



Uluslararası
Çalışma
Örgütü



İsveç
Sverige

POLİTİKA BİLGİ NOTU

► 190 Sayılı ILO Sözleşmesi Bağlamında Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz: TÜRKİYE ÖRNEĞİ



► Giriş

**Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına
Yönelik 190 Sayılı ILO Sözleşmesi
(C190) ve Sözleşmeye eşlik eden
Tavsiye Kararı (R206), 21 Haziran
2019 tarihinde Uluslararası Çalışma
Konferansı'nda kabul edilmiştir.**

Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyete dayalı şiddet de dahil olmak üzere, şiddet ve taciz konularını ele alan ilk küresel anlaşma olan C190, çalışma yaşamında şiddetin ve tacizin önlenmesine ve ortadan kaldırılmasına yönelik ilkeleri ve minimum standartları ortaya koymaktadır. Sözleşmeyi tamamlayıcı nitelikteki Tavsiye Kararı ise, Sözleşme'nin uygulanmasını desteklemeye yönelik ilave rehberlik sağlamaktadır. [Sözleşmeyi 1 Ocak 2024 itibarıyla, 36 ülke resmen onaylamıştır](#)¹.

190 sayılı Sözleşme, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin bir insan hakları ihlali oluşturabileceğini, fırsat eşitliğine yönelik bir tehdit olduğunu, kabul edilemez olduğunu ve

insana yakışır iş kavramı ile bağdaşmadığını kabul etmesi bakımından çığır açıcı niteliktedir. 190 Sayılı Sözleşme ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı, şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı hakkının, çalışma yaşamına ilişkin temel ilke ve haklarla ve daha geniş çerçevede insana yakışır iş kavramıyla yakından ilişkili ve bunların ayrılmaz bir parçası olduğunu kabul etmektedir.

Bu Politika Bilgi Notu'nun amacı, C190'ın daha iyi anlaşılmasını sağlamak; ILO'nun 190 Sayılı Sözleşme'sinin çalışma yaşamında şiddet ve tacizi ortadan kaldırmaya yönelik nasıl bir çerçeve çizdiğini göstermek ve Türkiye'de Sözleşmeye uygun olarak hayata geçirilen öncü uygulamaları paylaşmaktır.

İsveç tarafından finanse edilen ve ILO tarafından uygulanan ["Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler Programı"](#) kapsamında hazırlanan Politika Bilgi Notu, dört bölümden oluşmaktadır. **Birinci bölümde, C190'ın çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasına ilişkin çerçevesi anlatılmaktadır. İkinci bölümde, ILO Türkiye Ofisi'nin teknik desteğiyle işçi örgütleri ve işletmeler, belediyeler ve sivil toplum kuruluşları tarafından geliştirilen, işyerinde şiddet ve tacizin sona erdirilmesine yönelik politikalar ve iyi uygulama örnekleri ele alınmaktadır. Üçüncü bölümde, ILO Türkiye Ofisi'nin rolünden ve tüm sürece yönelik teknik desteğinden bahsedilmekte; dördüncü bölüm ise sonuç bölümüdür.** Türkiye henüz C190'ı onaylamamış olsa da, teşvik edici iyi uygulama örnekleri ve ILO ortaklarının Sözleşme'nin duyurulmasına yönelik çabaları, Türkiye'nin de Sözleşmeyi onaylamasının önünü açacaktır.

ILO Türkiye Ofisi olarak, bu Politika Bilgi Notu'nun kamu kurumları, işçiler, işverenler, işçi ve işveren örgütlerinin yanısıra ilgili sivil toplum örgütleri ve akademik çevrelerin çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasına yönelik çabalarına destek olmasını umuyoruz.



ILO 190 Sayılı Sözleşme ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı 21 Haziran 2019 tarihinde Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edildi.

¹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810

► Bölüm I:

Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına Yönelik 190 Sayılı ILO Sözleşmesi'nin (C190) Çerçevesi



190 Sayılı Sözleşme, kayıt dışı ekonomi kapsamındaki hem de kayıt dışı ekonomideki, kentsel ve kırsal alanlardaki hem özel sektör hem de kamu kuruluşları için geçerlidir. İşine son verilmiş işçiler, gönüllüler, iş arayanlar ve iş başvurusunda bulunmuş kişiler de bu kapsayıcı çalışma standartlarının kapsamı dahilindedir.

190 Sayılı Sözleşme, kayıt dışı ekonomi kapsamındaki hem de kayıt dışı ekonomideki, kentsel ve kırsal alanlardaki hem özel sektör hem de kamu kuruluşları için geçerlidir. İşine son verilmiş işçiler, gönüllüler, iş arayanlar ve iş başvurusunda bulunmuş kişiler de bu kapsayıcı çalışma standartlarının kapsamı dahilindedir.

190 Sayılı Sözleşme, devletlerin, işverenlerin, işçilerin ve işveren ve işçi örgütlerinin farklı ve tamamlayıcı rol ve işlevlere sahip olduğunu kabul etmektedir. Şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma yaşamı inşa edebilmek ve şiddet ve tacizin neden olduğu adaletsizliklerle mücadele etmek için devletleri ve işçi ve işveren örgütlerini bir araya getirerek C190 ve R206 sayılı araçların yürürlüğe konularak uygulanabilmesine olanak tanıyan sosyal diyalog kilit öneme sahiptir.

