

Yönetici özeti

Şiddet ve taciz ve değişen çalışma yaşamı

Şiddet ve taciz (ŞT), dünyanın tüm ülkelerinde çok sayıda işyerini etkileyen bir sorundur. Her bireyin, her işletmenin, her sektörün ve her toplumun bir şekilde şiddet ve tacize maruz kaldığını gösteren kanıtlar artmaktadır. ILO'nun en son tahminlerine göre, istihdam edilen her beş kişiden biri çalışma hayatı boyunca şiddet veya tacize maruz kalmaktadır.¹ Bu olgu belirli bir işyeri (ofis, iş istasyonu, fabrika, perakende mağazası) ile sınırlı olmayıp, işe gidip gelirken, işle ilgili dijital alanda iletişim sırasında, işle ilgili seyahatler, etkinlikler veya sosyal faaliyetler sırasında ve ev eksensli ofislerde ortaya çıkabilir.

ŞT, çalışanların sağlığına, esenliğine ve geçim kaynaklarına, üretkenliklerine, yeni iş imkanları erişimine, emeklilik haklarına erişimine ve ayrıca itibar kaybıyla işletmelerin refahına ve üretkenliklerine ve son olarak da toplumun sosyal hizmetler ve refah üzerindeki artan baskı yoluyla bir bütün olarak büyük bir maliyet getirmektedir. Geleceğe bakıldığında, yeni iş sözleşmesi biçimleri, yaşlanan işgücü, iş yoğunlaşması, dijital gözetim ve kötü iş-yaşam dengesi gibi çalışma yaşamının niteliğini değiştiren çeşitli faktörler nedeniyle sorun daha da şiddetlenebilir.

Dolayısıyla, ILO'nun 2019 tarihli ve 190 sayılı Şiddet ve Taciz Önlenmesi Sözleşmesi ve ona eşlik eden 206 sayılı Tavsiye Kararının kabulü, herkesin ŞT'den arınmış bir çalışma yaşamına sahip olma hakkını tanıma yönündeki uluslararası taahhüdün en üst seviyesine işaret etmektedir. Bu taahhüt, 2022 yılında Uluslararası Çalışma Konferansının ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesini (1998) "güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamını" çalışma yaşamında temel bir ilke ve hak olarak içerecek şekilde değiştirmeye karar vermesiyle güçlenmiştir. Bu hareket aynı zamanda iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin (İSG) güvenlik risklerini kapsamaktan, iş yerinde hem fiziksel hem de ruhsal esenlik halinin korunmasına yönelik genel odak noktasına doğru on yıllık evrimini de yansıtmaktadır.

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemeye yönelik temel stratejilerden biri olarak İSG çerçevesi

ILO'nun 190 sayılı Sözleşmesi, çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddetin ve tacizin önlenmesi ve tamamen ortadan kaldırılması için içermeci, bütüncül ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım benimsenmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Madde 4). Sözleşmede ayrıca (diğer hususların yanı sıra) iş yerindeki psikososyal risklerin ele alınması ihtiyacı vurgulanarak önleyici tedbirler (Madde 9) belirtilmektedir. İş yerinde ŞT ve psikososyal riskler karşılıklı olarak birbirini güçlendirmektedir: ŞT çeşitli bireysel, sosyal ve kurumsal faktörler tarafından tetiklenebilirken, mevcut kanıtlar psikososyal risklerin ŞT'i, ŞT'in de psikososyal riskleri arttırdığını ve bu nedenle bir kısır döngünün oluştuğunu göstermektedir. ŞT, bireysel (öznel) faktörler ile kolektif (iş organizasyonu) faktörlerin kesiştiği noktada yer almaktadır. Bu karşılıklı ilişki göz önüne alındığında, kurum düzeyindeki faktörler ve işyerinde ŞT'nin altında yatan diğer nedenler ele alınmadığı sürece, ŞT çalışma yaşamı için bir sorun teşkil etmeye devam edecektir.

Dolayısıyla, çalışma yaşamında ŞT ile mücadeleye yönelik uzun vadeli ve işyeriyle ilgili stratejiler açısından İSG, sorunun ele alınması için en doğrudan giriş noktalarından biridir. Çalışma ortamına odaklanıldığında ve kolektif düzeyde hareket edildiğinde İSG, işyerinde ŞT'nin temel nedenlerini irdelemek için iyi bir donanıma sahiptir, ŞT'ye yapısal ve sistematik müdahalelerde bulunur ve işyerinde çalışma hayatının tüm taraflarını ŞT'ye yönelik ortak bir hedef doğrultusunda harekete geçirme kapasitesine sahiptir. İşçiler ve işverenler arasında karşılıklı haklar ve yükümlülükler sistemine dayanan bu yaklaşım, sosyal diyalog yoluyla ve ŞT'den arındırılmış çalışma ortamları

¹ ILO, *İş Yerinde Şiddet ve Taciz Deneyimleri: İlk Küresel Araştırma Raporu*, 2022.

yaratmaya yönelik kolektif bir taahhüt oluşturarak ŞT'yi önlemeye yönelik stratejilerin uygulanmasını kolaylaştırır.

