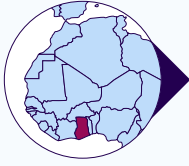
- Aile içi şiddet mağdurları için izin;
- Aile içi şiddet mağdurları için esnek çalışma düzenlemeleri ve koruma;
- Aile içi şiddet ve sonuçları ile ilgisi olmayan gerekçeler dışında, uygun görüldüğü şekilde, aile içi şiddet mağdurları için işten çıkarılmaya karşı geçici koruma;
- Aile içi şiddetin iş yeri risk değerlendirmelerine dahil edilmesi;
- Mevcut oldukları yerlerde aile içi şiddete yönelik kamu hafifletme mekanizmalarına sevk sistemi ve
- Aile içi şiddetin etkileri konusunda farkındalık yaratma.

► **Tablo 3. Çalışma ve istihdam ile ilgili, aile içi şiddetin çalışma yaşamı üzerindeki etkilerini kabul eden ve bunların hafifletilmesine yönelik hükümlere örnekler**

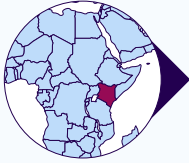
Son yıllarda ülkeler, çalışma ve istihdamla ilişkin mevzuat hükümlerinde, aile içi şiddetin işçilerin esenliği ve verimliliği üzerindeki etkilerini giderek daha fazla dikkate almaktadırlar. Giderek artan sayıda ülke, aile içi şiddet mağduru çalışanlara yönelik ücretli veya ücretsiz izin hakkı tanımaya başlamıştır. Diğer ülkeler, istihdamda ve meslekte ayrımcılık gerekçelerinin arasına aile içi şiddeti dahil etmiş olup işverenlerin bu konuda makul düzenlemeler yapmasını gerekli görmektedirler. Bazı ülkeler ise işverenlerin, çalışanları veya diğer işçileri korumaya yönelik önleyici önlemler almasını öngörmüş veya aile içi şiddeti, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) yönetimi kapsamına almıştır. Ayrıca, ev işçileri gibi belirli kategorilerdeki işçilerin şiddet ve tacize karşı korunması amacıyla, bazı kanunlarda ve düzenlemelerde yer alan “aile içi şiddet” tanımları geleneksel olarak algılanan aile ilişkilerinin ötesine taşınarak, ev içi alanlarda çalışanları da kapsayacak biçimde genişletilmiştir.



Kanada: 2020 tarihli İş yerinde Tacizin ve Şiddetin Önlenmesine İlişkin Yönetmelik Bölüm 8 (Risk faktörlerinin tanımlanması) şöyle demektedir: “İş yerinde taciz ve şiddete sebep olabilecek, iş yerinin içinde ve dışındaki risk faktörleri, işverenler ve ilgili ortaklar tarafından şunlar dikkate alınarak tespit edilmelidir: ... (b) **aile içi şiddet gibi, iş yerinin dışında gerçekleşen, iş yerinde tacize ve şiddete yol açabilecek durumlar.**”⁹



Gana: 2020 tarihli Aile İçi Şiddet Kanunu, **ev ortamında gerçekleşen her türlü şiddet ve tacizi yasaklamaktadır. Ev işçileri,** ev içi ilişkilerin tanımına dahil edilerek Kanun tarafından koruma altına alınmıştır (Graphic Online, 2020).



Kenya: 2015 tarihli Aile İçi Şiddete Karşı Korumaya İlişkin Kanuna göre, **aile içi şiddetin gerçekleştiği durumlarda, mağdurun kendisi veya işverenler de dahil olmak üzere, mağduru temsil eden kişi, koruma kararı talep etmek için mahkemeye başvurabilmektedir** (Bölüm 2 ve 8).



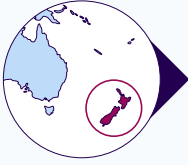
Peru, 2019 yılında “Kamusal ve özel alanlarda kadınlara karşı şiddetin ve aile üyelerine karşı şiddetin önlenmesi, cezalandırılması ve ortadan kaldırılmasına ilişkin Kanun”u yürürlüğe koymuştur. Madde 11’de, mağdur kişi bir çalışan ise, aşağıdaki hakların güvence altına alınması öngörülmektedir:

- a. Bu tür şiddet eylemleriyle ilişkili nedenlere yönelik olarak **işten çıkarılmaya karşı koruma**
- b. İstihdam koşullarına zarar verilmeksizin, **iş yerinin değiştirilmesi**
- c. Beş günlük mazeretli devamsızlık
- d. **İstihdam ilişkisinin askıya alınması ve**
- e. Daha sonra aynı veya benzer pozisyona geri dönüş hakkı.

⁹ Kanada’nın birçok eyaleti/bölgesi de bu yönde ilerlemektedir. Örneğin Yukon Bölgesi bakımından; 2020 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği Bölüm 19.05 uyarınca “işveren, bir işçinin iş yerinde aile içi şiddete maruz kaldığından veya kalabileceğinden haberdar olması durumunda, işçiyi ve iş yerinde bulunan ve bundan etkilenmesi muhtemel diğer kişileri korumaya yönelik makul önlemleri almalıdır”.



ABD (New York Eyaleti): New York Eyaleti İş Kanunu'na göre **aile içi şiddet, istihdamda ve meslekte ayrımcılık gerekçesi sayılmakta** ve işverenler tarafından buna yönelik makul düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Aile içi şiddete yönelik sığınma evlerinden hizmet alınması, psikolojik danışmanlık, güvenlik planlama ve hukuk hizmetlerine katılım, suça ilişkin kovuşturma veya mahkeme karşısına çıkma süreçlerinde destek söz konusu düzenlemeler arasında yer alabilmektedir (Bölüm. 22(c)).

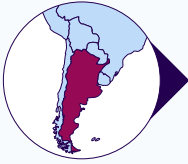


Yeni Zelanda: 2018 tarihli Aile İç Şiddet – Mağdurların Korunmasına Yönelik Kanun ile aile içi şiddet mağduru çalışanlara aşağıdaki haklar tanınmıştır:

- En az on günlük ücretli aile içi şiddet izni alma;
- İki aya kadar uzatılabilecek şekilde, kısa süreli esnek çalışma düzenlemesi talep etme ve
- Aile içi şiddete maruz kalmış olabilecekler için iş yerinde kötü muamele görmeme.

► Tablo 4. Çalışma yaşamında aile içi şiddeti ele alan toplu sözleşmelere ve diğer önlemlere örnekler

Sosyal taraflar da bu konuda oldukça faal çalışmaktadır. Bazı ülkelerde, aile içi şiddete ilişkin olarak eğitim, esnek çalışma düzenlemeleri, ücretli izin ve destek hizmetleri gibi unsurların yer aldığı **toplu sözleşmeler yapılmış ve önlemler alınmıştır**.



Arjantin: Farmacity tarafından, **aile içinde ve iş yerinde şiddet durumlarında alınacak eylemlere yönelik bir Protokol hazırlanmıştır**. Protokol, karar verici pozisyonlarda bulunan personele yönelik olanlar da dahil olmak üzere iç iletişim kampanyaları ve **önleyici eğitimlerin yanı sıra bu durumların nasıl tespit edileceği ve mağdurlara nasıl yaklaşılacağı ve destek verileceği konularında rehberlik sağlamaktadır** (Tercer Sector, 2018).

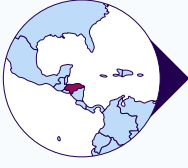


Avustralya: Birçok işletme sözleşmesi, aile içi şiddetin ele alınmasına yönelik olarak **aile içi şiddet nedeniyle ücretli izin, işçiler tarafından kısmi süreli çalışma talep edilebilmesi; çalışma düzenlerinin çeşitlendirilmesi; çalıştıkları yerin geçici olarak değiştirilmesi; telefon numarası ve e-posta adresi gibi iş yeri iletişim bilgilerinin değiştirilmesi** ILO Çalışma Yaşamının Geleceği Yüzüncüyıl Bildirgesi ve **geçici süreyle evden veya başka bir yerden çalışma** gibi hükümlere yer vermektedir (ILO Çalışma Yaşamının Geleceği Yüzüncüyıl Bildirgesi).¹⁰

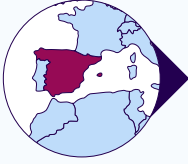


Brezilya: Bankacılık sektöründe 2020 yılında imzalanan toplu sözleşmede, işverenlere ait şu sorumluluklar belirlenmiştir: ILO Çalışma Yaşamının Geleceği Yüzüncüyıl Bildirgesi Çalışanlara yönelik, **ev içi ve aile içi şiddetin önlenmesine ilişkin kurum içi tebliğ** çıkarılması; bu tür şiddete maruz kalan **mağdurlara yönelik destek kanallarının** oluşturulması ve **şiddet mağdurunun başka bir iş yerine atanması** gibi diğer destekleyici önlemlerin alınması; gizliliğin sağlanması; **bu mağdurlara yönelik kredi limiti veya özel finansman** oluşturulmasıdır (Sindicato dos Bancarios, 2020).

¹⁰ Örneğin, bkz. 2019 Avustralyalı Yahudi Gazeteciler İşletme Sözleşmesi. Ağustos 2018'den bu yana, kapsayıcılığa ilişkin örnek hükümler geliştirilmiş ve Avustralya'daki 122 modern sözleşmenin (modern awards) tümüne aile ve aile içi şiddet iznine ilişkin hükümler eklenmiştir (Avustralya, 2018).



Honduras: 2020 yılında, Honduras Maquiladora Derneği tarafından, **üyelerinin iş yerinde aile içi şiddeti ele almalarına yönelik bir kampanya** başlatılmıştır. Kampanya kapsamında çevrimiçi seminerler gerçekleştirilmiş; üyelere yönelik eğitim programı geliştirilmiş ve uygulanmış; genel bilgiler ve yararlı kaynakların yer aldığı bir internet sayfası da dahil olmak üzere iletişim materyalleri oluşturulmuştur (Asociación Hondureña de Maquiladores, 2020).



İspanya: **Enerji şirketi** Endesa tarafından uygulanan toplu sözleşme, **aile içi şiddet mağdurlarına yönelik gözden geçirilmiş ve esnek çalışma saatleri, sosyal bakım, hukuki destek, koruma kararı ve danışmanlık** sağlanmasını öngörmektedir (İspanya, 2020; ETUC, 2017).

► 2.2. Kimler koruma altına alınmaktadır?

190 sayılı Sözleşme, çalışma yaşamında hiç kimsenin şiddete ve tacize maruz kalmaması gerektiği anlayışına dayanmaktadır (ILO, 2018b).

► 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.

Bu nedenle, Sözleşme, çalışanların da ötesine geçecek kadar geniş bir koruma kapsamına sahiptir (Md. 2) ve hem kayıtlı hem de kayıtdışı ekonomideki özel ve kamu sektörlerinde, **iş sözleşmelerinden kaynaklanan statülerine bakılmaksızın tüm “çalışanlara”** yönelik koruma sağlamaktadır (ILO 2019b; 2018b).¹¹ Ayrıca **“çalışma yaşamındaki diğer kişiler”** ifadesi; koruma kapsamını, stajyer ve çıraklar dahil eğitimdeki kişiler, iş arayanlar, gönüllüler ve istihdamı sonlandırılan işçilerin yanı sıra “bir işverenin yetkisini, görev veya sorumluluklarını yerine getiren bireyleri” de içerecek biçimde genişletmektedir (ILO, 2018b; 2019b). Geniş koruma kapsamının, Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı’nda kabul edilen en güncel istatistiksel “iş” tanımı ile uyumlu ve tutarlı olduğu ve tüm çalışma biçimlerindeki her türlü işi ve iş faaliyetini içerdiği unutulmamalıdır.¹²

¹¹ Çalışma yaşamının değişen doğası ışığında, Sözleşme’nin kapsamlı biçimde tasarlanması sayesinde sıfır süreli sözleşme ile veya diğer standart dışı istihdam biçimlerinde çalışan işçiler, platformlar üzerinden sanal iş yerlerinde çalışanlar, serbest çalışanlar ve ev eksenli çalışanlar da kapsama dahil edilmiştir.

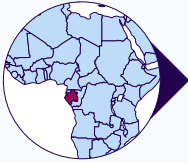
¹² 2013 yılında, 19. Uluslararası Çalışma Konferansı İstatistikçileri Konferansı (UÇİK) tarafından; çalışmanın haneler ve topluluklar dahil her türlü ekonomik birimde gerçekleştirilebileceğini ve piyasa işlemleri bağlamında öngörülmeleyen hizmetleri de kapsayabileceğini açıklayan ve çalışmaya “kavram bakımından devrim niteliğinde bir tanım” getiren, “çalışma, istihdam ve işgücünün eksik kullanımına ilişkin istatistikler” hakkında I sayılı Karar kabul edilmiştir. Ücret veya kar karşılığı çalışmayı da içeren – ancak bununla sınırlı kalmayan – söz konusu tanım, “her cinsiyet ve yaşta kişiler tarafından, başkaları veya kendileri tarafından kullanılmak üzere mal üretmek veya hizmet sunmak amacıyla yapılan tüm faaliyetler”den oluşmaktadır. 2018’de, 20. UÇİK tarafından I sayılı Karar bir adım daha ileri taşınarak, kişinin kendi kullanımına yönelik hizmet sunumu da dahil her türlü iş kapsamındaki tüm işleri ve iş faaliyetlerini kapsayan yeni “Uluslararası İşteki Durum Sınıflaması” (ICSaW-18) oluşturulmuştur. Bkz. ILO 2018d.

► Tablo 5. Koruma kapsamının, çalışanların ötesine geçecek biçimde genişletilmesi

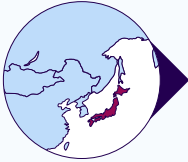
İş hukukundaki en son reformlar bu yönde ilerleyerek, iş sözleşmelerinden kaynaklanan statülerine bakılmaksızın çeşitli kişileri, çalışma yaşamında şiddet ve tacize karşı korumaktadır.



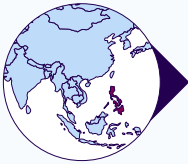
Kanada: 2020 tarihli İşle Bütünleşik Öğrenme Etkinliklerine İlişkin Standartlar Hakkında Yönetmelik'te, taciz ve şiddetle ilgili çalışma standartlarına yönelik korumaların federal hükümet denetimi altındaki özel sektörde gerçekleştirilen **ücretsiz öğrenci stajları** için de geçerli olduğu belirtilmektedir.



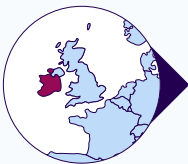
Gabon: 2016 tarihli İş yerinde Tacizle Mücadele Kanunu **tüm çalışanlara, devlet memurlarına ve stajyerlere** genel olarak tacize ve manevi ve cinsel tacize karşı koruma sağlamaktadır (Md. 3).



Japonya: **astlara ve üstlere** yöneltilen taciz eylemlerini yasaklamaktadır. Güç tacizi meslektaşlar arasında olduğu gibi, **sürekli çalışanlar ve sözleşmeli işçiler** gibi farklı istihdam statüsüne sahip işçiler arasında da gerçekleşebilmektedir (Güç Tacizine Karşı Koruma Kanunu, 2020) (Library Congress, 2020).

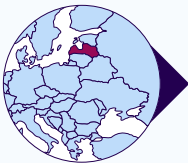


Filipinler tarafından, iş yerinde **eşit statüye sahip olanlar** arasında, **amirlere ve taşeron işçilere** yöneltilen cinsel taciz eylemleri yasaklanmıştır (Güvenli Alanlar Kanunu, 2018).

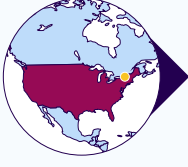


İrlanda: İş yerinde Zorbalığa İlişkin Uygulama Esaslarında, iş yerinde zorbalığın **çok çeşitli çalışma durumlarındaki her düzeyden kişileri** içerebileceği belirtilmektedir:

- Yönetici/amir tarafından çalışana karşı;
- Çalışan tarafından amire/yöneticiye karşı;
- Bir çalışan tarafından diğer çalışana karşı (veya grup tarafından başka gruba karşı);
- Müşteri/amir/yönetici tarafından iş ilişkisi olan tarafa karşı;
- Hizmet alıcı/müşteri tarafından çalışana karşı.



Letonya: 9 Mayıs 2002'de kabul edilen (son olarak 16 Nisan 2020'de değişik) İşsizlerin ve İş Arayanların Desteklenmesi Hakkında Kanuna göre **işsizler, iş arayanlar ve işsizlik riskiyle karşı karşıya olanlar** cinsiyetleri, ırkları veya etnik kökenleri nedeniyle ayrımcılığa ve kişinin onurunu zedeleme ve korkutucu, düşmanca, onur kırıcı ve küçük düşürücü bir ortam yaratma amacı taşıyan veya bu yönde etkiye sahip olan, kişinin fikrinde istenmeyen (cinsel nitelikli olanlar dahil) davranışlara karşı korunmaktadır. 16 Nisan 2020'de yapılan son değişikliklere göre, **mikro işletme sahipleri ve gelir elde edemeyen serbest çalışanlar**, 2020 yılının sonuna kadar bu Kanun kapsamındadır.



ABD (New York Eyaleti): 2018 yılında, New York Eyaleti, cinsel tacize karşı koruma kapsamını **bağımsız yüklenicileri, alt yüklenicileri, danışmanları ve bunların çalışanlarını; çalışma alanında imzalanan sözleşme gereğince** ekipman tamiri ve temizlik gibi **hizmetleri sunan diğer kişiler** ve **“gig” ekonomisinde çalışanlar, geçici elemanlar veya stajyerler (ücretli veya ücretsiz)** gibi **“çalışan dışı”** unvanları da içerecek biçimde genişletmiştir (Zweig, 2020).



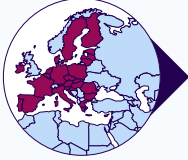
Güney Sudan: İş Kanunu Madde 7'ye göre, “Hiç kimse bir **çalışana** veya **işverene** cinsel tacizde bulunamaz”.

190 sayılı Sözleşme'nin gerekli kıldığı **“kapsayıcı yaklaşım”**ın özünde bu geniş koruma kapsamı yer almaktadır. Sözleşme tarafından koruma kapsamında olanların çeşitliliği göz önüne alındığında, 'herkese uyan tek beden' yaklaşımıyla üretilecek çözümler herkese yönelik etkili koruma sağlamayacaktır; alınacak önlemlerin her bireyin veya grubun özgüllüklerini ve kırılganlıklarını, bulundukları sektörleri veya meslekleri ve varsa **üçüncü taraflarla** olası etkileşimler de dahil olmak üzere, başkalarını çalıştırdıkları veya kendi çalıştıkları çalışma düzenlerini tanıması ve dikkate alması gerekmektedir.

2.2.1. Erişilebilirlik yoluyla kapsayıcılığın sağlanması

Özellikle kırılgan durumdaki kişi veya gruplara çalışma yaşamında şiddet ve tacize karşı etkili koruma sağlamak amacıyla, 190 sayılı Sözleşme, erişilebilirliğin sağlanmasına güçlü biçimde odaklanmaktadır. Fırsat ve muamele eşitliğinin ve ayrımcılığa karşı korumanın sağlanması, şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için, makul düzenlemeler yoluyla da dahil olmak üzere, kapsayıcı bir iş yeri kültürünün teşvik edilmesi son derece önemlidir. 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'na göre erişilebilirlik; önleme, yaptırım ve tazmin ile farkındalık yaratmayı kolaylaştıran temel bir unsurdur. Diğerlerinin yanı sıra, engellilerin, farklı etnik azınlıklara mensup bireylerin ve göçmen işçilerin farklı ihtiyaçları da dikkate alınmalıdır. Bu bakımdan, 190 sayılı Sözleşme, geniş çapta ve kapsayıcı biçimde farkındalık yaratma konusunda son derece önemli olan araçların, rehberliğin, eğitim ve öğretimin erişilebilir biçimlerde sunulmasını şart koşmaktadır (Md. 4(2)(g) ve 11(b)). Şiddet ve tacize ilişkin tehlikeler ve risklerin yanı sıra bunlara ilişkin önleyici ve koruyucu tedbirler hakkında verilecek bilgiler ve eğitimler de erişilebilir biçimlerde olmalıdır (Md. 9(d)). Yaptırım bakımından ise, Sözleşme, üye devletlerin bildirme ve uyuşmazlık çözüm mekanizmalarına ve çözüm yollarına kolay erişim sağlamasını gerektirmektedir (Md. 10(b)). Bu hükme, süreçlerin tüm işçiler ve diğer ilgili kişiler için eşit düzeyde erişilebilir olmasının sağlanması da dahildir.

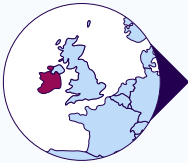
► Tablo 6. Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ele alınmasında erişilebilirliğin sağlanması: Engellilere ilişkin seçili örnekler



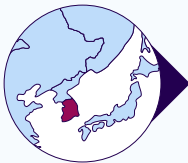
Avrupa Birliği: Eşitlik Birliği Engelli Hakları 2021-2030 Stratejisinde, yargı sistemlerinin dijitalleştirilmesi ve dijital ortamlar ve iletişim biçimlerinin erişilebilirliğinin artırılması yoluyla engelli bireylerin adalete, yasal korumaya, özgürlüğe ve güvenliğe erişiminin daha iyi hale getirilmesinin altı çizilmiştir. Buna Avrupa Birliği (AB) kanun ve politikalarına yönelik erişilebilirliğin artırılmasının yanı sıra personele yönelik Uluslararası İşaret Dili eğitimi verilmesi ve sözlü çevirisinin öğrenilmesinin desteklenmesi de dahildir. İnternet erişilebilirliğine ilişkin Eylem Planı, AB'nin internet sitelerinin, bu sitelerde yayınlanan belgelerin ve çevrimiçi platformların Avrupa erişilebilirlik standartlarına uymasını sağlamayı amaçlamaktadır (European Commission, 2021).



Hindistan: Engelli Hakları Kanunu (2016 tarihli ve 49 sayılı Kanun), devlet tarafından, engelli bireylere yönelik her türlü istismar, şiddet ve sömürünün önlenmesi ve bunlara karşı koruma sağlanmasına yönelik uygun önlemler alınması çağrısında bulunmaktadır.



İrlanda: 2012 tarihli İrlanda Taciz Kararnamesi, hem engelliler hem de İngilizce bilmeyenler için erişilebilirliğe ilişkin düzenlemelere yer vermektedir. Özellikle engelli bireyler için erişilebilirliğin sağlanmasına yönelik uyarlamalar yapılarak ve önlemler alınarak, politika ve prosedürlerin içeriği, biçimi ve uygulamasının herkes için erişilebilir olmasını zorunlu kılmaktadır. Örnek olarak **politika ve prosedürlerin Braille alfabesinde tercüme edilmesi veya iri harflerle yazılması veya işaret dili tercümanlarının bulundurulması** gösterilebilir. Kanun aynı zamanda politika ve prosedürleri erişilebilir kılmak için belirli önlemlerin gerekli olabileceğini belirtmektedir – örneğin, **uygun görüldüğü şekilde, politika ve prosedürlerin İngilizce dışındaki dillere çevrilmesi veya sözlü çevirmenler sağlanması**.



Kore Cumhuriyeti: Engellilere Yönelik İstihdamın ve Mesleki Rehabilitasyonun Teşvik Edilmesine İlişkin Kanun'da 2018'de değişiklik yapılarak **iş yerinde yanlılığın ortadan kaldırılması**, istikrarlı çalışma koşullarının oluşturulması ve engelli istihdamının kapsamının genişletilmesi amacıyla **çalışanların engellilere ilişkin farkındalığının artırılmasına yönelik yıllık eğitimler** düzenlenmesi zorunlu kılınmıştır.

¹³ Bkz. Ürün ve hizmetler için erişilebilirlik gereksinimi hakkında 2019/882 sayılı Avrupa Parlamentosu Direktifi (AB) ve 17 Nisan 2019 tarihli Konsey Direktifi.

► 2.3. Şiddet ve taciz ne zaman ve nerede meydana gelir?

190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı, şiddet ve taciz eylemlerinin iş yerinde yasaklanmış davranışlar olarak algılanması için her zaman yalnızca geleneksel fiziksel iş yeri ortamında meydana gelmesi gerekmediği gerçeğini ele almaktadır. Çalışma çeşitli ortamlarda, teknoloji yoluyla da dahil olmak üzere farklı biçimlerde yürütüldüğünden, bu belgeler işle ilgili her türlü yerde veya durumda koruma sağlamayı amaçlamaktadır.

► Madde 3

Bu Sözleşme;

- a. Kamusal ve özel alanları içererek, çalışma yeri olan iş yerlerini;
- 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

içeren durum, yer ve zamanlar da dahil olmak üzere, iş esnasında meydana gelen, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan çalışma yaşamındaki şiddet ve taciz durumlarında uygulanır.

190 sayılı Sözleşme, "iş esnasında meydana gelen, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan" şiddet ve tacizden söz ederek, çalışmanın yeni türleri ve farklı biçimlerini içeren, çalışma yaşamının değişen doğasını yansıtmaktadır (ILO 2018b, özellikle 180-184. paragraflar). "Kamusal ve özel alanları içererek, çalışma yeri olan iş yerleri"ne atıfta bulunan Madde 3, sokak satıcıları; özel hanede veya hanelerde veya buralarda yaşayanlar için çalışan ev işçileri veya kendi evlerinden çalışan ev-eksenli çalışanlar gibi, kayıtdışı ekonomide yer alanların durumunu kapsamaktadır (ILO, 2018a; 2016b). Açıkça "Bilgi ve iletişim teknolojileri ile sağlananlar da dahil işle ilgili iletişim yoluyla gerçekleşen" durumlar belirtilerek, e-posta ve sosyal medya da dahil her türlü iletişim kapsam altına alınmıştır (De Stefano et al., 2020). Hem işteki hem de özel yaşamdaki sorumlulukların ele alınmasında daha fazla esneklik sağlama yöntemi olarak da son yıllarda giderek yaygınlaşan uzaktan çalışma düzenlemeleri göz önüne alındığında, bu madde daha da önemli hale gelmektedir.

Diğer ILO standartları – özellikle İSG ile ilgili standartlar – da "iş yeri" kavramını geleneksel fiziksel iş yeri ortamından daha geniş bir alan olarak kabul etmektedir. 1981 tarihli ve 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme'ye göre "iş yeri" terimi, işçilerin, işleri nedeniyle gitmeleri veya bulunmaları gereken ve işverenin doğrudan veya dolaylı kontrolü altında bulunan bütün yerleri kapsar (Md.3(c)). **1981 tarihli ve 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme'ye Ek 2002 tarihli Protokol**, "iş esnasında veya işle bağlantılı olarak" meydana gelen iş kazaları, hastalıklar ve kişilerin sağlığına gelen diğer zararlara ilişkin alınan önlemler hakkında bilgilendirmeyi şart koşturmaktadır (Başlangıç (e)). Protokol'ün tanımlar bölümünde, "tehlikeli olaylar" terimi, ulusal kanunlar ve düzenlemeler kapsamında ele alındığı şekilde kolaylıkla tanımlanabilen, iş yerinde bulunan kişilere veya kamuya yönelik yaralama veya hastalık potansiyeli taşıyan halleri içerir (Md. 1(c)). "İşe gidiş-geliş kazası",

çalışma yeri ile doğrudan (i) işçinin asli veya ikinci ikametgahı; (ii) işçinin genellikle yemek yediği yer veya (iii) işçinin genellikle ücretini tahsil ettiği yer arasındaki yolda meydana gelen, ölümle veya bedensel zararlar sonuçlanan kazaları kapsar (Md. 1(d)). 1981 tarihli ve 164 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Tavsiye Kararı tarafından da işverenlerin İSG ve çalışma ortamı ile ilgili kayıtları tutması zorunlu kılınmıştır. Bunlara “iş esnasında veya işle bağlantılı olarak” meydana gelen, bildirilmesi zorunlu her türlü iş kazası ve yaralanmalara ilişkin kayıtlar da dahildir (Para. 15(2)) (ILO, 2020d).

► **Tablo 7. Geleneksel fiziksel iş yerinin ötesinde meydana gelen şiddet ve tacize karşı koruma: Yakın tarihli kanun ve düzenlemelerden örnekler**

Yeni yasama reformları, **çalışma yaşamında** şiddet ve tacizin geleneksel fiziksel iş yerinin dışında meydana gelebileceği **farklı yerler veya durumları** ayrıntılı biçimde açıklamaya başlamıştır. Diğerlerinin yanı sıra **internet üzerinden gerçekleşen şiddet ve taciz**, ayrı veya münferit bir kavram olarak ya da şiddet ve taciz suçlarının işlenebileceği araçlar olarak giderek daha fazla dikkat çekmektedir.

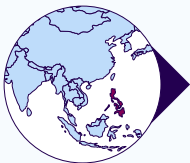


Avustralya: Ocak 2021’de, İş yerlerinin cinsel taciz, şiddet ve saldırganlıktan arındırılmasında işverenlere yardımcı olmak üzere Safe Work Australia tarafından cinsel tacizi, iş yerinde şiddeti ve saldırganlığı ele alan rehber materyal yayınlanmıştır (Australia, 2021a; 2021b). Rehberlerde, İSG kanunları kapsamında iş yerinin, bir müessese veya işletme adına çalışılan, işçinin çalışma sırasında gittiği veya bulunması muhtemel yerler olduğu belirtilmektedir. Cinsel tacize ilişkin rehberde (Australia, 2021a), cinsel tacizin şuralarda meydana gelebileceği ifade edilmektedir:

- İşçinin her zamanki iş yerinde;
- İş yerinin kişinin kendi evi olduğu durumlar da dahil, işçinin uzaktan çalıştığı yerlerde;
- İşçinin çalışmakta olduğu, müşterinin evi veya yüklenicinin evi veya iş yeri gibi farklı bir mekanda;
- İşçinin yer aldığı konferans, eğitim, iş seyahati, işle ilgili şirket etkinlikleri veya yılbaşı partisi gibi sosyal etkinlikler, işle ilgili etkinliklerde; veya
- **Telefon, e-posta veya sosyal medya platformları gibi çevrimiçi ortamlar üzerinde.**



Kanada (Ontario Eyaleti): Ocak 2021’de Ontario Yüksek Mahkemesi tarafından (Caplan ve Atas davasında), **internet üzerinden taciz kapsamında yeni bir haksız fiil tanınmıştır**. Bu karar, diğer mevcut kanunlar, hem hedefteki mağdurlarda hem de mağdurların sevdiklerinde korku ve endişe uyandırma ve ıstırap çekirtme maksadı ve seri ısrarlı takip konularını ele almak için yetersiz kaldığından, gerekli görülmüştür.



Filipinler: 2018 tarihli Güvenli Alanlar Kanunu, “**internet üzerinden toplumsal cinsiyete dayalı cinsel taciz**”i belirli bir kişiyi hedef alan, kişide başka zihinsel, duygusal veya psikolojik sıkıntılara veya kişisel güvenliğini kaybetme korkusuna yol açan veya yol açması muhtemel davranışlar; istenmeyen cinsel içerikli sözler ve yorumlar da dahil cinsel taciz teşkil eden eylemler; tehditler; kişinin rızası olmaksızın fotoğraflarının, görüntü ve ses kayıtlarının internet ortamına yüklenmesi veya paylaşılması; internet üzerinden yapılan ısrarlı takip ve kimlik hırsızlığı olarak tanımlamaktadır (Bölüm 3).



Singapur tarafından, 2014 tarihli Tacizden Korunma Kanunu kapsamında ısrarlı takip ve **çevrimiçi taciz** ile mücadeleyle yönelik özel hükümler onaylanmıştır. Çevrimiçi tacize ilişkin hükümler, kişiyi taciz edici veya kişide dehşet, sıkıntı veya korku veya şiddet duyguları uyandırması muhtemel, kişi tarafından duyulan, görülen veya başka biçimlerde algılanan tehditkar, istismar edici veya hakaret içeren biçimlerde iletişim kurulmasını yasaklamaktadır. Kanunda yapılan 2019 tarihli değişiklik ile mağduru taciz veya tehdit etme veya mağdura karşı şiddet gösterme amacıyla mağdurun veya mağdurla ilişkisi bulunan kişilerin kimliğini açığa çıkaran bilgilerin yayınlanması yasaklanmıştır.

► 2.4. Kapsayıcı, bütünleşik ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım

İş Kanunu hükümleri kapsamının dışındaki kişileri de içeren geniş kişisel koruma kapsamı göz önüne alındığında, “iş esnasında meydana gelen, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan” her türlü şiddet ve tacize karşı etkili koruma sağlamayı amaçlayan 190 sayılı Sözleşme, taraf ülkeleri, çalışma yaşamında şiddetin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için **“işçi ve işveren örgütlerinin temsilcilerine danışarak, kapsayıcı, bütünleşik ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımı kabul etmeye”** davet etmektedir (Md. 4(2)) (bkz. Şekil 3):

- **Kapsayıcı** ifadesi, geniş kapsamlı kişisel korumanın yanı sıra farklı ihtiyaçları ve gerçekleri daha iyi yansıtabilmek için danışma ihtiyacına da atıfta bulunmaktadır.
- **Toplumsal cinsiyete duyarlılık**, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin temel nedenleriyle mücadele etme ve bunların zararlı etkilerini azaltma ihtiyacını vurgulamaktadır.
- **Bütünleşik** ifadesi, bu olgunun “işgücü ve istihdam, iş sağlığı ve güvenliği, eşitlik, ayrımcılık yapmama ve uygun olduğu hallerde ceza hukukunda” ele alınması ihtiyacına atıfta bulunmaktadır.

Ceza hukuku on yıllardır, çalışma yaşamında olanlar da dahil, başta fiziksel ve ekonomik olmak üzere işlenen şiddet ve taciz suçlarına karşı savunma hattı olarak kullanılmaktadır (Chappell and Di Martino, 2006; ILO, 2016a; 2017a; Lippel, 2016).

Ancak 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'nda belirtildiği şekliyle çalışma yaşamında şiddet ve taciz kavramı temel alındığında, tek başına ceza hukuku yetersiz kalabilmektedir. Ceza hukuku, fiziksel (ve cinsel) saldırılar veya “ahlaka aykırı davranışlar” veya tehditler gibi, belirli bir ağırlık eşiğini aşan eylemleri suç olarak kabul etmektedir. Ancak bu düzenlemeler her zaman, 190 sayılı Sözleşme gereğince çalışma yaşamında şiddet ve taciz teşkil eden çeşitli kabul edilemez davranış ve uygulamaları kapsamamaktadır.¹⁴ Buna ek olarak, ceza hukuku mağdurlara etkin çözüm yolları sunmaktan ziyade faillerin cezalandırılmasına odaklanmaktadır.

190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'nın kabulünden önce, çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadeleyle yönelik müdahalelere imkan tanıyan düzenleyici esaslar olarak anayasa hukuku, eşitlik ve ayrımcılık yapmamaya ilişkin kanunlar, ve İSG yönetmelikleri de dahil çeşitli ulusal belgeler veya hukuk dallarına başvurulmaktaydı. Gelecekte izlenecek tek bir yol dayatmak yerine **genel bir düzenleyici çerçeve** oluşturulmasını öngören 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı, bu çerçevelerin ulusal koşullar ve hukuk sistemleri dikkate alınarak şekillendirileceğini kabul etmektedir (190 sayılı Sözleşme, Md. 4(2); 206 sayılı Tavsiye Kararı, 2. Fıkra). Kanunlar ve düzenlemeler her zaman bütün durumları kapsayamayacak olsa da, çeşitli kanun ve düzenlemeler birlikte incelendiğinde boşluklar olup olmadığını görmek çok önemlidir.

¹⁴ Bu bağlamda, her ne kadar 111 sayılı Sözleşme kapsamında olsa da, “konunun hassasiyeti, özellikle tanıkların olmadığı durumlarda (ki genellikle böyledir) daha da zor hale gelen ispat yükünün ağırlığı ve ceza hukukunun genellikle cinsel saldırıya veya “ahlaka aykırı davranışlara” odaklandığı gerçeği göz önüne alındığında, iş yerinde taciz vakalarında cezai kovuşturmaların yetersiz kaldığı ILO CEACR tarafından vurgulanmıştır; bkz. ILO 2012.

“Bütünleşik” yaklaşım aynı zamanda önleme ve koruma (190 sayılı Sözleşme, Md. 7-9; 206 sayılı Tavsiye Kararı, 6-13. Fıkralar); yaptırım ve çareler (190 sayılı Sözleşme, Md. 10; 206 sayılı Tavsiye Kararı, 14-22. Fıkralar) ve rehberlik, eğitim ve farkındalık yaratma (190 sayılı Sözleşme, Md. 11; 206 sayılı Tavsiye Kararı, 23. Fıkra) konularında önlemler alınmasına yönelik ihtiyaca atıfta bulunmaktadır. Bu bileşenlerin hepsi son derece önemlidir. Eğitim ve farkındalık yaratma konuları hayata geçirilmediği takdirde, tehlike ve risklerin önlenmesi ve yönetiminde başarıya ulaşılamaz. Benzer biçimde, verimsiz ve etkisiz yaptırım mekanizmaları da gelecekte ortaya çıkacak şiddet ve taciz olaylarının caydırıcılığında ve önlenmesinde işe yaramayacaktır.

Kapsayıcı, bütünleşik ve toplumsal cinsiyete duyarlı bu genel yaklaşımın temel unsurları Madde 4’te listelenmiş, belgenin işlevselliğe yönelik bölümünde ise ayrıntılandırılmıştır. Madde 4(3) aynı zamanda bu yaklaşımın kabul edilmesi ve uygulanması konusunda, taraf ülkelerin, ilgili sorumluluklarının değişken doğası ve derecesini dikkate alarak, hükümetlerin ve işveren ve işçilerin (ve onların ilgili örgütlerinin) farklı ve tamamlayıcı rol ve işlevlerini dikkate alması gerektiğini belirtmektedir.

► Madde 4

1. Bu Sözleşme’ye taraf 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 çalışan ve işveren örgütlerinin temsilcilerine danışarak, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için kapsayıcı, bütünleşik 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 biçimde 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 2. fıkrasında belirtilen yaklaşımın kabul edilmesi ve uygulanması konusunda her üye, ilgili sorumluluklarının değişken doğası ve derecesini dikkate alarak, hükümetlerin ve işveren ve çalışanların ve onların ilgili örgütlerinin farklı ve tamamlayıcı rol ve işlevlerini tanıır.