Sözleşme'de şiddet ve taciz, "fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zarar vermeyi amaçlayan, böyle bir zararla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulama" olarak tanımlanmaktadır. Stajyerler, çıraklar ve işverenin görev veya yetkisini kullanan kişiler de dahil olmak üzere çalışan herkesi

kapsayan Sözleşme, hem kayıtlı hem de kayıt dışı ekonomideki, kentsel ve kırsal alanlardaki hem özel sektör hem de kamu kuruluşları için geçerlidir. İşine son verilmiş işçiler, gönüllüler, iş arayanlar ve iş başvurusunda bulunmuş kişiler de bu kapsayıcı çalışma standartlarının kapsamı dahilindedir.

Sözleşme'de kullanılan "şiddet ve taciz" kavramı, "toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz"i de içermektedir. "Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz", Sözleşme'de "cinsiyetleri veya toplumsal cinsiyetleri nedeniyle belirli bir gruptaki kişilere yöneltilen, bu kişileri orantısız bir şekilde etkileyen ve cinsel tacizi de içeren şiddet ve taciz" olarak tanımlanmıştır. "Cinsiyet veya toplumsal cinsiyet" şeklindeki atıf, hem erkekleri kadınlardan ayıran biyolojik işlev ve özelliklerin (cinsiyet), hem de kadın ve erkek arasındaki öğrenilmiş ve zaman içinde değişebilecek sosyolojik farklılıkların (toplumsal cinsiyet) 190 Sayılı Sözleşme'nin ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı'nın (ILO 2012) kapsamına dahil olduğu anlamına gelmektedir.

190 Sayılı Sözleşme, ayrımcılık, eşitsiz güç ilişkileri, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve sosyal ve kültürel normlar da dahil olmak üzere, işyerinde cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin temel nedenlerinin ele alınması gerektiğini vurgulamakta ve program, politika, kanun ve toplu sözleşmelerin tasarlanması, geliştirilmesi, uygulanması ve sonuçlarının öngörülmesi aşamalarında toplumsal cinsiyet kavramını göz önünde bulunduran "toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım" benimsenmesi için çağrıda bulunmaktadır. Bu yaklaşımın, toplumsal cinsiyet farklılıklarından bağımsız olarak, karar verme süreçlerine herkesin eşit katılımını, tüm bakış açılarına değer verilmesini ve her tür deneyime saygı gösterilmesini sağlaması beklenmektedir. Nihai amaç, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik

Sözleşme'de kullanılan "şiddet ve taciz" kavramı, "toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz"i de içermektedir.

ederek ve toplumsal cinsiyetler arası adaleti sağlayarak kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesidir.

190 Sayılı Sözleşme, ev içi şiddetin istihdam, üretkenlik, güvenlik, sağlık, vb. açısından çalışma yaşamı üzerinde genel olumsuz etkileri olduğunu ve devletlerin, işveren ve işçi örgütlerinin ve işgücü piyasası kurumlarının ev içi şiddetin çalışma yaşamı üzerindeki olumsuz etkisini hafifletme konusunda olumlu katkılarda bulunabileceğini kabul etmektedir. Tavsiye Kararı'nda ise, izin kullanımları, esnek çalışma düzenlemeleri, çeşitli koruma prosedürleri, çalışanları işyeri risk değerlendirmesi çalışmalarına dahil etme, sevk sistemi ve farkındalık yaratma gibi ev içi şiddete karşı uygun tedbirlerin alınması tavsiye edilmektedir.

Sözleşme, şiddet ve taciz eylemlerinin yalnızca geleneksel, fiziksel iş yerlerinde gerçekleşmediğinin bilincinde olarak hazırlanmıştır. İşler çok çeşitli ortamlarda (teknoloji kullanımı sayesinde kullanılan ortamlar da dahil) gerçekleştirildiği için Sözleşme'de, işle ilgili her yerde ve her durumda (işçinin ödeme aldığı, dinlendiği veya yemek molasında vakit geçirdiği yerler; tuvaletler, duşlar, soyunma kabinleri; işle ilgili veya diğer seyahatler, eğitimler, etkinlikler, sosyal faaliyetler ve çevrimiçi kanallar dahil) koruma sağlanması amaçlanmaktadır.

190 Sayılı Sözleşme'de, onaylayan ülkelerin çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve şiddet ve taciz mağdurlarının korunması ve desteklenmesi konusunda çaba gösterme taahhüdünde

C190, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi bir eşitlik, ayrımcılık ve iş sağlığı ve güvenliği sorunu olarak ele almaktadır.

bulunmaları şart koşulmuştur. Bu bağlamda, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin **yasa ve yönetmeliklerle** tanımlanması ve yasaklanması; çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik **uygun tedbirlerin** alınması, mağdurları desteklemeye yönelik şikâyet ve sevk mekanizmalarının geliştirilmesi de dahil olmak üzere şiddet ve tacizin önlenmesine ve bunlarla mücadeleyle yönelik tedbirlerin uygulanması konusunda **kapsamlı bir stratejinin** benimsenmesi gibi çeşitli yükümlülükler getirilmesi söz konusu olabilir.