Rapor, işyerlerinde ŞT'ye ilişkin yasal hükümlerin incelenen 25 ülkenin üçte ikisinde iş ve İSG mevzuatında yer aldığını ortaya koymaktadır. Diğer düzenleyici yaklaşımlarla karşılaştırıldığında, İSG mevzuatı; önleyici stratejiler ortaya koyma ve hem işverenin çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için gerekli önlemleri alma konusundaki genel yükümlülüğünü hem de çalışanların kendileri ve diğerlerinin sağlık ve güvenliğine makul düzeyde özen göstererek çalışma yaşamında sağlık ve güvenliğin korunması hedefine ulaşılmasında işbirliği yapma konusundaki tamamlayıcı sorumluluklarını tanımlama konusunda genel olarak daha ayrıntılıdır. Amerika kıtasıyla Avrupa ve Orta Asya'da ilgili hükümler öncelikle İSG ve iş mevzuatında yer alırken, Asya-Pasifik ve Arap Devletleri'nde cinsel tacizin öncelikli olarak ele alınmasına odaklanılmış ve çalışmalar bu amaçla hedefe yönelik bir yasal çerçeve geliştirilmesine yönlendirilmiştir.

Aynı zamanda, bu rapor için incelenen ülkelerin yarısı, çalışma ortamlarındaki psikososyal risk faktörlerine (ve özellikle de ŞT'ye) yönelik düzenlemeler ve standartlar geliştirmek için bir temel olarak kullanılabilecek olan işyerinde saygınlık kavramını teşvik etmektedir.

Hukuki ve siyasi müdahalelerin tamamlayıcısı olarak toplu iş sözleşmeleri

Toplu iş sözleşmeleri (TİS), ŞT'nin ele alınması için bir başka yol teşkil etmektedir. Aslında, şirket veya sektör düzeyindeki TİS'ler, işyerlerinde İSG mevzuatının uygulanması açısından çok önemli olabilir. İşyerinde ŞT'nin yasaklanması ve ele alınmasına ilişkin maddeler giderek artan bir şekilde TİS'lere dahil edilmektedir. 15 farklı ülkede ve 95 sektörde, şirket düzeyindeki TİS'ye, ŞT meselesine özel 252 madde dahil edilmiştir.

"İmalat", "kamu sektörü", "tarım, ormancılık ve balıkçılık" ve "ulaştırma, lojistik ve haberleşme" sektörleri, TİS'lerde en yüksek oranda ŞT maddeleri içeren dört sektördür. Bu maddeler temel olarak yasakları (genel olarak ŞT veya özel olarak cinsel taciz hakkında), karşılıklı saygıya ilişkin genel ilkeleri ve müdahale düzeyindeki kuralları içerir; yani, işyerinde bir ŞT olayının meydana gelmesi halinde ortaya çıkacak sonuçları belirtir.

20 ülkedeki bu TİS'lerin incelenmesi sonucunda hem işverenlerin hem de işçilerin işyerinde ŞT ile ilgili endişelerini dile getirdikleri ve çalışma yaşamında ŞT'yi ele almak için belirli maddeleri müzakere ettikleri görülmüştür.

Şiddet ve tacize ilişkin İSG mevzuatının uygulanmasında rehberlik ve araçların rolü

İşverenler ve işçiler gibi, işyerinde ŞT'yi önleme ve ele alma sorumluluğuna haiz olanların, yasa ve yönetmelikleri nasıl kullanacakları ve uygulayacakları konusunda kendilerini bilgilendiren uygulamalı araçlarla donatılmaları, herhangi bir mevzuat veya politikanın bir işyeri veya işletmenin kendine özgü şartlarında uygulanmasını kolaylaştıracaktır.

Bu bağlamda, 190 sayılı Sözleşme'de de belirtildiği gibi, rehberlik ve araçlar önemli bir rol oynamaktadır. Seçilen 20 ülkede bu araçların incelenmesi sonucunda, bu araçların genellikle iş yerinde ŞT ile ilgili mevzuatın hayata geçirilmesinde, ŞT'yi önlemek için hangi adımların atılması gerektiğini ve bunların nasıl uygulanacağını belirlemek için kullanıldığı doğrulanmıştır.² Ayrıca, işyerinde ŞT ile ilgili yasal hükümlerin bildirilmesine ve açıklığa kavuşturulmasına, bunların hem işverenlerin hem de çalışanların ihtiyaçlarına göre uyarlanmasına ve genellikle karmaşık olan yasa ve yönetmeliklerin

² Bu incelemede ele alınan 20 ülke, İSG ve ayrımcılıkla mücadele mevzuatına ŞT'nin dahil edilmesi açısından incelenen 25 ülkeden farklıdır.

anlaşılabilir olarak uygulanmasına yardımcı olmaktadır.