Şekil 3. Kapsayıcı, bütünlük ve toplumsal cinsiyete duyarlı yaklaşım





3

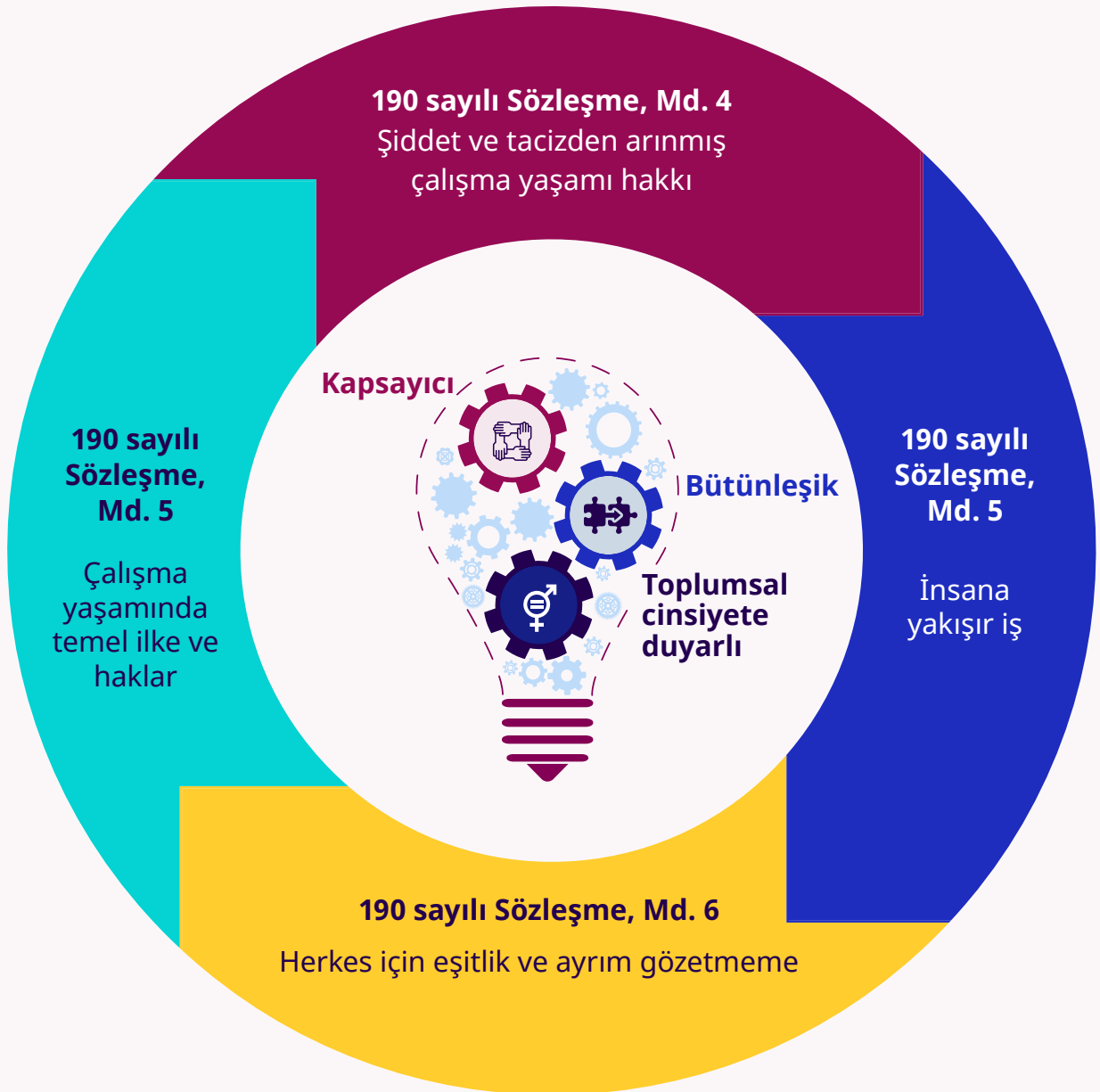
Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi ve Ortadan Kaldırılmasına Yönelik Hak Temelli Çerçeve

190 sayılı Sözleşme, şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı hakkını herkes için gerçeğe dönüştürecek ortak bir şablon ortaya koymaktadır. Bu çerçevenin temel unsurları:

1. Kapsayıcı, bütünlük ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım kabul edilerek herkesin şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı hakkına saygı gösterilmesi, bu hakkın teşvik edilmesi ve gerçekleştirilmesi (Md. 4);
2. Çalışma yaşamında temel ilke ve haklara saygı gösterilmesi, bunların teşvik edilmesi ve gerçekleştirilmesi ve insana yakışır işin teşvik edilmesi (Md. 5);
3. Bir veya daha fazla kırılgan gruba ait çalışanlara veya diğer kişilere yönelik eşitlik ve ayrımcılık yapmama hakkının sağlanması (Md. 6).

Bu temel ilkeler ile şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik hak temelli bir çerçeve oluşturulmuştur (bkz. Şekil 4).

Şekil 4. Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik hak temelli çerçeve



► 3.1. Şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı hakkı

190 sayılı Sözleşme, **herkesin şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı hakkını** (Md. 4) spesifik olarak tanıyan ilk uluslararası belgedir. 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı; Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara ilişkin Uluslararası Sözleşme'nin yanı sıra şiddet ve tacize karşı koruma sağlayan ancak bunu örtülü bir biçimde yapan, eşitlik ve ayrımcılık yapmama ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uluslararası çalışma standartları gibi diğer uluslararası belgeleri de önemli ölçüde tamamlamaktadır.¹⁵

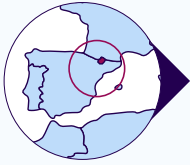
► Tablo 8. Çalışma hukuku ve toplu sözleşme hükümlerinde belirtilen, şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı hakkı

Son yıllarda artan sayıda ülke, çalışma yaşamıyla ilgili mevzuat ve düzenlemelerinde şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı hakkını gittikçe daha fazla vurgulamaktadır.

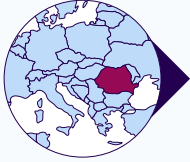
Andora: 2018 tarihli İş Kanunu Madde 44(2)'ye göre

İş sözleşmelerinin uygulanmasında, ücretli kişi aşağıdaki haklara sahiptir: ...

- e. İşe alınırken, veya işe alındıktan sonra, doğum, ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, köken, din, engellilik durumu, görüş veya diğer kişisel veya sosyal şartlar veya bir sendika veya siyasi örgüte üye olması veya olmaması temellerine dayalı doğrudan veya dolaylı olarak ayrımcılığa uğramama; ...
- g. Yukarıdaki e) bendinde sayılan nedenlerle, **tacize karşı koruma dahil, mahremiyetine ve insanlık onuruna saygı gösterilmesi.**



Romanya: 2020'de değişik İş Kanunu'nda, tüm çalışanların **manevi taciz teşkil eden davranışlardan arınmış bir işte çalışma** hakkı olduğu belirtilmektedir.



Irak: 2015 tarihli İş Kanunu Madde 42'ye göre:

İşçiler aşağıdaki haklara sahiptir: ...

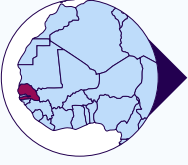
- a. Eşit fırsatlara sahip olma ve hiçbir ayrımcılığa uğramaksızın eşit koşullarda işe alınma ve çalışma.
- b. **Her türlü tacizden arınmış çalışma ortamı.**



İtalya: 16 Aralık 2020'de imzalanan, deniz taşımacılığı sektörüne yönelik yeni toplu sözleşme, gemi adamlarının **"cinsiyet, ırk ve başka nitelikler temeline dayalı taciz ve zorbalıktan arınmış ortamda çalışma, eğitim alma ve yaşama"** hakkını tanımaktadır (Confitarma et al., 2020).



¹⁵ Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara ilişkin Uluslararası Sözleşme Madde 7(b) ile bağlantılı olarak, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi – cinsel taciz dahil – şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı gibi etkenlerin, adil ve olumlu çalışma koşullarının güvence altına alınmasında esas olduğunu sürekli olarak vurgulamaktadır. Ayrıca bkz. Chappell and Di Martino 2006; Lippel 2016.



Senegal: 30 Aralık 2019 tarihinde imzalanan Senegal Meslekler Arası Toplu İş Sözleşmesi, 190 sayılı Sözleşme'ye açıkça değinmemekte, ancak içeriğinde **şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı hakkı** ve kapsayıcı, bütünlük ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım ihtiyacına yer vermektedir.

► 3.2. Şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamının oluşturulmasında temel ilke ve hakların rolü

190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı, şiddet ve tacizden arınmış **çalışma yaşamı hakkının çalışma yaşamındaki tüm temel ilke ve haklar** ve daha genel olarak **insana yakışır iş** ile ayrılmayacağını ve birbiriyle yakından ilişkili olduğunu tanımaktadır. Araştırmalara göre şiddet ve taciz ve insana yakışır iş konusundaki eksiklikler, genellikle birbirinin nedeni ve sonucu niteliğindedir (ILO, 2016b; de Bruijn, 2020; Reuter vd., 2020; Cassino and Besen-Cassino, 2019). Başlangıç bölümünde **çalışma yaşamında şiddet ve tacizin insana yakışır iş ile bağdaşmadığını** kabul eden 190 sayılı Sözleşme, şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması amacıyla her üyeyi, insana yakışır işi teşvik etmenin yanı sıra çalışma yaşamında temel ilke ve haklara saygı göstermeye, bunları teşvik etmeye ve gerçekleştirmeye davet etmektedir (Md. 5).

Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması, çalışma yaşamında şiddet ve taciz olaylarının önlenmesinde ve ele alınmasında kilit rol oynamaktadır. Bu hakların tanınmaması ise şiddet ve tacize maruz kalma riskini artıran önemli bir etmendir (ILO, 2017a).¹⁶ Bu bakımdan, 206 sayılı Tavsiye Kararı'nda, "şiddet ve tacize daha çok maruz kalan sektör, meslek ve çalışma düzenlemelerinde olanlar da dahil tüm işçi ve işverenler" için bu temel hakların sağlanması önerilmektedir (Paragraf 3).

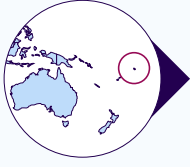
► Tablo 9. Şiddet ve tacize karşı etkin korumaya yönelik bir yöntem olarak örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının uygulama kapsamının genişletilmesi

Son yıllarda, bu temel hakların, faaliyet gösterdikleri sektör veya uyruklarına bakılmaksızın tüm çalışanları kapsayacak biçimde genişletilmesine yönelik farklı düzeylerde girişimler başlatılmıştır (IOE, 2019; Jesnes, Ilsøe and Hotvedt, 2019). Toplu sözleşmeler ile şiddet ve taciz konusu da dahil olmak üzere daha etkin korumaya yönelik fırsatlar sunan bu girişimler son derece önemli adımlardır.

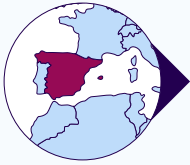


Fransa: 8 Ağustos 2016 tarihli Kanun Madde 60 ile **çevrimiçi platformlar üzerinden serbest çalışanlar için** ayrı bir kategori getirilmiştir. Bu Kanun, platformlar üzerinden çalışanlara sendika oluşturma ve üye olma hakkının yanı sıra aracıları yoluyla toplu menfaatlerini savunma hakkı tanımaktadır.

¹⁶ Örgütlenme özgürlüğü hakkındaki ILO belgeleri sendika faaliyetlerine yönelik şiddeti bariz biçimde yasaklamakla birlikte, ILO CEACR tarafından, medeni özgürlükler ve sendikal hakların karşılıklı bağımlılığı ve özellikle sendikaların her türlü şiddet, baskı ve tehditten uzak ortamlarda faaliyet göstermesinin önemi sürekli olarak vurgulanmaktadır.



Samoa: 2013 tarihli Çalışma ve İstihdam İlişkileri Hakkında Kanun Madde 3'e göre: "Bu Kanun: (a) Parlamento Kararı ile usulüne uygun biçimde tüzel olarak kişileşmiş olsun veya olmasın, 2001 tarihli Kamu Kuruluşları (Performans ve Hesap Verebilirlik) Kanunu kapsamında tanımlanan tüm kamu kuruluşları ve (b) **tarım ve balıkçılık sektörlerinde** yer alan işletmeler dahil ancak bunlarla sınırlı olmaksızın tüm özel veya hükümet dışı ticari kuruluşlara uygulanır". Sırasıyla Madde 21 ve 22 toplu pazarlık ve örgütlenme hakkını tanımaktadır.



İspanya: Serbest Çalışanlar Tüzüğü (11 Temmuz 2017 tarihli Kanun) ile çalışanlar ve serbest çalışanların yanına "ekonomik olarak bağımlı serbest çalışanlar" olarak bilinen üçüncü bir çalışan kategorisi eklenmiştir. Madde 11 ekonomik olarak bağımlı serbest çalışanları; ücret karşılığında, bizzat, doğrudan ve ağırlıklı olarak, mali açıdan bağımlı oldukları ve gelirlerinin en az yüzde 75'ini sağlayan kişi veya kuruluşlar yararına ekonomik faaliyette bulunan veya mesleğini icra eden kişiler olarak tanımlamaktadır. **Bağımlı serbest çalışanlar kendi mesleki örgütlerini** (sendikalar gibi) **kurabilir** ve toplu sözleşmeler ile çalışma koşullarını müzakere edebilir.

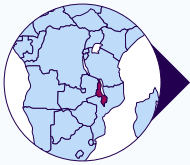
Sosyal tarafların girişimleri



Kanada: Foodora Kuryeleri için Adalet adlı işçi örgütü, **yemek dağıtan kurye** meslektaşlarının çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla, Kanada'da bir grup Foodora kuryesi tarafından kurulmuştur. Ağırlıklı olarak tehlikeli işler karşılığında adil ücret, ücretli hastalık izni ve taciz ve yıldırma arınmış saygılı bir çalışma ortamı için mücadele eden örgüt, Kanada Posta İşçileri Sendikasına katılmaya hazırlanmaktadır; bu sendika yetkili toplu pazarlık kuruluşu olarak onaylandığında ise Foodora'nın kanunen onlarla tek bir grup olarak pazarlık etmesi gerekecektir. Örgüt, dünya genelinde tüm kuryelerin çalışma koşullarını iyileştirme hedefiyle, Foodora'da ve diğer platformlarda çalışan başka kuryelerle uluslararası ilişkiler kurmaya başlamıştır (Eurofound, 2021).



İtalya: 2018 yılında Bologna'da, Riders' Union Bologna; İtalyan sendikalar CGIL, CISL ve UIL; Bologna Belediyesi ve Mymenu ve Sgnam adlı platformlar (ve daha sonra Domino's Pizza) arasında gerçekleştirilen müzakerelerin ardından, Kentsel Bağlamda **Dijital İşgücü** Temel Haklar Şartı (Charter of Fundamental Rights of Digital Labour in the Urban Context) imzalanmıştır. Şart, adil ücret, sağlık ve güvenlik, kişisel verilerin korunması dahil olmak üzere – ayrımcılığa uğramama hakkı, bilgilendirilme hakkı, korunma hakkı ve bağlantıyı kesme hakkı gibi genel hükümleri içeren dört bölüm halinde düzenlenmiştir. Bağlayıcı nitelikte değildir ve yalnızca (gönüllü olarak) imzalayanlar tarafından uyulur (Bologna Municipality, 2018).



Malavi: Malavi Sendikalar Kongresi, **kayıtdışı ekonomide** yer alan sendikaların kurulması için girişimde bulunmuştur. Malavi Hükümeti, sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkını tanıyarak bu sendikaları tescillemiştir (ILO, 2019f).

Doğası gereği şiddet içeren **zorla veya zorunlu çalışma** ve en kötü biçimdekiler de dahil **çocuk işçiliği** ortadan kaldırılmadıkça, herkes için şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı hakkına saygı duyulması, bunun teşvik edilmesi ve gerçekleştirilmesi söz konusu olamaz. Son yıllarda bu konuda tarihi dönüm noktaları yaşanmıştır. Hükümetler tarafından zorla çalıştırmayı önlemek, mağdurları korumak ve adalet ve çözüm yollarına erişimini sağlamaya yönelik önlemler alınmasını taahhüt eden 1930 tarihli Zorla Çalıştırma Sözleşmesi'ne Ek 2014 tarihli Protokol, 2021 yılında 50 ülkenin onayına ulaşmıştır. 2020 yılında, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2000 tarihli ve 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşme küresel tarafların geniş katılımıyla onaylanmıştır. Bu durum, kölelik, ticari cinsel istismar ve çocukların silahlı çatışmalarda veya onların sağlığını, ahlakını veya psikolojik esenliğini tehlikeye atan diğer yasa dışı veya tehlikeli işlerde kullanılması gibi en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin toplumda hiçbir yeri olmadığına ilişkin dünya genelinde verilen taahhüdü teyit etmektedir. Her ne kadar tek başına onaylama yeterli olmasa ve insanların yaşamının daha iyi yönde değiştirilmesinde uygulama son derece önemli olsa da, uzun zamandır beklenen bu olumlu gelişmeler, şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamının oluşturulmasına yönelik eylemleri temsil eden çığır açıcı başarılarıdır.

Eşitlik ve ayrımcılık yapmama ilkesi, doğası itibarıyla şiddet ve tacizle bağlantılıdır (ILO, 2012; 2017a; ILO CEACR, 2019). Bu durum, yasaklanmış gerekçelere dayalı şiddet ve tacizin ayrımcılık olarak kabul edilmesinin yanı sıra ayrımcı yasa ve uygulamaların şiddet ve tacize yol açabilen zararlı toplumsal normların veya toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının kalıcılaşmasına katkıda bulunduğu gerçeğinden anlaşılmaktadır (ILO, 2019g). 206 sayılı Tavsiye Kararı, taraf ülkelere, kadınları ve diğer grupları yüksek şiddet ve taciz riskinden korumaya yönelik çabaların, "Sözleşme'nin 6. Maddesinde belirtilen grupların belirli iş, sektör veya mesleklere katılımlarının kısıtlanması veya buralardan dışlanması" (Paragraf 12) gibi doğrudan veya dolaylı ayrımcılıklarla sonuçlanmaması gerektiğini hatırlatmaktadır. Son araştırmalar, örneğin kadınların çalışma kabiliyetini sınırlandıran, mal varlıklarını yöneten veya miras olarak alan **ayrımcı yasalarda yapılacak reformların şiddetin azaltılmasına katkıda bulunduğunu göstermektedir** (Htun and Jensenius, 2020). Son yirmi yılda cinsel taciz oranları üzerine başka bir çalışma ise, işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet açığı kapandıkça cinsel tacizin azaldığını ortaya koymaktadır (Cassino and Besen-Cassino, 2019).¹⁷

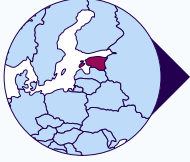
3.2.1 Kadınlara ve kırılgan durumdaki gruplara yönelik eşitliğin ve ayrımcılık yapmamanın sağlanması

Çalışma yaşamında eşitliğin teşvik edilmesi ve çoklu ve kesişen ayrımcılık biçimleriyle mücadele edilmesi, şiddet ve tacizi önlemeye yönelik yaklaşımların temel unsurları arasındadır.¹⁸ Bu bakımdan, 190 sayılı Sözleşme Madde 6 gereğince, "Her üye, bir veya daha fazla kırılgan gruba veya çalışma yaşamında şiddet ve tacizden orantısız şekilde etkilenen kırılganlık durumlarındaki gruplar içinde yer alan işçi veya diğer kişilere yönelik olanların yanı sıra kadın işçilere yönelik olanlar da dahil, istihdam ve meslek konusunda eşitlik ve ayrımcılık yapmama hakkını sağlayan kanun, düzenleme ve politikaları kabul eder". Araştırmalara göre bireyler ve gruplar; ırk veya etnik köken, engellilik, cinsel yönelim ve toplumsal cinsiyet kimliği, HIV/AIDS durumu veya aile sorumlulukları gibi **kişisel özellikleri** nedeniyle şiddet ve taciz riskine daha fazla maruz kalabilmektedir (ILO CEACR, 2019; ILO, 2020e; 2020f).

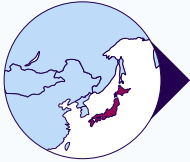
¹⁷ ABD'ye odaklanan çalışmaya göre, söz konusu düşüş, şu anda iş yerinde cinsel tacize maruz kalma olasılığı, örneğin Afro-Amerikalı kadınlara göre çok daha düşük olan beyaz kadınlara orantısız biçimde fayda sağlamıştır.

¹⁸ İş yerinde ayrımcılıkla mücadele ettikleri ve başta kadınlar olmak üzere işçilerin aile işi ve ücret karşılığı işi birlikte yürütmesini mümkün kıldıkları için, ücretsiz bakım işlerinin yükünü hafifleten ve aile sorumluluklarının daha adil dağılımını teşvik eden sosyal politikalar da son derece önemlidir. Bkz. ILO 2018d; 2019g.

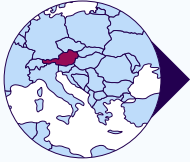
► Tablo 10. Herkese yönelik eşitliğin ve ayrımcılık yapmamanın sağlanması

Cinsiyet, toplumsal cinsiyet ve aile sorumlulukları

Estonya: 2015-2020 Şiddeti Önleme Ulusal Stratejisi Paragraf 21'e göre, şiddetin önlenmesine, diğerlerinin yanı sıra şu ilkeler rehberlik etmektedir: "**Toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi, şiddetin önlenmesinin önemli bir parçasıdır.** Toplumsal cinsiyet eşitsizliği azaltılarak şiddetin önüne geçilebilir ve bundan kaynaklanan zararlar azaltılabilir. Toplumsal cinsiyet eşitliği hem kadınları hem de erkekleri ilgilendiren bir konudur; dolayısıyla **evde, iş yerinde, okulda ve toplumdaki basmakalıp düşünce, davranış ve toplumsal cinsiyet rollerini değiştirebilmek amacıyla, şiddetin önlenmesi ve azaltılmasına yönelik tedbirler her iki cinsiyete de yönelik olmalıdır**".



Japonya: İş yerinde Tacizin Önlenmesine İlişkin Kanun kapsamında, 1 Haziran 2020 itibarıyla, 50'nin üzerinde çalışanı olan şirketler cinsel tacizin ve **hamilelik, doğum ve çocuk bakım izni** ile ilgili tacizin önlenmesi amacıyla çeşitli önlemler almalıdır. Şirketler aynı zamanda tacizcilerin cezalandırılmasına yönelik adımlar da atmalıdır. Değişik Çocuk ve Aile Bakım İznine İlişkin Kanun kapsamında şirketler; amirleri veya iş arkadaşları tarafından hamilelik izni, doğum izni veya çocuk bakımı veya **bakıcılık izni** alan çalışanlara yönelik saldırgan çalışma ortamları yaratılmasını önleyecek önlemler de almalıdır (Library of Congress, 2020).

Engellilik

Avusturya: Değişik Engellilerin İstihdamına İlişkin Kanun Madde 7(d) uyarınca, "**Taciz; engellilik ile birlikte, kişinin onuruna karşı saldırı ve korkutucu, saldırgan, aşağılayıcı veya küçük düşürücü bir ortam yaratma amacı taşıyan veya bununla sonuçlanan, istenmeyen, uygunsuz veya sakıncalı davranışlara maruz kalınması ile meydana gelir.**"



Azerbaycan: 2018 tarihli ve 1153-VQ sayılı Engelli Hakları Kanunu Madde 6(3) uyarınca, engelliliğe dayalı ayrımcılık "**kişinin engelliliği nedeniyle, makul uyarlamaların esirgenmesi de dahil olmak üzere her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlama**" olarak tanımlanmaktadır. Kanun aynı zamanda engellilerin işkence ve diğer zalimane, gayriinsani veya küçültücü muamele ve cezaya, her türlü sömürü, şiddet, hakarete karşı korunmasını ve gizliliklerinin korunmasını da amaçlamaktadır.

İrk, ulusal ve sosyal köken

ABD (Kaliforniya): 2018 yılında, Kaliforniya Düzenlemeler Kanunu (Bölüm 11027 ve 11028), **ulusal köken tanımını genişletecek** ve yeni kategorilerdeki bireyleri de koruma kapsamına alacak biçimde değiştirilmiştir. Özellikle, işveren tarafından iş için zorunlu olduğu ispat edilmedikçe, belirli bir dilin konuşulmasına ilişkin kısıtlamalar yasa dışı kabul edilmektedir. Buna ek olarak, bir işveren, işi kapsamındaki görevlerini etkin biçimde yerine getirmek için aksi gerekmedikçe, **İngilizce konusundaki yeterliliği veya aksanı** nedeniyle hiç kimseye karşı ayrımcılık yapamaz. Son olarak, işveren tarafından eylemleri federal göçmenlik kanunlarına uygunluk açısından gerekli olduğuna yönelik "açık ve inandırıcı" kanıtlar gösterilmedikçe, **göçmenlik statüsü** nedeniyle çalışanlara karşı ayrımcılık yapılması yasaktır.



Hong Kong (Çin): 2020 tarihli Irk Ayrımcılığı Kararnamesi, **ırk ayrımcılığı** terimini öncelikle, tüm koşullar göz önünde bulundurulduğunda, makul bir kişinin, **söz konusu davranışın karşısındaki kişiyi inciteceğini, küçük düşüreceğini veya sindireceğini** öngördüğü, **ırk temelli "hoş karşılanmayan davranışlar"**; ikinci olarak ise **saldırgan veya korkutucu bir ortam** yaratılması olarak tanımlamaktadır. Kararname, 2018 tarihinde Eşit Fırsatlar Komisyonu tarafından yayınlanan, işverenlerin bağlı kalacağı politika ve uygulamalardan oluşan bir kontrol listesini içeren **İşverenlere Yönelik Irksal Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Şartı**'nın ardından çıkarılmıştır (Hong Kong China, 2018a).¹⁹

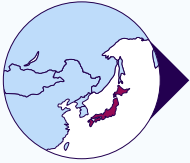
Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği



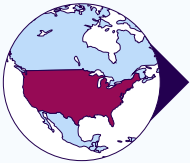
Brezilya: 2020 yılında, Kamu Çalışma Savcılığı bünyesinde Çalışma Yaşamında Eşit Fırsatların Teşviki ve Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi, LGBTQİ+ bireylerin çalışma bağlamında haklarının savunulmasında yol göstermesi amacıyla 02/2020 sayılı Teknik Notu yayınlamıştır. Teknik Nota göre, işverenlerin (şirketler, kamu kurumları, bireyler, tüm ekonomik sektörlere ait mesleki birlikler ve kar amacı gütmeyen kuruluşlar); LGBTQİ+ bireylerin, dışarıdan hizmet alınan çalışanların, stajyerlerin veya müşterilerin **LGBTQİ+ düşmanlığı veya transfobiden kaynaklanan şiddet ve tacize veya cinsel yönelime veya cinsiyet kimliğine dayalı siber zorbalığa** doğrudan veya dolaylı olarak maruz kalmasını önlemeye yönelik önlemler alması gerekmektedir.



Kanada: Haziran 2017'de Kanada Hükümeti, İnsan Hakları Kanunu'nda değişiklik yaparak ayrımcılığa dayalı taciz de dahil olmak üzere, istihdamda **toplumsal cinsiyet ve ifadeye** dayalı ayrımcılığı yasa dışı ilan etmiştir.



Japonya: Devlet tarafından yayınlanan Çalışma Yaşamında Tacize İlişkin Kanun Hakkında Rehber, **LGBTQİ+ bireylerin cinsel yöneliminin veya cinsel kimliğinin kişinin rızası olmadan ifşa edilmesi veya kişinin cinsellik veya cinsiyet kimliğine hakaret edilmesinin** güç tacizi teşkil edeceğini ve yasak olduğunu belirtmektedir (Library of Congress, 2020).



ABD: 15 Haziran 2020 tarihinde, Bostock ve Clayton County davasında, Amerika Birleşik Devletleri Yüksek Mahkemesi tarafından 1964 tarihli Yurttaş Hakları Kanununun çalışanları **cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği** temelli ayrımcılığa karşı koruduğuna karar verilmiştir.

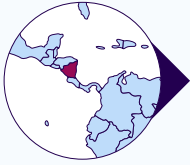
¹⁹ Politika, kültür ve çalışma ortamı alanlarını kapsayan Şart, dokuz rehber ilkedен oluşmaktadır: i) örgüt genelinde ırksal eşitlik ve çeşitlilik politikalarının uygulanması; ii) adil işe alım, atama, terfi, personel gelişimi ve işten çıkarma süreç ve politikaları oluşturma; iii) tüm ırklardan insanlara yönelik engelleri kaldırmak amacıyla istihdam süreç ve politikalarını gözden geçirme; iv) çalışanlar arasında ırksal kapsayıcılığa ilişkin politika ve ilkeler hakkında farkındalığın artırılması; v) kısıtlı imkanlara sahip ve yetersiz temsil edilen topluluklardan gelen ırksal azınlıklar ile etkileşimin proaktif biçimde teşvik edilmesi; vi) tüm çalışanlar için güvenli ve işbirliğine dayalı bir çalışma ortamının yaratılması; vii) tüm ırklardan çalışanların kapsandığının hissettirilmesi; viii) çalışanların her türlü ayrımcılığı ihbar etmesini ve haksızlıkların giderilmesini sağlayacak resmi şikayet süreçlerinin hayata geçirilmesi ve ix) şikayetlerin hızla, etkin biçimde ve gizlilikle ele alınmasının sağlanması (Hong Kong China, 2018b).

HIV ve AIDS



Hindistan: 2017 tarihli HIV Önleme ve Kontrol Kanunu'na göre:

Hiç kimse, genel veya özel olarak koruma altındaki kişilere veya gruplara karşı nefret içerikli duygularını sözlü veya yazılı olarak, işaret veya görünür semboller yoluyla veya başka şekillerde yayınlamaz, yayamaz, savunamaz; makul biçimde, nefret yayma niyetini yansıtacak şekilde yorumlanabilen **veya koruma altındaki kişileri nefret, ayrımcılık veya fiziksel şiddete maruz bırakması muhtemel** hiçbir bilgi, ilan veya duyuruyu yayamaz, yayınlamaz veya sergileyemez (Bölüm 1).



Nikaragua: 2012 tarihli ve 779 sayılı Kadınlara Yönelik Şiddet Kanunu Madde 8(d), "kamuya açık veya özel iş yerlerinde kadınlara yönelik ayrımcılık içeren ve istihdam, işe alma, insana yakışır ve adil ücret ve terfiye erişimini ve bunlara yönelik istikrarı veya kalıcılığı engelleyen; medeni durum, analık, cerrahi sterilizasyon, yaş, fiziksel görünüş, gebelik testi veya İnsan Bağışıklık Yetmezliği Virüsü (**HIV/AIDS**) veya kadınların sağlık durumuna ilişkin diğer testlere yönelik şartlar talep eden" her türlü şiddeti yasaklamaktadır.

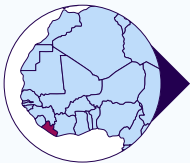
Diğer



Arnavutluk, istihdam ve meslekte ayrımcılığı yasaklayan İş Kanunu Madde 9(2)'yi **engellilik, HIV/AIDS veya sendika üyeliği** gerekçelerini de ekleyerek değiştirmiştir (2015 tarihli ve 136 sayılı Kanun).



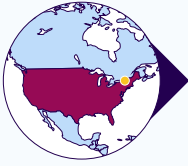
Fransa: Yıllar içinde, son yıllar da dahil olmak üzere, İş Kanunu Madde L1132-1'de yer alan **yasaklanan ayrımcılık gerekçeleri listesi** artık şunları kapsayacak biçimde genişletilmiştir: Köken; cinsiyet; ahlaki davranışlar (sosyal alışkanlıklar); cinsel yönelim; cinsiyet kimliği; yaş; aile durumu; gebelik; genetik özellikler; özel ekonomik kırılganlıklar; belirli bir etnik gruba, ulusa veya ırka ait olma veya olduğu varsayılma; siyasi görüşler; sendika faaliyetleri; seçimle gelinen görevde bulunma; dini inançlar; fiziksel görünüş; soyadı; ikametgah; doğum yeri; sağlık durumu; özerklik kaybı; engellilik ve kendini Fransızca dışındaki dillerde ifade edebilme yetisi.



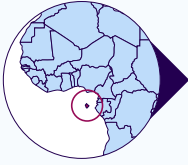
Liberya: 2015 tarihli İnsana Yakışır İş Kanunu, 111 sayılı Sözleşme Madde 1(1)(a) kapsamında koruma altına alınan gerekçelerin yanı sıra **kabile, yerli grup, ekonomik durum, topluluk, göçmen veya geçici ikamet durumu, yaş, fiziksel veya zihinsel engellilik, cinsiyet kimliği, evlilik durumu veya aile sorumlulukları, gebelik, HIV ve AIDS statüsü dahil sağlık durumu** gibi çeşitli ilave gerekçelerle, çalışanlara veya iş arayanlara karşı doğrudan veya dolaylı ayrımcılığı yasaklamaktadır (Bölüm 2.4 ve 2.7) (ILO CEACR, 2016).



Meksika tarafından, “Olimpia Kanunu” (Ley Olimpia) veya “Dijital Şiddet Kanunu” olarak anılan, Meksiko Ceza Kanununda ve Meksiko’daki Kadınların Şiddetten Arınmış Yaşama Erişmesine İlişkin Kanunda değişiklik yapan Kararname yayınlanmıştır. Meksiko Ceza Kanunu Madde 209 ve 236’da yapılan değişikliklere göre, **yaşlılara, engellilere, evsizlere veya yerli halklara** karşı dijital şiddet uygulanması veya suçun dijital veya elektronik ortamlar veya başka iletişim araçları üzerinden gerçekleşmesi halinde ve bu suçlar işlenirken mahrem ve cinsel içerikli görüntü, ses veya videoların kullanıldığı durumlarda verilen cezalar artırılır (Meksika, n.d.).



ABD (New York Eyaleti): 2019 yılında, New York Eyaleti koruma altındaki insan kategorilerine yönelik koruma kapsamını **yaş, ırk, mezhep, ten rengi, ulusal köken, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya cinsiyet kimliğini ifade biçimi, askerlik durumu, engellilik, genetik yatkınlıklar, ailevi durum, medeni durum, meşru gelir kaynağı, tutukluluk ve mahkumiyet, cinsel sağlık ve üreme sağlığı ve aile içi şiddet mağduru statüsünü** kapsayacak biçimde genişletmiştir (Zweig, 2020).



Sao Tome ve Principe: 16 Kasım 2018 tarihli 6/2019 sayılı Kanunda **soy ve sosyal köken, ırk, ten rengi, yaş, cinsiyet, cinsel yönelim, medeni durum, aile durumu, genetik miras, azalan çalışma kapasitesi, engellilik veya kronik hastalık, uyruk, etnik köken, din, siyasi veya ideolojik görüşler ve sendika üyeliği** temelli doğrudan ve dolaylı ayrımcılık tanımlanmış ve yasaklanmıştır (Bölüm 15–17).

Kırılgan grupların ve kırılganlık durumlarındaki grupların tanımlanması konusunda, 206 sayılı Tavsiye Kararı Paragraf 13, bunun geçerli uluslararası çalışma standartları ve insan haklarına ilişkin uluslararası belgelere uygun biçimde yapılması gerektiğini açıklamaktadır. 206 sayılı Tavsiye Kararı’nda özellikle söz edilen, kırılganlık durumlarındaki tek grup **“göçmenlik durumuna bakılmaksızın göçmen işçiler, özellikle de kadın göçmen işçiler”**dir (Paragraf 10). Göçmen işçiler, özellikle de düzensiz durumdakiler, göçmenlik döngüsünün her aşamasında çalışma yaşamında şiddet ve tacize karşı kırılgandır.²⁰ Geçici göçmen işçiler veya düzensiz durumlardaki göçmenlerin, yabancı olmayan işçilerle hukuken ve fiilen eşit muamele görmedikleri veya bireysel ve toplu istihdam düzenlemelerinin uygulama kapsamının dışında kalabildiği gerçeği ise bu durumu daha da ağırlaştırmakta ve daha yoğun tehditler oluşturmaktadır (ILO, 2020g). Şiddet ve taciz tehdidi, bu durumlardaki kadın göçmen işçiler için çok daha fazladır. Bu nedenle, 206 sayılı Tavsiye Kararı Paragraf 10, üyeleri “göçmen işçileri, özellikle de kadın göçmen işçileri, göçmenlik durumuna bakılmaksızın, menşe ülke, geçiş ülkesi ve varış ülkesinde uygun görüldüğü şekilde çalışma yaşamında şiddet ve tacizden koruyacak yasal veya diğer önlemleri almaya” davet etmektedir. Mutabakat zaptları ve ikili anlaşmalar, bireysel ve toplu istihdamla ve çalışma hukukuyla ilgili düzenlemelerin göçmen işçileri de içermesini sağlamanın yanı sıra, uluslararası çalışma standartlarına uygun biçimde oluşturulduğunda, ilgili herkes için gereken korumanın sağlanmasına katkıda bulunabilir.

²⁰ Bu bağlamda, Birleşmiş Milletler Göçmen İşçi Haklarının Korunması Komitesi (CMW) ve Göçmenlerin İnsan Hakları Özel Raportörü, düzensiz giriş veya kalışın suç olarak değerlendirilmemesi ve düzensiz durumlardaki göçmenlerin aslında suçlu olmadığı ve dolayısıyla suçlu muamelesi görmemeleri gerektiği yönünde görüş bildirmiştir. CMW, bu tür suçlamaların, düzensiz durumlardaki göçmen işçilerin ve aile fertlerinin iş ve sosyal haklar konusunda “yasa dışı” veya haksız rakipler olduğu yönündeki kamusal algıyı teşvik ettiğini, böylece ayrımcılığı ve yabancı düşmanlığını körüklediğini değerlendirmiştir. Buna dayanarak ve bu tür suçlamaların göçmen işçilerin temel insan haklarının ihlali bakımından kırılganlığını artırabileceği göz önüne alınarak, ILO CEACR göçmenlerin suça veya şiddet olaylarına karışmaya daha meyilli olduğu yönündeki kalıp yargılar ve önyargılarla mücadele etmenin ve tüm göçmen işçileri ırksal ayrımcılığa ve yabancı düşmanlığına karşı korumaya yönelik önlemlerin altını çizmektedir (ILO 2016c, para. 294).

► Tablo 11. Şiddet ve taciz ve göçmen işçilerin korunması

Yakın tarihli iki taraflı iş sözleşmelerinde, göçmen işçilerin ev sahibi devletin kanunlarına uygun muamele görmesini teyit eden veya göçmen işçiler olarak bu kişilerin insan haklarını belirten hükümlere yer verilmiştir (ILO, 2017a). Yakın geçmişte Amerika Birleşik Devletleri, Birleşik Meksika Devletleri ve Kanada arasında imzalanan yeni Anlaşma (Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması'nın halefi), göçmen işçilere çalışma yaşamında tüm temel ilke ve haklar da dahil çalışma haklarının sağlanmasına (Md. 23.3 ve Md. 23.9) ve "işçilere karşı her türlü şiddet, tehdit ve korkutma" vakalarının ele alınmasına (Md. 23.7) yönelik ihtiyaca özellikle atıfta bulunmaktadır. Nepal ve Ürdün arasındaki 2017 tarihli Genel Anlaşma¹ da göçmen işçilere eşitlik ve ayrımcılık yapmama hakkının tanınması ihtiyacına ilişkin spesifik bir hüküm içermektedir (Wickramasekara, 2018).

¹ Anlaşmanın tam adı Ürdün Haşimi Krallığı ve Nepal Hükümeti Arasında İşgücü Alanında Genel Anlaşma'dır.