Sözleşme, ülkelerin, işçilerin şiddet ve tacize maruz kalma olasılığının nispeten fazla olduğu sektörleri, meslekleri ve çalışma ilişkilerini belirlemesini ve onları korumaya yönelik tedbirler almasını talep etmektedir. 206 Sayılı Tavsiye Kararı'nda bu sektörler, gece çalışması, yalıtılmış ortamda yapılan işler, sağlık, konaklama, sosyal hizmetler, acil durum hizmetleri, ev işleri, ulaşım, eğitim ve eğlence olarak belirtilmiştir. Sözleşme, ülkelere, işverenlerin işyerinde şiddet ve tacizi önlemeye yönelik uygun tedbirler almasını zorunlu kılan yasa ve yönetmelikleri kabul etme çağrısında bulunmaktadır. İşverenlerin alması gereken spesifik tedbirlerden biri de "işçiler ve işçi temsilcileriyle istişarede bulunarak şiddet ve tacize ilişkin bir işyeri politikası benimsemek ve uygulamak"tır. Bu, şiddet ve tacizden arındırılmış bir çalışma ortamının ve kültürünün teşvik edilmesine yönelik temel bir stratejiyi temsil etmektedir. İşçiler ve işçi temsilcileri, Sözleşmeye uygun olarak işyeri politikasının tasarlanması, uygulanması ve izlenmesinde yer almalıdır.

190 Sayılı Sözleşme, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere şiddet ve tacizin ve bununla ilişkili psiko-sosyal risklerin yalnızca bir ayrımcılık ve eşitsizlik meselesi olmadığını,

aynı zamanda sağlığın bozulması riskini de barındırdığını kabul etmektedir. Sözleşme'de, İş Sağlığı ve Güvenliği yönetiminin toplumsal cinsiyete dayalı taciz de dahil olmak üzere şiddet ve taciz konularını ele alması gerektiği vurgulanmakta ve mevcut iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin şiddet ve tacizi kapsayacak şekilde genişletilmesi veya uyarlanması ve gerektiğinde özel tedbirler geliştirilmesi çağrısında bulunmaktadır.

İşverenlerin alması gereken bir diğer tedbir de işçilere şiddet ve taciz konusundaki tehlike ve riskler, bunlara ilişkin önleyici tedbirler ve koruma tedbirleri hakkında bilgilendirmeler yapmak ve eğitimler sağlamaktır. Bilgi ve eğitim sağlamak, şiddet ve taciz riskini azaltmaya yönelik bir işyeri kültürü oluşturulmasına katkıda bulunabilir. Ayrıca bir şiddet veya taciz eylemi ile karşılaştıklarında çalışanların, bunun şiddet ve taciz niteliğinde bir eylem olduğunun farkına varmasına ve hangi kaynaklara erişebileceği konusunda bilgi sahibi olmasına da yardımcı olabilir.

Sözleşme'de, **Devletlerin** şiddet ve taciz konularını ele almaya yönelik güçlü ve etkili **raporlama mekanizmaları** oluşturmaya yönelik ilkelere ve rehber niteliğinde bilgilere yer verilmiştir. Şikâyet mekanizmaları dahili (bir işletme içinde) veya harici (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı veya diğer ilgili bakanlıklar, yargı sistemleri, sektörel veya kolektif mekanizmalar, uzmanlaşmış mahkemeler, iş müfettişlikleri, uyuşmazlık çözüm kurumları, insan hakları ve eşitlik konusunda faaliyet gösteren kurumlar veya diğer yarı yargısal organlar aracılığıyla) olabilir. Tüm bu kanalların kolay erişilebilir, güvenli, adil ve etkili olması gerekmektedir. 190 Sayılı Sözleşme'de, hem şikâyetçinin hem de fail olduğu iddia edilen kişinin mahremiyetini korumak amacıyla şikâyetlerin gizliliğinin sağlanması gerektiği ve raporlama, soruşturma ve anlaşmazlık çözümü aşamalarında mahremiyetin ve gizliliğin önemi vurgulanmaktadır. 190 Sayılı Sözleşme, şikâyetçiler ve mağdurlar için hukuki, sosyal, tıbbi ve idari destek de dahil olmak üzere, raporlama ve anlaşmazlık çözümü aşamalarının etkili bir

şekilde gerçekleştirilebilmesi için gerekli tedbirlerin ana hatlarını çizmektedir. Bu destek hizmetleri, özellikle toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz konusunda, toplumsal cinsiyete duyarlı olmalıdır. 206 Sayılı Tavsiye Kararı'nda, mağdurların desteklenmesine yönelik olarak erişilebilir danışmanlık, 24 saat hizmet veren yardım hatları, acil servisler, tıbbi bakım, kriz merkezleri ve uzmanlaşmış polis birimleri gibi tedbirler getirilmesi önerilmiştir.

190 Sayılı Sözleşme, **Devletlere**, tazminat olarak istifa etme hakkı, işe iade, zararlar için uygun tazminat, davranışın durdurulması veya politikaların değiştirilmesi için acil önlem emirleri ve ulusal yasa ve uygulamalara uygun yasal ücretlerin uygulanması ve masrafların karşılanması gibi **etkili çözüm yolları** sağlama yetkisi vermektedir.

190 sayılı Sözleşme, **onaylayan ülkelerin** "çalışma yaşamında şiddet ve taciz vakalarında, uygun olduğu hallerde, **yaptırımlar** öngörmesi" gerektiğini belirtmektedir.

Yaptırımlar hukuki, idari veya cezai boyutu olan disiplin tedbirleri şeklinde uygulanabilir. 206 Sayılı Tavsiye Kararı ayrıca, faillerin sorumlu tutulmasını; ve eylemlerini tekrar etmelerini önlemek için danışmanlık almalarının sağlanmasını veya başka tedbirlerin alınmasını tavsiye etmektedir.