20 ülkede yapılan inceleme, işyerinde ŞT ile ilgili rehberlik ve araçların, uygulama esasları, kılavuzlar, ulusal standartlar, eğitim programları ve materyalleri, uygulamalı araçlarla, bilgi ve danışmanlık hizmetleri de dahil olmak üzere çeşitli biçimler alabileceğini de göstermektedir. Bu tür rehberlik ve araçların farklı ancak birbirini tamamlayan güçlü yönleri ve avantajları vardır. İSG yönetim sistemleri ve unsurları, bu raporda incelenen 20 ülkenin tamamında oluşturulan kılavuz ve araçlarda genellikle asli konulardır. Bu konular arasında işyeri politikaları, risk değerlendirmesi ve özellikle de çalışanlar için eğitim ve bilgilendirmeler ve ŞT ile ilgili risk kontrol önlemleri (hakkında rehberlik) yer almaktadır. Ancak, bazı rehber ve araçlar, tedbirlerin nasıl uygulanacağı konusunda detaylı bilgi içermedikleri ya da yeterince kapsamlı olmadıkları için, belirli ŞT türlerini (diğer hususların yanı sıra) kapsam dışarıda bırakarak, uygulama tedbirlerini destekleme potansiyellerini tam olarak gerçekleştirememektedir.

Önemli ve çok yönlü rollerine rağmen, ulusal düzeyde mevcut rehber ve araçların sayısı önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Nispeten yüksek sayıda rehber ve araca sahip ülkeler, özel rehber ve araçlarla belirli sektörleri, çalışma durumlarını, istihdam türlerini ve/veya ŞT türlerini daha fazla ele alma eğilimindedir ve böylece hedef grubun ihtiyaçlarına göre uyarlanmış rehberlik sağlarlar. Bu arada, bölgeler ve gelir grupları arasında küçük farklılıklar olsa da, incelenen rehber ve araçlar, temel ŞT biçimlerini kapsamlı bir şekilde içermeye eğilimindedir: Asya ve Pasifik'te cinsel ŞT biraz daha fazla ele alınma eğilimindeyken, yüksek gelirli ülkelerle Avrupa ve Orta Asya'daki rehber ve araçlarda psikolojik ŞT'ye daha çok yer verilmektedir.

Şiddet ve tacizle ilgili olarak İSG çerçevelerinin teşvik edilmesine yönelik ülke düzeyindeki yaklaşımlardaki farklılıklar

Her ne kadar İSG çerçeveleri, çalışma dünyasında ŞT'nin önlenmesi için en doğrudan giriş noktalarından birini temsil etse de ülkeler İSG yoluyla ŞT'yi önleme ve ele alma yaklaşımlarında önemli farklılıklar göstermektedir. Bu durum, Bangladeş, Barbados, Danimarka, El Salvador, Gürcistan, İspanya ve Tunus olmak üzere dünyanın yedi ülkesinde yürütülen derinlemesine çalışmalarla ortaya konulmuştur.

Danimarka'da İSG mevzuatı, işyerinde ŞT'nin önlenmesine yönelik kapsamlı hükümler içermektedir. El Salvador'da da İSG mevzuatı, ŞT'yi psikososyal bir risk olarak açıkça tanımaktadır, ancak bu tür psikososyal risklerin yönetilmesine ilişkin hükümler nispeten geniş sınırlara sahip ve sonuç odaklıdır.

İspanya ve Tunus'taki İSG mevzuatı açıkça ŞT'ye atıfta bulunmamakla birlikte, prensipte ŞT'ye de uygulanabilecek kadar geniş bir şekilde oluşturulmuştur. Ancak, sadece İspanya, ŞT'yi psikososyal bir risk olarak kabul eden ve ŞT'nin işyerindeki İSG yönetim sistemlerine nasıl dahil edileceğini detaylandıran kapsamlı rehber ve araçlar yayımlayarak bu yorumu doğrulamıştır.