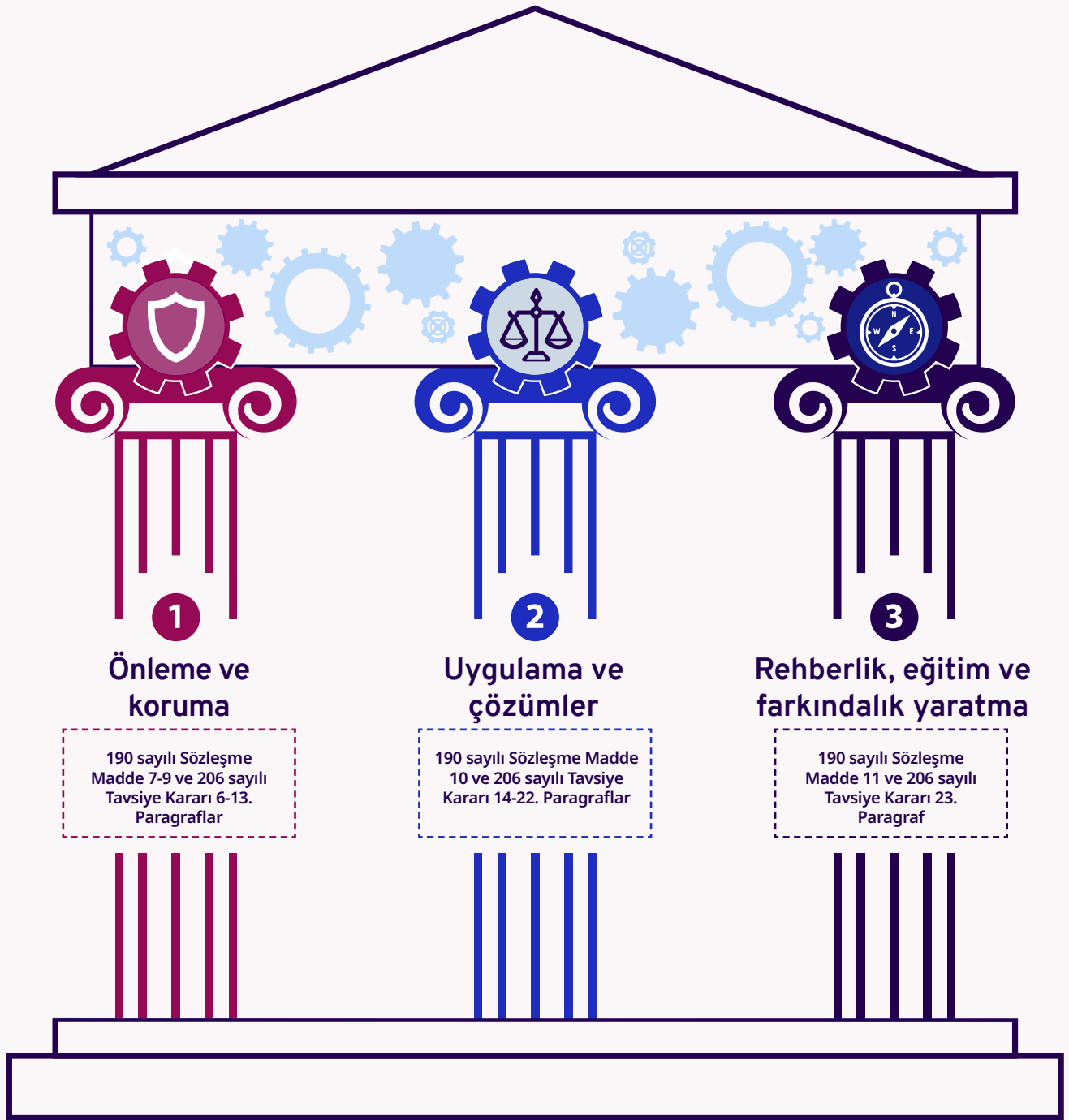


4

**Çalışma Yaşamında
Şiddet ve Tacize Karşı
Koruma Sağlama
ve Bunları Önleme
Yükümlülüğü**

190 sayılı Sözleşme, taraf ülkelerin çalışma yaşamında şiddet ve tacize karşı koruma sağlamasını ve bu tür vakaları önlemesini gerektirir (Md. 7-9). Buna kanun ve düzenlemelerde çalışma yaşamında şiddet ve tacizi tanımlama ve yasaklama (Md. 4(2)(a) ve Md. 7) ve işverenler tarafından özel önlemler alınması (Md. 9) da dahil olmak üzere bunların önlenmesine yönelik uygun önlemleri alma (Md. 8) gibi çeşitli yükümlülükler dahildir (bkz. Şekil 5).

Şekil 5. Kapsayıcı, bütünlük ve toplumsal cinsiyete duyarlı yaklaşımın temel unsurları



► 4.1. Şiddet ve tacizin tanımlanması ve yasaklanması

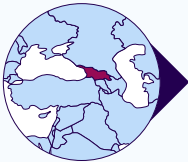
190 sayılı Sözleşme gereğince üyeler "toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi tanımlamak ve yasaklamak için kanun ve düzenlemeleri kabul eder" (Md. 7). Çalışmaya ilişkin mevzuatta şiddet ve tacizin tanımlanması ve yasaklanması, bu tür davranışların çok uzun zamandır göz ardı edilmiş olması nedeniyle, kanundan doğan bir boşluğu doldurmaktadır. Kanun ve düzenlemelerde yer alan **tanımlar** yorumlama amaçları bakımından son derece önemli olsa da yalnızca **yasaklama** davranışlar üzerinde belirli bir etkiye sahip olabilir ve uygulamada değişiklik yaratan davranışların ortaya çıkmasını sağlayabilir, böylece bireylerin korunması ve şiddet ve tacizin önlenmesi söz konusu olabilir.

► Tablo12. Çalışmaya ilişkin mevzuat ve düzenlemelerde şiddet ve tacizin yasaklanması: Bazı güncel örnekler

Son yıllarda, sayıları giderek artan ülkeler, Bölüm 2'de (özellikle kesim 2.1) açıklandığı üzere, çalışmayla ilgili mevzuatta şiddet ve tacize veya bunların bazı biçimlerine yönelik spesifik tanımlar ve yasaklar getirmişlerdir. Bu yasakların bazıları hala yalnızca işverenlere yönelik olsa da diğerleri daha genel bir koruma kapsamına sahip olup başlı başına şiddet ve tacizi yasaklamaktadır.



Arnavutluk: 2015 tarihli İş Kanununa eklenen yeni Madde 32(3) ile çalışma koşullarını işçi hakları ve onurunu ihlal edecek düzeyde kötüleştirmek, işçinin sağlığına zarar vermek veya işçinin gelecekteki mesleki kariyerini etkileyecek fiziksel ve ruhsal zararlar vermek amacıyla veya bununla sonuçlanacak biçimde **işçilerin işverenler tarafından taciz edilmesi yasaklanmıştır.**

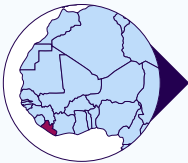


Gürcistan: 2014 tarihli Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kanunu Madde 6 ile şunlar açıkça yasaklanmıştır:

- Korkutucu, saldırgan, küçük düşürücü, aşağılayıcı veya incitici ortam yaratma amacıyla veya bu yönde etki yaratacak biçimde, kişiyi **taciz etme ve/veya zorlama;**
- Kişinin onurunu zedeleme veya korkutucu, saldırgan veya incitici bir ortam yaratma amacıyla veya bu yönde etki yaratacak biçimde, **her türlü cinsel nitelikli, istenmeyen, sözlü, sözsüz veya fiziksel davranış.**

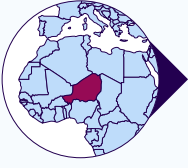


Hong Kong (Çin): Engellilere Yönelik Tacize İlişkin Kararname Bölüm 22A(1), iş yerinde **engellilere yönelik tacizi yasaklamaktadır:** "İş yerinde çalışan bir kişinin, aynı iş yerinde çalışan engelli bir kişiyi taciz etmesi kanunen yasaktır."



Liberya: 2015 tarihli İnsana Yakışır İş Kanunu Bölüm 2.8 (Cinsel tacizin yasaklanması) aşağıdaki korumaları sağlamaktadır:

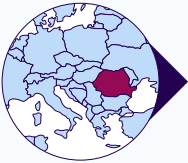
- Kişi, şu hallerde, bir işçiyi doğrudan veya dolaylı olarak taciz edemez:**
 - Herhangi bir istihdam uygulamasında veya
 - Kişinin istihdamı sırasında.



Nijer: İş Kanunu düzenlemesinde yer alan 2017-682/PRN/MET/PS sayılı Kararnamenin 122. Maddesi şu şekildedir: “İstihdam sözleşmesinin ifası bağlamında, kişi için korkutucu, düşmanca veya küçük düşürücü bir çalışma ortamı yaratarak, emir verme, korkutma, davranış, el-kol hareketi, tehdit veya zorlama ve cinsel nitelikli diğer eylemler yoluyla cinsel nitelikli karşılık bekleme içeren **cinsel taciz yasaktır.**”



Kuzey Makedonya: Kadınlara ve Erkeklerle Yönelik Fırsat Eşitliği Kanunu Madde 3(3) şöyle demektedir: “İstihdam ve çalışma alanlarında, **kamu ve özel sektörde toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, taciz ve cinsel taciz yasaktır.**”



Romanya: Kadınlara ve erkeklere yönelik eşit fırsatlar ve eşit muameleye ilişkin 202/2002 sayılı Kanun’un 6. Maddesine, 137/2020 sayılı Hükümet Kararnamesi hükümlerini müteakip, yeni bir fıkra eklenmiştir. Yeni 1.2. fıkraya göre “**İş yerinde cinsiyete dayalı ahlaki taciz yasaktır.**”



Kanada (Yukon Bölgesi): 2020’de değişik İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereğince, iş yeri politikalarında “**iş yerinde şiddet ve taciz yasaktır**” ifadesi yer alır.

► 4.2. Çalışma yaşamında şiddet ve taciz nasıl önenebilir?

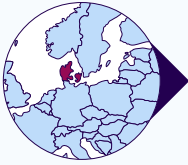
190 sayılı Sözleşme Madde 4(c), şiddet ve tacizi **önlemeye ve bunlarla mücadele etmeye** yönelik önlemlerin uygulanması amacıyla **kapsamlı bir stratejinin** kabul edilmesini gerektirirken; Madde 8 ise ülkelerin “çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemek için uygun önlemleri almasını” gerektirmektedir. Bu yükümlülük, Madde 1’de tanımlanan her türlü olası şiddet ve taciz vakası, Madde 2 kapsamındaki kişiler ve iş yerine gidiş geliş ve internet üzerinden şiddet ve taciz de dahil olmak üzere Madde 3’te sayılan tüm durumlar için geçerlidir. 190 sayılı Sözleşme özel önlemlerin yer aldığı bir liste içermemekle birlikte, ulusal koşullara bağlı olarak en uygun önlemlerin hayata geçirilmesi konusunda ülkelere esneklik sağlamaktadır.²¹

²¹ ILO Belgeleri Yazım Kılavuzu’na göre, “uygun” sıfatı (“appropriate”), Fransızca’ya “approprié(e)(s)” olarak (kullanımın gerektirdiği biçimde uyarlanarak) çevrilmektedir. Bu ise İngilizcede, duruma bağlı olarak “suitable” veya “proper” anlamına da gelmektedir (ILO 2006, 114).

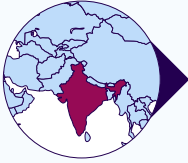
► Tablo 13. Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi: Hükümetler tarafından alınan önlemler

Son yıllarda bazı ülkeler tarafından, çalışma hukukunun koruma kapsamı, ev işçileri gibi geleneksel olarak dışlanan işçi kategorilerini de içerecek biçimde genişletilmiştir. Bazı ülkeler, ceza kanunlarını, güç ilişkisinin veya iş yetkilerinin istismar edildiği hallerde şiddet ve tacizin bazı biçimlerini suç teşkil edecek veya daha yüksek cezalar gerektirecek biçimde değiştirmiştir. Çeşitli ülkelerde ise internet üzerinden şiddet ve tacizle mücadele etmeye, toplu taşımayı daha güvenli hale getirmeye ve sokaklarda şiddet ve tacizi ele almaya yönelik önlemler alınmıştır.

Çalışma hukuku ve İSG koruma kapsamının genişletilmesi



Danimarka: Psikososyal çalışma ortamı hakkında 2020 tarihli Kararname, özellikle “işverenin özel hanesinde yapılan işler” (Bölüm 2.2) de dahil “bir işveren yararına yapılan her türlü iş için geçerlidir” (Bölüm 2.1). Koruma kapsamı, zorbalık ve cinsel taciz (Bölüm 22-24) ve çalışma saatleri esnasında **işle ilişkili şiddet** (Bölüm 25) dahil her türlü **rahatsız edici davranışı** içerir. İşle ilişkili şiddet kavramı “vatandaşlar ve müşteriler dahil, şirkette çalışan veya işveren konumunda olmayan kişiler tarafından çalışanlara veya işverenlere şiddet uygulanması” olarak tanımlanmıştır.



Hindistan: İş yerinde cinsel tacizi yasaklayan 2013 tarihli İş yerinde Kadınlara Yönelik Cinsel Taciz (Önleme, Yasaklama ve Telafi) Kanunu **ev işçilerini** de kapsamaktadır. Kanun, işverenlerin güvenli çalışma ortamı sağlamanın yanı sıra şikayet mekanizmaları oluşturma yükümlülüklerini de belirlemektedir.

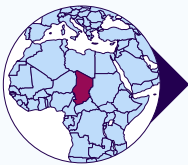


Meksika: 2019’da, Federal İş Kanunu ve Sosyal Güvenlik Kanunu, istihdam koşullarında ayrımcılığa karşı koruma da dahil olmak üzere ev işçilerine yönelik korumanın kapsamını genişletecek şekilde değiştirmiştir. Ayrıca, işçilerin onuruna ve bütünlüğüne zarar vermeyi amaçlayan her türlü eylem yasaklanmıştır. **Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve/veya ayrımcılık** içeren her türlü işten çıkarma, haksız işten çıkarma sayılmıştır (Treviño, 2019).



Pakistan (Sindh İli): 2019 yılında onaylanan Sindh Kadın Tarım İşçileri Kanunu çiftçilik, hayvancılık, balıkçılık ve ilgili sektörde çalışanlar da dahil olmak üzere **tarım sektöründe** çalışan kadınlara çeşitli haklar tanımaktadır. Kadın tarım işçilerine yönelik ücret ve asgari ücretleri belirleyen, bu kişilerin tanınmasını sağlayan ve haklarının desteklenmesi ve korunmasına yönelik önlemlere yer veren Kanunda, kadın işçilerin **her türlü taciz veya istismardan uzak biçimde çalışması gerektiği** belirtilmektedir.

Ceza hukuku kapsamında bir suç olarak taciz

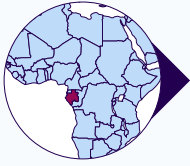


Çad: 2017’de değişik Ceza Kanunu Madde 341’e göre, “tekrar eden biçimde küçük düşürücü veya aşağılayıcı şekilde kişinin onurunu zedeleyecek cinsel nitelikli yorumlarda veya davranışlarda bulunan veya korkutucu, saldırgan veya rahatsız edici bir durumun meydana gelmesine neden olan kişiler **cinsel taciz suçu** işler”. Madde ayrıca şunu belirtir: “Cinsel taciz, defalarca olmasa dahi, ister failin isterse üçüncü tarafların menfaatine olsun, gerçekte veya görünürde cinsel yaklaşma elde etme amacıyla uygulanan her türlü ciddi baskıyı ifade eder”.



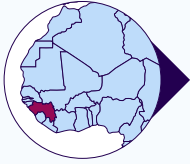
Ekvator: 2014'te değişik Ceza Kanunu'nun "**cinsel taciz**" başlığı altındaki 166. maddesi şöyledir:

İş yetkilisi, öğretmen ..., eğitim veya sağlık profesyoneli, hasta bakımı ve bakımından veya aile bağıını sürdürmekten sorumlu veya mağdurun itaat eden durumda olduğunu gösteren diğer herhangi bir biçimdeki konumundan yararlanarak, mağduru veya üçüncü bir şahsı, meşru beklentilere ilişkin bir kötülük tehdidiyle, kendisi veya üçüncü bir şahıs için cinsel nitelikli eylem talep eden kişi, bir ila üç yıl hapisle cezalandırılır.



Gabon: 2018'de değişik Ceza Kanunu'nun 402. Maddesi aşağıdaki hükümleri içerir:

Ahlaka aykırı suç teşkil eden davranışlar: ... 3. Görevleri veya sosyal statüsü nedeniyle kendisine tanınan yetkileri veya nüfuzu kötüye kullanarak, herhangi bir cinsiyetteki kişiden cinsel yakınlaşma elde etmeyi amaçlayan kişiye doğrudan veya dolaylı olarak atfedilebilir her türlü tekrar eden davranış, tutum veya ısrarlı veya davetkar sözler; ... Bu Maddenin 3. fıkrasında anılan cinsel taciz suçunu işlemiş kişiler, en fazla altı ay süreli hapis cezası ve 2.000.000 Frank tutarına kadar para cezası ile cezalandırılır.



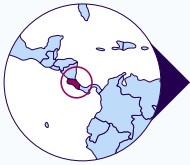
Gine Cumhuriyeti: 2016'da değişik Ceza Kanunu Madde 277'ye göre:

Cinsel taciz, kişiye karşı tekrar eden biçimde, küçük düşürücü veya aşağılayıcı mizacı ile kişinin onurunu zedeleyen veya kişi için korkutucu, saldırgan veya rahatsız edici bir ortam yaratan cinsel nitelikli sohbetler veya davranışlarda bulunulmasıdır. Tekrar eden nitelikte olmasa dahi, ister failin isterse üçüncü tarafların menfaatine olsun, gerçekte veya görünürde cinsel yakınlaşma elde etme amacıyla uygulanan her türlü ciddi baskı cinsel taciz olarak kabul edilir.

Sokakta taciz

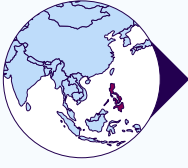


Fransa: 2018 yılında alınan yasama önlemi ile (2018-703 sayılı Kanun) **sokakta cinsel taciz** yasaklanmış, sokakta başka kişilere ıslık çalan ve ahlaksız veya aşağılayıcı sözler sarf edenlere anında €750 tutarında para cezası öngörülmüştür.



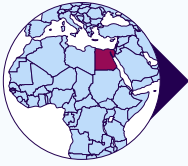
Kosta Rika: 2020 yılında, "herkes için **kamusal alanlarda**, halka açık özel alanlarda ve kamu veya özel ücretli ulaşım araçlarında eşit biçimde ulaşım veya cinsel tacizden uzak kalma hakkının güvence altına alınması, insanların onurunu ve güvenliğini tehdit eden bu tür şiddet ve cinsiyete dayalı ayrımcılık ifadelerinin önlenmesi ve cezalandırılmasına yönelik önlemlerin belirlenmesi" (Md. 1) amacıyla Sokakta Cinsel Tacizle Mücadele Kanunu kabul edilmiştir. Sokakta cinsel taciz, "genellikle mağdurun tanımadığı bir kişi tarafından, kamusal veya halka açık alanlarda, yöneltilen kişi veya kişilerin rızası dışında meydana gelen; kişide sıkıntı, rahatsızlık, yılgınlık, aşağılanma, güvensizlik, korku ve incinme gibi duygular uyandırması muhtemel davranışlar veya cinselliği çağrıştıran ve tek yönlü davranışlar" (Md. 1) olarak tanımlanmıştır. Madde 2'ye göre, tüm kamu kurumları tarafından, **sokakta cinsel tacizin önlenmesine yönelik**, erkeklerin üstünlüğü ve kadınların bayağılığı düşüncesine dayalı toplumsal cinsiyet önyargılarının ortadan kaldırılmasına katkıda bulunan politika ve faaliyetlerin hayata geçirilmesi ve kadınların dahil olduğu faaliyetlerin teşvik edilmesi zorunludur.²²

²² Özellikle Madde 2, Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İç Şiddeti Önlemeye İlişkin Ulusal Sistemin kamusal ve halka açık alanlarda cinsel tacizin önlenmesi, müdahale edilmesi ve dikkat edilmesine yönelik eylemleri içermesini ve teşvik etmesini zorunlu kılmaktadır. Ayrıca Kanun, istisnasız olarak polisin suç önleme ve vatandaş güvenlik programlarına sokakta cinsel tacize ilişkin belirli eylemleri dahil etmesini şart koşmaktadır.

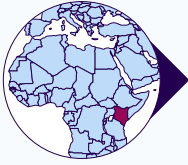


Filipinler: 2018 tarihli Güvenli Alanlar Kanunu, **kamusal alanlarda toplumsal cinsiyete dayalı cinsel tacizi** tanımlamakta ve suç olarak nitelendirmektedir. Buna göre, kamusal alanlar “sokaklar ve ara sokaklar, umumi parklar, okullar, binalar, alışveriş merkezleri, barlar, restoranlar, ulaştırma terminalleri, halk pazarları, tahliye merkezi olarak kullanılan alanlar, devlet daireleri, kamu hizmeti sunan araçlar ve uygulama temelli ulaştırma ağı hizmetleri kapsamına giren özel araçlar ve bunlarla sınırlı olmaksızın, sinema salonları, tiyatro salonları ve spa merkezleri gibi eğlence ve dinlenme amaçlı alanlar” olarak tanımlanmıştır (Md. 3).

Toplu taşıma

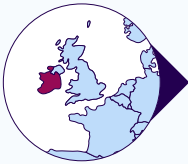


Mısır: Mısır Ulusal Demiryolları tarafından, **kadınların güvenliğini artırmak amacıyla** ışıklandırmanın iyileştirilmesi, güvenlik kameraları, en kalabalık istasyonlarda eğitimli güvenlik personelinin bulundurulması ve müşteriler için yardım hattı gibi **çeşitli önlemler** belirlenmiştir. Aynı zamanda personele yönelik toplumsal cinsiyet eğitimi başlatılmıştır (Social Development Direct, 2020a).



Kenya: Nairobi’de minibüs ile toplu taşıma sağlayıcılarına yönelik bir kılavuz geliştirilmiştir. **Kadın yolcuların güvenliğini artırmaya** yönelik bir Müşteri Hizmet Şartının bulunduğu kılavuz, nasıl şikayette bulunulacağına ilişkin bilgiler sunmaktadır. Şart, otobüslerde ve otobüs duraklarında sergilenmektedir (UN-Habitat, 2019).

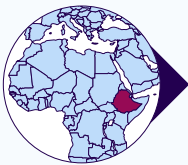
Çevrimiçi şiddet ve taciz



İrlanda: 2020 yılında, **başka bir kişinin, rızası olmaksızın, samimi görüntülerinin** yayınlanmasının yasaklanması ve bunun suç olarak tanımlanması amacıyla 2017 tarihli Taciz, Zarar Verici İletişim ve İlgili Suçlar Kanunu kabul edilmiştir.



Meksika: 2020 yılında, Meksiko’daki Kadınların Şiddetten Arınmış Yaşama Erişmesine İlişkin Kanunda değişiklik yapılarak kadına yönelik şiddet kavramının kapsamı, **bilgi ve iletişim teknolojileri üzerinden kadınların bütünlüğünü, onurunu, mahremiyetini, özgürlüğünü ve özel yaşamını tehdit eden** veya gerek özel gerekse kamusal alanlarda, kadınlara psikolojik, fiziksel, ekonomik veya cinsel anlamda zarar veya ıstıraba neden olan ve kadınlara ve/veya ailelerine manevi zarar veren **her türlü eylemi** içerecek biçimde genişletilmiştir (Meksika, n.d.).



Etiyopya: 2020 yılında yasama meclisi tarafından, sosyal medya, kısa mesaj, ses, görüntü veya video üzerinden “etnik köken, din, ırk, toplumsal cinsiyet veya engellilik durumuna dayalı olarak, belirli bir kimliğe sahip kişiye veya gruba yönelik **nefret, ayrımcılık veya saldırıyı teşvik eden söylemleri**” **yasaklayan** Nefret Söylemleri ve Yanlış Bilgilendirmenin Önlenmesi ve Giderilmesine İlişkin Bildirge yürürlüğe konulmuştur.

4.2.1. Kayıtdışı ekonomideki işçiler nasıl korunur?

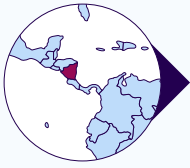
Madde 8 bir yandan **çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemek için uygun önlemlerin alınmasına yönelik genel bir yükümlülüğü** öngörürken, diğer yandan taraf ülkeleri, kayıtdışı ekonomilerine ve bireylerin şiddet ve tacize daha fazla maruz kaldığı sektörler, meslekler ve çalışma düzenlemelerine ilişkin önlemleri de dahil etmeye davet etmektedir. Kayıtdışı ekonomi özelinde, Madde 8 gereğince, taraf ülkelerin aşağıdakileri yapması beklenmektedir:

- ▶ “Kayıtdışı ekonomide çalışan işçiler bakımından kamu makamlarının önemli rolünü tanıma” (Md. 8(a)), ve
- ▶ “Bu kişileri etkin biçimde korumak için önlemler alma ” (Md. 8(c)).

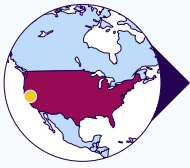
Bu Madde, kamusal alanlarda çalışan sokak satıcıları ve çöp toplayıcıları gibi kişiler başta olmak üzere kayıt dışı ekonomide bulunan birçok işçinin, mallarına el konulması, bedel karşılığı cinsel ilişki talep edilmesi veya zorla dağıtılma gibi biçimlerde kamu yetkilileri tarafından uygulanan şiddet ve tacize maruz kaldığı gerçeğini ele almak amacıyla getirilmiştir (ILO, 2019b).

► Tablo 14. Yakın tarihli reformlardan ve sosyal tarafların girişimlerinden örnekler

Son yıllarda, kayıt dışı ekonomide çalışan işçileri korumaya yönelik özel önlemler arasına kayıt dışı ekonomide çalışanların İş Kanunu kapsamına dahil edilmesi, sokak satıcılığının yasallaştırılması, ruhsat çıkarmaya ilişkin mevzuatın gevşetilmesi ve bu kişilerin ilgili planlama ve karar verme süreçlerine katılımının sağlanması eklenmiştir.



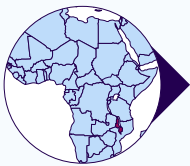
Nikaragua: 2014 tarihli Kadınlara Yönelik Şiddete İlişkin Bütünleyici Kanun, **kadınlara yönelik şiddet faili olarak kamu görevlilerine** açıkça yer vermektedir. Madde 2’de “kamusal alanda şiddet”, “herhangi bir kişi, devlet yetkilisi veya kamu görevlisi tarafından kötü niyetle veya düşüncesizce kadınların haklarına karşı işlenen, toplum içinde, çalışma ortamında, kurumsal veya başka ortamlarda meydana gelen şiddet” olarak tanımlanmıştır.



ABD (Kaliforniya): 2018 yılında, eyalet genelinde **sokak satıcılığını** yasallaştırma ve **suç olmaktan çıkarma** amacıyla Kaliforniya Eyaleti tarafından Güvenli Sokak Satıcılığı Kanunu yürürlüğe konulmuştur. Kanun özel olarak sokak satıcılığına yönelik yerel düzenleme parametrelerini belirlemekte ve yerel makamların, sokak satıcılarına cezai yaptırım uygulamasını yasaklamaktadır.



Kıta Amerikası: Kıta Amerika Sendikalar Konfederasyonu, 2016 tarihli 3. Kongresinde başta kadınlar, gençler, Afrika kökenliler ve göçmen işçiler olmak üzere **kayıt dışı ekonomi işçilerine** haklar tanınmasını teşvik etmeye yönelik taahhüdünü teyit eden “Güvencesiz ve kayıt dışı durumlardaki işçiler” konulu 9 sayılı Kararı kabul etmiştir (ILO, 2016d).



Malavi: Malavi Tütün İşçileri ve Müttefik İşçiler Sendikası, **kadın işçileri ve genç kızları** korumaya yönelik olarak, 2015 yılında Malavi Sendikalar Kongresi ve Malavi İnsan Hakları Komisyonu tarafından onaylanan cinsel taciz politikasının da dahil olduğu çeşitli önlemleri uygulamaya başlamıştır (ILO, 2019f).

Buna ek olarak, 206 sayılı Tavsiye Kararı Paragraf 11, kayıt dışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçişin kolaylaştırılmasında ülkelerin, kayıt dışı ekonomide şiddet ve tacizi önlemek ve ele almak için, kayıt dışı ekonomi işçi ve işverenlerine (ve onların derneklerine) yönelik kaynak ve yardım sağlamasını tavsiye etmektedir. Bu hüküm, böyle bir geçişin kolaylaştırılmasına yönelik bütünsel bir politikanın kabulünü gerektiren ILO'nun 2015 tarihli ve 204 sayılı Kayıt Dışılıktan Kayıtlı Ekonomiye Geçiş Tavsiye Kararı'na dayanmaktadır. Geçiş sırasında, diğerlerinin yanı sıra "iş yerinde eşitliğin teşvik edilmesi ve, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet dahil, her türlü ayrımcılık ve şiddetin ortadan kaldırılması" da ele alınmalıdır (Paragraf 11) (ILO 2020h; 2019f).

► **Tablo 15. Sosyal ve dayanışma ekonomisi: Şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamına imkan tanıyan önemli bir destekçi**

Diğer araçların yanı sıra, **kooperatifler ve diğer sosyal ve dayanışma ekonomisi biçimleri** genellikle marjinal şekilde gerçekleştirilen, hayatta kalma faaliyetleri yasal olarak korunan, ana akım ekonomiyle tamamen bütünsel işlere dönüştürerek kayıtlı ekonomiye geçişi mümkün kılmaktadır. Kooperatifler, üretken ve insana yakışır istihdam fırsatları sağlayarak, kayıt dışı ekonomide şiddet ve tacizin önlenmesi ve ele alınması da dahil olmak üzere, çalışma koşullarının iyileştirilmesinde de önemli rol oynamışlardır. 2019 yılında Uluslararası Kooperatifler Birliği, İnsana Yakışır İş ve Tacizle Mücadele Bildirgesini onaylayarak insana yakışır çalışma ortamlarının ve iş yerinde her türlü cinsel ve manevi taciz ve şiddetin yanı sıra korkutma, baskı, ayrımcılık ve güç istismarı dahil her türlü suiistimale karşı sıfır toleransın teşvik edilmesine yönelik resmi bir taahhütte bulunmuştur.

Kooperatifler, şiddet ve taciz üzerine eğitimler verebilir. Örneğin Brezilya'da, kooperatifler, gelirlerini iyileştirmeleri için çöp toplayıcılarını destekleyerek kamu makamları ve özel araçlarla müzakereleri kolaylaştırmış, böylece iş sağlığı ve güvenliği, yasal ve sosyal koruma, ve şiddet ve tacizin önlenmesi konularının iyileştirilmesine katkıda bulunmuşlardır (Dias, 2020; 2016).

4.2.2. İleri derecede korunmasız sektörler, meslekler ve çalışma düzenlemelerine yönelik özel önlemler

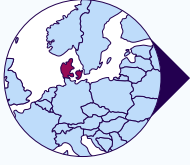
190 sayılı Sözleşme Madde 8(b)-(c), taraf ülkeleri, ilgili işçi ve işveren örgütlerine de danışarak ve diğer yollarla, işçilerin ve ilgili diğer kişilerin daha fazla şiddet ve tacize maruz kaldığı düşünülen sektörler veya meslekler ve çalışma düzenlemelerini tespit etmeye ve bu kişileri etkin biçimde korumak için önlemler almaya davet etmektedir. 206 sayılı Tavsiye Kararı Paragraf 9 ise, bu sektörler, meslekler ve çalışma düzenlemelerinin bazılarını şöyle tanımlamıştır: Gece çalışması, diğerlerinden yalıtılmış olarak çalışma, sağlık, ağırlama hizmetleri, sosyal hizmetler, acil servisler, ev işleri, taşımacılık, eğitim veya eğlence.²³ Bunlar göz önüne alındığında, bu belgelerin "herkese uyan tek beden yaklaşımı"ndan ziyade şiddet ve tacizi etkin biçimde önlemenin, her bağlam ve çalışma ortamı özelinde derin bir anlayış gerektirdiği düşüncesini esas aldığı görülmektedir.

► **Tablo 16. Seçili sektörler, meslekler veya çalışma düzenlemelerinde şiddet ve tacizi ele alan hükümler**



Çin, 1 Haziran 2020'de yürürlüğe giren, **sağlık çalışanlarının** korunmasına yönelik ilk temel ve kapsamlı Kanunu kabul etmiştir. Kanun uyarınca herhangi bir kurumun veya kişinin, sağlık çalışanlarının güvenliğini veya itibarını tehdit etmesi veya zarar vermesi yasaklanmıştır (*Global Times*, 2019; *Lancet*, 2020).

²³ Eğlence sektöründeki yeni sosyal tarafların girişimlerine genel bir bakış için, bkz. ILO 2020i.



Danimarka: Psikososyal çalışma ortamı hakkında 2020 tarihli Kararname Bölüm 29'a göre, "Eğer çalışan, şiddet bakımından özel risk içeren bir işte **tek başına çalışıyorsa**, çalışma düzenlemesi özel şiddet riskinin ortadan kaldırılabilceği şekilde yapılmalıdır. Özel şiddet riski ortadan kaldırılamıyorsa, çalışan tek başına çalışmamalıdır".



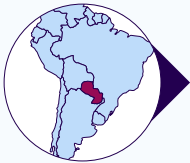
Lesotho: 2020 tarihli **Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası, "şiddet ve taciz"i dağıtım ve ulaştırma** işleriyle meşgul tüm kurumların veya kişilerin dikkate alması ve izlemesi gereken bir İSG sorunu olarak nitelendirmektedir (Lesotho, 2020).



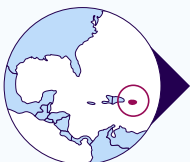
Moldova: 7 Eylül 2015 tarihli Öğretmenlere Yönelik Mesleki Ahlak Kurallarını onaylayan 861 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Kararı Madde 6 ve 9, taciz eden kişinin statüsü ve konumuna bakılmaksızın, **öğretim personeline** yönelik her türlü tacizi ve karşılıklı rıza dahilinde olsa bile, öğrencilere yönelik cinsel tacizi ve öğrencilerle cinsel ilişkiyi yasaklamaktadır.



Pakistan (Khyber Pakhtunkhwa İli): Pakistan'ın Khyber Pakhtunkhwa İli tarafından kabul edilen 2020 tarihli Sağlık Hizmeti Sağlayıcıları ve Sağlık Tesisleri (Şiddetin ve Mülk Hasarının Önlenmesi) Kanunu şunları amaçlamaktadır: **Sağlık çalışanları ve kuruluşlarının** korunması ve güvenliğini sağlama; sağlık personeli, hastalar ve bunların yardımcılara karşı şiddeti önleme; sağlık tesislerinde mülk hasarını veya kaybını önleme, ve sağlık hizmetlerinin kesintisiz biçimde verilmesini sağlama. Kanun aynı zamanda ilgili yasal tanımları, çeşitli kadrolarda ve sağlık hizmeti ortamlarındaki (kamu ve özel sektörde, ve sahadaki sağlık tesislerinde çalışan sağlıkçılar da dahil) sağlık çalışanlarına yönelik koruma sağlayacak biçimde genişletmektedir. Ayrıca Kanun, sağlık hizmetlerinin engellenmesini ve aksatılmasını ve sağlık tesislerine yetkisiz silahların getirilmesini yasaklamakta, sağlıkçıların ve sağlık tesislerinin, hastaların ve hasta bakıcılarının haklarını korumaya yönelik sorumluluklarını ayrıntılı biçimde açıklamaktadır (ICRC, 2021).



Paraguay, 2017 yılında *Ev İşçilerine Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi*'ni kabul etmiştir. Rehber, şiddet, taciz ve psikososyal riskler dahil olmak üzere, İSG alanında ilgili hak ve sorumlulukları konusunda işverenlere ve işçilere bilgiler vermekte ve bunlara yönelik mevcut mekanizmaları desteklemektedir (ILO, 2017b).



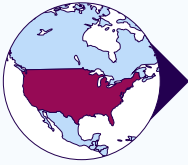
Porto Riko (Amerika Birleşik Devletleri): 2020 tarihli ve 90 sayılı Kanun Madde 5'e göre: "Ortak bir iş yerinde birbiriyle etkileşimde bulunan; geçici istihdam bürolarının, bakım şirketlerinin veya başka yüklenicilerin çalışanları gibi **farklı işverenlerin çalışanları arasında** iş yerinde taciz vakası meydana gelmesi halinde, ilgili tüm işverenler, şikayette bulunan çalışanın doğrudan işvereni olup olmadığına bakılmaksızın, iş yerinde taciz iddiasını soruşturmakla yükümlüdür."



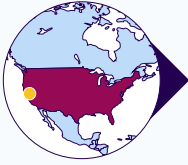
Katar: ILO'nun desteği ile, **ağırlama hizmetleri sektöründe** adil işe alım ve istihdam standartlarını teşvik etmeye yönelik kaynak olarak bir Rehber geliştirilmiştir. Rehber, uygun politikalar aracılığıyla ve çalışma haklarını ayrıntılı biçimde ve sürekli inceleyerek çalışma haklarına ilişkin zorluklarla mücadele konusunda Katar'daki otel şirketlerini desteklemeyi amaçlamaktadır (ILO, 2020j).



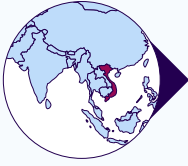
Ukrayna: Ukrayna'da **öğretmenlere ve öğrencilere karşı zorbalıkla (tacizle) mücadeleye dair** bazı yasama tasarruflarında değişiklik yapılmasına ilişkin 2018 tarihli Kanun, zorbalığı şöyle tanımlamaktadır: "Eğitim sürecinde, elektronik iletişim araçlarının kullanılması dahil, psikolojik, fiziksel, ekonomik veya cinsel şiddet içeren... mağdurun zihinsel veya fiziksel sağlığına zarar ile sonuçlanan eylemlerde bulunma".



ABD: ABD'de artan sayıda eyalet ve şehir, **otellerin** oda servisi sunan işçiler tarafından acil durumlarda kullanılmak üzere panik butonu bulundurmasını gerektiren yasalar çıkarmıştır. Bu butonlar, kendini odada güvensiz hisseden işçinin konumunu güvenlik görevlilerine bildiren GPS destekli cihazlardır. Bazı şehirlerde otellerin, cinsel taciz politikası oluşturması, zorunlu eğitimler gerçekleştirmesi ve işçilere, cinsel taciz ve saldırıyı önleme odaklı yerel hizmetlerin bir listesini sunması zorunludur.²⁴



ABD (Kaliforniya): 2016 yılında, Kaliforniya SB-1299 sayılı İş yerinde Şiddetin Önlenmesine İlişkin Planlar: **Hastaneler** adlı kanunu kabul etmiştir. Bu Kanun, aşağıdakiler de dahil olmak üzere, herhangi bir şiddet önleme planının ilgili bileşenlerini tanımlar: Belgeleme ve raporlama, fiziksel tesis risk faktörleri, izleme ve alarm sistemleri, uygun personel alım örüntüleri, ve eğitim. Ayrıca Kanunda, hastalara doğrudan bakım hizmeti sunan tüm sağlık çalışanlarının, en azından yıllık eğitimler alması ve tüm şiddet vakalarının belgelenmesi, raporlanması, soruşturulması ve bildirilmesi gerektiği özellikle belirtilmektedir.