190 Sayılı Sözleşme, **ülkelere**, sosyokültürel değişimi hızlandırmak ve yetkilileri, işverenleri, çalışanları ve kuruluşları gerekli araçlarla donatmak suretiyle şiddet ve tacizi önlemek ve ortadan kaldırmak amacıyla erişilebilir formatlarda **rehberlik, eğitim ve kaynaklar** sağlamaları çağrısında bulunmaktadır.



► Bölüm II: Ulusal Yasal Çerçeve ve İyi Uygulama Örnekleri: Türkiye Örneği

Ulusal Yasal Çerçeve

Türkiye henüz Sözleşmeyi onaylamamış olsa da, şiddet ve tacize karşı Sözleşme ile uyumlu güçlü tedbirler içeren pek çok ulusal yasal araca sahiptir.

Konuyla ilgili doğrudan veya dolaylı hükümler ve atıflar içeren araçlar arasında T.C. Anayasası, İş Kanunu, Borçlar Kanunu, Türk Ceza Kanunu, Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu yer almaktadır.

Her ne kadar bu araçlar bir temel teşkil ediyor ve çalışma ortamlarının şiddet ve tacizden arınmasında önemli rol oynuyor olsa da, mevcut mevzuatın

geliştirilmesi ve güçlendirilmesi gereken pek çok nokta vardır ve ayrıca konu ile ilgili yeni yasal araçlar geliştirilmesi de gerekmektedir.

C190'ın onaylanması halinde, kayıt dışı istihdam da dahil olmak üzere çeşitli çalışma ilişkilerine odaklanan kapsayıcı ve bütünsel bir yaklaşım benimsenmiş olacaktır. Sözleşme'nin onaylanması, ülkeleri, ev içi şiddet de dahil olmak üzere kadına yönelik şiddetin ortadan kaldırılması yoluyla kadınların işgücü piyasasına erişimi, işgücü piyasasında kalması ve ilerlemesi konusunda özel prosedürler geliştirmeye teşvik edecektir.

İyi Uygulama Örnekleri

ILO ortaklarının, ILO Türkiye Ofisi'nin teknik desteğiyle ve C190 doğrultusunda gerçekleştirdikleri uygulamaları da kendi kurumlarında ve dolayısıyla Türkiye'de çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik önemli adımlar ve katkılar olmuştur.

Türkiye'deki sosyal ortaklar, özel sektör, sivil toplum ve belediyeler halihazırda konu ile ilgili olarak harekete geçmiş olup, henüz Türkiye tarafından onaylanmamış olsa da Sözleşmeye uygun tedbirler geliştirmeye ve uygulamaya yönelik çalışmalar yürütmektedirler. Bahsi geçen taraflar, C190'ın onaylanması için savunuculuk yapmakta ve Sözleşme maddelerinin kendi kurumsal politikalarına (politika belgeleri, toplu sözleşmeler, vb. aracılığıyla) entegre edilmesine yönelik somut adımlar atmaktadır.

Sendikaların Politika Belgeleri

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi konusunun işçi örgütlerinin faaliyetlerinde de yaygın olarak benimsenmesini sağlamak amacıyla, DİSK (Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu), TÜRK-İŞ üyesi sendikalar TEZ-KOOP-İŞ (Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası) ve TGS (Türkiye Gazeteciler Sendikası) ile HAK-İŞ üyesi Öz İplik İş Sendikası, Tüm Belediye ve HİZMET-İŞ (Genel Hizmet İşçileri Sendikası) ve Öz Gıda İş Sendikası 2022 yılında 190 Sayılı Sözleşmeye uygun olarak "Şiddete Sıfır Tolerans Politika Belgesi"ni uygulamaya koymuşlardır. ILO Türkiye Ofisi'nin teknik desteğiyle hazırlanan bu politika belgelerinde, herkes için insana yakışır çalışma koşullarının sağlanması için şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma yaşamının önemine dikkat çekilmektedir. Hazırlanan bu politika belgeleri, sendikaların gerek kendi bünyelerinde gerekse örgütlü oldukları işyerlerinde şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasına yönelik bir taahhütte bulunduklarının göstergesidir. Politika belgeleri ayrıca, bu örgütlerin işyerinde şiddet ve taciz konusunu sosyal



diyalog gündemlerine dahil etme konusundaki istekliliğini de ortaya koymaktadır.

Sendikaların Toplu İş Sözleşmeleri

DİSK üyesi DİSK TEKSTİL (Tekstil İşçileri Sendikası); TÜRK-İŞ Üyesi TEZ-KOOP-İŞ ile HAK-İŞ üyesi olan Öz Sağlık-İş Sendikası (Öz Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası), Öz İplik İş Sendikası ve ÖZ TOPRAK-İŞ Sendikası (Çimento, Seramik, Toprak ve Cam Sanayii İşçileri Sendikası) ve örgütlü oldukları bazı şirketler, ILO Türkiye Ofisi'nin gerçekleştirdiği kapasite geliştirme ve farkındalık





DİSK, C190 ile uyumlu “Şiddete Sıfır Tolerans Politika Belgesi”ni kabul etti.

çalıştayları neticesinde şiddet ve tacize ilişkin, Sözleşmeye uygun maddeler içeren toplu sözleşmeler imzalamıştır. Bu toplu sözleşmelere, C190’dan alınan, işle ilgili şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasına yönelik özel tedbirlerle ve mağdurlara yönelik destek hizmetleriyle ilgili maddeler eklenmiştir.