Barbados ve Bangladeş'te işyerinde cinsel tacize ilişkin özel yasal hükümler bulunmaktadır, ancak bunlar işyeri politikaları, eğitim ve şikayet prosedürleriyle sınırlıdır ve İSG yönetim sistemlerine ilişkin ek hükümler içermemektedir. Gürcistan Hükümetinin son yıllarda İSG yasasını değiştirmeye yönelik önemli çabalarına rağmen, her iki ülkenin İSG mevzuatı da Gürcistan'da olduğu gibi yalnızca fiziksel sağlık ve güvenlikle ilgili tehlike ve risklere odaklanmaktadır.

O halde, rehberlik ve araçların rolü ve mevcudiyetinin yedi ülke arasında önemli ölçüde farklılık gösterdiği açıktır. İSG yoluyla ŞT'nin önlenmesi ve ele alınmasına yönelik rehberlik ve araçların sağlanması, özellikle Danimarka, İspanya ve Bangladeş'te açık bir mevzuatın olmadığı durumlarda dahi kamu makamları ve sosyal ortaklardan sivil toplum ve diğer özel aktörlere kadar çok sayıda aktörü içermektedir. Özellikle sosyal ortaklar, ilgili bilgilerin belirlenmesinde ve sektörlerin özel ihtiyaçlarına ve iş olaylarına göre uyarlanmasında belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu arada, Gürcistan ve Barbados'ta hem kamu makamları hem de sosyal ortaklar çok az sayıda kapsamlı rehber ve araç sağlamaktadır.

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik kapsayıcı, bütüncül ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımda temel bir araç olarak İSG

ILO'nun 2019 tarihli ve 190 sayılı Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi, işyerinde şiddet sorununa bir müdahale tasarlanırken kapsayıcı, bütüncül ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım içeren kapsamlı bir stratejinin hayati önemini kabul etmektedir.

Bugüne kadar, ŞT ile ilgili hukuki ve siyasi girişimlerin birçoğu, önleyici çerçeveler üzerinde değil, daha çok düzeltici eylem ve mevzuat üzerinde yoğunlaşmıştır. Cezalandırıcı, onarıcı ve telafi edici yasal hükümler kapsayıcı, bütüncül ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımın parçası olarak önemli bir rol oynasa da ve göz ardı edilemese de bir strateji olarak önleme amacıyla çalışma yaşamındaki aktörlerin daha derin yapısal sorunlara yeterli dikkati göstermelerine olanak sağlar. İSG çerçevesi, işyerinde ŞT'nin belirli tezahürleri ortaya çıkmadan önce önleyici tedbirlerin alınmasına olanak tanıyarak işyerinde ŞT'yi çok daha geniş bir temelde ele alır. Ayrıca, çalışma ortamına ilişkin mevzuat da genel olarak çalışma süresi, işten çıkarmalar, maaşlar ve iş güvencesi gibi işyerinde ŞT'ye sıklıkla katkıda bulunan ikincil hususların ele alınmasına yardımcı olmaktadır. İSG çerçevesi, çalışma yaşamındaki tüm aktörleri ortak bir hedef doğrultusunda harekete geçirebilecek sosyal diyalog ve katılımcı mekanizmaları kolaylaştırma avantajına da sahiptir.

Çalışma yaşamında ŞT sorununa yönelik herkese uyan tek bir yaklaşım yoktur ve hedefe yönelik bir müdahale, bağlama özgü bir değerlendirme yapılmasını gerektirir. Ülke düzeyindeki deneyimler, kamu makamlarının ve sosyal ortakların gelişmeleri tespit etmesine ve gerektiğinde uygun hukuki ve siyasi müdahaleleri izlemesine, değerlendirmesine ve iyileştirmesine yardımcı olduğu için, ŞT konusunda kapsamlı veri toplamanın önemini ve faydalarını vurgulamaktadır.

İşle ilgili ŞT konusunda güçlü bir yasal çerçeveye ve kapsamlı rehberlik ve araçlara sahip ülkelerde bile, kurumlar bu araçların etkili bir şekilde kullanılmasında ve ŞT ile ilgili belirli sorunlara uygun çözümler geliştirilmesinde zorluklarla karşılaşabilir. Kaynak yetersizliğinden, kaynak gerektiren paralel iş süreçlerine kadar çeşitli faktörler süreci engelleyebilir. Sonuç olarak, işverenler ve çalışanlar için bireyselleştirilmiş destek ve danışmanlık hizmetlerinin yanı sıra daha karmaşık ve kişilere/durumlara özel bilgilerin sağlanması giderek daha önemli hale gelmektedir. Ayrıca, çalışma koşullarında süregelen değişiklikler ve yeni psikososyal risklerin ortaya çıkması göz önünde bulundurulduğunda, etkili hukuki ve siyasi müdahaleler, bu yeni gelişmelere uyum sağlamak için sürekli izleme ve değerlendirme, iyileştirme ve uyarılma çalışmalarının yapılmasını gerektirmektedir.