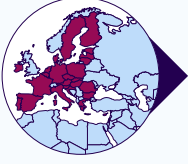


Vietnam: 2019 tarihli İş Kanunu, **ev işçisi** çalıştıran işverenlerin ev işçisine kötü muamele etmesini, cinsel tacizde bulunmasını, zorla çalıştırmayı veya şiddet uygulamasını açıkça yasaklamaktadır (Md. 165).

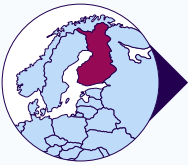
Sözleşme hükümlerinin "toplu sözleşmeler ve ulusal uygulamalarla uyumlu diğer önlemler" yoluyla uygulanabileceğini belirten 190 sayılı Sözleşme'nin 12. Maddesi ile uyumlu olarak, yakın zamanda işveren ve işçi örgütleri tarafından, belirli sektörlerde şiddet ve tacize karşı etkin ve ihtiyaca göre tasarlanmış koruma sağlanmasına yönelik çeşitli girişimler ve önlemler geliştirilmiştir (bkz. Tablo 17).

²⁴ Örneğin Illinois Eyaleti özelinde; Otel ve Kumarhane Çalışanlarının Güvenliğine İlişkin Kanun Madde 5'e göre tüm oteller ve kumarhaneler, misafir odalarında, tuvaletlerde veya kumarhane katında tek başına iş yapacak çalışanlar için, çalışanın o an suç işlendiğine veya cinsel taciz veya saldırı olayının meydana geldiğine veya başka acil durumlar olduğuna inanması için makul gerekçeleri olduğu hallerde kullanılmak üzere taşınabilir acil durum iletişim cihazı veya panik butonu bulundurmak zorundadır (Baratt, 2019). Bu şehirlerin arasında New York, Chicago, Seattle ve Santa Monica yer almaktadır (Campbell, 2019).

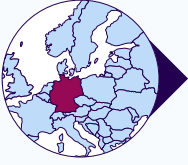
► Tablo17. Belirli sektörlerde sosyal taraflar ve şirketlerin öncülük ettiği girişimler



Avrupa: Aralık 2018’de, Sendikaların Ulusal ve Avrupa Delegasyonu ile Avrupa Kamu İdareleri İşverenleri tarafından, **üçüncü taraf şiddeti ve iş yerinde tacizle başa çıkmak için Çok Sektörlü Rehberler hazırlanmıştır.** Rehberler, tüm işyerlerinde üçüncü taraf şiddetini ele alan sonuç odaklı politikaların oluşturulmasının sağlanmasını amaçlamaktadır. Rehberde, bu olguların azaltılması, önlenmesi ve etkilerinin hafifletilmesi için işverenler, işçiler ve bunların temsilcileri/sendikaları tarafından alınacak uygulamalı önlemler belirlenmektedir (TUNED ve EUPAE, 2018).



Finlandiya: 2019 yılında, Adalet Bakanlığı, hükümet ve sivil toplum kuruluşları da dahil olmak üzere nefret içeren söylemlerle mücadele kampanyasının parçası olarak **Gazeteciler ve Nefret Söylemi** adlı bir rehber yayınlamıştır. 2019’dan beri, Finlandiya’daki medya kuruluşları güçlerini birleştirerek tacize karşı “gazetecileri destekleme fonu” oluşturmuştur. Buna ek olarak Finlandiya Gazeteciler Sendikası, aktif çalışan gazetecilere yönelik, nefret kampanyasının hedefi haline geldiklerinde ne yapmaları gerektiğine ilişkin tavsiyelerin yer aldığı bir rehber yayınlamıştır (Library of Congress, 2019).



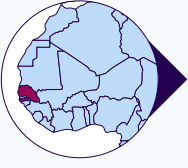
Almanya: Alman demiryolu şirketi Deutsche Bahn AG 2016 yılında, “eşit muamele ve (cinsel) taciz ve ayrımcılığa karşı korumaya yönelik”, yöneticiler ve işçiler için eğitimi ve mağdurlar için yardım hatlarını içeren bir şirket sözleşmesini kabul etmiş, ve müşteriler tarafından uygulanan fiziksel ve cinsel tacize karşı meşru müdafaa üzerine eğitim vermiştir (ETUC, 2017).



İtalya: 1 Ekim 2020’den bu yana yürürlükte olan **ev işçileri** için ulusal toplu sözleşme, ev içindeki iş yerinde şiddet ve tacizin istismar ve insan hakkı ihlali teşkil ettiğini kabul eden genel bir beyan içermektedir. Sözleşmeyi imzalayan sosyal taraflar aynı zamanda insan onuru ile bağdaşmayan davranışlarla mücadele etmeye yönelik girişimleri teşvik etmeyi taahhüt eder (Fidardo et al., 2020, Md. 28). Ayrıca 2015 yılında FENEAL-UIL, FILCA-CISL ve FILLEA-CGIL sendikaları tarafından, şu anda **ahşap endüstrisine** yönelik ulusal toplu sözleşmenin bir parçası olan “iş yerinde taciz ve şiddete karşı davranış kuralları” geliştirilmiş ve kabul edilmiştir (FederlegnoArredo et al., 2015).



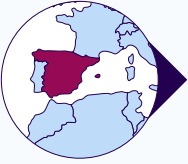
Ürdün: ILO ve Uluslararası Finans Kurumunun ortak girişimi Better Work Jordan aracılığıyla, 2019 yılında Ürdün’deki **hazır giyim sektöründeki işçi** ve işverenler arasında üç yıllık bir toplu sözleşme imzalanmıştır. Sözleşmede, iş yerinde ve işçiler arasında şiddet, taciz ve ayrımcılığın sonlandırılmasına ilişkin bir madde yer almıştır. Bu madde, Ürdün’deki toplu sözleşmelerde türünün ilk örneği olmuştur. Tüm çalışanlara yönelik kurum içi haksızlığı giderme mekanizmaları oluşturan sözleşme, aynı zamanda işe alım öncesi gebelik testlerini de yasaklamaktadır. 2019 yılında, özel eğitim sektöründeki işçilere ilişkin cinsel taciz ve ücret ayrımcılığı olmak üzere çalışma yaşamında iki biçimde şiddet ve tacizi ele alan ayrı bir toplu sözleşme de imzalanmıştır (General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing, 2019).



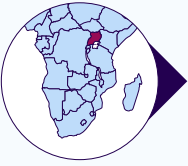
Senegal: Müzisyenler Derneği (AMS) ve Senegalli Hukukçular Derneği (AJS) arasında, AJS bünyesindeki hukukçulardan yararlanılarak Senegal'in farklı bölgelerindeki grupları destekleme amaçlı bir ortaklık kurulmuştur. Senegalli **müzisyenlere** cinsel taciz ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet sorunlarını ele almak üzere psikolojik destek ve hukuki yardım sunulmaktadır. Ayrıca bu işbirliği ile, derneğin bağlı ortaklıklarına yardım etme kapasitesini güçlendirmek amacıyla AMS üyeleri içinden "hukuk destek yardımcıları" eğitilmiştir (ILO, 2020f).



Güney Afrika: Güney Afrika Oyuncular Birliği ve Sinema ve TV Sektöründe Çalışan Kadınlar Dayanışması (Sisters Working in Film & TV) tarafından, **film ve televizyonculuk sektöründe** cinsel tacizin ortadan kaldırılmasına yönelik ilke ve politikaların belirlendiği uygulama esasları yayınlanmıştır (ILO, 2020i).



İspanya: İnternet üzerinden gazetecilere yönelik saldırıların artmasının ardından, İspanya'da bazı gazeteler gazetecilerin şikayetleri, gazetenin sosyal medya ekibi tarafından internet üzerinden taciz şikayetlerinin değerlendirilmesi, sosyal medya platformlarında yorumları kaldırma konusunun değerlendirilmesi ve hukuki işlem başlatma amacıyla avukatlara ve insan kaynaklarına yönlendirme konularına ilişkin prosedürler belirlemek amacıyla çeşitli protokoller geliştirilmiştir (Library of Congress, 2019).



Uganda: Uganda **Otel Sahipleri Derneği**, otelcilik sektörünün Uganda'da AIDS ve HIV ile mücadelesini güçlendirmeyi, ve otel yöneticileri ve müdürlerine yönelik şiddet, cinsel taciz ve iş sağlığı ve güvenliği konularını içeren eğitimler vermek suretiyle otel işçilerini cinsel tacize karşı korumayı amaçlayan bir programı desteklemektedir (Social Development Direct, 2020b).



5

Şiddet ve Tacizin Önlenmesi ve Şiddet ve Tacizden Korunmada İşverenlerin Rolü

► 5.1. İşverenlerin çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önleme yükümlülüğü

190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı, taraf ülkelere, işverenlerin “toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemek için kontrol dereceleri ile orantılı uygun adımlar atmasını” zorunlu kılan kanun ve düzenlemeleri kabul etme çağrısında bulunmaktadır (190 sayılı Sözleşme, Md. 9).

► Madde 9

Her üye, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemek için işverenlerin kontrol dereceleri ile orantılı olan uygun adımların atılmasını ve özellikle:

- Çalışanlara ve temsilcilerine de danışarak, şiddet ve tacizle ilgili bir iş yeri politikası benimsemeli ve uygulamalı;
- İş sağlığı ve güvenliği yönetiminde şiddet ve tacizi ve bunlarla ilişkili psikososyal riskleri dikkate almalı;
- Çalışanların ve temsilcilerinin katılımıyla tehlikeleri belirlemeli ve şiddet ve taciz risklerini değerlendirmeli ve bunları kontrol etmek ve engellemek için önlemler almalı ve
- Çalışanlara ve ilgili diğer kişilere, bu Maddenin (a) bendinde belirtilen politika ile ilgili olarak çalışanların ve ilgili diğer kişilerin hak ve sorumluluklarını içeren şiddet ve tacizin tanımlanmış tehlike ve riskleri ile ilgili önleme ve koruma tedbirleri hakkında uygun ve erişilebilir formatlarda bilgi sağlamak için ihtiyaç duyulan kanun ve yönetmelikleri kabul etmelidir.

Ülkelerin çoğunda, yasal düzenlemeler, işverenlerin çalışanlara ayrımcılık yapmamasını ve eşitlik haklarına saygı duymasını ve iş yerinde çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasını gerektirir. Buna ek olarak, çalışanlar genellikle kanun gereği sağlık ve güvenlik düzenlemelerine uymak zorundadır. Bu ülkelerin bazılarında, iş sağlığı ve güvenliği açıkça veya zımnen, şiddet ve tacize yol açabilecek riskleri ve tehlikeleri de içerir. Bazı ülkelerde ise toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz ve/veya ayrımcılığa dayalı diğer taciz biçimleri kendi kendilerine özel önleyici tedbirlerin konusu olmuştur. Çeşitli şiddet ve taciz biçimlerini önleme ve bunlara karşı koruma görevi, giderek artan bir şekilde bağımsız bir yükümlülük olarak tanınmaktadır.

5.1.1. İşverenlerin sorumluluğunun kapsamı

Madde 9 kapsamındaki yükümlülükler; Madde 1’de tanımlanan şiddet ve taciz kavramı ve Madde 2 uyarınca ele alınan korumanın kapsamı ve Madde 3’te belirtilen tüm durumlarla ilişkili bir biçimde yorumlanmalıdır. Bununla birlikte, işverenlerin sorumluluğu iki açıdan nitelendirilir: ilk olarak, öngörülen önlemler “uygun” olmalı ve işverenlerin “kontrol derecesi” ile örtüşmelidir; ikincisi ise “bir yere kadar makul ölçüde uygulanabilir” olarak değerlendirilmelidir.²⁵

²⁵ Bunun İSG mevzuatında yaygın bir kavram olduğu ve 155 sayılı Sözleşme’de de görüldüğü not edilmelidir. Sözleşme Madde 4(2)’ye göre; “Bu politikanın amacı [İş sağlığı, iş güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin], çalışma ortamındaki tehlikelerin nedenlerini makul olarak uygulanabilir olduğu ölçüde en aza indirerek, işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları önlemek olacaktır” (ILO, 1979).

Bu iki niteleyici, 190 sayılı Sözleşme’de veya 206 sayılı Tavsiye Kararı’nda tanımlanmamış olsa da işverenlerin sahip oldukları kontrolün dışındaki olaylar, durumlar veya kişilerden sorumlu olamayacağı açıktır. Bu konuda bir dereceye kadar esneklik öngörülmektedir. Başka bir deyişle, alınan önlemler, belirli bir bağlamda mevcut ve makul araçlar ile orantılı olmalıdır. Bu nedenle, 190 sayılı Sözleşme’ye taraf her ülke konuyla ilişkili olarak:

- i. İşverenlerin sahip olduğu “kontrol derecesini ” belirlemekte kullanılacak kriterleri belirlemeli ve
- ii. Şiddet ve tacizi önlemek için alınacak önlemleri ve bu önlemlerin nasıl uygulanacağını değerlendirmelidir.

► Tablo 18. Şiddet ve taciz ve işverenlerin sorumlulukları



Arnavutluk: İş Kanunu (136/2015 sayılı Kanun) Bölüm 32(1)’e göre işverenler, **çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli tüm önlemleri** alarak istihdam ilişkisini korumakla ve saygı göstermekle; **ilgili yaptırımlar yoluyla ahlaki ve cinsel tacizi önlemek ve durdurmakla ve çalışanın itibarını zedeleyecek her türlü davranışın önüne geçmekle** yükümlüdür.

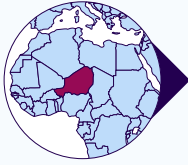


Çin: 2020 itibarıyla, değişen Medeni Kanun, cinsel taciz konusunda işverenleri de kapsayan yeni yükümlülükler getirmektedir. Madde 1010’a göre:

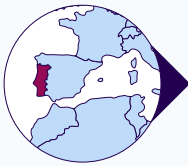
Söz, yazı, görüntü, fiziksel eylemler veya benzeri yollarla, başka bir kişi tarafından isteği dışında, cinsel tacize uğrayan kişi, kanuna göre failin hukuki sorumluluk üstlenmesini talep etme hakkına sahiptir. Devlet organları, teşebbüsler, okullar ve diğer kurumlar kişi tarafından, sahip olduğu pozisyonu veya yetkileri veya üst-ast ilişkisini kötüye kullanmak gibi yollarla uygulanan **cinsel tacizi önlemeye ve durdurmaya yönelik makul önlemler** alır, şikayetleri kabul eder ve dikkate alır, vakaları soruşturur ve yönetir ve buna yönelik **benzer önlemleri alır**.



Fransa: 1 Ocak 2019 itibarıyla, en az 250 çalışana sahip şirketler cinsel tacize ve cinsiyetçi davranışlara karşı mücadelede çalışanlara rehberlik, bilgi ve destek sağlamak üzere ("**taciz görevlisi**") olarak adlandırılan) bir kişiyi belirlemelidir. ²⁶

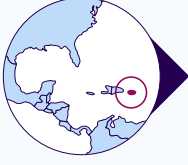


Nijer: İş Kanunu düzenlemesinde 2017-682/PRN/MET/PS sayılı Karar Madde 122’ye göre: “İşveren, **cinsel taciz içeren eylemleri önlemeye yönelik gerekli önlemleri** almalıdır.”



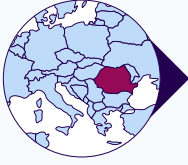
Portekiz: 16 Ağustos 2017 tarihli ve 73/2017 sayılı Yasa ile değişik İş Kanunu, diğerlerinin yanında, **yediden fazla çalışanı olan şirketlere iş yerinde taciz konusunda davranış kuralları benimsenmesi** (Madde 127(1)(k)) ve iş yerinde taciz iddiası ortaya çıktığında fail konumunda olan çalışana karşı disiplin soruşturması başlatılması yükümlülüğü getirerek (Madde 129(1)(l)) tacizin önlenmesine yönelik yasal çerçeveyi güçlendirmektedir. 2018 yılında *İş yerinde Tacizin Önlenmesi ve Tacizle Mücadeleye Yönelik İyi Davranış Kurallarının Hazırlanması Rehberi* yayınlanmıştır (Coelho et al., 2018).

²⁶ Uygulama kılavuzunda, Fransa Hükümeti tarafından taciz görevlisi için şu roller önerilmiştir: i) çalışanlar ve yöneticiler için bilinçlendirme ve eğitim önlemlerini almak; ii) çalışanları yetkili makamlara (iş müfettişi, iş yeri doktoru, resmi hak savunucusu) yönlendirmek; iii) cinsel taciz durumlarında veya cinsiyetçi tutumların bildirmesini ve raporlanmasını teşvik etmek amacıyla iç prosedürleri uygulamak; iv) cinsel taciz veya cinsiyetçi davranışların raporlanmasının ardından iç soruşturmalar yürütmek (France, 2019).



Porto Riko (ABD): 2020 tarihli ve 90 sayılı Kanun Madde 5'e göre:

İş yerinde tacizde bulunan, bunu teşvik eden veya buna izin veren işveren, tacizden zarar gören kişilere karşı hukuken sorumludur. **İş yerinde taciz vakalarının ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesine yönelik gerekli önlemlerin alınması** her işverenin sorumluluğundadır. Dolayısıyla, her işveren, iş yerlerinde iş yeri tacizini önlemek, caydırmak ve kaçınmak için hem gerekli iç politikaları kabul etmeli ve uygulamalı, hem de her türlü iddiayı araştırmalı ve uygun olduğu hallerde, ilgili yaptırımları uygulamalıdır.



Romanya: Kadınlara ve erkeklere yönelik eşit fırsatlar ve eşit muameleye ilişkin 2002 tarihli ve 202 sayılı Kanun (2015 ve 2018'te değişik) Madde 2'ye göre, 50'nin üzerinde çalışanı olan, sivil ve askeri, merkezi ve yerel kamu kurumları ve makamları, **iş yerinde tacizin önlenmesi ve bununla mücadele edilmesi de dahil olmak üzere kadın ve erkekler arasında eşit fırsatlar ve eşit muamele alanında görevlendirilmek üzere bir çalışan** belirlemelidir.



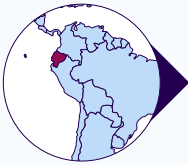
Suudi Arabistan: 2018 tarihli Tacizle Mücadele Kanunu Madde 5(1)'e göre:

Kamu sektöründe ve özel sektördeki yetkili makamlar, aşağıdakileri de içermek koşuluyla **kendi çalışma ortamlarında tacizi önlemeli ve bununla mücadele etmeye yönelik** gerekli önlemleri almalıdır:

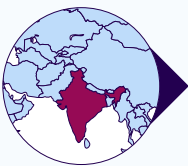
- Sektörde iç şikayet mekanizması;**
- Şikayetlerin gizliliğini koruyacak biçimde, **doğruluğunu ve ciddiyetini belirlemeye yönelik gerekli prosedürler;**
- İlgili önlemlerin, hedeflenen kişilere **yayılması ve iletilmesi.**

Aynı Madde şunu da belirtir: "Kamu sektörü ve özel sektördeki yetkili makamlar, bu önlemlerin hedef aldığı kişilerin bu Kanunda öngörülen hükümleri ihlal etmesi halinde, bu kişileri belirlenen prosedürler doğrultusunda – disiplin açısından – sorumlu tutacaktır".

Sosyal taraflar ve şirketlerin öncülük ettiği girişimler



Ekvator: Sanayi ve İmalat Odası (CIP), toplumsal cinsiyete dayalı şiddete karşı çeşitli eylemler geliştirmektedir. Özellikle, Ekim 2020'de, çalışma yaşamında, evde, okulda ve toplumda kadınlara yönelik şiddetin önlenmesi ve ortadan kaldırılması konusunda kapsamlı bir **kampanya** başlatılmıştır ("*Más unidas, más protegidas*"). Birçok CIP üyesi şirket, çalışma yaşamında kadınlara yönelik her türlü şiddet ve tacizi yasaklayan davranış kuralları/etik ilkeleri benimsemiştir (*Portal Diverso*, 2020).



Hindistan: Bengaluru Metropolitan Transport Corporation otobüs şirketi, üyeleri arasında günlük yolcu dernekleri, sivil toplum kuruluşları ve polisin de bulunduğu bir Kadın Güvenliği Komitesini kurmuştur. Otobüs kullananlar arasında yapılan bir **anketin** ardından, şirket, **otobüslere ve otobüs duraklarına kapalı devre televizyon kameraları** yerleştirmiştir. Şirket aynı zamanda, özellikle toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi ele almak amacıyla **erkek şoförler ve kondüktörlere yönelik toplumsal cinsiyete duyarlılaştırma eğitimleri düzenlemiş ve kadın şoförler ve kondüktörlerin işe alınması ve eğitilmesini hedeflemiştir** (Social Development Direct, 2020a).



Japonya:1950'lerin başında sendikalar ve tüketici kooperatifleri tarafından işçilerin finans sektöründen dışlandığı bir zamanda üyelerinin finansmana erişimini sağlamak için kurulan Rokin (İşgücü) Bankaları, tüm Japonya'da faaliyet gösteren **13 sendika liderliğindeki kooperatif finans kuruluşundan** oluşan bir ağıdır. Bunlar, çoğunlukla düşük gelirli çalışanlardan oluşan, 11 milyon insanı temsil eden 51.000'in üzerinde üye kuruluşa sahiptir (Kurimoto, Koseki and Breda, 2019). Rokin Banks, yakın zamanda "Rokin Tacizle Mücadele Rehber İlkeleri"ni geliştirmiş ve kabul etmiştir. Rehber İlkeler, üçüncü taraflar da dahil olmak üzere her türlü tacize karşı koruma sağlamaktadır. Rehber İlkeler'in kişisel ve maddi kapsamı, 190 sayılı Sözleşme'nin 2. ve 3. Maddelerini yansıtmaktadır. Her türlü taciz bildiriminin merkezi olarak alınması ve çalışanların bu hizmetlere ulaşımının kolaylaştırılması amacıyla, kurum içi raporlama ve şikayet mekanizmaları oluşturarak, misillemeye karşı etkin çözüm ve koruma sağlayarak, mağdurlara yönelik danışma hizmeti sağlayarak ve harici uzman kuruluşlar ve sendikalara sevk mekanizmaları oluşturarak geniş kapsamlı koruma sağlar (Rokin Banks, 2021).



Rusya Federasyonu: Ocak 2021'de, Rus **gıda dağıtım platformu** Yandex, politikalarına yeni koşullar ve durumlar eklemiştir. Yeni kurallara göre, Yandex platformu **kuryelere karşı saldırgan veya kaba tutumları nedeniyle kullanıcıların hizmet fonksiyonlarına erişimini engelleyebilir veya kısıtlayabilir**. Gelecekte şirket, bu tür davranışlara maruz kalan **kuryelere hukuki danışma sunmayı** planlamaktadır (Khachatryan, 2021).



Güney Afrika: Tarım şirketi Country Bird, çalışma esnasında ve sonrasında toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz risklerine karşı fiziksel güvenliği artırma ve bu vakaları azaltma amacıyla bir dizi önlem getirmiştir. Bir dizi olayın ardından, Country Bird, **gece vardiyaları sonrasında işçiler için minibüs hizmeti başlatmış ve işleme tesisinin çevresindeki kapalı devre televizyon kameralarının sayısını artırmıştır** (Social Development Direct, 2020c).

► 5.2. Şiddet ve tacize ilişkin bir iş yeri politikasının benimsenmesi ve uygulanması

Taraf ülkelerin işverenlerinin uygulamasını zorunlu kılan özel önlemler arasında "işçi ve temsilcilerine de danışarak, şiddet ve tacizle ilgili bir iş yeri politikası benimsemek ve uygulamak" yer almalıdır (Md. 9). Bu, **şiddet ve tacizden arınmış çalışma ortamı ve kültürünün** teşvik edilmesinde temel bir stratejiyi temsil etmektedir. Mevcut uygulamalara bağlı olarak – ve 206 sayılı Tavsiye Kararı Paragraf 7'de belirtilen unsurlar –, bu politikalar, örneğin işverenlerin güvenli bir ortam yaratmaya yönelik taahhüdü ve sorumluluğu (206 sayılı Tavsiye Kararı, Paragraf 7(a) ve (c)); şiddet ve taciz tanımları ve belirli duruma, sektöre ve mesleğe göre yasaklı davranışlar, tutumlar ve uygulamalara ilişkin örnekleri içermelidir.

Bu tür politikaların, uygun görüldüğü takdirde, ölçülebilir hedeflerle, **şiddet ve tacizi önlemeye yönelik programlar** oluşturması tavsiye edilmektedir (206 sayılı Tavsiye Kararı, Paragraf 7(b)). Çalışanların, bu tür yasakların ihlalinin kaynaklanabilecek **disiplin işlemlerini** de içeren hakları ve sorumlulukları hakkında bilgilendirilmesi de tavsiye edilmektedir (206 sayılı Tavsiye Kararı, Paragraf 7(c)).

Bu politikalar, işverenin **şikayet ve soruşturma prosedürleri** ve herhangi bir vakayla zamanında ve etkin bir biçimde ilgilenme taahhüdü **hakkında bilgi** vererek, çalışanları şiddet ve tacize yol açabilen davranış ve iletişimlerini ihbar etmeye teşvik etmelidir (206 sayılı Tavsiye Kararı, Paragraf 7(d)-(e)). Bu bakımdan, işverenlerin, **işçilerin tüm tehlikelerden haberdar edilme hakkının yanı sıra mağdur edilmeme ve misilleme yapmama hakkını da dengelerken, kişilerin mahremiyet ve gizlilik hakkını korumayı** taahhüt etmesi önemli olacaktır (206 sayılı Tavsiye Kararı, Paragraf 7(f)-(g)). Bu politikalar çalışanlara düzenli olarak (uygun görüldüğü şekilde, erişilebilir formatlarda) iletmeli ve istikrarlı biçimde uygulanmalıdır.

► Tablo 19. Şiddet ve tacizle ilgili iş yeri politikaları gerektiren yasal hükümler

Son yıllarda birçok ülke işverenlerin, ya özellikle şiddet ve taciz konusuna odaklanan bağımsız bir politika olarak ya da İSG düzenlemeleri çerçevesinde güvenli bir çalışma ortamı veya ayrımcılıktan uzak bir iş yeri sağlama görevlerinden kaynaklanan yükümlülüklerinin bir parçası olarak şiddet ve tacize ilişkin iş yeri politikaları benimsemesini gerektiren hükümler kabul etmiştir.

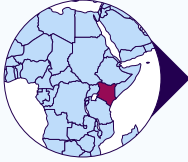
Kanada: 1 Ocak 2021 itibarıyla, federal olarak düzenlenmiş bir endüstride veya iş yerinde faaliyet gösteren işverenler, iş yerinin büyüklüğüne bağlı olarak, politika komitesi, iş yeri komitesi veya sağlık ve güvenlik temsilcisi ile bir **iş yerinde taciz ve şiddetin önlenmesine ilişkin politika** geliştirmelidir. Politikalar normalde şunları yapmalıdır:

- İşverenin, çalışanları şiddet ve tacize karşı koruma ve önlemeye ilişkin taahhüdünü içermelidir;
- İş yerinde şiddet ve tacize ilişkin iş yeri taraflarının rollerini tanımlamalıdır;
- İş yerinde şiddet ve tacize katkıda bulunan risk faktörlerini tanımlamalıdır;
- İşveren tarafından iş yerinde şiddet ve taciz konusunda verilecek eğitimleri listelemelidir;
- Çalışanların iş yerinde şiddet veya tacize tanık olmaları veya maruz kalmaları durumunda izlenecek çözüm süreçlerine yer vermelidir;
- İş yeri değerlendirmesinin gözden geçirilmesi ve güncellenmesinin neden yapılması gerektiğini içermelidir;
- Aşağıdaki durumlarda uygulanacak acil durum prosedürlerini içermelidir:
 - Bir olay, çalışanın sağlığı ve güvenliği için ani bir tehlike oluşturduğunda;
 - Böyle bir olayın gerçekleşme tehdidi olduğunda;
- İşveren, aşağıdaki durumlara karışan kişilerin mahremiyetini nasıl koruyacağını açıklamalıdır:
 - Bir olay sırasında;
 - Olaya ilişkin çözüm sürecinde;
- Bir olaya karışan kişiler için geçerli olabilecek her başvuru tanımlanmalıdır;
- Çalışanlar için mevcut destek önlemleri tanımlanmalıdır;
- İşverenin Kanuna veya Yönetmeliklere uymamasına ilişkin şikayetleri almak üzere görevlendirilen kişinin adı belirtilmelidir (Canada, n.d.).





Fransa: 2016'da değişik İş Kanunu Madde L1321-2, işverenlerin, diğerlerinin yanı sıra "bu kanunda belirtilen ahlaki ve cinsel tacizle ve cinsiyetçi davranışlarla ilgili hükümlerin" belirtildiği **iç yönetmeliklere** sahip olmaları yükümlülüğünü öngörür.



Kenya: İstihdam Kanunu gereğince, 20 veya daha fazla çalışanı olan işverenin, işçilere veya varsa temsilcilerine danışarak, **cinsel taciz konusunda politika bildirimi** yayınlaması gerekir.

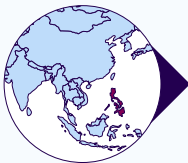


Panama: 2018 tarihli Ayrımcılıkla Mücadele Kanununa göre her işveren, kamu ve özel kurum ve eğitim kuruluşları **cinsel veya diğer taciz, iş yerinde zorbalık, ırkçılık ve cinsiyetçilik gibi ayrımcı eylemleri önlemeye, bunlardan kaçınmaya ve caydırmaya yönelik iç politikalar** geliştirilmesinden sorumludur.



Peru: Temmuz 2019'da, Peru işverenlerin **taciz karşıtı politikalar ve soruşturma prosedürleri** benimsemelerini, tacizle mücadele eğitimi vermelerini, yıllık cinsel taciz risk değerlendirmesi yapmalarını ve iş yerinin büyüklüğüne bağlı olarak Cinsel Taciz Komitesi veya Delegasyonu kurmalarını gerektiren yeni bir kanun çıkarmıştır (Yüksek Kararname N°. 014-2019-MIMP).

Filipinler: 2018 tarihli Güvenli Alanlar Kanunu Bölüm 17 kapsamında, **bir iş yerinde işverenler veya diğer yetkili, nüfuz sahibi ve ahlaki üstünlüğü olan kişiler iş yerinde toplumsal cinsiyete dayalı cinsel taciz eylemlerini önleme, caydırma veya cezalandırma görevine sahiptirler.** Bu amaçla, işveren veya yetkili, nüfuz veya ahlaki üstünlüğe sahip kişi:



- ▶ Kanunun bir nüshasını iş yerindeki tüm kişilere yayar veya kolayca görünen bir yerde ilan eder;
- ▶ İş yerinde toplumsal cinsiyete dayalı cinsel tacizi önlemeye yönelik, cinsel tacizle mücadele seminerleri yapmak gibi çeşitli önlemler alır;
- ▶ Toplumsal cinsiyete dayalı cinsel taciz şikayetlerinin soruşturulması ve ele alınmasına ilişkin süreç adabı ve soruşturmaya yönelik bağımsız bir iç mekanizma veya bir komite oluşturmalıdır (diğer şeylerin yanı sıra):
 - Başkanı olarak bir kadını atamalı ve üyelerinin en az yarısı kadınlardan oluşmalıdır;
 - Şikayetçiyi misillemeye karşı korumalıdır; ve
 - Gizliliği mümkün olduğu en geniş ölçüde garanti etmelidir;
- ▶ İş yerindeki tüm kişilere danışarak, davranış kuralları veya iş yeri politikası oluşturmalı ve yaymalıdır.

Güney Sudan: 2017 tarihli İş Kanunu Madde 7(3)-(4)'e göre:

3. Yirmi veya daha fazla çalışanı olan işverenler, çalışan temsilcilerine danıştıktan sonra, **cinsel tacize ilişkin bir politika bildirimi** yayınlamalıdır.
4. Politika bildirimi asgari olarak şunları içerir:
 - a. cinsel taciz tanımı... ve
 - b. aşağıdakilere ilişkin açıklamalar:
 - i. her çalışanın, cinsel tacizden arınmış çalışma hakkı olduğu;
 - ii. işverenin, hiçbir çalışanın cinsel tacize maruz kalmamasını sağlamaya yönelik adımlar atmasını;
 - iii. işveren, herhangi bir çalışana cinsel tacize maruz bırakan ve işverenin yönetimindeki her kişiye karşı, uygun göreceği disiplin önlemlerini alacaktır.



Bunlara ek olarak, politika bildirimi kişisel gizliliğe ve misilleme yasağına ilişkin hükümleri içermelidir. ²⁷



Ukrayna: Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından çıkarılan 2020 tarihli ve 56 sayılı Karar ile, istihdamdaki kadınlar ve erkeklere eşit hak ve fırsatların sağlanmasını hedefleyen hükümlerin toplu sözleşmelere dahil edilmesine yönelik Rehber İlkeler onaylanmıştır. Rehber İlkeler, **toplu sözleşmelerin iş yerinde cinsiyetçilikle, cinsel taciz dahil çeşitli taciz biçimleriyle, zorbalıkla ve diğer saldırgan davranış türleriyle mücadeleyle yönelik hükümler içermesini** tavsiye etmektedir. ²⁸

5.2.1 İşçilerin ve temsilcilerinin işbirliği yapma yükümlülüğü

190 sayılı Sözleşme, şiddet ve tacizle ilgili iş yeri politikalarına ilişkin "sorumluluklarına" atıfta bulunarak çalışanların ve ilgili diğer kişilerin üstlenmesi gereken rolleri hatırlatmaktadır (Md. 9(a)-(d)). 206 sayılı Tavsiye Kararı Paragraf 7, taraf ülkelerin "çalışanların ve temsilcilerinin Sözleşme'nin 9(a) Maddesinde belirtilen iş yeri politikasının tasarımı, uygulanması ve izlenmesinde yer almaları gerektiğini makul ölçüde kanun ve düzenlemelerde belirtmelerini" önermektedir. Tavsiye Kararı ayrıca, bu tür bir politikanın "işçilerin ve işverenin hak ve sorumluluklarını belirlemesini" de tavsiye etmektedir (Paragraf 7(c)). Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve bunlardan kaçınılmasında hem işverenler hem de çalışanlar sorumluluk sahibidir. Çalışanlar ve ilgili diğer kişiler, iş yerinde kendilerinin ve onların eylemlerinden etkilenecek kişilerin güvenlik ve sağlığına dikkat etmek için genel bir sorumluluğa sahiptirler. Ayrıca tesis operasyonları, süreç faaliyetleri ve olası tehditler konusundaki bilgi ve aşinalıkları göz önüne alındığında, şiddet ve taciz konusunda bir iş yeri politikası geliştirilmesinde çalışanlar ve temsilcileri, işverenler ile işbirliği yapılmasında kritik bir role sahiptirler ve aynı zamanda politika hükümlerinin uygulanması ve etkin bağlılığında kritik bir rol oynamaktadırlar (ILO, 2020d).

²⁷ 2017 tarihli İş Kanunu Madde 5 aşağıdaki eylemleri içeren "cinsel taciz" tanımını sağlamaktadır:

a) Cinsel veya duyarsız şakalar, ahlaksız teklifler, ıslık çalma, küfürlü konuşma, hakaret, imalar, kötü niyetle bakma ve müstehcen hareketler; b) Kişinin anatomik yapısına ilişkin küçümseyici yorumlar veya kişiye ısrarla randevu talebinde bulunmak; c) Cinsel yakınlaşma talep etme, kişisel/cinsel yaşamı hakkında sorular sorma, "ödül" karşılığında cinsel içerikli tekliflerde bulunma; d) Dokunma, okşama ve öpme de dahil her türlü istenmeyen fiziksel temas; e) Pornografik ve cinsel imalar içeren resimler ve/veya cinsel içerikli nesnelerin sergilenmesi; f) Hakaret içeren yazılı, telefon yoluyla veya elektronik iletişim; g) Kişinin mahrem yerlerinin teşhiri veya uygunsuz giysiler giyme; h) Cinsel saldırı ve tecavüz; i) İstenmeyen cinsel amaçlı yakınlaşmalar, cinsel yakınlaşma talepleri, cinsel içerikli diğer sözlü ve fiziksel davranışlar da cinsel taciz teşkil eder.

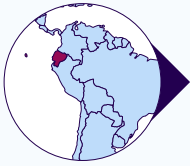
²⁸ Hükümler, şikayet prosedürü, gizlilik ilkesine saygı ve misillemeye karşı koruma, disiplin kuralları, eğitim stratejisi ve bu konularda çalışan farkındalığının artırılmasını içerebilir.

► Tablo 20. İşçilerin sorumluluklarına ilişkin hükümler

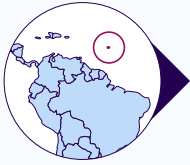
Bazı ülkeler, çalışanların iş yerinde şiddet ve tacizden uzak durmasını gerektiren özel hükümler sunmaktadır.



Cibuti: 2018'de yapılan değişikliklerden sonra, İş Kanunu mükerrer ve ikinci mükerrer Madde 4, **mobbing veya cinsel tacizde bulunan her çalışanın disiplin işlemlerine tabi tutulmasını** gerektirir.



Ekvator: İş Kanunu 2017'de değişik Madde 46(j) gereğince çalışanların, çalışma arkadaşına, işverenine, şirketteki hiyerarşik üstlerine veya astlarına karşı **iş yerinde taciz içeren eylemlerde bulunmasının yasak olduğu belirtilmektedir.**



Grenada: 2019 tarihli Ulusal İSG Politikasında, diğerlerinin yanı sıra, çalışanlara yönelik şu sorumluluklar belirlenmiştir: "İSG Kanununa, yönetmeliklere veya politikalara uygunlukları konusunda işverenle **işbirliği yapar**. Kendinin veya başkalarının sağlığına ve güvenliğine **gereken özeni gösterir ve** düşüncesizce tehlikeye atmaz. ... Psikososyal faktörler ve işle ilgili stres, kazalar, olaylar veya ramak kala olaylar da dahil olmak üzere **sağlık ve güvenlikle ilgili sorunları** seçilen SGT'ye [Sağlık ve Güvenlik Temsilcisi] **bildirir**" (Grenada 2019, 14).