C190’ın onaylanması için sendikalar tarafından yürütülen savunuculuk kampanyaları

Sözleşme’nin onaylanmasını sağlamak amacıyla, işçi örgütleri tarafından çeşitli seviyelerde savunuculuk kampanyaları düzenlenmiştir. TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK, hükümete Sözleşme’nin onaylanması çağrısında bulunmuştur. Bu üç sendika konfederasyonunun yanı sıra, kamu çalışanları sendikaları ve kamu çalışanları sendikaları konfederasyonları da Sözleşme’nin onaylanmasını teşvik etmeye yönelik çabalarda bulunmuştur. KESK (Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu), bir bildiri yayınlamış ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bir dilekçe sunarak hükümete 190 Sayılı ILO Sözleşmesi’ni onaylaması çağrısında bulunmuştur.

Özel Sektör tarafından atılan adımlar

İşletmeler de iş yerinde şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik olarak kendi politika belgelerini benimseyerek ve Sözleşmeye uygun olarak şiddet ve taciz konularını kurumsal politikalarına dahil ederek önemli adımlar atmış ve çalışmalarını hızlandırmıştır.

2.000’den fazla çalışanıyla Türk otomotiv sektörünün önde gelen ticari araç üreticilerinden olan KARSAN, 2020 yılında “İşyerinde Şiddete Sıfır Tolerans Politikası”nı hazırlamış ve bu konuda kendi politikasını benimseyip Sözleşmeye uygun olarak kurumsal politikasına entegre eden Türkiye’deki ilk şirket olmuştur. Bu hamle, ILO Türkiye Ofisi’nin, “Şiddete Sıfır Tolerans” da dahil olmak üzere çeşitli konularda gerçekleştirdiği yüz yüze ve çevrimiçi eğitimler aracılığıyla KARSAN’a sağladığı teknik desteğin bir sonucudur. KARSAN ayrıca, Politika Belgelerinin uygulanması konusunda desteğini almak için, toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadele konusunda uzmanlaşmış bir sivil toplum örgütü (STÖ) olan Mor Salkım Kadın Dayanışma Derneği ile 5 yıllık bir işbirliği protokolü imzalamıştır.



KARSAN, C190 ile uyumlu “Şiddete Sıfır Tolerans Politika Belgesi”ni kabul eden Türkiye’deki ilk şirket oldu.

190 Sayılı Sözleşme çerçevesinde kendi “Şiddete Sıfır Tolerans Politika Belgesi”ni imzalayan ve yayınlayan şirketlerden biri de Türkiye’de 8.000’den fazla çalışanı bulunan ve ülkenin lider perakende gruplarından biri olan Boyner Grubu’dur. Grup, politika belgesini 2022 yılında uygulamaya koymuştur.

Yerel yönetimler ve STÖ’ler tarafından atılan adımlar

Ocak 2023’te kendi “Şiddete Sıfır Tolerans Politika Belgesi”ni hayata geçiren Antalya Büyükşehir Belediyesi, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasına yönelik olarak Türkiye’de siyasi alanda eyleme geçen ilk yerel yönetim olmuştur. Antalya Büyükşehir Belediyesi, bu işyeri politikası aracılığıyla işyerinde şiddet ve tacizi ortadan kaldırmayı ve 2.500’den fazla kadının çalışmakta olduğu belediye tesisleri için destek sistemleri geliştirmeyi taahhüt etmektedir. Bu hamleyi, Mayıs 2023’te kendi “Şiddete Sıfır Tolerans Politika Belgesi”ni yürürlüğe koyan İstanbul’daki Şişli Belediyesi izlemiştir. Her iki politika belgesi de 190 Sayılı Sözleşme kapsamında hazırlanmıştır. İzmir’deki Karaburun Belediyesi de C190’a uygun olarak “Şiddete Sıfır Tolerans Politika Belgesi”ni kabul etmiştir. Söz konusu girişimler, ILO Türkiye Ofisi’nin çalışma yaşamında kadına yönelik şiddetin ortadan kaldırılmasına yönelik uzun süreli işbirliği içinde olduğu Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu (TKDF) ile görüşmeler ve işbirlikleri çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.

Benzer şekilde, Nisan 2023’te Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) Mezunları Derneği, ILO Türkiye Ofisi tarafından verilen eğitimler neticesinde kendi “Şiddete Sıfır Tolerans Politika Belgesi”ni uygulamaya koyarak, Türkiye’de Sözleşme çerçevesinde kendi politika belgesini hayata geçiren ilk sivil toplum kuruluşu (STÖ) olmuştur.



ODTÜ Mezunları Derneği, C190 doğrultusunda hazırlanan “Şiddete Sıfır Tolerans Politika Belgesi”ni kabul eden ilk dernek oldu

► Bölüm III: ILO Bu Girişimleri Ne Şekilde Destekliyor?

ILO Türkiye Ofisi'nin işyerinde şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasının önemini vurgulamaya yönelik savunuculuk çalışmaları, Sözleşme'nin 2019 yılında kabul edilmesinden daha önce başlamıştır.

Aralık 2018'de ILO Türkiye Ofisi, işyerinde kadınlara yönelik şiddet ve tacizle mücadele konusunda sosyal taraflar, kamu kurumları, özel sektör ve STK temsilcilerini bir araya getiren çok taraflı bir konferans düzenlemiştir. Konferansta, çalışma yaşamındaki aktörlerin, işyerinde kadına yönelik şiddetin ortadan kaldırılması konusunda ne gibi bir role sahip olabilecekleri ve ne şekilde katkıda bulunabilecekleri ele alınmıştır.