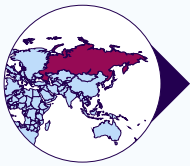
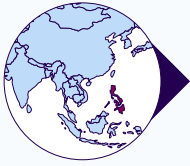


Meksika: Federal İş Kanunu Bölüm 47'ye göre, **çalışanların**, çalışma arkadaşlarına, işverenine veya ailesine, yönetim personeline, müşterilere veya tedarikçilere karşı **şiddet eyleminde bulunması**, hakaret veya kötü muamele etmesi durumunda **işveren, istihdam ilişkisini sonlandırabilmektedir.**

Filipinler: Güvenli Alanlar Kanunu Bölüm 18'e göre:

Çalışanlar ve çalışma arkadaşları şu sorumluluklara sahiptir:

- Toplumsal cinsiyete dayalı cinsel taciz içeren eylemlerden kaçınmak;
- İş yerinde toplumsal cinsiyete dayalı cinsel taciz içeren davranışlardan caydırmak;
- Toplumsal cinsiyete dayalı cinsel taciz mağduru diğer çalışanlara, çalışma arkadaşlarına veya kendisiyle benzer statüde olanlara duygusal veya sosyal destek sağlamak ve
- İş yerinde şahit olunan toplumsal cinsiyete dayalı cinsel taciz vakalarını bildirmek.



Rusya Federasyonu: 2019-2022 yılları için RUDN Üniversitesi Toplu İş Sözleşmesi Ek Bölüm 6, iç çalışma yönetmeliğinin 7.2. Maddesinin 6. Paragrafında, "iş kapsamındaki görevlerin ağır ihlali" terimi, bir öğrenciye veya çalışma arkadaşına yönelik cinsel tacizde bulunma ve bu kişilere yönelik ciddi tehditlerde bulunma; öğrencinin fiziksel veya psikolojik olarak istismar edildiği yöntemler kullanılarak da dahil öğrencilere hakaret etme veya onurunu zedeleme olarak tanımlanmıştır. Bu hüküm, işverenin, **"pedagojik işçi"** olarak çalışan istismarcıları tekrar eden ağır ihlal nedeniyle cezai bakımdan sorumlu tutmasını ve hatta işten çıkarmasını öngörmektedir (RUDN University, 2019).

► 5.3. Şiddet ve tacizle mücadele amacıyla iş sağlığı ve güvenliğinin canlandırılması

190 sayılı Sözleşme Madde 9(b)-(c), toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere, **şiddet ve tacizin** ve bununla bağlantılı psikososyal risklerin yalnızca bir ayrımcılık ve eşitsizlik sorunu olmadığını, aynı zamanda **sağlığın bozulması riski** de oluşturduğunu kabul etmektedir.

► Madde 9

Her üye, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemek için işverenlerin kontrol dereceleri ile orantılı uygun adımları atacak ve özellikle: ...

- b. İş sağlığı ve güvenliği yönetiminde şiddet ve tacizi ve bunlarla ilişkili psikososyal riskleri dikkate almak;
- c. Çalışanların ve temsilcilerinin katılımıyla tehlikeleri belirlemek ve şiddet ve taciz risklerini değerlendirmek ve bunları önlemek ve kontrol etmek için önlemler almak

için makul olarak uygulanabilir ölçüde yasa ve yönetmelikleri kabul edecektir.

Geçtiğimiz on yıllarda, çalışanların sağlığı ve güvenliğini korumaya yönelik çeşitli **ILO İSG belgeleri** düzenlenmiştir. Bu standartlar şunlardır:

- 1981 tarihli ve 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme ve 164 sayılı Tavsiye Kararı;
- 1981 tarihli ve 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesine Ek 2002 tarihli Protokolü;
- 1985 tarihli ve 161 sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme;
- 2002 tarihli ve 194 sayılı Meslek Hastalıkları Listesi hakkında ILO Tavsiye Kararı ve
- 2006 tarihli ve 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi ve 197 sayılı Tavsiye Kararı.

Bu belgelerde şiddet ve taciz özel olarak ele alınmasa da bu davranışlar daima açık bir sağlık riski olarak değerlendirilmiştir (ILO, 2020d). 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı, artık toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere şiddet ve tacizin İSG yönetimi aracılığıyla ele alınması gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır. 190 sayılı Sözleşme Madde 12'de, "mevcut iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin şiddet ve tacizi kapsayacak biçimde genişletilmesi veya uyarlanması ve gerektiğinde özel önlemler geliştirilmesi" Sözleşme hükümlerini uygulama yöntemlerinden biridir.²⁹ Çeşitli ülkelerde, İSG mevzuatı, halihazırda bu riskleri tanımlamak, azaltmak ve mümkün olduğunda önlemek amacıyla **işverenlerin** iş yerleriyle bağlantılı **çeşitli güvenlik ve sağlık risklerini değerlendirme yükümlülüğünü** ele almaktadır. Her ne kadar risklerin kontrol edilmesi yönetimin sorumluluğunda olsa da iş yeri tehlikelerinin tespit edilmesi ve değerlendirilmesine yardımcı olma konusunda çalışanlar da kritik bir role sahiptir.

²⁹ Bu, kayıt dışı ekonomideki çalışanlar için özel önem taşımaktadır. İSG düzenlemeleri kayıtlı ekonomideki işçilerin İSG risklerinden korunmasına katkıda bulunurken; kayıt dışı ekonomide yer alanlar – ki bazı ülkelerde bu kişiler çalışanların büyük bölümünü temsil etmektedir – çalıştıkları işletmelerin düzenlemeye tabi olmaması veya kayıt dışı olması ve iş teftiş sistemlerinin erişimi dışında kalması nedeniyle, genellikle çalışma koşulları veya İSG düzenlemelerinin kapsamı dışında kalmaktadırlar. Dolayısıyla kayıt dışı ekonomide çalışan milyonlarca çalışan, şiddet ve tacize karşı daha kırılgan hale gelmekte; özellikle sosyal korumanın olmadığı durumlarda, bir olayın ardından yardım veya tedaviye ulaşmakta daha fazla zorluk çekmektedir. Bu nedenle eğitim, farkındalık yaratma ve belirli hedefe yönelik programlar aracılığıyla kayıt dışı işyerlerinde İSG'nin teşvik edilmesi ve güçlendirilmesine yönelik ihtiyaç devam etmektedir. Bkz. ILO 2018e.

Psikososyal tehlikeler ve mesleki stres dahil **birçok faktör, çalışma yaşamında şiddet ve tacize katkıda bulunmaktadır** (ILO, 2020h). Bu durumda, 206 sayılı Tavsiye Kararı Paragraf 8 şunu önermektedir:

İş yeri risk değerlendirmesi.... psikososyal tehlike ve riskler dahil, şiddet ve taciz olasılığını artıran etmenleri dikkate almalıdır. Aşağıdaki tehlike ve risklere özellikle dikkat edilmelidir:

- Duruma göre çalışma koşulları ve düzenlemeleri, iş organizasyonu ve insan kaynakları yönetiminden kaynaklanan;
- Müvekkiller, müşteriler, hizmet sağlayıcılar, kullanıcılar, hastalar ve toplum üyeleri gibi üçüncü tarafları içeren; ve
- Ayrımcılık, güç ilişkilerinin kötüye kullanılması ile şiddet ve tacizi destekleyen toplumsal cinsiyet, kültürel ve sosyal normlardan kaynaklanan.³⁰

Psikososyal riskler, sosyal ve çevresel bağlamları ile birlikte iş tasarımı, düzeni ve yönetiminin zarar verme potansiyeli bulunan yönleri olarak tanımlanabilir. Mesleki strese yol açan psikososyal riskler aynı zamanda iş yerinde şiddet ve taciz riskini de artırabilmektedir. Şiddet ve taciz birden fazla kişi, toplumsal ve örgütsel etmen tarafından tetiklenebilmesine rağmen, araştırmalara göre, örneğin çalışanların yüksek düzeyde kişilerarası çatışmaya ve zararlı liderlik tarzlarına maruz kaldığı stresli çalışma ortamlarında zorbalık büyük olasılıkla daha yaygındır (Johan Hauge, Skogstad ve Einarsen, 2007). Diğer çalışmalar da tacize yol açan ve daha sonra yeniden psikososyal riskler doğuran, kısır döngü halindeki psikososyal riskleri ortaya koymaktadır (ILO, 2020d). Psikososyal riskler sektörler, işyerleri, işçi grupları ve meslekler arasında farklılık göstermektedir. Uygun olduğunda **üçüncü taraf şiddeti** ve tacizin yanı sıra **aile içi şiddeti** de içerebilir. Şiddet ve tacize yol açabilen veya kendi içinde tacizi ifade eden önemli ve birbiriyile ilişkili psikososyal risklerden bazıları şunlardır:

- ▶ İş içeriği ve kontrolü;
- ▶ İş yükü ve çalışma hızı;
- ▶ Çalışma süresi;
- ▶ Fiziksel çalışma ortamı;
- ▶ Örgüt kültürü ve işlevi;
- ▶ Liderlik tarzı;
- ▶ İş yerinde kişilerarası ilişkiler ve
- ▶ Şiddet ve tacizin “normalleştirilmesi” (ILO, 2020d).

Bunun yanında, **ayrımcılık, kültürel ve dil farklılıkları ve diğer kırılganlıklar** genellikle psikososyal risklerle birbirini etkilemekte ve kesişmekte, böylece çalışma yaşamında şiddet ve taciz üzerinde de bir etki yaratmaktadır. Bu nedenlerle, 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı iş yeri risk değerlendirmesinin ve yönetiminin şiddet ve taciz olasılığını yükselten tüm etmenleri dikkate alması gerektiğini belirtmektedir.

Tüm tehlikeler belirlendikten ve bağlantılı riskler değerlendirildikten sonraki adım, **etkilerini en aza indirmek ve gelecekte benzer olayların önüne geçmek amacıyla bu risklerin önlenmesi veya kontrol altına alınmasına yönelik uygun önlemlerin benimsenmesidir**.

³⁰ 2016'da, Çalışma Yaşamında Kadın ve Erkeklerle Yönelik Şiddet Hakkında Uzmanlar Toplantısında şiddet ve taciz riskini artıran çeşitli etkenler tespit edilmiştir, örneğin: a) insanlarla temas halinde çalışmak; b) zor durumdaki insanlarla çalışmak; c) değerli nesnelerle çalışmak; d) iş hukuku ve sosyal koruma kapsamına girmeyen veya bunlar tarafından yeterli düzeyde koruma sağlanmayan durumlarda çalışmak; e) kaynakların kısıtlı olduğu ortamlarda çalışmak (yetersiz donatılmış tesisler veya yetersiz personel, uzun süreler beklemeye ve hoşnutsuzluğa yol açabilmektedir); f) normal sosyal yaşam dışındaki saatlerde çalışmak (örneğin akşam ve gece çalışması); g) tek başına veya nispeten izole biçimde veya uzak yerlerde çalışmak; h) mahrem alanlarda ve başkasına ait evde çalışmak; i) hizmet vermeyi reddetme yetkisine sahip olmak- ki bu, söz konusu hizmetleri alacak üçüncü taraflarca şiddet ve taciz riskini artırmaktadır; j) özellikle kamu hizmetleri ve acil hizmetler sunmak üzere, çatışma bölgelerinde çalışmak ve k) yüksek işsizlik oranları (ILO 2016b, para. 9).

Tehlikelerin tespit edilmesi ve şiddet ve taciz risklerinin değerlendirilmesi aynı zamanda engellilere ve kırılgan durumlardaki diğer kişi veya gruplara özel sorunların ele alınabileceği bir yoldur. Riskleri önlemeye ve kontrol etmeye yönelik örnek önlemler değişebilir ve işverenin faaliyet gösterdiği sektörün yanında iş yerinin ve işgücünün doğasına bağlıdır. Bu önlemlerin arasında şunlar yer alır:

- Tesise erişimle ilgili kontrollerin hayata geçirilmesi veya güncellenmesi;
- Güvenlik kameralarının kurulması;
- İş yeri emniyetine ve güvenliğine ilişkin görev ve sorumlulukların açık biçimde tanımlanmasını sağlamak için iş tanımlarının gözden geçirilmesi ve
- İş yerinde şiddet ve tacizin meydana gelmesi halinde uygulanacak müdahale protokollerinin oluşturulması.

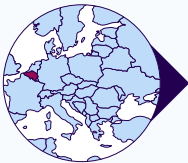
► Tablo 21. İSG düzenlemelerine eklenecek bir sağlık ve güvenlik sorunu olarak şiddet ve taciz

Son yıllarda artan sayıda ülke, işçi tazminatı mevzuatı kapsamı da dahil olmak üzere, İSG yönetiminde şiddet ve tacize ve bunlarla bağlantılı psikososyal risklere özellikle atıfta bulunmaktadır.

Avustralya: Safe Work Australia tarafından 2021 tarihinde yayınlanan Rehberde, cinsel taciz, sağlık ve güvenliğe yönelik psikolojik ve fiziksel riskler oluşturduğu bilinen **iş yeri tehlikesi olarak** nitelenmiştir (Australia, 2021a). Bu kapsamda işverenler;



- İş yerinde cinsel taciz risklerinin tespit edilmesini ve uygun biçimde ele alınmasını ve ilgili özenli inceleme/görevli yükümlülüklerinin iş yerindeki tacizi de kapsamasını sağlamak amacıyla iş yerindeki davranışları ve iş yeri sağlık ve güvenlik politikalarını gözden geçirmekle;
- Tüm çalışanların bu politikalardan ve cinsel tacizle ilgili hak ve yükümlülüklerden haberdar olmasını ve bunları anlamasını sağlamakla;
- Uzaktan çalışma düzenlemelerinin yaygınlığı göz önüne alındığında, bu incelemelere tüm "işyerlerinin" dahil edilmesini sağlamakla ve
- İş raporlama mekanizmalarının, olaylar hakkında doğru ve yerinde bilgileri yansıtmalarını sağlamakla yükümlüdür.



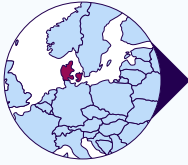
Belçika: 2014'te, İSG düzenlemelerinde belirtilen **iş yerinde şiddet ve taciz** tanımı; stres, tükenmişlik ve kişilerarası çatışmalar da dahil olmak üzere **psikososyal riskleri de içerecek** biçimde değiştirilmiştir (İş yerinde psikososyal risklerin önlenmesine ilişkin Kraliyet Kararnamesi, 2014).



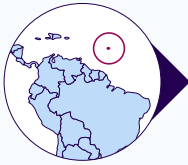
Kanada: 2020 tarihli İş yerinde Taciz ve Şiddetin Önlenmesine İlişkin Yönetmelik Bölüm 8’de (Risk faktörlerinin tanımlanması) şunlar belirtilmektedir:

İş yerinde şiddet ve tacize katkıda bulunan, iş yerinin içinde ve dışındaki risk faktörleri, işverenler ve ilgili ortakları tarafından, aşağıdakiler dikkate alınarak birlikte tanımlanır:

- İş yeri kültürü, koşulları, faaliyetleri ve örgütsel yapısı;
- Aile içi şiddet gibi, iş yerinin dışında meydana gelen ancak iş yerinde şiddet ve tacize yol açabilecek durumlar;
- İş yerinde şiddet ve tacize ilgili raporlar, kayıtlar ve veriler;
- İş yerinin fiziksel tasarımı ve
- İş yerinde psikolojik sağlık ve güvenliği korumaya yönelik uygulanan önlemler.



Danimarka: Psikososyal çalışma ortamına ilişkin 2020 tarihli Kararname, **“zorbalık ve cinsel taciz dahil rahatsız edici davranışlar”**ı özellikle içerir (Bölüm 22-24). Bu davranışlar şöyle tanımlanmıştır: “Bir veya daha fazla kişinin, şirketteki bir veya birden fazla kişiyi ağır biçimde veya birkaç kez iş yerinde zorbalığa, cinsel tacize veya başka küçültücü davranışlara maruz bıraktığı durumlardır. Davranışın, yöneltildiği kişi tarafından aşağılayıcı olarak algılanması gerekir”. Kararname aynı zamanda, “vatandaşlar ve müşteriler dahil şirket çalışanı veya işvereni olmayan kişiler tarafından, çalışanlara veya işverenlere şiddet uygulandığı durumlar” olarak tanımlanan işle ilişkili şiddeti de içermektedir (Bölüm 25). Her iki durumda da, düzenlemeler şunu öngörür; “tüm aşamalarda işler, kısa ve uzun vadede sağlık ve güvenliğe gerekli özen gösterilerek hassas biçimde planlanır, düzenlenir ve yürütülür” (Bölüm 22, 26 ve 31). Aynı zamanda, çalışma saatleri dışında işle ilişkili şiddetin meydana geldiği durumlarda, “işveren, çalışanlara çalışma saatleri dışında ve hemen öncesinde meydana gelen işle ilişkili şiddet vakalarıyla baş etme konusunda uygun rehberliğin verilmesini sağlamalıdır” (Bölüm 32(1)). Bunun yanı sıra, “İşveren, rehberlik esnasında kullanılmak üzere, çalışma saatleri dışında ve hemen öncesinde meydana gelen işle ilgili şiddet vakalarının uygun biçimde yönetilmesi için kılavuz ilkeler oluşturulmasını sağlamalıdır” (Bölüm 32(2)). Son olarak, Bölüm 34 şunu öngörmektedir: “İşveren, çalışma saatleri dışında işle ilişkili şiddete maruz kalan çalışanlara, olayın polise ihbar edilmesi sırasında da yardım sağlamalıdır”.



Grenada: 2019 tarihli Ulusal İSG Politikası şunu öngörmektedir: “İster tam süreli veya kısmi süreli isterse başka biçimde istihdam edilmiş olsun, stajyerler, engelliler, mahkumlar ve alt yükleniciler (taşeronlar) dahil tüm işçiler bu politika kapsamındadır. **Bu politikadan kaynaklanan işlemler**, eşitlikçi, kapsayıcı biçimde ve ayrımcılık yapmadan **kamu, özel veya kayıt dışı sektörlerdeki tüm işyerlerinde uygulanır. Gerekçeli olarak iş yerinde bulunan diğer kişiler de bu politika kapsamında koruma altındadır”** (Grenada, 2019, 10).



Meksika: NOM-035-STPS-2018 (NOM-035) kodlu Resmi Meksika Standardı, diğer konuların yanı sıra çalışanların yaptığı işin niteliğinden kaynaklanan **kaygı bozuklukları**, ağır stres bozuklukları veya uyum bozukluklarına **neden olabilecek, iş yerindeki psikososyal risk faktörlerini tanımlamayı, analiz etmeyi ve önlemeyi** hedeflemektedir. Risk faktörleri arasında, diğerlerinin yanında, “aile ilişkileri, olumsuz liderlik ve ilişkiler ve iş yerinde şiddet” vardır. 16 ve daha fazla çalışana sahip şirketler ayrıca:

- Risk faktörlerini tespit ve analiz etmeli;
- Sağlık durumunda herhangi bir değişiklik belirtileri gösteren çalışana yönelik psikolojik değerlendirme ve tıbbi muayene gerçekleştirmeli ve
- Farkındalığı ve sosyal desteği teşvik eden yazılı bir önleyici politika ve çalışanların şikayette bulunması için bir araç içerecek şekilde risk faktörlerini önlemeye ve kontrol altına almaya yönelik bir program oluşturulmalıdır.



Peru, Temmuz 2019’da, işverenlerin tacizle mücadele politikaları ve soruşturma prosedürleri benimsemesini, tacizle mücadele konulu eğitim vermesini ve **cinsel taciz konusunda yıllık risk değerlendirmeleri** yapmalarını gerektiren bir kanun çıkarılmıştır.³¹



Büyük Britanya ve Kuzey İrlanda Birleşik Krallığı: 2020’de, Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu iş yerinde cinsel taciz ve tacizle ilgili teknik bir rehber yayınlamıştır. Rehber, işverenleri örgüt içinde **güç dengesizliklerinin** yer aldığı bağlamları ve bunları ele almak için neler yapabileceklerini değerlendirmeye davet etmektedir. Buna ek olarak, iş yerinde sağlık ve güvenlik bağlamında geleneksel olarak kullanılan mevcut risk yönetim çerçeveleri kullanılarak **cinsel tacize ilişkin risk değerlendirmesi** yapılmasını da önermektedir. Bu değerlendirmelerde güç dengesizlikleri, iş güvencesizliği, yalnız çalışma, alkol, müşteri ile birebir iletişim görevleri, yerel veya ulusal düzeyde gerilim yaratan belirli olaylar, işgücünde çeşitlilik olmaması, işçilerin geçici olarak görevlendirilmesi gibi riskler ve bu risklerin en aza indirilmesine yönelik kontrol önlemleri belirlenmelidir (United Kingdom, 2020).

► 5.4. Erişilebilir bilgi ve eğitimin sağlanması

Taraf ülkelerin işverenlerden almasını bekledikleri başka bir önlem ise, tespit edilen şiddet tehlikeleri ve riskleri ve ilgili haklar ve sorumluluklar da dahil olmak üzere bunlarla bağlantılı önleyici ve koruyucu önlemler hakkında işçilere ve ilgili diğer kişilere, uygun görülen erişilebilir formatlarda, bilgi ve eğitim verilmesidir (190 sayılı Sözleşme, Md. 9(d)). Bilgi ve eğitim sağlanması şiddet ve taciz riskinin azaltılmasına elverişli bir iş yeri kültürüne katkıda bulunur. Aynı zamanda şiddet veya taciz vakaları meydana geldiğinde, işçilerin bunu nasıl ihbar edeceğini ve hangi kaynaklara erişeceğini bilmesini sağlamaya yardımcı olur.

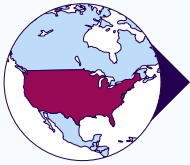
³¹ 014-2019-MIMP sayılı Yüksek Kararname: Yeni düzenlemeler gereğince, işverenler tacizi önlemeye yönelik politika ve soruşturma prosedürlerini kabul eder, tacizi önleme eğitimi sağlar ve cinsel tacize ilişkin risk değerlendirmesi yapar.

Şiddet ve tacizin önlenmesinin bir yolu olarak eğitime yönelik etkin yaklaşımlar ve metodolojiler geliştirilmesi son derece önemlidir. Yeni uygulamalar, farkındalık becerileri ve çatışma yönetiminde kabiliyeti artırmaya veya çalışma yaşamını etkileyen zararlı toplumsal normlara meydan okumaya dikkat çekmektedir. İş yerinde nezaket, eşitlik ve saygı ve üçüncü tarafların müdahalesini, bilinçsiz önyargıları tespit etmeyi, duygusal zekayı artırmayı teşvik eden ve daha etkili iletişim ve denetim becerilerini destekleyen metodolojilerin umut vadeden uygulamalar olduğu kanıtlanmıştır (McCann 2018).³²

► Tablo 22. İş yerinde şiddet ve tacizi önleyici eğitime ilişkin yeni hükümler ve girişimler



İtalya: 2018’te değişik Fırsat Eşitliği Kanunu mükerrer 3. fıkrasına göre, Medeni Kanun Madde 2087 çerçevesinde işverenler, işçilerin fiziksel ve duygusal bütünlüğü ve itibarının güvence altına alındığı çalışma koşullarını sağlar ve aynı zamanda **çalışma yaşamında cinsel tacizi önlemeye yönelik bilgilendirici ve eğitime ilişkin girişimler konusunda sendikalarla** mutabık kalır.



ABD: ABD’nin artan sayıda eyaletinde ve şehrinde, **cinsel taciz eğitimi**ni gerektiren kanunlar çıkarılmıştır; diğer federal ve eyalet kanunları, düzenlemeleri ve mahkeme kararları ise tüm eyaletlerde işverenlerin tüm çalışanlara **tacizle mücadele eğitimi** vermesi gerektiğini açıkça belirtmektedir. Kaliforniya’da, işverenlerin tacizle mücadele eğitimi hem İngilizce hem de İspanyolca olarak vermesi gerekli görülmektedir. New York City, 15 veya daha fazla kişi çalıştıran işverenlerin tüm çalışanlara, stajyerlere, bağımsız yüklenicilere ve serbest çalışanlara yönelik cinsel taciz eğitimi vermesini gerektiren, 2018 tarihli ve 96 sayılı Cinsel Tacizin Durdurulmasına İlişkin Kanunu kabul etmiştir. Şehir yönetimi, gerekli eğitimlerin ücretsiz olarak sunulduğu bir internet sitesi oluşturmuştur (New York City, n.d.).

► Tablo 23. Küresel hazır giyim sektöründe iş yerinde cinsel tacizi önleyici eğitim: ILO-IFC Daha İyi İş Programından deneyimler

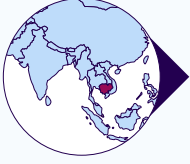
ILO-IFC işbirliğinde yürütülen Daha İyi İş programı 2012 yılından beri, cinsel tacizle mücadele ederek ve eşitliği ve ayrımcılık yapmamayı teşvik ederek, hazır giyim sektöründe çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusunda teknik destek ve kapasite artırma desteği sağlamaktadır.¹ Daha İyi İş kapsamında elde edilen bulgular ve deneyimler, cinsel tacizin şu yollarla azaltılabileceğini göstermektedir:

- Cinsel tacizle mücadele politikası oluşturma, şikayet mekanizmaları kurma ve ilgili ulusal makamlara sevk prosedürleri oluşturmak;
- Örneğin, çalışanlar için yüksek üretim kotalarından, ancak amirler için yüksek maaş ödemesinden kaçınarak amirlerin ve çalışanların ücret teşviklerini uyumlu hale getirmek;
- Kültürel açıdan duyarlı eğitimler yoluyla cinsel tacizin önlenmesi ve buna yönelik ihbarlara müdahale edilmesi için yöneticilerin, bölüm amirlerinin ve çalışanların kapasitelerini geliştirmek;
- Eğitim yoluyla iletişim ve denetim becerilerini artırmak ve
- Fabrika genelinde farkındalık artırma yoluyla cinsel tacize karşı kurumsal anlamda gösterilen tolerans ile mücadele etmek.

¹ Daha fazla bilgi için Daha İyi İş programının internet sitesine bakınız: <https://betterwork.org/>. Kaynak: Brown, Dehejia and Robertson, 2018; Babbitt, Brown and Antolin, 2020; Brown and Lin, 2014; Truskinovsky, Rubin and Brown, 2014.

³² Örneğin, toplumsal normları değiştirmeyi ve görgü tanıklarının saldırı ve tacizi durdurmak için müdahale etmelerini hedefleyen programlar iyi sonuçlar vermiştir. Görgü tanıklarının müdahalesine yönelik eğitimler, örneğin; davranış ve tutum değişikliklerinin yanı sıra üniversite kampüslerinde ve ABD ordusunda meydana gelen saldırı oranlarının düşmesiyle ilişkilendirilmiştir (Hayes, Kaylor and Oltman, 2020; Danna et al., 2020; Mishra and Davison, 2020).

Aşağıdaki ülkelerde, bu yaklaşımın etkili olduğu kanıtlanmıştır:



Kamboçya: ILO-IFC Daha İyi İş Programı kapsamındaki hizmetlerin bir sonucu olarak, 2015 ve 2018 yılları arasında çalışanların raporlanan cinsel tacize maruz kalma oranlarının dörtlü derecelendirme ölçeğinde neredeyse bir kategori kadar düştüğünü bildirmiştir.



Ürdün: ILO-IFC Daha İyi İş Programı kapsamındaki farkındalığın artırılması ve uzmanlaşmış eğitimlerin bir sonucu olarak, çalışanların fabrikada cinsel taciz konusunda endişelenme olasılıkları son altı yılda yüzde 18 azalmıştır.



6

Uygulama ve Çözümlerin Etkinliğini Sağlama Yükümlülüğü

190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı, devletlere şiddet ve tacizin ele alınmasına yönelik güçlü ve etkin raporlama ve uyuşmazlık çözümü mekanizmaları kurmaları konusunda ilkeler belirlemekte ve rehberlik sağlamaktadır (190 sayılı Sözleşme, Md. 4(2) ve Md. 10; 206 sayılı Tavsiye Kararı, 14-22. Paragraf).

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz dahil olmak üzere şiddet ve taciz, genellikle yeterince rapor edilmemektedir. Şiddet ve tacizin bildirilmemesine ilişkin nedenlerin arasında, örneğin neyin şiddet ve tacizi teşkil ettiği konusunda bilgi ve farkındalık eksikliği; istihdam ilişkisinin feshi dahil, misilleme korkusu ve sistemin şikayetçinin mağduriyetini gidermeye yönelik çareleri gerçekten sunup sunamayacağına ilişkin güven eksikliği vardır.

Ayrıca, araştırmalara göre vakaları bildiren mağdurların kariyerleri, ruh ve beden sağlığı genellikle resmi olarak şikayette bulunmayanlara göre daha kötü durumdadır. Bazı çalışmalar ise soruşturmaların genellikle yetersiz kaldığını, faillerin nadiren yaptırıma tabi tutulduğunu ve başta kadınlar ve kırılgan gruplara ait bireyler olmak üzere şikayetçilerin çoğunlukla işlerinden ayrılmak ve kariyerlerine ara vermek zorunda kaldıklarını göstermektedir (Dobbin and Kaley, 2020).

► 6.1. Raporlamanın kolaylaştırılması ve uygulamanın iyileştirilmesi

190 sayılı Sözleşme Madde 10, her ülkenin ulusal düzeyde, ulusal koşullara göre uygulayabileceği veya güçlendirebileceği mevcut uygulamalar temelinde çeşitli önlemleri içermektedir. Proaktif biçimde şiddet ve tacizin raporlamasını kolaylaştırmak ve teşvik etmek ve bu şikayetlere etkin biçimde karşılık verilmesini sağlamak için, 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı, ulusal veya iş yeri düzeyinde uygulanan somut prosedürlere bakılmaksızın sağlanması gereken, aşağıdaki ilkelere yer vermektedir.

6.1.1. Kolay erişim, güvenlik, adalet ve etkinliğin sağlanması

Şikayet mekanizmaları kurum içinde (işletmenin içinde) veya dışında (Çalışma Bakanlığı veya diğer ilgili bakanlıklar, mahkeme sistemleri, sektörel veya kolektif mekanizmalar, ihtisas mahkemeleri, iş teftiş kurulları, uyuşmazlık çözüm kurumları, insan hakları ve eşitlik kurumları veya diğer adli benzeri kurumlar aracılığıyla) kurulabilir.

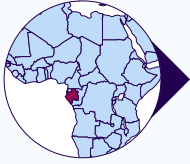
Kullanılan mekanizma ne olursa olsun, 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı, bu kanalların hepsinin kolayca erişilebilir, güvenli, adil ve etkin olması gerektiğini belirtmektedir.³³

Kurum içi şikayet mekanizmaları genellikle İSG düzenlemeleri dahil çalışma mevzuatı ve toplu sözleşmeler tarafından öngörülmekte olup şikayetin amir tarafından veya iddia edilen failin amir olduğu durumlarda, başka bir kişi tarafından alınmasını gerektirir.

³³ 1967 tarihli ve 130 sayılı Şikayetlerin İncelenmesine İlişkin ILO Tavsiye Kararı'nın geliştirilmesine katkıda bulunan uzmanlar grubu tarafından öne sürüldüğü üzere, "Şikayetlerin düzgün biçimde aktarılması için bir yol sağlayan... adil ve etkili prosedürler, ciddi uyuşmazlıkların patlak vermesini önlemeye yarayan emniyet valfi görevi görmektedir. Ayrıca bu prosedürler, yönetim ve çalışanlar arasında, çalışan-yönetici ilişkilerinde son derece gerekli olan karşılıklı güven ortamına katkıda bulunmaktadır" (ILO 1964, para. 39). Şimdiye kadar hiçbir ILO belgesinde iş uyuşmazlıklarının etkin biçimde çözümüne yönelik geniş ve kapsamlı rehber ilkelere yer verilmemiş olmakla birlikte; 1951 tarihli ve 92 sayılı Gönüllü Uzlaştırma ve Tahkim Tavsiye Kararı ve 1967 tarihli ve 130 sayılı Şikayetlerin İncelenmesine İlişkin Tavsiye Kararı dahil çeşitli belgelerde bireysel iş uyuşmazlıklarıyla ilgili bazı rehber ilkelere söz edilmektedir. Daha yakın tarihli 169 sayılı Yerli ve Kabile Halkları Sözleşmesi, ilgili kişilerin "haklarının ihlal edilmesine karşı korunmasını ve bizzat veya temsilci organlar aracılığıyla, bu hakların etkin biçimde korunmasını sağlamaya yönelik yasal işlemleri başlatma imkanına sahip olmasını" öngörmektedir (Md. 12). 2011 tarihli ve 189 sayılı Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş Sözleşmesi gereğince, "tüm ev işçilerinin, ister bizzat ister bir temsilci aracılığıyla, genel anlamda işçiler için mevcut olandan daha az avantajlı olmayan koşullar altında, mahkemelere veya diğer uyuşmazlık çözümü mekanizmalarına erişebilmeleri ile ilgili olarak, ulusal yasalarla, düzenlemelerle ve pratikle uyumlu tedbirlerin alınmasını" zorunlu kılmaktadır (Md. 16). 2015 tarihli ve 204 sayılı Kayıt Dışılıktan Kayıtlı Ekonomiye Geçiş Tavsiye Kararı'nda önerilen politikaların arasında ise "adaletle etkin erişim" sağlamak yer almaktadır. Bu konuda genel bilgi ve karşılaştırmalı analiz için bkz. Ebisui, Cooney and Fenwick, 2016; ILO, 2018f; ILO, 2013.

► Tablo 24. İş yeri düzeyinde adalete erişimin sağlanması

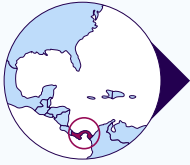
Son yıllarda birkaç ülkede, özel iç komiteler kurmak veya isimsiz raporlama imkanı sağlamak gibi yollarla şiddet ve taciz vakalarına ilişkin özel prosedürlerin oluşturulmasına yönelik adımlar atılmıştır.



Gabon: 2016 tarihli İş yerinde Tacizle Mücadele Kanunu Madde 6'ya göre, "Ahlaki veya cinsel tacize maruz kaldığını düşünen çalışanlar, devlet memurları veya stajyerler, **kişisel gizliliği korunacak biçimde, bu durumu personel temsilcilerine, işverene, genel teftiş hizmetlerine veya iş teftiş hizmetlerine bildirebilir**". Madde 8'de ise ayrıca, "**Şirkette bulunan personel temsilcileri ve sendika temsilcileri ile kamu sektöründeki sendika kuruluşları ihbar etme hakkına sahiptir**". ibaresi yer almaktadır.



Meksika: Mart 2020'de, Çalışma ve Sosyal Refah Sekreteryası **çalışma yaşamında şiddeti ele almak ve ortadan kaldırmak üzere model bir protokol** yayınlamıştır (Meksika, 2020). Bu model protokol **iş yerinde şiddet mağduru olduğunu iddia edenlere yardım etmeyi, bu konularda destek sağlayabilecek yetkili kurum ve kuruluşları belirlemeyi ve iş yerinde şiddeti ortadan kaldırmaya yardım edecek biçimde toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı kurumsal kültür ve çalışma ortamını teşvik etmeye yönelik prosedürleri veya mekanizmaları tanımlamaktadır**. Model protokol, mükerrer mağduriyetten kaçınılması ve şiddet vakalarının azaltılmasına ilişkin koruma ve davranış değişimi sağlamaya yönelik önlemleri içerir. Aynı zamanda "**Müdahale ve Takip Komitesi**" adında protokolün uygulanmasına yardımcı olma ve izleme yetkisine sahip şirket ve çalışan temsilcilerinden oluşan bir iç komite oluşturulması da öngörülmektedir.



Panama: 2018 tarihli Ayrımcılıkla Mücadele Kanununa göre her işveren, kamu ve özel sektör kuruluşları ve eğitim kurumları, **kişilerin taciz iddiasında bulunması ve bu iddiaların çözüme kavuşturulmasına ilişkin iç prosedürleri** uygular. Kanun gereğince, bu incelemeler **gizliliği ve şikayetçiye ve tanıklara uygun korumayı** sağlamanın yanı sıra iddiaların hızla çözülmesini sağlayacak düzeyde **yeterli ve etkin** olmalıdır.

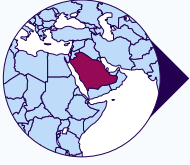


Peru: Temmuz 2019'da Peru, işverenlerin büyüklüğüne göre **Cinsel Taciz Komitesi veya Delegasyonu kurulmasını** zorunlu kılan bir kanun çıkarmıştır.³⁴ 20 veya daha fazla çalışana sahip işyerlerinde Cinsel Taciz Komitesi veya Delegatesi kurulmalıdır. 20'den az çalışanın olduğu işyerlerinde ise Müdahale Komitesinin rolünü cinsel tacizle mücadele delegasyonu üstlenecektir. Cinsel taciz olayı bir dış kaynak veya aracılık şirketini içeriyorsa, şikayet cinsel Tacize karşı Müdahale Komitesi aracılığıyla soruşturma prosedürünü yürütmek zorunda olan ana şirket veya kullanıcıya yapılmalıdır. Soruşturma süreci, mağdurun veya üçüncü tarafların talebi üzerine ilgili tarafça veya re'sen başlatılabilir.

³⁴ Yüksek Kararname No. 014-2019-MIMP.

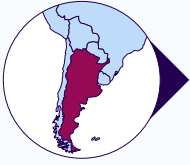


Birleşik Krallık: 2020 yılında Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu tarafından yayınlanan teknik rehberde göre, işverenler, **isimsiz** raporlara imkan tanıyacak raporlama sistemleri kurulmasını değerlendirmelidir. İsimsiz olmaları sayesinde bu sistemler, aksi takdirde bildirilmeyecek şikayetleri yakalayabilir; şikayetçileri kanıtlarla ortaya çıkmaya teşvik edebilir ve tam soruşturma mümkün olmasa bile bir tür müdahaleye imkan verebilir. Bunlara ek olarak Rehber, işverenler tarafından, **şikayette bulunma süreci boyunca şikayetçiyi destekleyecek eğitimli işçiler olmasının** sağlanmasını önermektedir. Bu kişiler insan kaynakları ekibi veya belirlenen **"koruyucular"** olabilir (United Kingdom, 2020).



Suudi Arabistan: 2018 tarihli Tacizle Mücadele Kanununa göre, **kamu ve özel sektördeki tüm kuruluşlar tacizin meydana gelmesini önlemeye yönelik önlemler almakla yükümlüdür**. İşverenlerin, sorunların gizlilikle giderildiği, kanun ihlallerine ilişkin düzeltici eylemlerin uygulandığı ve mağdurun yetkili makamlar nezdinde ayrıca şikayette bulunma hakkını önlemeyen veya ikame etmeyen **iç şikayet mekanizmaları** ve prosedürlerini hayata geçirmesi gerekmektedir.

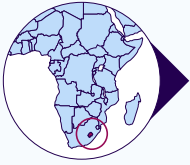
Sosyal taraflar ve şirketlerin öncülük ettiği girişimler



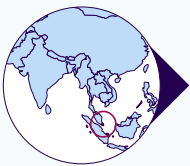
Arjantin: Asociación Bancaria tarafından, Banco de la Nación Argentina için İş yerinde Şiddet, Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş yeri Şiddetiyle mücadeleyle ilişkin protokol kabul edilmiştir. Protokol, LGBTQİ+ bireylere yönelik toplumsal cinsiyete dayalı şiddet olayları da dahil bu tür vakaların ele alınmasına ilişkin iç prosedür oluşturulmasını istemektedir. Siber zorbalığa özellikle atıfta bulunan Protokol aynı zamanda aile içi şiddet mağdurlarına yönelik on günlük izin hakkını tanımaktadır (Banco Nación, 2020).



Bangladeş: Bangladeş Yangın ve Bina Güvenliği Anlaşması, küresel markalar, perakende satıcılar ve sendikalar arasında, giyim ve tekstil sektöründe güvenliğin artırılması amacıyla imzalanan hukuken bağlayıcı bir sözleşmedir. Anlaşma, çalışanlara **iş yerinde şiddetin de dahil olduğu çeşitli sorunlarla ilgili endişelerini gizlice ifade edebilecekleri ve misillemeye karşı korunacakları bağımsız bir şikayet mekanizması** sağlamaktadır.



Lesotho: Lesotho'daki tekstil fabrikalarında cinsel tacizle mücadeleyle yönelik **bağımsız bir şikayet mekanizması oluşturulmuştur**. Denetim organı, iddiaları soruşturma ve fabrikaları, failleri cezalandırmaya veya işten çıkarmaya zorlama yetkisine sahiptir (Abimourched et al., 2019).



Singapur: Üçlü ortaklar bir araya gelerek, iş yerinde tacizin daha etkin bir şekilde önlenmesi ve yönetilmesi amacıyla işverenlere ve işçilere yönelik uygulamalı rehber görevi gören *İş yerinde Şiddetin Yönetilmesine İlişkin Üçlü Danışma Komitesi* oluşturmuştur. Danışma Komitesi, **proaktif yönetimin önemini vurgulamakta; güvenli ve elverişli işyerlerinin oluşturulmasına yönelik önleyici tedbirler odaklanmaktadır**. Aynı zamanda, taciz meydana geldiğinde, işverenlerin ve etkilenen kişilerin hayata geçirebileceği temel adımları ve düzeltici eylemleri önermektedir. (Singapoure, 2015).

Kurum içinde (toplu sözleşmeler kapsamındaki uyuşmazlık çözümü veya şikayet prosedürleri yoluyla) veya dışında (mahkemede uzlaşma, özerk yöntemlerle yargı dışı uzlaştırma veya kamu yönetimi sistemleri aracılığıyla) şikayette bulunulduğu hallerde **uzlaştırma**, **arabuluculuk** ve **tahkim** yolları da kullanılabilir. Uygulamalar, her iki tarafı dinleyerek dikkatli ve duyarlı bir diyalog oluşturulmasına daha fazla odaklanan farklı yöntemlerin, yasalara harfiyen uyan modellerin mualif niteliğini bastırdığını, şikayetçinin memnuniyetini artırdığını ve misillemeyi azalttığını göstermiştir (Dobbin and Kalev, 2020).

► Tablo 25. Şiddet ve taciz ve gizlilik sözleşmeleri

Bazı yargı alanlarında, özellikle toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz ve ayrımcılık olmak üzere şiddet ve tacizle ilgili uyuşmazlıkların uygulamada da **gizlilik sözleşmeleri** (GS'ler) kapsamına alınmasını önlemeyi amaçlayan hükümlerin sayısı giderek artmaktadır. Bu GS'ler genellikle, diğer şeylerin yanı sıra, tarafların uzlaşma şartları ve uzlaşmanın yapıldığı koşullar hakkında konuşmasını engelleyen, kişisel gizlilik ve karşılıklı kötülememe hükümlerini içerir. Kamuoyunca bilinen birkaç büyük skandalın ardından, bazı ülkeler, GS'lerin sözleşme statülerine bakılmaksızın, başta cinsel taciz ve ayrımcılığa dayalı tacizin başka biçimleri olmak üzere uygunsuz davranışların meydana geldiğini öne süren mağdurları veya muhbirleri susturmakta kullanılmamasını sağlamaya yönelik önlemler almıştır. Bu bakımdan, 190 sayılı Sözleşme Madde 10(c), taraf devletlerin "mahremiyet ve gizlilik gereklerinin uygunsuz kullanılmamasını sağlamak"la yükümlü olduğunu belirtir (ILO, 2019c, fıkra 828).

Örneğin 2020'de, **Birleşik Krallık**'ta tahkim hizmeti sunan Acas, GS'lerin, kişilerin çalışma yaşamında cinsel taciz, ayrımcılık veya muhbirlik vakalarını ihbar etmesini önlemek amacıyla kullanılmaması konusunda firmaları ve çalışanları uyarmıştır (Acas, 2020). **ABD'nin** birçok eyaletinde ise GS'lerin suiistimal edilmesinin önüne geçmeyi amaçlayan hükümler getirilmiştir. Örneğin New Jersey'de, işverenler, Mart 2019'da yürürlüğe giren kanun kapsamında mevcut veya eski çalışanlar aleyhinde ayrımcılık, taciz ve misilleme iddialarına ilişkin GS'leri artık uygulayamamaktadır (Avallone and Meade, 2019).

Aynı yıl New York Eyaleti, 11 Ekim 2019 tarihinden sonra imzalanan ve işçinin tercihi bu yönde olmadıkça, işçinin taciz olaylarını veya taciz iddiasının koruma altındaki herhangi bir kategori temelinde çözümünü ifşa etmesini yasaklayan sözleşmelerin işçileri bağlamayacağını belirten düzenlemeleri kabul etmiştir.³⁵

Son yıllarda birçok ülke, çalışma yaşamında şiddet ve taciz vakaları için **dış şikayet mekanizmalarının** güvenli ve kolay erişilebilir olmasını ve özellikle ayrımcılığa dayalı davranışların yer aldığı vakalarda zamanında işlem yapılmasını sağlamak üzere yasama reformları yapmaya başlamıştır.

► Tablo 26. İş yeri dışındaki raporlama ve uyuşmazlık çözümü mekanizmalarının güçlendirilmesi

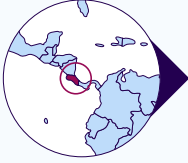


Brezilya: Hükümet tarafından 2017'de, Ahlaki ve Cinsel Taciz ve Ayrımcılığın Önlenmesi ve Bunlarla Mücadele Edilmesine İlişkin Ulusal Politikayı **Çalışma Savcılığı**'nın görev alanı kapsamına alan 583 sayılı Kararname kabul edilmiştir.

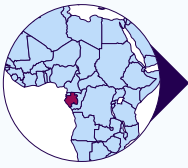
³⁵ Çalışanın tercihi bu yönde ise, o durumda üç aşamalı bir süreç izlenir: 1. İfşa etmeme koşulu, anlaşılır biçimde İngilizce olarak ve varsa, işçinin anadilinde sözleşme altına alınır; 2. İfşa etmeme koşulunu değerlendirmesi için en az 21 gün ve rızasını iptal etmek için imza atmasının ardından yedi gün süre verilir; ve 3. İptal süresi sona erdikten sonra, işçi ve işveren arasında, ifşa etmeme koşulunu ve taciz iddiasını çözüme kavuşturacak diğer koşulları içeren ikinci bir sözleşme imzalanır (Zweig, 2020).



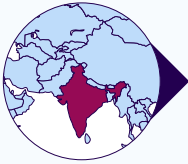
Kanada: 2019 tarihli Erişilebilir Kanada Yasası kapsamında, kişiler, fiziksel veya psikolojik zarara, mal zararına veya mali kayba uğramaları halinde erişilebilirlik şikayetinde bulunabilmektedir. Çoğu federal devlet memuru ve parlamento çalışanlarına yönelik erişilebilirlikle ilgili şikayetler, yürütülecek şikayet süreci ile birlikte Federal Kamu Sektöründe İş İlişkileri ve İstihdam Kurulu tarafından ele alınacaktır.



Kosta Rika: Çalışma usullerinin reformu ve İş Kanunu'nun değiştirilmesine ilişkin 9343/2015 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında, göçmenler ve mültecilerin dahil olduğu **kırılgan nüfusların çalışma yaşamında maruz kaldıkları ayrımcılık durumlarına ilişkin hızlandırılmış bir prosedür** oluşturulmuştur.



Gabon: 2016 tarihli İş yerinde Tacizle Mücadele Kanunu Madde 9'a göre, **"Her temsilci işçi sendikası veya yasallığı ilan edilen dernekler**, çalışanın yazılı mutabakatı ile yetkili makamlar veya mahkemeler nezdinde çalışan adına dava açabilir".



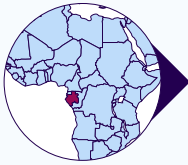
Hindistan: Cinsel Taciz Elektronik Kutusu (SHe-Box), Hindistan Hükümeti tarafından hayata geçirilen, cinsel tacizle ilgili şikayetlerin kayıt altına alınmasını kolaylaştırmak için (2013 tarihli İş yerinde Kadınlara Yönelik Cinsel Taciz (Önleme, Yasaklama ve Telafi etme) Kanununa uygun olarak) tek kanaldan erişim sağlamaya yönelik bir çalışmadır. Şikayet sunulduğunda, doğrudan eyleme geçme yetkisine sahip ilgili makama gönderilmektedir. SHe-Box, çalışma durumuna, örgütlü ya da örgütsüz bir işte çalışıp çalışmadığına, özel veya kamu sektöründe olup olmadığına bakılmaksızın tüm kadınlar tarafından kullanılabilir. SHe-Box'ta yer alan kaynaklar bölümünde, iş yerinde kadınlara yönelik cinsel taciz konusunda ayrıntılı bilgiler mevcuttur. Bunlara Cinsel Taciz Kanunu konusunda kullanıcı dostu bir El Kitabı ve devlet yetkililerinin kapasitesini artırmaya yönelik bir eğitim modülü de dahildir (India, n.d.).

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacize ilişkin olarak, 190 sayılı Sözleşme, **şikayet ve uyuşmazlık çözüm mekanizmalarının "toplumsal cinsiyete duyarlı" olması gerektiğini** belirtmektedir (Md 10(e)). Bu, örneğin toplumsal cinsiyete duyarlı şiddet ve taciz mağdurlarının etkili çözümler aramada ve bu tür yasaklanmış davranışların zararlı etkilerini azaltmada karşılaştıkları engellere yönelik yargısal ve yargı dışı mekanizmaların tasarlanması ve sağlanmasını içerir. 206 sayılı Tavsiye Kararı, mahkemelerde gerekli uzmanlık ve hukuki yardımın sağlanması (Para. 16(a)-(c)); şikayetçilere ve mağdurlara yönelik yardımın yanı sıra kılavuzlar ve diğer bilgi kaynaklarının mevcut olması (Para. 16(c)-(d)); ve ceza davaları dışındaki yargılamalarda, uygun görüldüğü şekilde, ispat yükünün değiştirilmesini (Para. 16(e)) önererek daha ileri bir rehberlik sağlamaktadır.

► Tablo 27. Toplumsal cinsiyete duyarlı raporlama ve uyuşmazlık çözüm mekanizmaları: Bazı örnekler



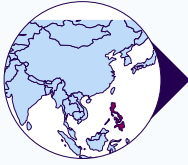
Cibuti: 2018’de yapılan değişikliğin ardından, İş Kanunu’nun üçüncü mükerrer 4. Maddesi, cinsel taciz de dahil olmak üzere **taciz** ile ilgili uyuşmazlık durumlarında, **ispat yükünün** değiştirilmesini öngörmektedir. Özellikle çalışan tarafından, tacizin varlığına ilişkin kanıtlar öne sürüldüğünde, “bu eylemlerin taciz teşkil etmediğini ve kararının tacizle ilgili nesnel unsurlarla gerekçelendirildiğini kanıtlama yükümlülüğü sanığa aittir; Hakim, gerektiği takdirde, yararlı addettiği her türlü soruşturma önlemine hükmettikten sonra karara varır”.



Gabon: 2016 tarihli İş yerinde Tacizle Mücadele Kanunu Madde 7’ye göre; “Ahlaki veya cinsel taciz teşkil eden olayları **ispat yükü** mağdura aittir. Daha sonra ise, bu eylemlerin taciz teşkil etmediği sanık tarafından ispat edilmelidir”.



Kuzey Makedonya: 2015’te değişik, 2006 tarihli Kadınlara ve Erkekler Yönelik Fırsat Eşitliği Kanunu Madde 33’e göre; “(1) Eşit muamele hakkının toplumsal cinsiyete dayalı nedenlerle ihlal edildiğini düşünen kişiler, yetkili mahkemede dava açabilir. ... (3) İşlemler **ivedilikle** uygulanır”. Madde 34 konuyla ilgili olarak hangi mahkemenin yetkili olduğunu ele alır: “Toplumsal cinsiyete dayalı nedenlerle eşit muamele hakkının korunmasına yönelik işlemlerde, yerel yetkili mahkemenin yanı sıra davacının daimi ikametgahının bulunduğu yerdeki mahkeme yetkili olacaktır”.



Filipinler: 2018 tarihli Güvenli Alanlar Yasası, işverenler tarafından, toplumsal cinsiyete dayalı cinsel taciz şikayetlerinin soruşturulması ve ele alınması amacıyla yönetimin, yönetsel kısımda çalışanların, alt kademelerde görevli çalışanların ve varsa sendikanın yeterli düzeyde temsil edildiği **bağımsız bir iç mekanizmanın** oluşturmasını zorunlu kılar. **İç mekanizmanın başında bir kadın bulunmalı ve üyelerinin en az yarısı kadınlardan oluşmalıdır** (Bölüm 17).



ABD (New York Eyaleti): 11 Ekim 2019 itibarıyla, taciz iddiasının **ispat edilmesine ilişkin standart** önemli ölçüde kolaylaştırılmıştır, artık işçiler tarafından tacizin “ağır veya yaygın” olduğunun veya bir muadilin daha iyi muamele gördüğünün veya kurum içinde şikayette bulunduklarının ispat edilmesi zorunlu değildir (Zweig and Davidoff, 2019).

6.1.2. Raporlama veya şikayetçi olma öncesinde, esnasında veya sonrasında koruma

190 sayılı Sözleşme, **çalışanların** 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 hakkını** tanımaktadır. Ayrıca çalışanlar bu hakkı misilleme veya başka haksız sonuçlara uğramaksızın ve yönetimi bilgilendirme görevleri olmadan kullanabilmelidir (Md. 10(g)).³⁶ Bu koruma ilgili İSG standartlarında da yer almaktadır. Özellikle 1981 tarihli ve 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme Madde 13 şunu belirtir: “Sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakın bir tehlike oluşturduğuna inanmak için haklı bir gerekçeye sahip olduğu işinden uzaklaşan bir çalışan, işinden uzaklaşması nedeniyle oluşabilecek olumsuz sonuçlara karşı ulusal koşullar ve uygulamaya uygun bir şekilde korunacaktır”. 190 sayılı Sözleşme raporlama, soruşturma ve uyuşmazlık çözümü süreçleri boyunca mümkün olduğu kadarıyla ve uygun görüldüğü şekilde **kişilerin mahremiyet ve gizliliğinin korunmasını** gerekli görmektedir (Md. 10(c)).

Şikayetlerin gizliliği, hem şikayetçinin hem de fail olduğu iddia edilen kişinin mahremiyetinin korunması bakımından önemlidir. Ancak mahremiyet ve gizlilik, hiçbir soruşturmaya engel oluşturmamalıdır. Bununla ilgili olarak, taraf devletler aynı zamanda “mahremiyet ve gizlilik gereklerinin uygunsuz kullanılmamasını sağlamakla” yükümlüdürler (Md. 10(c)).

► Tablo 28. Mahremiyet ve gizliliğin sağlanması ve kişinin zararlı bir durumdan çıkma hakkı



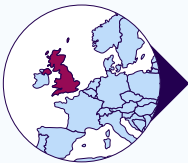
Lüksemburg: 2016'da değişik İş Kanunu Madde L.245-6(2)'ye göre, “Personel heyeti ve varsa eşitlik temsilcisi, cinsel tacize maruz kalan çalışana yardım etme ve tavsiyede bulunma yetkisine sahiptir. Tacize uğrayan kişi tarafından muaf tutulmaları dışında, bu konuda haberdar oldukları gerçeklerin **gizliliğine saygı duymaları** gerekmektedir”.



Suudi Arabistan: 2018 tarihli Tacizle Mücadele Kanunu Madde 4'e göre; “İşi gereğince, taciz içeren durumlar hakkında bilgiye erişimi olan kişilerin bu bilgileri **gizli** tutması gerekir. Kanıtlama işlemleri, soruşturma veya yargılama için gerekli haller dışında, mağdurun kimliği ifşa edilemez”.



Güney Sudan: 2017 tarihli İş Kanunu Madde 7, iş yeri politikaları “şikayetin soruşturulması veya buna ilişkin disiplin önlemlerinin alınması için ifşa edilmesi gerekmedikçe, **işveren şikayetçinin adını veya şikayetle ilgili koşulları ifşa edemez**” hükmüne yer verir.

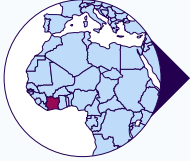


Birleşik Krallık: 1996 tarihli İstihdam Hakları Kanunu (Sağlık ve Güvenlikle İlgili Vakalarda Zarardan Korunma) (Değişiklik) kapsamında 2021 tarihli Kararname ile **tüm çalışanlara, kendileri veya başkalarına yönelik ciddi veya yakın tehlike arz ettiğine inanmak için makul gerekçeye sahip oldukları durumlarda işyerlerinden ayrılımları veya iş yerine geri dönmeyi reddetmeleri, veya kendilerini korumaya yönelik adımlar atmaları nedeniyle zarara uğramama hakkı tanınmıştır**.

³⁶ Söz edilmesi gereken özel durumlardan biri de; vizeleri işverenlerine bağlı olduğundan ve işveren istediği anda iptal edilebileceğinden veya hem barınaklarını hem de işlerini kaybedecek olduklarından, zararlı durumlardan ayrılmakta daha fazla zorluk çeken işçiler ve göçmen işçilerdir (bkz. ILO, 2021c). Doğal olarak, işverenleriyle birlikte yaşayan göçmen ev işçileri bu anlamda en kırılgan durumdadır. Bu bağlamda, 2011 tarihli ve 201 sayılı Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş Hakkında ILO Tavsiye Kararı Paragraf 7 şunu öngörmektedir: “Üyeler, ev işçilerini istismardan, tacizden ve şiddetten koruyacak mekanizmalar oluşturma konusunu dikkate almalıdırlar. Örneğin; (a) ev işçilerinin istismar, taciz ve şiddet olayları üzerine başvurabilecekleri erişilebilir şikayet mekanizmalarının oluşturulması; (b) istismar, taciz ve şiddetle ilgili her tür şikayetin araştırılmasının ve gerekiyorsa kovuşturulmasının sağlanması ve (c) geçici bakım, barınma ve sağlık hizmetlerinin sağlanması dahil olmak üzere, istismar, tacize ve şiddete maruz kalan ev işçilerinin söz konusu haneden çıkartılmalarına ve rehabilitasyonuna yönelik programların hazırlanması”.

190 sayılı Sözleşme aynı zamanda **müşteki, mağdur, tanık ve muhbirlerin mağduriyetine veya bunlara yönelik misilleme yapılmasına karşı da koruma sağlar** (Md. 10 (b)(iv)). Şikayette bulunanların misilleme amaçlı eylemlerden korunması, güvenli ve etkin raporlama, şikayet prosedürleri ve uyuşmazlık çözümü mekanizmalarının temel bir parçasıdır.

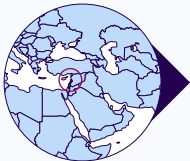
► Tablo 29. Mağduriyete ve misillemeye karşı koruma



Fildişi Sahilleri: 2015 tarihli İstihdam Kanunu Madde 5'e göre **hiçbir çalışan, eğitimdeki kişi veya stajyer**, ahlaki veya cinsel tacize maruz kalmayı reddetmeleri veya bu tür eylemlere tanıklık etmeleri veya ihbar etmeleri nedeniyle, işe alınma ve diğer koşullar dahil olmak üzere, **istihdama ilişkin konularda cezalandırılmaz, işten çıkarılmaz veya uygunsuz sonuçlara katlanamaz**.



İtalya: 2018'de değişik Fırsat Eşitliği Kanunu mükerrer fıkra 3'e göre, **işveren, ayrımcılığın veya cinsel tacizin tespit edilmesi talebinde bulunan işçileri bundan dolayı mağdur edemez**. Mağduriyet; disiplin yaptırımlarının uygulanması, iş tanımlarının değiştirilmesi, işten çıkarma ve meslek üzerine doğrudan veya dolaylı etkilere sahip transferler anlamına gelir. Davacı mahkum edilirse bu tür bir koruma sağlanmaz.

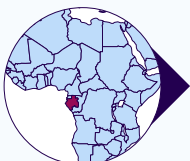


Lübnan: 2020'de Lübnan, Cinsel Tacizin Suç Olarak Tanımlanması ve Mağdurların Rehabilitasyonu Kanununu yürürlüğe koymuştur. Kanun ile mağdurlar ödeme, terfi, transfer, sözleşme yenileme veya disiplin önlemleri de dahil olmak üzere **misillemeye karşı korunmaktadır**. Kanun muhbirlere yönelik korumayı da içerir ve taciz ihbarında bulunan veya istismar durumlarına şahitlik eden kişilere yönelik ayrımcılığı, istismarı veya disiplin önlemlerini yasaklar. Bu tür misillemeler altı aya kadar hapis ve asgari ücretin 20 katı kadar para cezası ile cezalandırılabilir.



Lüksemburg: 2016'da değişik İş Kanunu Madde 245-5'e göre;

1. **Çalışanlar**, işverenleri veya amirleri, çalışma arkadaşları veya işverenle ilişkisi bulunan üçüncü kişiler tarafından uygulanan, **cinsel taciz içeren eylem veya davranışlara itiraz etmeleri veya bunları geri çevirmeleri nedeniyle misillemeye maruz kalmaz**.
2. Benzer biçimde, hiçbir çalışan, Madde L. 245-2'de tanımlanan eylemlere şahitlik etmeleri veya bunları ihbar etmeleri nedeniyle misillemeye maruz kalmaz.
3. Önceki iki fıkra ile ters düşen tüm hüküm ve eylemler ve özellikle iş sözleşmelerinin bu hükümleri ihlal edecek biçimde feshi, otomatik olarak geçersiz sayılır.

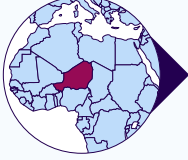


Gabon: 2016 tarihli İş yerinde Tacizle Mücadele Kanunu Madde 4'e göre

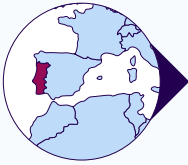
Ahlaki veya cinsel taciz içeren eylemlere tekrarlı biçimde maruz kalmaları veya maruz kalmayı reddetmeleri veya bu tür eylemlere şahitlik etmeleri veya aleyhinde ifade vermeleri nedeniyle hiçbir çalışan, devlet memuru, eğitimdeki kişi veya stajyer, özellikle ücret, eğitim, performans incelemesi, görevlendirme, nitelik, sınıflandırma, mesleki terfi, nakil veya sözleşme yenilemeye ilişkin olarak doğrudan veya dolaylı hiçbir **yaptırıma tabi tutulamaz, işten çıkarılmaz veya ayrımcı önleme maruz kalmaz**.



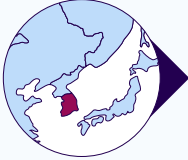
Japonya: Yeni Güç Taciziyle Mücadele Kanunu, **işverenlerin** taciz vakalarını bildiren **çalışanları işten çıkarmasını veya** bu tür vakaları bildirmeleri nedeniyle **işçilere uygunsuz biçimde davranmasını yasaklayan** bir hüküm içermektedir (Library of Congress, 2020).



Nijer: İş Kanunu'nu (10 Ağustos 2017) düzenleyen 2017-682/PRN/MET/PS sayılı Kararnamenin 122. Maddesine göre: **"Hiçbir işçi, cinsel taciz içeren davranışlara tanıklık etmeleri veya bunları ihbar etmeleri nedeniyle cezalandırılmaz veya ayrımcılığa maruz kalmaz."**



Portekiz: 2017'de değişik İş Kanunu, **taciz mağdurları ve tanıklarının mağdur edilmesi ve işten çıkarılmasını önlemeye yönelik korumaları güçlendirmektedir.** Özellikle Madde 29(6), cinsel taciz veya psikolojik taciz gerekçesiyle başlatılan işlemlerde sözü geçen koşulları göz önüne alarak ve çekişmeli yargı işlemlerine başvurma haklarına bakılmaksızın, kesin hüküm verilene dek, kasıtlı davranışlarda bulunmadıkları takdirde şikayetçilere veya mağdur ve tanıklara karşı disiplin yaptırımlarının uygulanmasını önlemektedir.



Kore Cumhuriyeti: İş yerinde zorbalığa ilişkin 2018 tarihli Kanunda, iş yerinde zorbalık ve taciz vakalarını ihbar eden işçilere **misilleme yapan işverenlere yönelik cezalara** yer verilmiştir.



Güney Sudan: 2017 tarihli İş Kanunu Madde 7'de, iş yeri politikaları **misillemeye karşı koruma** ve özellikle, "cinsel taciz konusunda iyi niyetle şikayette bulunan çalışanların disiplin işlemlerine tabi tutulamayacağı, rütbesi düşürülemeyeceği, işten çıkarılamayacağı veya işveren ile kurduğu istihdam ilişkisinde başka türlü zarara uğrayamayacağı" ifade edilmektedir.

6.1.3. Destek hizmetleri

190 sayılı Sözleşme, etkin raporlama ve uyuşmazlık çözümü mekanizmalarına imkan tanıyacak olası önlemlerin arasında "müşteki ve mağdurlar için yasal, sosyal, tıbbi ve idari destek önlemleri"ni de saymaktadır (Md. 10(b)(v)). Destek hizmetleri, özellikle toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz durumlarında, toplumsal cinsiyete duyarlı olmalıdır (Md. 10(e)). Bu bağlamda 206 sayılı Tavsiye Kararı şunları önermektedir:

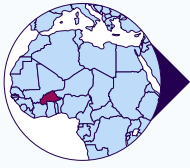
Sözleşme'nin 10(e) Maddesinde belirtilen toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz mağdurları için destek, hizmet ve çareler;

- Mağdurların işgücü piyasasına yeniden katılmaları için destek,
- Uygun görüldüğü şekilde erişilebilir biçimde rehberlik ve bilgi hizmetleri,
- 24 saat sürekli yardım hatları,
- Acil servisler,
- Tıbbi bakım ve tedavi ile psikolojik destek,
- Barınaklar dahil kriz merkezleri ve
- Mağdurları desteklemek için uzman polis birimleri veya özel eğitimli görevliler gibi önlemleri içermelidir (Fıkra 17).

► Tablo 30. Mağdurlara yönelik koruma ve destek sağlayan mevzuat ve düzenlemelerden örnekler



Arjantin: “*Acompañar*” programı, **toplumsal cinsiyete dayalı şiddet riskiyle karşı karşıya kalan kişilere destek** sağlamaktadır. Kadınlara ve LGBTQİ+ bireylere ekonomik destek sağlayarak ve yaşama ilişkin planlarını özerk biçimde ve özgürce düzenlemeleri ve geliştirmelerinde temel giderlerini karşılayabilmelerine yönelik destek hizmeti ağını güçlendirmeye katkıda bulunarak bu kişilerin ekonomik özerkliğini teşvik etmeyi amaçlamaktadır (Argentina, Ministry of Justice and Human Rights, 2020).



Burkina Faso: 2015 tarihli Kadınlara ve Kız Çocuklarına Yönelik Şiddetin Önlenmesi, Cezalandırılması ve Onarılması ve Mağdur Bakımına İlişkin Kanuna göre, “avukat tutacak imkanları olmaması durumunda, yetkili mahkeme karşısındaki mağdura, **mahkemece atanan bir avukat tarafından destek sağlanır**. Acil durumlarda veya tıbbi bakımdan aşırı kırılganlık durumunda, mağdur, kendi seçeceği bir kişi veya onaylı insan hakları savunma derneği tarafından da temsil edilebilir” (Md. 21).



İtalya: Ocak 2021’de Anayasa Mahkemesi, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz mağdurlarının **ücretsiz adli yardım ve destek** hakkı olduğuna hükmetmiştir (Giurisprudenza Penale, 2021).



Kuzey Makedonya: 2015’te değişik 2016 tarihli Kadınlara ve Erkeklerle Yönelik Fırsat Eşitliği Kanununa göre; “Şikayette bulunan kişi, **herhangi bir ödeme, idari ücret ve diğer ücretlerden muaftır**” (Md. 22(6)).



Peru: Çalışma Bakanlığı (014-2019-TR sayılı Yüksek Kararname ile), çalışma yaşamında cinsel taciz mağdurlarının korunmasına yönelik zamanında ve yeterli müdahalelerde bulunmayı amaçlayan “*Trabaja sin acoso*” (“Tacizsiz Çalışma Yaşamı”) programını oluşturmuştur. Hizmet kapsamında **hukuki yardım dahil, mağdurlara yönelik oryantasyonun** yanı sıra, cinsel tacize ilişkin iç soruşturma ve cezalandırma süreçlerinde ve yargı süreçlerinde, etkilenenlerin çalışma haklarını korumayı ve onarmayı hedefleyen hukuki danışmanlık yer alır. Program aynı zamanda mağdurlara **psikolojik yardım** sağlamaktadır.

6.1.4. Uygun ve etkin çözüm yolları

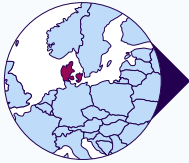
190 sayılı Sözleşme Madde 10 gereğince, taraf devletler uygun ve etkin çözüm yolları sağlar. Bu bağlamda, 206 sayılı Tavsiye Kararı'na göre söz konusu çözüm yolları şunları içerebilir:

- Tazminatlı istifa hakkı;
- İşe iade;
- Belirli davranışların durdurulmasını veya politika veya uygulamaların değiştirilmesini sağlamak için derhal tatbik olunacak önlemler gerektiren emirler ve
- Ulusal hukuk ve uygulamaya göre dava giderleri ve avukat ücretleri (Para. 14).

Uygun ve etkin çözüm yollarını öngören 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı, uygun ve mümkün olduğunda, yasal hakların ve haksızlığı giderme yöntemlerinin, hakları ihlal edilen kişilere yönelik iade ve tazminat hakkı sağlayacak ve olası failer üzerinde caydırıcı etki yaratacak biçimde, etkin bir uygulamayı gerektirmektedir. Bu etkin çözüm yolları, içinde davranışın şiddeti ve belirli hukuk sisteminde davacı tarafından seçilen yasal yolların da yer aldığı çeşitli etkenlere bağlıdır. "İşe iade" ve "belirli davranışların durdurulmasını veya politika ve uygulamaların değiştirilmesini sağlamak için ... ihtiyaç duyulan emirler" ifadelerine açıkça atıfta bulunularak, şiddet ve taciz durumlarında, maddi tazminatın zararları gidermekte yetersiz kalabileceği vurgulanmıştır.³⁷

190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'nda öngörülen etkin çözüm yolları bağlamında, çalışma yaşamında şiddet ve taciz mağdurlarına sağlanan iş kazası yardımlarının önemi de kabul edilmektedir. Özellikle 206 sayılı Tavsiye Kararı'na göre, "Çalışma yaşamında şiddet ve taciz mağdurları, iş göremezlikle sonuçlanan psikososyal, fiziksel veya başka herhangi bir yaralanma veya hastalık durumunda tazminat alabilmelidir" (Para. 15). Yaralanmaya veya hastalığa neden olan olay istihdamdan kaynaklanıyorsa ve/veya istihdam esnasında meydana geliyorsa, iş kazası sigortası ve işçilere yönelik tazminat sistemleri kapsamında fiziksel yaralanma ve bazı ruhsal bozukluklar tazmin edilebilir zararlardır. Bu tür programlar, etkilenen işçilerin gerekli tıbbi bakımın yanı sıra danışmanlık, rehabilitasyon ve reentegrasyona erişimini sağlamaktadır. Sistemler aynı zamanda gelir kaybı, kazanma gücü ve gelir desteğinin kaybı gibi nedenlerle yoksulluğa düşmelerini ve toplumsal dışlanmaya maruz kalmalarını önlemek amacıyla mağdurlara ve ailelerine (ölüm durumunda) nakit yardım sağlamaktadır (Chappell and Di Martino, 2006; Lippel, 2016; ILO, 2018g).

► Tablo 31. Çalışma yaşamında şiddet ve taciz durumlarında uygulanacak çözüm yolları: Güncel örnekler



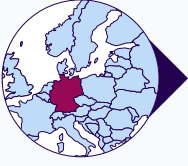
Danimarka: Çalışma yaşamında cinsel taciz ve şiddet, **iş kazası sigortası** kapsamında tazmin edilmekte olup Danimarka Çalışma Ortamı Kurumu bünyesindeki İş Teftiş Kurulu tarafından denetlenir (Eurofound, 2015).



Kanada: Çalışma yaşamında şiddet ve taciz, birçok il ve bölgedeki (Quebec, Saskatchewan ve Ontario gibi) tazmin programlarına tam olarak entegre edilmiş olup **iş kazası durumunda çeşitli yardımların** yapılmasını gerektirir.³⁸

³⁷ Uygun olduğu hallerde işe iade etme ihtiyacı dahil, yeterli düzeyde çözüm yollarının önemi CEACR tarafından düzenli olarak vurgulanmaktadır; bkz. ILO 2012; 1996. Örneğin CEACR'ye göre, "mağduriyete karşı koruma bağlamında, şikayette bulunması nedeniyle kişinin işten çıkarıldığı durumlarda, en uygun çözüm yolu kişinin işe iadesidir" (ILO 2017a, para. 328).

³⁸ Daha fazla bilgi için bkz.: Kanada İşçi Tazmin Kurulları Birliği, "Kurullar/Komisyonlar".



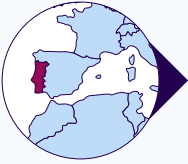
Almanya, 2017 yılında, anasistem sağlayıcılarına, platformlarında üçüncü taraflarca yayınlanan **taciz içerikli mesajları bildirim üzerine silme** yükümlülüğü getiren Basın, İnternet ve Sosyal Medya Kanunu (NetzDG) kabul edilmiştir. Sağlayıcılar, “açıkça yasa dışı” olan içeriği, kullanıcı şikayetinin alınmasından itibaren 24 saat, aksi durumda yedi gün içinde kaldırır. İçeriğin kaldırılmadığı hallerde para cezası uygulanır. Bu yükümlülük yalnızca Almanya’da 2 milyon veya daha fazla kayıtlı kullanıcıya sahip ağlar için geçerlidir.



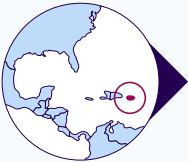
Peru’da, 2019’da, özel ve kamusal alanlarda kadınlara yönelik şiddetin önlenmesi, cezalandırılması ve ortadan kaldırılmasına ilişkin bir Kanun çıkarılmıştır. İlgili Kanun’un 11. Maddesi şunları öngörmektedir:

Çalışanların mağdur olduğu durumlarda aşağıdaki haklar güvence altına alınmalıdır:

- İlgili şiddet eylemlerine ilişkin nedenlerle işten çıkarılmaya karşı koruma;
- İstihdam koşullarına zarar gelmeksizin iş yerini değiştirme;
- Beş günlük mazeret izni;
- İstihdam ilişkisinin askıya alınması ve daha sonra aynı veya benzer pozisyona geri dönebilme hakkı.



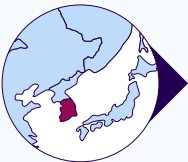
Portekiz: 2017’de değişik İş Kanunu, **cinsel veya psikolojik taciz sonucunda meydana gelen mesleki hastalıklardan kaynaklanan zararların tazmininden** işverenlerin sorumlu tutulmasını öngörmektedir (Md. 283(8)). Madde 283(9)’a göre, “Önceki fıkrada belirtilen mesleki hastalıklardan kaynaklanan zararlara yönelik tazminat ödeme sorumluluğu, yasal olarak belirlenen hükümler çerçevesinde işçi haklarının halefi olan sosyal güvenlik kurumundadır. Tazmin, yapılan ödemelerle orantılı olur ve gecikme faizini de içerir”.



Porto Riko (ABD): 83-2019 sayılı Kanun, **çalışma yaşamında cinsel taciz meydana gelmesi halinde 15 günlük izin** öngörmektedir.



ABD (New York Eyaleti): 11 Ekim 2019 itibarıyla, kanun gereği, taciz iddiasında bulunan işçiye, işveren tarafından **makul avukatlık ücreti ve cezai tazminatın** yanı sıra **ekonomik ve telafi edici (duygusal yaralanma) tazminat da** ödenir (Zweig, 2020).



Kore Cumhuriyeti: 2018’de değişik Endüstriyel Kaza Tazminat Sigortası Kanunu’nda, “meslek hastalığı” şöyle tanımlanmaktadır: “müşteriler/müvekkiller tarafından uygulanan sözlü kötü muamele gibi, iş yerinde meydana gelen tacizden kaynaklanan **işe bağlı zihinsel sıkıntıların** neden olduğu hastalıklardır” (Collins, Ornstein and Tucker, 2019).



Romanya: 2015 ve 2018'de değişik 2002 tarihli ve 202 sayılı Kadınlara ve Erkeklerle Yönelik Eşit Fırsatlar ve Eşit Muamele Hakkında Kanun Madde 26'ya göre:

İş yerinde ahlaki taciz içeren eylem tespit edildiği hallerde, **mahkeme, kanun kapsamında:**

- İşverenin, ilgili çalışana karşı iş yerinde uygulanan her türlü davranışın veya ahlaki tacizin durdurulmasına yönelik tüm önlemleri almasına;
- İlgili çalışanın iş yerine yeniden entegre edilmesine;
- İşverenin, ilgili çalışana yoksun bırakıldığı ücret haklarına karşılık gelen tutarda tazminat ödemesine;
- İşverenin, çalışana telafi edici ve manevi tazminat ödemesine;
- İşverenin, çalışanın ihtiyaç duyduğu psikolojik danışmanlık için gerekli tutarı iş sağlığı uzmanı/doktoru tarafından belirlenen makul süre boyunca çalışana ödemesine;
- İşverenin, çalışanın disiplin kayıtlarını değiştirmesine hükmedebilir.



Slovenya: 2013 tarihli İstihdam İlişkileri Kanunu Madde 8'e göre:

İş yerinde ayrımcılık veya taciz yasağının ihlal edildiği hallerde, **işveren, medeni hukukun genel kuralları kapsamında adaya veya çalışana tazminat ödemekle yükümlüdür. Adayın veya çalışanın uğradığı manevi zararlara ruhsal ıstırap dahildir.** ... Manevi zararları karşılayacak maddi tazminatın tutarı hesaplanırken, bu tutarın etkin ve aday veya çalışan tarafından uğranılan zarar ile orantılı olması ve mükerrer ihlaller bakımından işveren için caydırıcı olmasına dikkat edilir.