Uluslararası çalışma standartları çerçevesinde hareket eden ILO Türkiye Ofisi'nin çabaları, 2019'da Sözleşme'nin kabul edilmesiyle birlikte, konunun ILO ortaklarının ve kamuoyunun dikkatine sunulması ve işyerinde şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasının önemi hakkında farkındalık yaratılması hususlarına yoğunlaşmış ve odaklanmıştır.

O tarihten bu yana ILO Türkiye Ofisi, ILO paydaşlarının kendi kurumlarında Sözleşmeye uygun politika değişiklikleri yapmalarını teşvik etmek amacıyla, farkındalık ve politika düzeyinde savunuculuk çalışmaları yürütmektedir. Kurumsal politika değişikliğine yönelik çalışmalar sendikalar, işletmeler, belediyeler ve sivil toplumdan oluşan ortaklar tarafında somut sonuçlar vermiş ve bu kurumların birçoğu, yukarıda değinildiği üzere C190'a uygun olarak kendi politika belgelerini hayata geçirmiştir.

Çok Paydaşlı Savunuculuk ve Politika Girişimi

Bu çerçevede, ILO Türkiye Ofisi, 2022 yılında Sözleşmeyi tanıtmak ve Sözleşmeyi hem ILO'nun üçlü yapısını oluşturan paydaşların hem de diğer ILO ortaklarının gündeminde daha üst sıralarda tutmak amacıyla çok paydaşlı bir **"Savunuculuk ve Politika Girişimi"** başlatmıştır. Girişimin amacı, ILO ortaklarının kurumsal kapasitelerini sürdürülebilir bir şekilde güçlendirmesine destek olmak; ILO ortaklarını kendi kurumlarında politika değişiklikleri yapmaya teşvik etmek; ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere işyerinde şiddet ve tacizle mücadele etmek amacıyla Sözleşme ışığında ulusal mevzuatın gözden geçirilmesini sağlamaktır.

Çok paydaşlı girişimin bir parçası olarak ILO Türkiye Ofisi, sendika konfederasyonlarını, sendikaları, sivil toplum örgütlerini, özel sektör şirketlerini, diğer BM kuruluşlarını ve akademik çevreleri deneyim paylaşım forumlarının yanı sıra işçi örgütleri, özel sektör ve STÖ'ler gibi farklı paydaşları hedefleyen içeriği ihtiyaca özel hazırlanan çalıştaylar ve eğitimler gibi bir dizi etkinlik ve faaliyette bir araya getirmiştir.



ILO Türkiye Ofisi, tüm paydaş ve ortakları bir araya getiren deneyim paylaşım forumları düzenledi.

Deneyim paylaşım forumları ve özel eğitimler

ILO Türkiye Ofisi bu bağlamda 31 Mart 2022 ve 30 Kasım 2022 tarihlerinde iki deneyim paylaşım forumu düzenleyerek Sözleşme'nin işyerinde şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasındaki hayati rolünü vurgulamış ve Sözleşme'nin onaylanmasına yönelik çağrısını yinelemiştir. Etkinlikler aynı zamanda ortakların, ortaya koydukları çabaları ve kendi kurumlarında işyerinde şiddeti ortadan kaldırmaya yönelik başka neler yapabileceklerini tartışmalarına olanak sağlamıştır.

ILO Türkiye Ofisi ayrıca Sözleşme bağlamında işçi örgütleri, özel sektör ve STÖ'lerden oluşan farklı hedef gruplara hitap edecek şekilde tasarlanmış kapasite geliştirme çalıştayları ve eğitimleri düzenlenmesine de önem ve öncelik vermiştir. Bu bağlamda, 2022-2023 döneminde Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK); TÜRK-İŞ üyesi TEZ-KOOP-İŞ Sendikası, Koop-İŞ Sendikası ve Türk Metal Sendikası ile HAK-İŞ üyesi Öz-Çelik İş Sendikası; özel sektör ve ODTÜ Mezunları Derneği temsilcilerine yönelik olarak, "Şiddete Sıfır Tolerans Politika Belgeleri"nin nasıl geliştirilip uygulanacağı ve iş yerinde şiddet ve tacizi önlemek için Sözleşmeye uygun maddeleri toplu sözleşmelerine nasıl dahil edebilecekleri hakkında bir dizi çalıştay gerçekleştirilmiştir.

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik çabaların yaygınlaştırılması ve ILO ortaklarının kendi kurumlarında gösterdikleri çabaların sürekliliğinin sağlanmasına yönelik olarak, ILO Türkiye Ofisi, 2022 yılında, ILO bünyesindeki Uluslararası Eğitim Merkezi (ITC-ILO) ile



ILO Türkiye Ofisi ITCILO ile işbirliği içinde paydaşlarına yönelik olarak "190 Sayılı Sözleşme ile Uyumlu Bir Çalışma Hayatı İçin Değişimin Öncüleri Eğitici Eğitimi" verdi.

işbirliği içinde “190 Sayılı Şiddet ve Tacizin Önlenmesi ILO Sözleşmesi ile Uyumlu Bir Çalışma Hayatı İçin Değişimin Öncüleri Eğitici Eğitimi” başlıklı eğitim vermiştir. Eğitime, işçi sendikaları konfederasyonları, kamu çalışanları konfederasyonları, STÖ’ler ve akademi çevrelerinden 31 kişi katılmıştır. Eğitimde, katılımcıların hem politika düzeyinde hem de kendi kurumlarında uygulama düzeyinde dönüştürücü roller üstlenmelerini sağlayacak bilgi ve becerilerle donatılması ve edindikleri bilgileri Sözleşme doğrultusunda sürdürülebilirliği sağlayabilmek için meslektaşlarına aktarmalarına yardımcı olunması amaçlanmıştır.