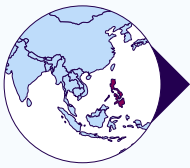
6.1.5. Yaptırımlar

190 sayılı Sözleşme Madde 10(d)'ye göre, taraf ülkeler "çalışma yaşamında şiddet ve taciz durumlarında, uygun olduğu hallerde, yaptırım getirmelidir". Yaptırımlar ile uygunsuz davranışların doğurduğu sonuçlar kastedilmekte olup, yaptırımların niteliği koşullara, davranışın cezalandırılmasına ve şikayetin veya iddianın sunulduğu veya hukuki yolun seçildiği yargı yetkisi alanına bağlıdır. Dolayısıyla yaptırımlar, uygun olduğu hallerde, hem disiplin önlemleri hem de diğer hukuki, idari veya cezai yaptırımlar anlamına gelmektedir. 206 sayılı Tavsiye Kararı'na göre, "Çalışma yaşamında şiddet ve taciz failleri sorumlu tutulmalı ve şiddet ve tacizin yeniden meydana gelmesinin önlenmesi ve uygun olduğu hallerde, çalışmaya yeniden entegrasyonlarının kolaylaştırılması amacıyla, uygun olduğu hallerde, danışmanlık veya diğer önlemler sağlanmalıdır" (Para. 19).

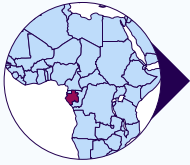
► Tablo 32. Çalışma yaşamında şiddet ve taciz durumlarında uygulanan yaptırımlar: Güncel örnekler

**Bahreyn:** 2018’de değişik İş Kanunu Madde 192’ye göre:

Çalışma esnasında veya bu nedenle, başka bir işçiye karşı, atıfta bulunma, konuşma, eylem veya başka yollarla cinsel taciz uygulayan işçi, bir yılı aşmamak üzere **hapis cezasına** veya yüz Bahreyn dinarını aşmamak üzere para cezasına çarptırılır. Failin amir veya amir temsilcisi olduğu hallerde, en az altı ay hapis cezası veya en az beş yüz ve en fazla bin Bahreyn dinarı para cezasına veya bu cezalardan birine çarptırılır.



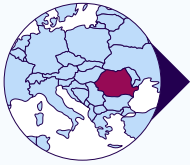
Filipinler: 2018 tarihli Güvenli Alanlar Kanunu Bölüm 19 gereğince, işverenlerin önleyici yükümlülüklerine ilişkin ihlallerde veya **iş yerinde meydana gelen ve ihbar edilen toplumsal cinsiyete dayalı cinsel taciz durumlarında para cezası** öngörülmektedir.



Gabon: 2016 tarihli İş yerinde Tacizle Mücadele Kanunu’na göre “geçerli mevzuatın öngördüğü **cezai yaptırımlara** halel gelmeksizin, iş yerinde veya iş esnasında ahlaki veya cinsel tacizde bulunan failer, geçerli yasalar uyarınca ağır **disiplin yaptırımlarına** tabi tutulur (Md. 10).



Irak: 2015 tarihli İş Kanunu’na göre “Durumuna göre, bu bölümde yer alan çocuk işçiliği, ayrımcılık, zorla çalıştırma ve cinsel taciz ile ilgili hükümleri ihlal edenler altı ayı aşmamak üzere hapis cezası ve bir milyon dinarı aşmamak üzere para cezası veya bu iki yaptırımdan biri ile cezalandırılır” (Md. 11-2).



Romanya: 2015 ve 2018’de değişik 2002 tarihli ve 202 sayılı Kadınlara ve Erkeklerle Yönelik Eşit Fırsatlar ve Eşit Muamele Hakkında Kanun Madde 26’da, işveren tarafından, şiddet ve tacizle ilgili mahkeme kararı kapsamında öngörülen önlemlerin alınmadığı hallerde **para cezası uygulanacağı** öngörülmektedir.

► 6.2. 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı izleme mekanizmalarına ilişkin neleri öngörmektedir?

190 sayılı Sözleşme kapsamında, taraf ülkelerin, şiddet ve tacizle ilgili mevzuata uyumunu izlemek ve bunu sağlamak amacıyla izleme mekanizmaları oluşturması veya bu mekanizmaları güçlendirmesi (Md. 4(2)(d) ve 10(a)) ve iş teftiş kurulları veya diğer yetkili organlar aracılığıyla olanlar da dahil olmak üzere, şiddet ve taciz vakalarının denetimi ve soruşturulması için etkin araçlar sağlaması gerekmektedir (Md. 4(2)(h)).

İş teftişi, insana yakışır çalışma koşullarının teşvik edilmesi ve uygulatılmasının ve çalışma yaşamında temel ilke ve haklara saygı duyulmasının merkezinde yer alan, çok önemli bir kamusal işlemdir. Çalışma haklarının korunması ve tüm işçilere yönelik güvenilir ve güvenli çalışma ortamlarının teşvik edilmesinde teftiş son derece önemlidir (ILO, 2020k). ILO'nun 1947 tarihli ve 81 sayılı İş Teftişi Sözleşmesi ve 1995 tarihli Ek Protokol, denetim, geçici önlem ve yaptırım yetkileri de dahil olmak üzere iş müfettişlerinin sahip olduğu işlev ve yetkileri tanımlamaktadır.³⁹ 81 sayılı Sözleşme Madde 3'e göre, iş teftiş sisteminin işlevleri şunlardır:

- Çalışma şartlarına ilişkin yasal hükümlerin uygulanmasını ve işçilerin işleriyle uğraşırken korunmalarını sağlamak...;
- İşverenlere ve işçilere, kanuni hükümlere uymanın en etkili yolları hakkında teknik bilgi vermek ve tavsiyelerde bulunmak;
- Mevcut yasal hükümler tarafından özel olarak kapsanmayan kusur veya suiistimalleri yetkili makamın dikkatine bildirmek.

Bunlara ek olarak, 81 sayılı Sözleşme Madde 12'ye göre;

Uygun kimlik bilgilerine sahip iş müfettişleri aşağıdaki yetkilere sahip olacaktır:

- Teftiş tabi herhangi bir iş yerine günün veya gecenin herhangi bir saatinde serbestçe ve önceden haber vermeksizin girmek;
- Teftiş tabi olduklarına hükmetmek için makul bir sebep görebilecekleri bütün mahallere gündüz girmek;
- Yasal hükümlere hakikatten riayet edilip edilmediğine kanaat getirmek maksadıyla, lüzumlu görebilecekleri her türlü inceleme, kontrol ve araştırmayı yapmak.⁴⁰

Madde 13(1) gereğince, "Tesislerde, yerleşim düzeninde veya çalışma usullerinde gözlemlenen ve çalışanların sağlık ve güvenliği bakımından bir tehlike teşkil edeceğine inanmak için makul bir sebep gördükleri eksikliklerin tamamlanması maksadıyla tedbirler alınması hususunda iş müfettişlerine yetki verilecektir". Ayrıca:

Müfettişlerin bu gibi tedbirleri aldirmalarını mümkün kılmak üzere, adli veya idari makama her türlü itiraz için ulusal mevzuatın tanıdığı hak saklı kalmak şartıyla, kendileri aşağıda yazılı hususlarda emir vermek veya verdirmek yetkisine sahip olacaklardır.

- Çalışanların sağlık ve güvenliğine ilişkin olan kanuni hükümlerin tamamıyla uygulanmasını sağlamak için, tesislerde gerekli görülebilecek olan değişikliklerin tespit edilecek bir zaman zarfında yapılması veya

³⁹ İçeriği 81 sayılı Sözleşme ile benzer olan 1969 tarihli ve 129 sayılı İş Teftişi (Tarım) Sözleşmesi, devletlerin, tarım sektöründe iş teftiş sistemi kurmasını ve sürdürmesini gerektirmektedir.

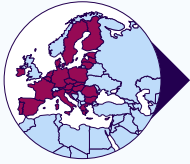
⁴⁰ İncelemelerle ilgili olarak, 81 sayılı Sözleşme Madde 12(1)(c)'ye göre iş müfettişleri şu yetkilere sahiptir: (i) Yasal hükümlerin uygulanmasıyla ilgili her hususta işverene veya iş yeri personeline yalnız veya şahitler huzurunda sorular sormak; (ii) Çalışma şartlarına ilişkin ulusal mevzuatın tutulmasını emrettiği her türlü defter, kayıt veya diğer vesikaların kanuni hükümlere uygunluğunu kontrol etmek ve bu tür belgeleri kopyalamak veya bunlardan çıkarımlar yapmak; (iii) Yasal hükümlerin gerektirdiği duyuruların yayınlanmasını sağlamak; (iv) Tahvil etmek maksadıyla, kullanılan veya işlenen malzeme ve maddelerden numuneler almak ve bunları götürmek; şu şartla ki bu maksatla herhangi bir numune veya maddenin alınıp götürüldüğü işveren veya vekiline haber verilmelidir.

- b. Çalışanların sağlık ve güvenliği bakımından yakın bir tehlike mevcut olduğu takdirde, derhal uygulanmak üzere tedbirler alınması (Md. 13(2)).⁴¹

İş teftiş kurulları ile birlikte, diğer ulusal organlar da çalışma yaşamında şiddet ve tacizle ilgili mevzuatın izlenmesinden sorumlu olabilir. Örneğin birçok ülkede, insan hakları ve ayrımcılıkla mücadele yasalarının izlenmesi ve uygulanmasından sorumlu **bağımsız ulusal organ**; diğerlerinde ise, kadınlar gibi belirli gruplara odaklanan organlar mevcuttur (ILO, 2017a).

190 sayılı Sözleşme, taraf devletlerin “iş teftiş kurulları ve uygun görüldüğü şekilde diğer ilgili makamların, adli veya idari makam nezdinde yasal itiraz haklarına tabi olarak, derhal uygulanacak önlemler içeren emir verme ve yaşam, 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 almalarını” öngörmektedir (Md. 10(h)).⁴² Bu bağlamda, 206 sayılı Tavsiye Kararı Paragraf 21, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin yalnızca iş teftişi ve İSG’den sorumlu ulusal organların değil, toplumsal cinsiyet eşitliği de dahil eşitlik ve ayırım gözetmeden sorumlu ulusal organların da görevinin çalışma yaşamında şiddet ve tacizi kapsamı gerektiğini belirtmektedir. 206 sayılı Tavsiye Kararı ayrıca iş müfettişleri ve diğer yetkili makamların yetkililerinin, psikososyal tehlike ve riskler, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz ve belirli işçi gruplarına karşı ayrımcılık dahil çalışma yaşamında şiddet ve tacizi tespit etmek ve ele almak amacıyla toplumsal cinsiyete duyarlılık eğitiminden geçmesini önermektedir (Md. 20).

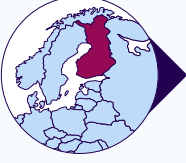
► Tablo 33. İzleme mekanizmalarının güçlendirilmesi



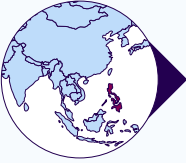
Avrupa: 2018’de, Yüksek İş Denetçileri Komitesi tarafından, bağlayıcı olmayan **Psikososyal Risklerin Önlenmesi Bakımından Risk Değerlendirmesi ve Risk Yönetimi Önlemlerinin Kalitesinin Değerlendirilmesine İlişkin Rehber** yayınlanmıştır (European Commission 2018). Rehber’in amacı, teftiş prosedürlerinin geliştirilmesinde ulusal iş teftiş kurullarına yardımcı olmak ve psikososyal riskler bakımından risk değerlendirmeleri ve risk yönetimi önlemlerinin kalitesi ele alınırken iş müfettişlerinin güvenilirliğini artırmaktır. Psikososyal riskler spesifik olarak taciz ve zorbalık, çalışma yaşamında şiddet ve iş stresi gibi iş yeri sorunlarını içerir. Somut örneklerle yer veren Rehber, teftişlerin, şiddet ve taciz dahil psikososyal risklere karşı önleyici bir yaklaşım ile nasıl yürütüleceği konusunda somut rehberlik sağlamaktadır.

⁴¹ Ev işçiliği bakımından; genellikle iş müfettişlerinin istismar vakalarını teftiş etmek üzere özel hanelere girmesine izin verilmemektedir (ILO 2016e). Bununla birlikte, 189 sayılı Sözleşme Madde 17’ye göre, her üye “ulusal yasalarla ve düzenlemelerle uyumlu olarak, ev işçiliğinin özel kimi niteliklerine ilişkin iş denetimi, yaptırım ve cezalarla ilgili tedbirler alıp uygulamaya koymalıdır” ve “bu tür tedbirler evlere giriş izni verilebilecek koşulları belirlemelidir”. Bazı ülkeler iş müfettişlerinin adli izin alarak özel hanelere girmesine izin verirken, diğerleri ise yasal karineler, istismar belirtileri, teftiş ziyareti izni ve haneye giriş hakkı kazanmak için acil adli işlemler bakımından yargı organları ile daha yüksek düzeyde işbirliği yapmaktadır. Örneğin İspanya’da, 10 Ekim 2011 tarihli ve 26/2011 sayılı Kanuna (İş Mahkemelerini Düzenleyici Kanun) göre, teftişin toplumsal mahkemeler nezdinde yapılacak olası idari işlemlerle ilgili olması veya temel hak veya özgürlüklerle ilgili başka türlü teftiş veya izlemeye imkan vermeyi amaçlaması koşuluyla; ev sahibi itiraz etse veya itiraz etmesi muhtemel olsa dahi, Genel İş ve Sosyal Güvenlik Teftiş Kurulu evin bulunduğu yeri teftiş etmek için adli izin talep edebilir. Finlandiya’da, İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Uygulanması ve İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşbirliği Kanunu (44/2006 sayılı Kanun) Bölüm 9’a göre, mekanda yapılan işin veya çalışma koşullarının çalışanın yaşamını veya sağlığını tehlikeye attığından şüphelenmek için makul gerekçelerin olduğu hallerde, evde, yeterli izin prosedürleri çerçevesinde teftiş gerçekleştirilebilir.

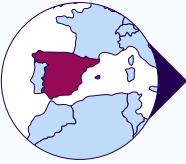
⁴² 1947 tarihli ve 81 sayılı İş Teftiş Sözleşmesi ve 1995 tarihli Ek Protokol, iş müfettişlerinin denetim ve geçici önlem dahil yetkilerini tanımlamaktadır. İş kazaları ve hastalıklarının önlenmesinde işverenlere destek olmak amacıyla, uygulama ve yaptırımlar, sağlanacak bilgiler ve teknik danışmanlık ile desteklenmelidir.



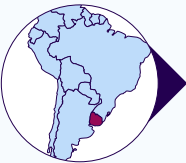
Finlandiya: 1987 tarihli Kadın ve Erkek Eşitliği Kanunu (2014'te değişik), özel faaliyetlerde ve kamu yönetimi ve iş dünyasında **uygunluğun** Eşitlik Ombudsmanı ve **Eşitlik ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurulu tarafından izlenmesini** öngörmektedir (Bölüm 16). Bölüm 17'de ise, Eşitlik Ombudsmanının, yetkililer tarafından uygunluğun izlenmesi için gereken bilgileri ücretsiz olarak elde etme ve uygunluğun izlenmesi için gereken bilgi veya belgeleri, kendisi tarafından belirlenecek makul süre içinde herkesten alma hakkına sahip olduğu belirtilmektedir.



Filipinler: 2018 tarihli Güvenli Alanlar Kanunu, hükümlerini **izlemek üzere çeşitli kurum ve organları** görevlendirmiştir. Bunlara, işverenler ve çalışanların Kanun kapsamındaki yükümlülüklerine uygunluğunu sağlamaya yönelik yıllık spontane teftişler yapmak üzere, özel sektörde Çalışma ve İstihdam Dairesi Başkanlığı ve kamu sektöründe Sivil Hizmetler Komisyonu da dahildir. Kanun aynı zamanda Eğitim Dairesi Başkanlığı, Yüksek Öğretim Komisyonu ve Teknik Eğitim ve Beceri Geliştirme İdaresini, okul yöneticilerinin Kanun kapsamındaki yükümlülüklerine uymasını sağlamak amacıyla düzenli ve spontane teftişler yapmaktan sorumlu tutmaktadır.



İspanya: 2009'da, **çalışma yaşamında şiddet ve taciz durumlarında iş müfettişlerinin müdahalesine yönelik teknik kriterler** kabul edilmiştir. Bu kriterler kurum içinde ve üçüncü taraflarca uygulanan fiziksel ve psikolojik (cinsel, ahlaki ve ayrımcılık temelli taciz dahil) şiddeti kapsar. Belge, bu durumlarda iş müfettişleri tarafından izlenecek prosedür; çalışanların sağlığının yakından tehdit edildiği durumlarda, işlerin durdurulması emrini verme yetkisi dahil uygulanacak geçici önlemleri; İSG, çalışma ve cezai düzenlemelerde öngörülen yaptırımları içermektedir. Belgenin ekinde, şiddet ve tacize ilişkin davranışların tespit edilmesi ve değerlendirilmesine yönelik açıklayıcı bir rehber yer almaktadır.⁴³ 2021 yılında ise, **taciz ve diğer uygunsuz davranışların da bariz biçimde dahil olduğu psikososyal riskler bakımından iş müfettişlerinin müdahalesine yönelik teknik kriterler** kabul edilmiştir.



Uruguay: 2017'de değişik 2009 tarihli Cinsel Taciz Kanunu Madde 5, "Kamusal ve özel alanlardaki işyerlerinde ve eğitim ortamlarında cinsel tacizin önlenmesine yönelik farkındalığı artırma, eğitim ve denetim politikalarının tasarlanması ve uygulanmasının devletin sorumluluğunda olduğunu" belirtmekte ve kamusal ve özel alanlarda uygunluğun izlenmesinde yetkili organ olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Genel Denetim Kurulunu öngörmektedir. Buna ek olarak, Madde 8'e göre, **"Denetim Kurulu, bildirilen olayların soruşturulmasında... şikayetçinin, sanığın ve tanıkların sorgulanmasında ve tüm ilgili delillerin toplanmasında" ve bildirimlerin ve yaptırımların düzenlenmesinde geniş yetkiye sahiptir.** Madde 10 ise şunu belirtmektedir: "Sendikalar, cinsel taciz konulu şikayetler aldıklarında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Genel Denetim Kurulundan iş yerinde teftiş işlemlerinin başlatılmasını talep etme hakkına sahiptir".

⁴³ AB ülkelerine genel bakış için bkz. European Commission 2016.

6.2.1. Veri toplamının iyileştirilmesi

Şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamını destekleyecek etkin düzenleme ve politikaların geliştirilmesi; zamanında, kapsamlı ve güvenilir verilerin toplanmasını gerektirir. Bununla birlikte kültürel tabular, açıkça konuşmaktan utanmak veya korkmak ve neyin kabul edilemez davranışlar olduğu konusundaki belirsizlik nedeniyle şiddet ve tacize ilişkin veriler genellikle sınırlıdır. 206 sayılı Tavsiye Kararı, üye devletleri “Sözleşme’nin 6. Maddesinde belirtilen gruplar da dahil olmak üzere, çalışma yaşamında şiddet ve taciz hakkında; cinsiyet, şiddet ve tacizin biçimleri ve ekonomik faaliyete göre ayrıştırılmış istatistikleri toplamak ve yayınlamak için çaba göstermeye” davet etmektedir (Md. 22).

Genel olarak, işle ilişkili şiddet ve taciz hakkındaki istatistikler üç ana kategoriye ayrılan kaynaklar aracılığıyla toplanmaktadır:

- **İdari kaynaklar;** işle ilişkili kazalar/hastalıklarla ilgili İSG kayıtları, polis kayıtları, sigorta şirketlerine ait tazminat kayıtları, mahkeme kayıtları ve hastane kayıtlarını içerir. Bu kaynaklar, genellikle yalnızca fiziksel şiddet olaylarını yansıttığından sınırlı kapsama sahip olmakla birlikte, şiddet vakaları ağır yaralanmalar veya ölüm ile sonuçlanmadığında büyük oranda eksik raporlanmaktadır.
- **Kuruluş anketleri;** çalışanların kendisi yerine işverenlerden bilgi topladığından ve işverenler tarafından genellikle şiddet ve taciz vakalarını kayıt altına almak için uygun prosedürler uygulanmadığından, çoğunlukla yeterli bir veri kaynağı olarak değerlendirilmez.
- **Hanehalkı anketleri veya bireysel anketler;** bilgilerin doğrudan şiddet vakalarına maruz kalan kişilerden veya mağdurlardan toplanmasına imkan tanımakta ve şiddetin her biçimini kapsamaktadır. Dolayısıyla bu anketler, uygulamadaki bazı güçlüklerle rağmen diğer iki kaynağa göre daha avantajlıdır.

ILO, işle ilişkin şiddet ve tacizin ölçülmesine yönelik uluslararası istatistiksel standartların geliştirilmesi üzerinde çalışmaktadır. Gelecekteki istatistiksel kılavuzlar, daha iyi veri toplamayı hedefleyen ülkeler için kilit bir araç olacak ve güvenilir, karşılaştırılabilir ve politikaların amacına uygun istatistikler üretmesine fırsat verecektir.



7

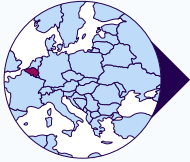
**Toplumsal Değişimi
Hızlandıracak Politika ve
Araçların Teşvik Edilmesi**

190 sayılı Sözleşme kapsamında, daha derin toplumsal değişime ve çalışma yaşamında herkes için saygı, güvenlik ve güvenceye yönelik paradigma değişikliğine imkan tanımak ve hızlandırmak amacıyla önlemler belirlenmiştir. Madde 4(2) ve Madde 11, taraf ülkeleri, işçi ve işverenleri temsil eden örgütlere danışarak, ilgili politikalarda şiddet ve tacizi ele almaya; erişilebilir biçimlerde gerekli araçlar, rehberlik, eğitim ve öğretim geliştirme ve farkındalık yaratmaya davet etmektedir.

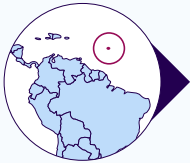
► 7.1. İlgili politikalarda şiddet ve tacizin dikkate alınması

190 sayılı Sözleşme Madde 11(a), “çalışma yaşamında şiddet ve tacizin iş sağlığı ve güvenliği, eşitlik, ayrım gözetmeme ve göçle ilgili olanlar gibi ilgili ulusal politikalarda ele alınması”nı gerektirir. Bu çok yönlü konunun karmaşıklığı ve korunmaya ihtiyaç duyan çok çeşitli bireyler göz önüne alındığında, şiddet ve taciz çalışma yaşamıyla ilgili tüm politikaların ana yapısına yerleştirilmelidir. Böylece, taraf ülkeler bütüncül bir yaklaşıma sahip olacak ve farklı politika müdahalelerinin getirdiği spesifik giriş noktaları ve önlemlerden yararlanabilecektir.

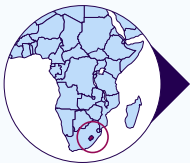
► Tablo 34. İlgili politikalarda şiddet ve taciz: Seçilmiş örnekler



Belçika: Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin tüm biçimleriyle mücadeleye ilişkin Üçüncü Ulusal Eylem Planı (2015-2019) ile, mülteciler ve göçmenler arasında ve ekonomik amaçlarla sömürünün gerçekleştiği sektörlerde de dahil, **insan ticareti ve diğer şiddet ve taciz biçimleri** hakkında farkındalığın artırılmasına yönelik önlemler belirlenmiştir. Ağırlama hizmetleri, inşaat, tarım, imalat ve balıkçılık sektörlerine özellikle önem atfedilmiştir. İnsan ticaretini önlemek için daha etkin ve sağlam yollar bulmak amacıyla sendikalarla ortaklaşa geliştirilen projelere ise öncelik verilmiştir. Bazı önlemler mağdurların, ödenmemiş maaşlarının tazmini gibi belirli haklara erişimini artırmak üzere tasarlanmıştır.⁴⁴

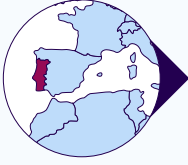


Grenada: Ulusal İSG Politikası, “sigara kullanımı, aşırı alkol tüketimi, uyuşturucu bağımlılığı, gelişigüzel cinsellik, **stres, öfke, şiddetin durdurulması ve insan yaşamına zarar veren diğer davranışlardan kaçınılması**”nı da kapsayacak biçimde, **iş yerinde sağlığın teşvik edilmesi konusunda Sağlık Bakanlığı’nın Çalışma Bakanlığı’nı destekleyeceğini** öngörmektedir (Grenada 2019, 16).



Lesotho: 2020 tarihli Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası, “**şiddet ve taciz**”in, kamu hizmetlerinde tüm daire başkanlıkları veya kuruluşun ve kamu hizmetlerinde çalışan herkesin özellikle dikkat etmesi ve izlemesi gereken **bir İSG sorunu** olduğunu açıkça belirtir (Lesotho, 2020).

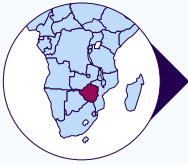
⁴⁴ Ulusal Eylem Planı aynı zamanda yasal belgelerin optimize edilmesi ve etkin uygulanması; ilgili profesyonellere yönelik eğitimler; mağdurlara yönelik koruma ve uzmanlaşmış hizmetlerin iyileştirilmesi; konuya ilişkin uluslararası ilginin sürdürülmesi ve eylemlerin koordine edilmesi ve ilk müdahale personelinin, sivil toplumun ve halkın insan ticaretine daha duyarlı hale getirilmesi dahil olmak üzere başka operasyonel girişimleri de içermektedir (Belgium, 2015).



Portekiz: 61/2018 sayılı Bakanlar Konseyi Kararı ile onaylanan **2018-30 için Eşitlik ve Ayrımcılık Yapmamaya İlişkin Ulusal Strateji** ("Portugal + Igual" – ENIND), şiddetsizlik ve tolerans kültürünü teşvik etmek de dahil çeşitli yollarla, kadınlara yönelik şiddeti ve aile içi şiddeti önlemeyi ve ele almayı amaçlayan spesifik hedefler belirlemektedir.



Güney Afrika: Güney Afrika Hükümeti, **2020-2030 Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Kadın Cinayetlerine İlişkin Ulusal Strateji Planı'nda** internet üzerinden toplumsal cinsiyete dayalı şiddet konusunu açık bir biçimde kabul etmiştir. İnternet üzerinden kadınlara yönelik şiddet şöyle tanımlanmıştır: "kısmen veya tamamen cep telefonu ve akıllı telefon, internet, sosyal medya platformları veya e-posta gibi Bilgi ve İletişim Teknolojileri (BİT) kullanılarak, kadınlara karşı, kadın oldukları için uygulanan, bu teknolojilerin kolaylaştırdığı veya şiddetlendirdiği veya kadınları orantısız biçimde etkileyen, toplumsal cinsiyete dayalı her türlü eylem". Hükümet, önümüzdeki beş yıl içinde, internet üzerinden kadına yönelik şiddetin etkileri hakkında çalışmalar yapmayı ve internet üzerinden toplumsal cinsiyete dayalı şiddete müdahale etmek amacıyla siber şiddet hakkında farkındalık artırma programları ve stratejilerini yaygınlaştırmayı planlamaktadır (South Africa, 2020).



Zimbabve: **2020 Ulusal Emek Göçü Politikası**, başta toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz olmak üzere şiddet ve tacizi dikkate almaktadır. Ulusal Politika özellikle, iç ve dış göç esnasında emek göçmenlerinin – ve özellikle, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, cinsel istismar ve insan ticaretine karşı daha kırılgan olan kadın emek göçmenlerinin – haklarının, göç sürecinin üç aşamasında da ILO İnsana Yakışır İş Gündemi ile uyumlu biçimde korunmasını amaçlamaktadır (Zimbabwe, 2020).

► 7.2. Rehberlik, eğitim ve farkındalık yaratmanın teşvik edilmesi

İlgili nüfuz alanlarında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için gereken bilgi ve araçlar ile sosyo-kültürel değişikliği hızlandırmak ve ilgili yetkililerin yanı sıra işverenler, çalışanlar ve ilgili örgütleri için kaynakları hazır etmek amacıyla 190 sayılı Sözleşme, taraf ülkelerin uygun gördüğü şekilde erişilebilir formatlarda rehberlik, eğitim ve kaynaklar sunmasını istemektedir (Md. 11(b)). 206 sayılı Tavsiye Kararı Paragraf 23'te, eğitim, adalet ve medya sektörü gibi alanlardaki kilit aktörlerin bu konuda oynayabileceği rollerin altı çizilmektedir. Bunlara ek olarak, Sözleşme Madde 11(c), üyelerin farkındalık artırma kampanyaları da dahil girişimleri üstlenmesini gerektirmektedir. Farkındalık artırma, şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik daha kapsamlı bir stratejinin önemli unsurudur; bununla birlikte 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı, bunun münferit bir strateji olarak etkin olmadığını bizlere hatırlatmaktadır. Tam potansiyeline yalnızca kapsayıcı, entegre ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım bağlamında ulaşılabilir.

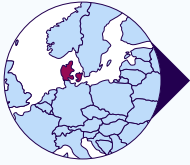
► Tablo 35. Yeni farkındalık yaratma girişimleri ve diğer girişimlere örnekler



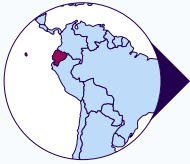
Arjantin: Ulusal Çalışma, İstihdam ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesindeki İş yerinde Şiddete İlişkin Danışmanlık Ofisi, bir büyükşehir olan Buenos Aires'te meydana gelen iş yerinde şiddet vakaları konusunda danışan ve ihbarda bulunan kişilere ilişkin veri sağlamak üzere **İş yerinde Şiddet Gözlemevini** kurmuştur. Gözlemevi danışma görüşmeleri ve şikayetlere ilişkin bilgi üretmekte ve çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik rehberlerin yanı sıra başka araçlar ve farkındalık yaratma materyali geliştirmektedir (Argentina, Chamber of Deputies of Entre Rios Province , 2020).



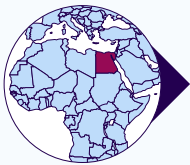
Brezilya: 2017'de, Brezilya Federal Çalışma Savcılığı ve ILO ortaklığında **iş yerinde cinsel tacizin önlenmesi ve baş edilmesine ilişkin rehber** geliştirilmiştir (Brazil, Public Ministry of Labour and ILO, 2017).



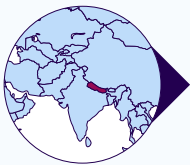
Danimarka: Sosyal taraflar ve Danimarka Çalışma Ortamı Kurumu, yakın dönemde, **iş yerinde cinsel tacizin ve kabul edilemez ve rahatsız edici davranışların önlenmesine yönelik kampanya** başlatmıştır. Erkekler ve Kadınlara Yönelik Eşit Muamele Kanununun 2018 yılında değiştirilmesinin ardından, sosyal taraflar ve Çalışma Ortamı Kurumu "Sınır nerede?" kampanyası için güçlerini birleştirerek cinsel tacizi önleme konusuna daha fazla odaklanmıştır. Kampanya, iş yerinde kabul edilemez ve rahatsız edici davranışların önlenmesi ve böylece, cinsel tacizden arınmış çalışma ortamları ve işyerlerinin oluşturulmasını hedeflemektedir. ⁴⁵



Ekvator: Yargı Kurulu tarafından; şiddet, kötü muamele ve/veya cinsel sömürünün önlenmesine ve **göçmenlik statülerine bakılmaksızın, şiddet mağduru kadınlara yönelik adalete erişim ve koruma** sağlanmasına ilişkin **politikalar** geliştirilmiştir (Ecuador, 2016).



Mısır: Ulusal Kadınlar Kurulu; İşgücü Bakanlığı, Mısır Endüstriler Federasyonu ve diğer kuruluşlar ortaklığında, **işletme sahipleri ve şirketlerin kadınlar için güvenli işyerlerinin sağlanması konusundaki rolüne ilişkin farkındalık artırma videosu** yayınlanmıştır (UN Women Arabic, 2020).



Nepal: ILO'nun desteği ile Hükümet, işveren ve işçi örgütleri tarafından geçerli kılınan ve gelecekteki eylemlere yönelik onaylanmış bir şablon görevi gören, toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti ele alan ulusal kanun ve düzenlemeleri gözden geçirmiştir. İzleyen eylem olarak, ILO'nun desteği ile Hükümet ve işçi ve işveren örgütleri tarafından belirlenen üyelerden oluşan **190 sayılı Sözleşme Eylem Grubu kurulmuştur. Eylem Grubu, işveren ve işçi örgütlerine yönelik kapasite geliştirme faaliyetlerini** koordine etmektedir (ILO, 2021a).

⁴⁵ Kampanya kapsamında, konuyla ilgili materyalin temin edilmesi amacıyla bir internet sitesi oluşturulmuştur. Bu materyale, kampanya videosu ve cinsel tacizin nasıl önleneceği ve ele alınacağı konusunda on tavsiyenin yer aldığı bir broşür de dahildir. İş yerinde cinsel taciz hakkındaki tartışmaların kolaylaştırılması ve iş yerinde cinsel tacizin önlenmesi amaçlanan çeşitli diyalog kartlarından oluşan bir diyalog aracı da geliştirilmiştir (Norrbon Vinding, 2019).



Paraguay: Kadın Bakanlığı, diğer şeylerin yanı sıra toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle ilgili durumların yönetilmesi ve adil ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmasına yönelik farkındalığı artırmayı ve rehberlik sağlamayı hedefleyen “*Empresa Segura*” (Güvenli İşletmeler) adlı bir program geliştirmiştir. Şimdiye kadar yürütülen faaliyetlerin arasında, genel müdürler ve birim amirlerine yönelik “**çatışma yönetimi ve vakaların sevk edilmesi**” konusunda bir eğitim yer almaktadır. Uzman psikologların koordinatörlüğünde gerçekleştirilen eğitimde, kadına yönelik şiddeti önleme ve tespit etme teknikleri kullanılmaktadır (Paraguay, n.d.).



Peru: Çalışma ve İstihdam Teşvik Bakanlığı, **işverenlere ve işçilere yönelik, iş yerinde taciz konulu eğitim ve farkındalık artırma materyali** oluşturmuştur (Peru, 2019).



Güney Afrika: 2020’de, Güney Afrika Madencilik Konseyi tarafından, **Güney Afrika’daki madenlerde, madencilik camiasında ve işgücü gönderen topluluklarda cinsel ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi ele almaya yönelik kampanya** başlatılmıştır. Kampanya tüm üye şirketleri, sektördeki diğer kuruluşları ve madencilik camiasının ve işgücü gönderen bölgelerin üyelerini, işyerlerinde ve bulundukları toplumlarda meydana gelen toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve istismarla mücadele etmeye ve bu vakalarla karşılaştıklarında kenara çekilmek yerine vakaları bildirmeye ve diğer uygun önlemleri almaya teşvik etmektedir (Minerals Council South Africa, 2020).



8

190 sayılı Sözleşme'yi Onaylama Çağrısı

ILO Anayasası Madde 19(5)–(7) uyarınca üye devletler, sözleşmelerin onaylanması da dahil ilgili önlemlerin hayata geçirilmesi amacıyla, Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından kabul edilen tüm sözleşmeleri ve tavsiye kararlarını yetkili ulusal makamlara sunmakla yükümlüdür (ILO, 2019a). 1976 tarihli ve 144 sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi'ne göre üye devletlerin, sözleşme ve tavsiye kararlarının sunulmasına ilişkin olarak yetkili makamlara yapacakları teklifler üzerinde üçlü danışma yapılır (Md. 5(1)).

► 8.1. Onaylama neden önemlidir?

Onaylama, sözleşmenin bir devlet tarafından hukuken bağlayıcı bir belge olarak kabul edildiği resmi bir prosedürdür. 190 sayılı Sözleşme gibi uluslararası sözleşmelerin onaylanması, devletlerin çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemek ve ele almak için gereken tüm önlemleri alma taahhüdü hakkında insanlara ve uluslararası toplumlara önemli bir sinyal göndermektedir. Buna ek olarak, tüm uluslararası çalışma standartları gibi 190 sayılı Sözleşme de kanun ve düzenlemelerin tasarlanmasında önemli rol oynayabilir, çünkü bu belgeler kanun ve politikalara yönelik resmi bir rehberlik sağlamaktadır. Sözleşmeler onaylandıklarında, ilgili ülkeler için uluslararası hukuk kapsamında yükümlülükler getirmektedir (ILO, 2019a).

► 8.2. 190 sayılı Sözleşme'nin onaylanmasına yönelik nasıl bir yol izlenebilir?

Uluslararası sözleşmelerin onaylanmasında her ülkenin, genellikle ulusal yasama organlarının kararı veya onayını gerektiren kendi iç süreçleri vardır. 1976 tarihli ve 144 sayılı ILO Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi'ni onaylamış ülkeler, "Uluslararası Çalışma Teşkilatının faaliyetlerine ilişkin hükümet, işveren ve işçi temsilcileri arasında etkin danışmayı gerçekleştirmeyi sağlayacak usulleri işletmekle" yükümlüdür (Md. 2) (ILO 2019a, 50). Onaylamaya ilişkin ulusal süreç tamamlandığında, Hükümet tarafından, tescil edilmek üzere ILO Genel Direktörüne bir onay belgesi sunulur. Onay belgesinin Genel Direktör tarafından teslim ve kayıt altına alınmasından 12 ay sonra, sözleşme söz konusu ülkede yürürlüğe girer – yani hukuken bağlayıcı hale gelir.⁴⁶

Yetkili ulusal makamlara sunum ve onaylamaya ilişkin prosedürler, sözleşme içeriği ve bunların hayata geçirilmesi için gereken önlemler hakkında sosyal diyalog başlatmak için benzersiz bir fırsat sunar. Sosyal diyalogun sağlanması her şeyden daha önemlidir; çalışma yaşamının tüm aktörleri diyaloga katılmalı ve sözlerine kulak verilmelidir. Sosyal diyalog, daha fazla uygulamalı bilgi sağladığı ve doğrudan ilgililer tarafından geliştirilen çeşitli yaklaşımlar ve çözümler sunduğundan, çok daha iyi sonuçlara yol açar. Üçlü danışmalara katılmak ise, sözleşmenin daha geniş kitlelere tanıtılmasına, ve muhtemelen etkin bir şekilde uygulanmasıyla sonuçlanmak üzere, sahiplenme duygusunun yaratılmasına yardımcı olmaktadır. 144 sayılı Sözleşme'ye göre temsilci işçi ve işveren örgütlerinin eşit düzeyde katılımı sağlanmalı ve bu örgütler ilgilileri toplumsal cinsiyete duyarlı ve kapsayıcı biçimde temsil etmelidir.

Bir ülke onaylamaya doğru yol alırken, şiddet ve tacizi ele alan mevcut kanun, düzenleme ve uygulamaları değerlendirmek ve ilgili boşlukları tespit etmek amacıyla mevcut yasama çerçevesini değerlendirmeyi tercih edebilir. Kanunlarda ve düzenlemelerde yer alan mevcut hükümler ve daha iyi korumaya ihtiyaç duyulduğu tespit edilen alanlar dikkate alınarak, tanımlı politika hedeflerini temel alan bir veya daha fazla düzenleyici girişim hazırlanabilir.

⁴⁶ Kabul edilen sözleşmeler normalde iki üye devlet tarafından onaylandıktan 12 ay sonra yürürlüğe girmektedir. 190 sayılı Sözleşme, Uruguay ve Fiji tarafından onaylanmasının ardından, 25 Haziran 2021 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

► 8.3. 190 sayılı Sözleşme'nin uygulanması nasıl denetlenir?