Çalışmalar kapsamında ILO ayrıca Kasım 2023’de İstanbul’da tekstil, metal ve kimya sektörlerinde faaliyet gösteren şirket temsilcilerine yönelik “Şirketlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Değişimin Öncüleri Hibrit Eğitici Eğitimi” gerçekleştirdi. Eğitim ile şiddet ve tacizin önlenmesi konularında katılımcıların kendi kurumlarında gerek politika düzeyinde gerekse uygulama sürecinde dönüştürücü bir role sahip olmaları ve bilgi ve beceri kazanmaları amaçlanıyor.

ILO Türkiye Ofisi aynı zamanda TKDF’ye teknik destek ve eğitim sağlamak suretiyle TKDF’nin Sözleşme bağlamındaki kapasitesini artırmıştır. TKDF daha sonra ILO ile birlikte çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasına yönelik savunuculuk rolü kapsamında “Şiddete Sıfır Tolerans” politika belgelerinin hem Antalya Büyükşehir Belediyesi hem de İstanbul’daki Şişli Belediyesi ve İzmir’deki Karaburun Belediyesi tarafından hayata geçirilmesini sağlamıştır.

Etkinin sürdürülebilirliği için dijital eğitimler

ILO Türkiye Ofisi ayrıca yarattığı etkinin daha geniş kapsamlı ve sürdürülebilir olmasını sağlamak, daha geniş kitlelere ulaşabilmek için dijital platformlar gibi çok çeşitli kanalları ve savunuculuk araçlarını devreye sokmuştur.

ILO Türkiye Ofisi’nin hayata geçirdiği uzaktan eğitim platformu [ILO Akademi](#) aracılığıyla, 2022 ve 2023’te sosyal ortaklara, kamu kurumlarına ve özel sektöre yönelik “**Şiddete Sıfır Tolerans**” eğitimleri verilmiştir.

ILO Akademi’nin ilk çevrimiçi kursu olan eğitim, C190 ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet konularına özel vurgu yaparak atıfta bulunmakta, kamu kurumları, sosyal ortaklar, belediyeler, sivil toplum, üniversiteler ve işletmeler gibi geniş yelpazedeki ILO ortakları için önemli bir bilgi kaynağı olmaya devam etmektedir.

Kazanımların sürdürülebilirliğine yönelik bilgilendirici ürünler

ILO Türkiye Ofisi ayrıca, süregelen çabalara katkıda bulunmak ve destek olmak amacıyla tamamlayıcı bir hamle olarak, farklı ortakların farklı ihtiyaçlarına özel olarak pek çok bilgilendirici ürün ve savunuculuk materyali de üretmiştir.



Bunlar arasında, ILO Merkezi tarafından hazırlanıp ortaklar için Türkçe’ye çevrilmiş olan “[Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz: 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı’na ilişkin Rehber](#)”; C190’ın içeriğini kamuoyuna ve politika yapıcılara yönelik ilgili Türk mevzuatı bağlamında inceleyen “[Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına Yönelik Sözleşme \(C190\) ve Ulusal Mevzuat](#)” hakkında broşür; işyerinde şiddete maruz kalanlara yönelik prosedürleri ve şikayet mekanizmalarını anlatan “[İşyerinde Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına Yönelik Başvuru Rehberi](#)”; “[Sendikalara Yönelik Politika Belgesi](#)”; ve “[İşyerlerine Yönelik Politika Belgesi](#)” (her iki politika belgesi de sendikalara ve işyerlerine özel olarak hazırlanmış olup, bu kurumların kendi politika belgelerini nasıl hazırlayacaklarını ve politika belgelerine Sözleşmeye uygun maddeleri nasıl entegre edebileceklerini anlatmaktadır) sayılabilir.



ILO Türkiye Ofisi, bunlara ilave olarak, ILO Merkezi, Gallup ve Lloyd’s Register Foundation tarafından ortaklaşa hazırlanan, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin yaygınlığı üzerine gerçekleştirilen ilk küresel araştırmanın sonuçlarını da içeren ve 2022 yılında yayınlanan “[Çalışma yaşamında şiddet ve taciz deneyimleri: İlk küresel araştırma](#)” başlıklı raporu ve raporda yer alan bir [infografiği](#) Türkçeye çevirmiş ve ilgili paydaşlara dağıtmıştır.

Girişim kapsamında, ünlülerin katılımı da sağlanmış ve Türkiye Oyuncular Sendikası işbirliğiyle kamuoyunun dikkatini daha fazla çekmek ve daha geniş kitlelerde farkındalık yaratmak amacıyla, ünlülerin yer aldığı kısa videolar hazırlanmıştır. Sözleşmeyi duyuran ve Sözleşme uyarınca işyerinde şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasının önemine ilişkin mesajlar veren bu kısa videolarda [Haluk Bilginer](#), [Vahide Perçin](#), [Öykü Karayel](#) ve [Yiğit Özşener](#) gibi tanınmış sanatçılar yer almıştır.

Bu savunuculuk ve iletişim materyalleri, etkinliklerde ve çevrimiçi kanallar aracılığıyla ilgili ortaklara dağıtılmış olup, bilgilendirme, kamuoyunda farkındalık yaratma ve sonuçta politika düzeyinde değişime katkıda bulunma açısından başarılı ve etkin araçlar olarak Ofis’in çalışmalarında önemli bir rol oynamıştır.



Veri boşluklarının giderilmesine ve politika dönüşümlerinin sürdürülebilirliğini sağlamaya yönelik çabalar

Türkiye’de şiddet ve tacizin yaygınlığına ilişkin mevcut durumun değerlendirilmesinin önemli oluşu ve bu konudaki araştırmaların/verilerin sınırlı olmasından hareketle, işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesi amacıyla toplumsal cinsiyete duyarlı, güvenli ve etkili bir şikayet ve destek mekanizması modelinin geliştirilmesi de planlanmaktadır.

ILO Türkiye Ofisi’nin gerçekleştireceği çalışma ile işyerinde şiddet ve tacizi önlemeye yönelik sürdürülebilir yasal dönüşümlere ve politika dönüşümlerine katkıda bulunulması amaçlanmaktadır.



ILO Türkiye Ofisi, işyerinde şiddet ve tacizin yaygınlığına ilişkin veri boşluklarının giderilmesi amacıyla yapacağı çalışma için ilgili taraflarla görüş alışverişinde bulundu.

Depremın vurduğu bölgede kadınlar ve çocuklar için güvenli alan projesi

ILO Türkiye Ofisi ayrıca, depremin toplumsal cinsiyet temelli olumsuz etkilerini orta ve uzun vadede hafifletmeyi amaçlayan ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin ortadan kaldırılması konusuna odaklanan Güvenli Alan Projesi ile, depremin vurduğu bölgedeki kadınlara ve çocuklara destek vermektedir.

Deprem dahil kriz ve afetlerin işsizlik, işgücü piyasasına yeniden giriş, vb. açılardan kadınların geçim kaynakları üzerinde orantısız bir etkiye sahip olduğu ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti artırdığı gerçeğinden hareketle ILO Türkiye Ofisi, depremden en ağır etkilenen 11 ilden biri olan Hatay’da, TKDF ile işbirliği içinde bu projeyi başlatmıştır.

Proje ile, dezavantajlı gruplar olan kadınlar ve çocuklar için Hatay’da güvenli alanlar yaratılması; onlara psikososyal destek sağlanması ve toplumsal cinsiyete duyarlı sosyoekonomik iyileştirme programları sunulması ve yeniden yapılandırma aşamasında acil ve orta-uzun vadeli ihtiyaçlarını karşılamak üzere insana yakışır iş fırsatları sağlayabilmek için kadınların ekonomik açıdan güçlendirilmesi amaçlanmaktadır.

► Bölüm IV: Sonuç

Şiddet ve taciz, kadınların insana yakışır çalışma koşullarında istihdam edilmelerinin önünde önemli engeller oluşturmaktadır. Bu noktadan yola çıkan ILO Türkiye Ofisi, C190 ışığında işyerinde şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasına yönelik etkili savunuculuk çalışmaları, bilgilendirme ve farkındalık yaratma faaliyetlerinin yanı sıra kapasite geliştirme çalışmaları da yürütmüştür.

Sözleşme, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ele alınması ve önlenmesine yönelik güçlü bir araç görevi görmektedir ve ILO’nun bu güçlü araç çerçevesinde şekillenen yoğun çabaları, konunun çalışma yaşamıyla ilgili aktörlerin gündeminde üst sıralarda tutulmasında ve bu aktörlerin kendi kurumsal politikalarını Sözleşme çerçevesinde dönüştürmesinde önemli bir rol oynamıştır.

Tüm bu savunuculuk ve politika çabaları, ortaklar tarafından da yankı bulmuş ve somut sonuçlar vermiştir: Sendikalar, sendika konfederasyonları, özel sektör, belediyeler ve sivil toplum örgütleri, Sözleşme’de belirtilen tedbirlerin benimsenmesi konusundaki kararlılıklarını belirtmiş, 190 sayılı Sözleşme ışığında kendi “Şiddete Sıfır Tolerans Politika Belgeleri”ni hayata geçirmişlerdir.

ILO Türkiye Ofisi olarak hemen her gün, henüz Türkiye tarafından onaylanmamış bir Sözleşmeye uygun olarak çeşitli maddelerin eklendiği toplu iş sözleşmelerine, hayata geçirilen işyeri veya sendika politika belgelerine, yürütülen eğitim programlarına veya bilinçlendirme çalışmalarına, ve yayınlanan belgelere rastlamaktayız.

Tüm bu bireysel adımlar umut vericidir ve ülke düzeyinde işyerinde şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasına yönelik önemli adımlar atılmıştır.

Bununla birlikte, iş yerinde şiddetle mücadele bütüncül bir yaklaşımı gerektirmektedir ve tüm bu çabaların, mevcut hukuki altyapının ve yukarıda örnekleri verilen, çalışma dünyasının farklı aktörlerinin öncü uygulamalarının daha sağlam hukuki tedbirlerle güçlendirilmesi ve tamamlanması gerekmektedir.

Mevcut mevzuat düzenlemelerinin kapsamının tüm işçileri ve ev içi şiddet dahil her türlü şiddeti kapsayacak şekilde genişletilmesi, iyileştirilmesi ve yeni hukuki araçların uygulamaya koyulması atılması gereken en önemli adımlardır. Ancak, büyük resme bakıldığında, Sözleşme’nin bütünüyle kabul edilip uygulanmasının sağlanması daha etkili ve teşvik edici olacaktır.