Uluslararası çalışma standartlarının uygulanması, ILO'nun uluslararası düzeyde benzersiz niteliklere sahip denetim organları tarafından denetlenmektedir. Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına ilişkin Uzmanlar Komitesi (CEACR) ve ILO Standartları Uygulama Konferans Komitesinden (CAS) oluşan ILO denetim sistemi, üye devletler tarafından standartların uygulanmasını düzenli olarak izlemekte ve daha iyi uygulanabilecekleri yerlere dikkat çekmektedir (ILO, 2019a).⁴⁷

Bir ülke 190 sayılı Sözleşme'yi onayladıktan sonra, ILO Anayasası Madde 22 gereğince, sözleşmeyi uygulamak için aldığı önlemler hakkında düzenli raporlar sunar. İlk raporunu sunarken, üyeden Yönetim Organı tarafından uygun şekilde kabul edilen ayrıntılı bir raporun hazırlanması talep edilir (ILO, 2021b). Hükümetlerin, CEACR tarafından yayınlanan görüşlere verdikleri yanıtlarla birlikte, sözleşmeyi uygulamak için aldıkları hukuki ve uygulamalı önlemleri ayrıntılı biçimde açıklayan raporları altı yılda bir sunması gerekmektedir. Hükümetler, bu raporların nüshalarını işveren ve işçi örgütlerine de sunar. Bu örgütler hükümet raporları hakkında görüşlerini bildirebilir veya ILO Anayasası Madde 23'e uygun olarak, sözleşmenin uygulanmasına ilişkin görüşlerini doğrudan ILO'ya gönderebilir (ILO, 2019a).

Şekil 6. Onaylama nasıl teşvik edilebilir?

Eğer bir ülke henüz 190 sayılı Sözleşme'yi onaylamamış ise...

► İşveren ve çalışan örgütleri bu konuda ne yapabilir?



190 sayılı Sözleşme'nin onaylanmak üzere ulusal makamlara sunulup sunulmadığını ve onay verilmesinin değerlendirilip değerlendirilmediğini öğrenmek için Hükümete yazılı talepte bulunabilir;



Ulusal veya sektörel düzeyde üçlü danışma yapılmasını talep edebilir;



190 sayılı Sözleşme'yi desteklemek amacıyla uluslararası ve ulusal kampanyalar geliştirebilir, katılabilir veya destekleyebilir ve üyelerini harekete geçirebilir;



Ülkedeki en yüksek temsil gücüne sahip kuruluşlarla iletişime geçerek onlarla koordinasyon sağlayabilir;



190 sayılı Sözleşme hakkında farkındalığı artırabilir ve sözleşmenin etkin biçimde uygulanmasına ilişkin durumu ve zorlukları anlayabilmek için üyeler arasında değerlendirmeler yapabilir.

⁴⁷ Bunlara ek olarak, şikayete dayalı çeşitli prosedürler mevcuttur; bkz. ILO 2019a.

► Parlamento üyeleri bu konuda ne yapabilir?



Onaylamanın değerlendirilip değerlendirilmediğini öğrenmek ve eğer değerlendirilmiyorsa, 190 sayılı Sözleşme'nin neden henüz onaylanmadığını saptamak amacıyla Soru Zamanı esnasında Hükümete sözlü veya yazılı olarak soru sorabilir;



Konu hakkında mecliste genel bir görüşme yapılmasını teşvik edebilir;



190 sayılı Sözleşme'yi desteklemek üzere kamuoyu oluşturmak amacıyla Çalışma Bakanlığı veya diğer ilgili ve yetkili bakanlıklar, sosyal taraflar, basın ve sivil toplum ile birlikte çalışabilir.

► Sivil toplum örgütleri bu konuda ne yapabilir?



190 sayılı Sözleşme'nin onaylanması için hükümet temsilcileri ve/veya işveren veya işçi örgütleriyle lobi faaliyetleri yürütebilir;



Kuruluşları, 190 sayılı Sözleşme'nin onaylanması ve uygulanmasına ilişkin olarak hükümet tarafından verilen ulusal ve küresel taahhütlerden sorumlu tutabilir;



190 sayılı Sözleşme'nin onaylanması ve uygulanmasını desteklemeye yönelik uluslararası ve ulusal kampanyalar geliştirebilir, katılabilir ve/veya destekleyebilir;



190 sayılı Sözleşme'yi desteklemek üzere harekete geçmek için üyelerini veya diğer sivil toplum örgütlerini seferber edebilir;



#ONAYLAC190 etiketini kullanarak veya başka yollarla, çevrimdışı ve çevrimiçi ortamlarda sesini duyurabilir.

► Bireyler bu konuda ne yapabilir?



Sosyal taraflarla iletişime geçerek onaylamaya ilişkin olasılıklar hakkında soru sorabilir;



Ulusal ve uluslararası kampanyalara katılabilir ve 190 sayılı Sözleşme'yi desteklemek üzere arkadaşlarını, topluluğunu ve sivil toplumu harekete geçirebilir;



190 sayılı Sözleşme'yi desteklemek üzere hareket başlatabilir;



#ONAYLAC190 etiketini kullanarak veya başka yollarla, çevrimdışı ve çevrimiçi ortamlarda etkin olarak sesini duyurabilir;



Nerede çalışırsa çalışsın, değişimin aktörü olabilir.



Kaynakça ve Ekler

► Kaynakça

- Abimourched, Rola, Libakiso Matlho, Thusoana Ntlama, and Robin Runge. 2019. "Lesotho Garment Workers Struck Landmark Deals to Tackle Gender-Based Violence. Here's How It Happened". *Business & Human Rights Resource Centre Blog*, 13 September.
- Acas (Advisory, Conciliation and Arbitration Service). 2020. "Press Release on Acas Publishes New Guidance on Non-Disclosure Agreements", 10 February 2020.
- Argentina, Ministry of Justice and Human Rights. 2020. "Programa Acompañar", available at: <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/programa-acompanar>.
- Argentina, Chamber of Deputies of Entre Rios Province. 2020. Proyecto de Ley Creación del Observatorio de Violencia Laboral. Available at: <https://www.hcder.gov.ar/archivosDownload/textos/E24676-14122020-o.pdf>.
- Asociación Hondureña de Maquiladores. 2020. "Violencia Doméstica", available at: http://www.ahm-honduras.com/?page_id=7538.
- Australia, Fair Work Commission. 2018. Decision: 4 Yearly Review of Modern Awards – Family and domestic Violence Leave, FWCFB 3936.
- . 2019. Decision: Polaris Media Pty Ltd T/A The Australian Jewish News – Jewish News Journalists Enterprise Agreement 2019, FWCA 7789.
- Australia, Safe Work Australia. 2021a. Preventing Workplace Sexual Harassment: National Guidance Material.
- . 2021b. Preventing Workplace Violence and Aggression: National Guidance Material.
- Avallone, Vincent N., and Meghan T. Meade. 2019. "New Jersey's Latest #METOO Law Goes Beyond Sexual Harassment." *The National Law Review*, 25 March.
- Babbitt, Laura, Drusilla Brown, and Ana Antolin. 2020. "Sexual Harassment: Causes and Remediation – Evidence from Better Factories Cambodia", Better Work Discussion Paper No. 38.
- Banco Nación. 2020. "Press Release on Nuevo Protocolo Laboral en el Banco Nación", 27 June 2020.
- Baratt, Carly. 2019. "Illinois Joins New Jersey in Protecting Hotel (and Casino) Employees from Sexual Harassment and Violence by Requiring Employer-Provided Panic Button Devices", *Epstein Becker and Green Hospitality Labor and Employment Law Blog*, 14 August.
- Belgium, Institute for the Equality of Women and Men. 2015. *National Action Plan to Combat All Forms of Gender-Based Violence*, 2015–2019.
- Bologna Municipality. 2018. *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano*.
- Brazil, Public Ministry of Labour, and ILO. 2017. *Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas*.
- Brown, Drusilla K., Rajeev H. Dehejia, and Raymond Robertson. 2018. "The Impact of Better Work".
- Brown, Drusilla, and Xirong Lin. 2014. "Sexual Harassment in the Workplace: How Does It Affect Firm Performance and Profits", Better Work Discussion Paper No. 16.
- Campbell, Alexia Fernández. 2019. "How a Button Became One of the Greatest #MeToo Victories." *Vox*, 1 October.
- Canada, Employment and Social Development Canada. n.d. "Requirements for Employers to Prevent Harassment and Violence in Federally Regulated Workplaces", available at: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/workplace-health-safety/harassment-violence-prevention.html>.

Carlson, Eric, and Shauna Olney. Forthcoming. "A New Global Mandate to End Violence and Harassment in the World of Work: A Gender-Responsive Approach." *American Bar Association Journal of Labor & Employment Law*.

Cassino, Dan, and Yasemin Besen-Cassino. 2019. "Race, Threat and Workplace Sexual Harassment: The Dynamics of Harassment in the United States, 1997–2016." *Gender, Work & Organization* 26 (9): 1221–1240.

Chappell, Duncan, and Vittorio Di Martino. 2006. *Violence at Work*. 3rd ed. ILO.

Coelho, Bernardo, Anália Torres, Dália Costa, and Helena Sant'Ana. 2018. *Guia para a Elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho*. CITE, CIEG and ISCSP.

Collins, Erika C., Daniel Ornstein, and Jacob P. Tucker. 2019. "South Korea: National Assembly Addresses Harassment". *SHRM Blog*, 11 January.

Confindarma (Confederazione Italiana Armatori), Assarmatori, Assorimorchiatori (L'Associazione Italiana Armatori di Rimorchiatori), Federimorchiatori (Federazione Italiana Armatori di Rimorchiatori), Filt-Cgil (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti–Confederazione General Italiana del Lavoro), Fit-Cisl (Federazione Italiana Trasporti–Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori), Uiltrasporti (Unione Italiana dei Lavoratori – Trasporti). 2020. "Trasporti – Settore privato dell'industria armatoriale: Accordo rinnovo CCNL, 16 dicembre 2020", available at: https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=24461:mare16122020&catid=242&Itemid=139.

Cruz, Adrienne, and Sabine Klinger. 2011. "Gender-Based Violence in the World of Work: Overview and Selected Annotated Bibliography", ILO Bureau for Gender Equality Working Paper No. 3.

Danna, Gabrielle C., Joel Hernandez, Bhindai Mahabir, Dhanisha Nandigama, and Ho Kwan Cheung. 2020. "Who Else Besides (White) Women? The Need for Representation in Harassment Training." *Industrial and Organizational Psychology* 13 (2): 208–212.

de Bruijn, Jeanne. 2020. "Gender Dynamics in the Workplace: Reflecting on Lessons Drawn from 40 Years of Academia." *Tijdschrift voor Genderstudies* 23 (1): 73–84.

De Stefano, Valerio, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, Mathias Wouters. 2020. "System Needs Update": Upgrading Protection against Cyberbullying and ICT-Enabled Violence and Harassment in the World of Work", ILO Working Paper No. 1.

Dias, Sonia Maria. 2016. "Waste Pickers and Cities." *Environment and Urbanization* 28 (2): 375–390.

———. 2020. "How Cooperatives Can Help Brazil's Waste Pickers Build Back from COVID-19", *ILO Work in Progress blog*, 3 July.

Dobbin, Frank, and Alexandra Kalev. 2020. "Making Discrimination and Harassment Complaint Systems Better." in *What Works: Evidence-Based Ideas to Increase Diversity, Equity, and Inclusion in the Workplace*. 24–29. Center for Employment Equity, UMass Amherst.

Ebisui, Minawa, Sean Cooney, and Colin F. Fenwick (eds). 2016. *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview*. ILO.

Ecuador, Council of the Judiciary. 2016. Una vida libre de violencia: *Manual sobre qué hacer y cómo actuar frente a situaciones de violencia de género*.

ETUC (European Trade Union Confederation). 2017. *Safe at Home, Safe at Work: Trade Union Strategies to Prevent, Manage and Eliminate Work-Place Harassment and Violence against Women*.

Eurofound. 2015. *Violence and Harassment in European Workplaces: Extent, Impacts and Policies*.

———. 2021. "Justice for Foodora Couriers", available at: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/justice-for-foodora-couriers>.

European Commission. 2016. *Study on the Implementation of the Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work: Annex*.

———. 2018. *Guide for Assessing the Quality of Risk Assessments and Risk Management Measures with Regard to Prevention of Psychosocial Risks*.

———. 2021. *Union of Equality Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021–2030*.

FederlegnoArredo, FeNEAL (Federazione Nazionale Lavoratori Edili Affini e del Legno), FILCA (Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini), and FILLEA (Federazione Italiana dei Lavoratori del Legno, dell'Edilizia, delle industrie Affini ed estrattive). 2015. *Codici di Comportamento da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e Il mobbing*.

Fidaldo (Federazione Italiana Datori di Lavoro Domestico), Domina (Associazione Nazionale Datori di Lavoro Domestico), FILCAMS-CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi), FISASCAT-CISL (Federazione Italiana Sindacati Addetti ai Servizi Commerciali Affini e del Turismo), UILTuCS (Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi), and Federcolf (Federazione Sindacale dei Lavoratori a Servizio dell'Uomo). 2020. *Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapport di lavoro domestico*.

France, Ministry of Labour. 2019. *Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail: prévenir, agir, sanctionner*.

General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing. 2019. "Collective Bargaining Agreement 2019". Available at: <https://betterwork.org/wp-content/uploads/2020/09/A1-POSTERS-BWJ-English-1.pdf>.

Giurisprudenza Penale. 2021. "Reati contro la libertà sessuale e ammissione della persona offesa al patrocinio a spese dello Stato a prescindere dalle condizioni reddituali: depositata la sentenza della Corte Costituzionale (1 del 2021)", 12 January.

Global Times. 2019. "China Approves New Law for Medical Workers' Safety after Doctor's Murder", 28 December.

Graphic Online. 2020. "New Law Requires Written Contract for Engaging Domestic Workers." 16 September.

Grenada, Ministry of Labour. 2019. *Grenada National Occupational Safety and Health (OSH) Policy*.

Hayes, Theodore L., Leah E. Kaylor, and Kathleen A. Oltman. 2020. "Coffee and Controversy: How Applied Psychology Can Revitalize Sexual Harassment and Racial Discrimination Training." *Industrial and Organizational Psychology* 13 (2): 117–136.

Hong Kong (China), Equal Opportunities Commission. 2018. "Press Release on the EOC Launches the Racial Diversity and Inclusion Charter for Employers", 6 August 2018.

Htun, Mala, and Francesca R. Jensenius. 2020. "Fighting Violence Against Women: Laws, Norms & Challenges Ahead." *Daedalus* 149 (1): 144–159.

ICRC (International Committee of the Red Cross). 2021. "Pakistan: New Law to Prevent Violence against Health-care Workers, Facilities and Patients in Khyber Pakhtunkhwa", 17 March.

ILO. 1964. *Report of the Technical Meeting Concerning Certain Aspects of Labour-Management Relations within Undertakings*, TMIR/1964-D.10.

———. 1970. Resolution of 1970 Concerning Trade Union Rights and their Relation to Civil Liberties.

———. 1979. *Sécurité, hygiène et milieu de travail: Septième question à l'ordre du jour*.

———. 1996. *Equality in Employment and Occupation: Special Survey of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, III4B\281-11TC.E95/v.3.

———. 2006. *Manual for Drafting ILO Instruments*.

———. 2012. *Giving Globalization a Human Face: General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, 2008, ILC.101/III/1B.

———. 2013. *Labour Dispute Systems: Guidelines for improved performance*.

———. 2016a. *Background Paper for Discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, MEVWM/2016.

- . 2016b. *Final Report: Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, MEVWM/2016/7.
- . 2016c. *Promoting Fair Migration: General Survey Concerning the Migrant Workers Instruments*, ILC.105/III/1B.
- . 2016d. "Organizing Workers in the Informal Economy", ILO ACTRAV Policy Brief.
- . 2016e. *Labour Inspection and Other Compliance Mechanisms in the Domestic Work Sector: Introductory Guide*.
- . 2017a. *Ending Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work*, ILC.107/V/1.
- . 2017b. *Guía de Seguridad y Salud en el Trabajo para las Trabajadoras Domésticas de Paraguay*.
- . 2018a. *Ending Violence and Harassment in the World of Work*, ILC.108/V/1.
- . 2018b. "Reports of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Summary of Proceedings", Provisional Record, ILC107-PR8B(Rev.1).
- . 2018c. *Ending Violence and Harassment in the World of Work*, ILC.107/V2.
- . 2018d. *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*.
- . 2018e. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, 3rd ed.
- . 2018f. "Grievance Handling", ILO INWORK Factsheet No. 5.
- . 2018g. "Note on the Importance of Employment Injury Benefits for Victims of Violence and Harassment at Work and their Families", ILO GEIP Briefing Note.
- . 2019a. *Rules of the Game: An Introduction to the Standards-Related Work of the International Labour Organization*.
- . 2019b. "Final Record Vote on the Adoption of the Convention Concerning [sic] the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work".
- . 2019c. "Reports of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Summary of Proceedings", Provisional Record, ILC108-PR7B(Rev.).
- . 2019d. "Final Record Vote on the Adoption of the Recommendation Concerning [sic] the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work".
- . 2019e. *Ending Violence and Harassment in the World of Work*, ILC.108/V/2A.
- . 2019f. *Interactions between Workers' Organizations and Workers in the Informal Economy: A Compendium of Practice*.
- . 2019g. *A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All*.
- . 2020a. "Sexual Harassment in the World of Work", GEDI Briefing Note.
- . 2020b. "ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): 12 Ways It Can Support the COVID-19 Response and Recovery", ILO Brief.
- . 2020c. "ILO Standards and COVID-19 (Coronavirus): FAQ", 29 May, Version 2.1.
- . 2020d. *Safe and Healthy Working Environments Free from Violence and Harassment*.
- . 2020e. "Violence and Harassment against Persons with Disabilities", GEDI Briefing Note.
- . 2020f. "HIV-Related Violence and Harassment in the World of Work", ILO Gender Equality and Diversity and ILOAIDS Briefing Note.
- . 2020g. "Protecting Migrant Workers during the COVID-19 Pandemic: Recommendations for Policy-makers and Constituents", ILO Policy Brief.
- . 2020h. *Transition to Formality and Structural Transformation: Challenges and Policy Options*.
- . 2020i. "Policy Brief on Sexual Harassment in the Entertainment Industry".

———. 2020j. "Press Release on New Guidance Tool Supports Fair Recruitment and Employment in Qatar Hospitality Sector", 17 September 2020.

———. 2020k. *Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), and Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129): Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations – General Observation, Publication 2020.*

———. 2021a. "C190 Action Group Launch Meeting", available at: https://www.ilo.org/kathmandu/whatwedo/eventsandmeetings/WCMS_770109/lang--en/index.htm.

———. 2021b. *Proposed Form for Reports on the Application of Ratified Conventions (Article 22 of the Constitution): The Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), GB.341/LILS/3(Rev.1).*

———. 2021c. *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189).*

ILO CEACR. 2015. Observation – Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) – Turkey, adopted 2015, published 105th Session, International Labour Conference, 2016.

———. 2016. Observation – Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) – Liberia, adopted 2016, published 106th Session, International Labour Conference, 2017.

———. 2019. *Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111): General Observation, Publication 2019.*

ILO and UN Women. 2019. *Handbook: Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work.*

India, Ministry of Women and Child Development. n.d. "She-Box Online Complain System", available at: <http://shebox.nic.in/>.

International Co-operative Alliance. 2019. "Declaration on Decent Work and against Harassment". Available at: <https://www.ica.coop/sites/default/files/publication-files/ica-declarationharassementfinal-2084396266.pdf>.

IOE (International Organisation of Employers). 2019. *IOE Policy Paper on Industrial Relations and Independent Contractors.*

Jesnes, Kristin, Anna Ilsøe, and Marianne J. Hotvedt. 2019. "Collective Agreements for Platform Workers? Examples from the Nordic Countries", Fafo Nordic Future of Work Brief No. 3.

Johan Hauge, Lars, Anders Skogstad, and Ståle Einarsen. 2007. "Relationships between Stressful Work Environments and Bullying: Results of a Large Representative Study". *Work & Stress* 21 (3): 220–242.

Khachatryan, Raya. 2021. "«Яндекс.Еда» и «Лавка» начнут блокировать пользователей за неуважение к курьерам." VC.ru, 21 January.

Kurimoto, Akira, Takashi Koseki, and Valerie Breda (ed.). 2019. "Rokin Banks: 70 Years of Efforts to Build an Inclusive Society in Japan through Enhancing Workers' Access to Finance", ILO Social Finance Paper No. 76.

The Lancet. 2020. "Protecting Chinese Doctors." 395 (10218): 90.

Lesotho, Ministry of Health. 2020. *National Occupational Safety and Health Policy of the Kingdom of Lesotho.*

Library of Congress, Law Library. 2019. *Laws Protecting Journalists from Online Harassment.*

———. 2020. "Japan: Law to Prevent 'Powa-Hara' (Power Harassment) Takes Effect". Global Legal Monitor blog, 22 June.

Lippel, Katherine. 2016. "Addressing Occupational Violence: An Overview of Conceptual and Policy Considerations Viewed through a Gender Lens", ILO GED Working Paper No. 5.

McCann, Bernard. 2018. "Does Workplace Sexual Harassment Training Really Work: Evolving Best Practices for EAPs." *Journal of Employee Assistance* 48 (3): 24–27.

- Mexico, Government of Mexico. n.d. "Ficha Técnica Ley Olimpia", available at: <http://ordenjuridico.gob.mx/violenciagenero/LEY%20OLIMPIA.pdf>.
- Mexico, Secretariat of Labor and Social Welfare. 2020. *Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo*.
- Minerals Council South Africa. 2020. "Stop Abuse of Women", available at: <https://www.mineralscouncil.org.za/special-features/1065-stop-abuse-of-women>.
- Mishra, Vipanchi, and H. Kristl Davison. 2020. "Sexual Harassment Training: A Need to Consider Cultural Differences." *Industrial and Organizational Psychology* 13 (2): 163–167.
- Morales Alvarado, Guadalupe. 2020. "Fundación CIPEM lanza campaña de prevención de violencia contra la mujer". *Portal Diverso*, 6 October 2020, available at <https://portaldiverso.com/fundacion-cipem-lanza-campana-de-prevencion-de-violencia-contra-la-mujer/>
- New York City. 2018. "Sexual Harassment Prevention Training", available at: <https://www1.nyc.gov/site/cchr/law/sexual-harassment-training.page>.
- Norrbom Vinding. 2019. "Working Environment Authority and Social Partners Collaborate on Sexual Harassment Prevention Campaign in Denmark". *Ius Laboris Insights blog*, 11 November.
- Paraguay, Ministry of Women. n.d. "Sello Empresa Segura", available at: <http://www.mujer.gov.py/index.php/empresasegura>.
- Peru, Ministry of Labour and Promotion of Employment. 2019. *Trabajo sin acoso: Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público*.
- Portal Diverso. 2020. "Fundación CIPEM lanza campaña de prevención de violencia contra la mujer", 6 October.
- Rokin Banks. 2021. "Press Release on 「労働金庫業態におけるあらゆるハラスメント禁止ガイドライン」を策定しました", 28 April 2021.
- RUDN University. 2019. *Изменения и дополнения в Коллективный договор федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов» (РУДН) на 2019–2022 годы*. Available at: http://www.rudn.ru/u/www/files/documents/kol-dog_2019-2022.pdf.
- Sindicato dos Bancarios (Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região). 2020. "Press Release on Categoria conquistou cláusulas de apoio às mulheres vítimas de violência", 30 November 2020.
- Singapore, Ministry of Manpower. 2015. *Tripartite Advisory on Managing Workplace Harassment*.
- Social Development Direct. 2020a. "Addressing Gender-Based Violence and Harassment in the Public Transport Sector". EBRD, CDC Group and IFC.
- . 2020b. "Addressing Gender-Based Violence and Harassment (GBVH) in the Hotels, Catering and Tourism (HCT) Sector". EBRD, CDC Group and IFC.
- . 2020c. "Addressing Gender-Based Violence and Harassment (GBVH) in the Agribusiness Sector". EBRD, CDC Group and IFC.
- South Africa, Government of South Africa. 2020. *National Strategic Plan on Gender-Based Violence & Femicide: Human Dignity and Healing, Safety, Freedom & Equality in Our Lifetime*.
- Spain, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. 2020. "Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa." *Boletín Oficial del Estado*, No. 169: 41350–41456.
- Tercer Sector. 2018. "Farmacity otorga 10 días de licencia por violencia de género", 6 March.

Trebilcock, Anne. 2019. "What the New Convention on Violence and Harassment Tells Us about Human Rights and the ILO." in *ILO100: Law for Social Justice*, edited by George P. Politakis, Tomi Kohiyama, and Thomas Lieby. 1031-1056. ILO.

Treviño, Francisco Udave. 2019. "MEXICO – Amendment Approved Regarding Domestic Workers in Mexico", *American Bar Association International Committee Newsletter*, September.

Truskinovsky, Yulya, Janet Rubin, and Drusilla Brown. 2014. "Sexual Harassment in Garment Factories: Firm Structure, Organizational Culture and Incentive Systems", *Better Work Discussion Paper Series No. 14*.

TUNED (Trade Union's National and European Delegation) and EUPAE (European Public Administration of Employers). 2018. "TUNED and EUPAE Joining the Multi-Sectoral Guidance to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work". Available at: <https://hospeem.org/wp-content/uploads/2019/01/TUNED-EUPAE-sign-off-guidelines-17-Dec-2018-with-signatures.pdf>.

UN-Habitat. 2019. *Gender Sensitive Mini-Bus Services & Transport Infrastructure for African Cities: A Practical Toolkit*.

UN Women Arabic. 2020. "Awareness-raising Video on Providing Safe Workplaces for Women". 11 December 2020. Available at: <https://www.youtube.com/watch?v=S7IYBC5dRO0>.

United Kingdom, Equality and Human Rights Commission. 2020. *Sexual Harassment and Harassment at Work: Technical Guidance*.

WHO (World Health Organization). 2020. *Strategies and Interventions on Preventing and Responding to Violence and Injuries among Refugees and Migrants: Technical Guidance*.

Wickramasekara, Piyasiri. 2018. *Good Practices and Provisions in Multilateral and Bilateral Labour Agreements and Memoranda of Understanding*. ILO.

Zimbabwe, Ministry of Public Service, Labour and Social Welfare. 2020. *National Labour Migration Policy for Zimbabwe*. IOM.

Zweig, Stephen. 2020. "10 Ways New York Led the US in Expanding Work Harassment Protection in 2019. *Ius Laboris Insights blog*, 6 January.

Zweig, Stephen, and Philip K. Davidoff. 2019. "US – New York State Eases Burden of Proof for Discriminatory Harassment". *Ius Laboris Insights blog*, 29 August.

► Ek I. Vaka incelemelerinde geçen kanunlar, düzenlemeler ve sözleşmelerin listesi

Arnavutluk

2015 – Ligji n° 136/2015 date 5.12.2015 per disa shtesa dhe ndryshime ne ligjin n° 7961 per Kodin e punes

Andora

2018 – Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals

Avustralya

2018 – Fair Work Commission – Decision: 4 Yearly Review of Modern Awards – Family and domestic Violence Leave, FWCFB 3936

2021 – Preventing Workplace Sexual Harassment: National Guidance Material

2021 – Preventing Workplace Violence and Aggression: National Guidance Material

Bahreyn

2018 – Decree No. 59 of 2018 amending the 2012 Labour Law [Arabic only]

Bangladeş

2018 – The Bangladesh Accord on Fire and Building Safety

Belçika

2014 – Arrêté royal relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail

2015 – National Action Plan to Combat All Forms of Gender-Based Violence, 2015–2019

Brezilya

2017 – Portaria No 583, de 22 de Maio de 2017

2020 – Ministry of Labour, Public Labour Prosecution Office, Committee for the Promotion of Equal Opportunities and the Elimination of Discrimination at Work – [Technical Note 02/2020 on Defence of LGBTQIA+ Rights](#)

Burkina Faso

2015 – Loi N° 061-2015/CNT, Portant Prevention, Repression et Reparation des Violences a l'egard des Femmes et des Filles et Prise en Charge des Victimes

Kanada

2019 – Accessible Canada Act (S.C. 2019. c. 10)

2019 – Canadian Human Rights Act (R.S.C., 1985, c. H-6)

2020 – Standards for Work-Integrated Learning Activities Regulations (SOR/2020-145)

2020 – Yukon Territory – Occupational Safety and Health Regulations (Order-in-Council 2020/121)

2021 – Canada Labour Code (R.S.C., 1985, c. L-2)

2021 – Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations (SOR/2020-130)

Çad

2017 – Code Pénal (Loi n°2017-01 du 8 mai 2017)

Çin

2020 – Civil Code of the People's Republic of China

Kosta Rika

2016 – [Reforma Procesal Laboral, Decreto Legislativo N° 9343](#)

2020 – [Ley Contra Acoso Sexual Callejero N° 9877](#)

Fildişi Sahilleri

2017 – [Le code du travail ivoirien](#)

Danimarka

2020 – [Danish Working Environment Authority's Executive Order No. 1406 on psychosocial working environment](#)

Cibuti

2018 – [Loi n° 221/AN/17/8ème L du 25 juin 2018 modifiant et complétant la loi n°133/AN/05/5ème L du 28 janvier 2006 portant Code du travail](#)

Ekvator

2014 – [Código Orgánico Integral Penal](#)

2016 – [Una vida libre de violencia: Manual sobre qué hacer y cómo actuar frente a situaciones de violencia de género](#)

2017 – [Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral](#)

Etiyopya

2020 – [Hate Speech and Disinformation Prevention and Suppression Proclamation \(Proclamation No. 1185/2020\)](#)

Avrupa Birliği

2018 – [TUNED and EUPAE – “TUNED and EUPAE Joining the Multi-Sectoral Guidance to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work”](#)

2019 – [Directive \(EU\) 2019/882 of the European Parliament and of the Council of 17 April 2019 on the accessibility requirements for products and services](#)

2020 – [Union of Equality Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021–2030](#)

Fransa

2016 – [Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels](#)

2016 – [Article L1321-2, Code du travail](#)

2018 – [Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes](#)

2019 – [Ministry of Labour – Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail: prévenir, agir, sanctionner](#)

2020 – [Article L1132-1, Code du travail](#)

Gabon

2016 – [Loi n° 10-216 du 5 septembre 2016 portant sur la lutte contre le harcèlement professionnel](#)

2019 – [Code pénal \(Loi n°042/2018 du 05 juillet 2019\)](#)

Gürcistan

2016 – [Law on Gender Equality 2010, as amended in 2016](#)

Almanya

2017 – [Network Enforcement Act \(NetzDG\)](#)

Grenada

2019 – [Grenada National Occupational Safety and Health \(OSH\) Policy](#)

Guinea

2016 – [Code Pénal \(Loi N° 2016/059/AN\)](#)

Hong Kong, Çin

2018 – [The Racial Diversity and Inclusion Charter for Employers](#)

2020 – [Cap. 487 Disability Discrimination Ordinance](#)

2020 – [Cap. 602 Race Discrimination Ordinance](#)

Hindistan

2013 – [The Sexual Harassment of Women at Workplace \(Prevention, Prohibition and Redressal\) Act, 2013 \(Act No. 14 of 2013\)](#)

2016 – [Rights of Persons with Disabilities Act \(Act No. 49 of 2016\)](#)

2017 – [The Human Immunodeficiency Virus and Acquired Immune Deficiency Syndrome \(Prevention and Control\) Act, 2017 \(Act No. 16 of 2017\)](#)

Irak

2015 – [Labour Law](#)

İrlanda

2012 – [Employment Equality Act 1998 \(Code of Practice\) \(Harassment\) Order 2012 \(S.I. No. 208/2012\)](#)

2020 – [Industrial Relations Act 1990 \(Code of Practice for Employers and Employees on the Prevention and Resolution of Bullying at Work\) Order 2020 \(S.I. No. 674/2020\)](#)

2020 – [Harassment, Harmful Communications and Related Offences Act 2020 \(No. 32 of 2020\)](#)

İtalya

2015 – FederLegno Arreda, FeNEAL, FILCA, and FILLEA – [Codici di Comportamento da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e Il mobbing](#)

2018 – [Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246](#)

2018 – Bologna Municipality – [Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano](#)

2020 – Fidaldo, Domina, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS, and Federcolf – [Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico](#)

2020 – Confitarma, Assarmatori, Assorimorchiatori, Federimorchiatori, Filt-Cgil, Fit-Cisl, and Uiltrasporti – [Trasporti – Settore privato dell'industria armatoriale: Accordo rinnovo CCNL, 16 dicembre 2020](#)

Ürdün

2019 – [General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing – Collective Bargaining Agreement 2019](#)

Kenya

2012 – [Employment Act, revised](#)

2015 – [Protection Against Domestic Violence Act 2015](#)

Letonya

2020 – [Law on Support for Unemployed Persons and Persons Seeking Employment](#)

Lübnan

2020 – [Law to Criminalize Sexual Harassment and \[for\] Rehabilitation of Its Victims \[Arabic only\]](#)

Lesotho

2020 – [National Occupational Safety and Health Policy of the Kingdom of Lesotho](#)

Liberya

2015 – [Decent Work Act, 2015](#)

Lüksemburg

2018 – [Code du travail](#)

Meksika

2018 – [Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención](#)

2019 – [Ley Federal del Trabajo](#)

2020 – [Secretariat of Labor and Social Welfare – Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo](#)

Moldova

2015 – [Miniserul Educației Ordin Nr. 861 din 07.09.2015 pentru aprobarea Codului de etică al cadrului didactic](#)

Yeni Zelanda

2018 – [Domestic Violence—Victims’ Protection Act \(2018 No 21\)](#)

Nikaragua

2014 – [Ley Integral contra la Violencia Hacia las Mujeres y de Reformas a la Ley No. 641, “Código Penal” \(Ley N° 779\)](#)

Nijer

2017 – [Décret n°2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 portant partie réglementaire du Code du Travail](#)

Kuzey Makedonya

2012 – [Law on Equal Opportunities for Women and Men](#)

Pakistan

2020 – [Khyber Pakhtunkhwa Province – Healthcare Service Providers and Facilities \(Prevention of Violence and Damage to Property\) Act \(Act No. XLV of 2020\)](#)

2020 – [Sindh Province – The Sindh Women Agricultural Workers’ Act \(Act No. V of 2020\)](#)

Panama

2018 – [Law No. 7 of 14 February 2018](#)

Paraguay

Ministry of Women – [“Sello Empresa Segura”](#)

Peru

2019 – [Decreto supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual \(N° 014-2019-MIMP\)](#)

2019 – [Decreto Supremo que crea el Servicio de Orientación y Acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo – “Trabaja Sin Acoso” \(N° 014-2019-TR\)](#)

2019 – [Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar \(Ley N° 3036\)](#)

2019 – [Trabajo sin acoso: Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público](#)

Filipinler

2018 – [Safe Spaces Act \(Republic Act 11313\)](#)

Portekiz

2017 – [Lei 73/2017](#)

2018 – [Resolução do Conselho de Ministros N° 61/2018](#)

2019 – [Lei 93/2019](#)

Porto Riko (ABD)

2019 – [Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su Modalidad Grave \(Ley Núm. 83-2019\)](#)

2020 – [Ley Para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico \(Ley Núm. 90-2020\)](#)

Kore Cumhuriyeti

2018 – [Act on the Employment Promotion and Vocational Rehabilitation of Persons with Disabilities \(Act No. 16652\)](#)

2019 – [Labor Standards Act \(Act No. 5309\)](#)

Romanya

2018 – [Lege nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați](#)

2020 – [Codul muncii actualizat 2020 \(Legea 53 din 2003\)](#)

Rusya Federasyonu

2019 – [RUDN University – Изменения и дополнения в Коллективный договор федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов» \(РУДН\) на 2019–2022 годы](#)

Samoa

2013 – [Labour and Employment Relations Act, 2013 \(No. 7 of 2013\)](#)

Suudi Arabistan

2018 – [Royal Decree No. M/96, Dated 16 Ramadan 1439 A.H. approving the Anti-Harassment Law](#)

Senegal

2019 – [Convention Collective Nationale Interprofessionnelle](#)

Singapur

2014 – [Protection from Harassment Act, 2014 as amended in 2019](#)

2015 – [Ministry of Manpower – Tripartite Advisory on Managing Workplace Harassment](#)

Slovenya

2013 – [Zakon o delovnih razmerjih \(ZDR-1\)](#)

Güney Afrika

2020 – [National Strategic Plan on Gender-Based Violence & Femicide: Human Dignity and Healing, Safety, Freedom & Equality in Our Lifetime](#)

Güney Sudan

2017 – [Labour Act 2017 \(Act No. 64\)](#)

İspanya

2009 – [Criterio Técnico 69/2009 sobre las Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Materia de Acoso y Violencia en el Trabajo](#)

2017 – Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo

2020 – Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa

2021 – Criterio Técnico 104/2021, sobre Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales

Türkiye

2012 – Act No. 6356 of 7 November 2012 on Trade Unions and Collective Labour Agreements

Ukrayna

2018 – Закон України про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню) (ВВР, 2019, № 5, ст.33)

2020 – Наказ Міністерства соціальної політики України про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах (№ 56)

Birleşik Arap Emirlikleri

2019 – Federal Law No. 8 on Regulation of Labour Relations

Birleşik Krallık

2020 – Sexual Harassment and Harassment at Work: Technical Guidance

2021 – The Employment Rights Act 1996 (Protection from Detriment in Health and Safety Cases) (Amendment) Order 2021

Amerika Birleşik Devletleri

2016 – California – SB-1299 Workplace violence prevention plans: hospitals

2018 – California – SB-946 Sidewalk vendors

2018 – New York City – Stop Sexual Harassment Act, Local Law No. 96

2018 – New York City – “Sexual Harassment Prevention Training”

2019 – California – SB-778 Employers: sexual harassment training: requirements

2021 – New York State – Labor Law - LAB §593

Uruguay

2017 – Ley de Acoso Sexual. Prevencion y Sancion en el Ambito Laboral y en las Relaciones Docente Alumno (Ley N° 18561)

Vietnam

2019 – Bộ luật Lao động 2019 (Bộ luật số 45/2019/QH14)

Zimbabwe

2020 – National Labour Migration Policy for Zimbabwe

İki ve Çok Taraflı Anlaşmalar

Jordan and Nepal – 2017 – General Agreement in the field of Manpower between the Government of the Hashemite Kingdom of Jordan and the Government of Nepal

Canada, Mexico and United States – 2018 – Agreement between the United States of America, the United Mexican States, and Canada North American Free Trade Agreement



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Sosyal Adaleti Güçlendirmek, İnsana Yakışır İşi Teşvik Etmek

Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler'in çalışma yaşamındaki uzman kuruluşudur. İstihdam yaratma, çalışma yaşamında haklar, sosyal koruma ve sosyal diyalog yoluyla çalışma yaşamının geleceği için insan merkezli yaklaşımı desteklemek amacıyla hükümetler, işverenler ve işçileri bir araya getirmektedir.

ilo.org

International Labour Organization
Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland



**Çalışma Yaşamında
Şiddet ve Taciz:**

190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı
Tavsiye Kararı'na İlişkin Rehber

Gender, Equality, Diversity and Inclusion Branch (GEDİ) Conditions of Work and Equality Department
International Labour Office (ILO) 4, Route des Morillons CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Tel: +41 (0) 22 799 6111

www.ilo.org/ged