

**Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 190 sayılı
Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı Işığında
İŞ YAŞAMINDA ŞİDDET, TACİZ,
MİSİLLEME VE EV İÇİ ŞİDDET
VIOLENCE, HARASSMENT, RETALIATION IN THE WORLD OF WORK
AND DOMESTIC VIOLENCE
under the ILO Convention No 190 and Recommendation No 206**

Kadriye BAKIRCI*

Özet: İş yaşamındaki genel olarak şiddet ve tacizin, özel olarak toplumsal cinsiyet rollerine dayalı şiddet ve tacizin boyutlarının ve iş yaşamındaki şiddet ve tacizin maruz kalanlar, iş dünyası ve toplum üzerindeki yıkıcı etkilerinin yapılan araştırmalar ve yayınlarla ayyuka çıkması, küresel düzeyde sendika ve konfederasyonlar dahil hükümet dışı kuruluşların bu konuyu gündemlerine almış olmaları, UÇÖ, BM, AK ve AB belgelerinde işyeri dahil kamusal alanda şiddet ve tacize ilişkin düzenlemelere yer verilmiş olması, ev içi şiddetin iş yaşamı üzerindeki etkilerinin ortadan kaldırılması konusunda bazı devletlerde düzenlemeler yapılmış olması, UÇÖ'nün de özel olarak iş yaşamında şiddet ve tacizin ve ev içi şiddetin iş yaşamına etkilerinin ortadan kaldırılması ile ilgili bağlayıcı bir belge hazırlamasının ve kabul etmesinin yolunu açmıştır.

Bu makalede 2019 yılının Haziran ayında kabul edilen ve iş yaşamında şiddet ve tacizin ve ev içi şiddetin iş yaşamına etkilerinin ortadan kaldırılması ile ilgili önemli yenilikler içeren UÇÖ'nün 190 sayılı İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı analiz edilecek ve öngördüğü yenilikler yanında eksiklikleri de ortaya konmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: ILO, UÇÖ, 190 sayılı Sözleşme, 206 sayılı Tavsiye Kararı, Şiddet, Taciz, Misilleme, Ev İçi Şiddet

Abstract: The extent of violence and harassment in the world of work in general, violence and harassment based on gender roles in particular, and the destructive effects of violence and harassment on survivors, business world and society puts the issue in the spot light as a result of research projects and publications, that the UN,

* Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi, bakirci@hacettepe.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8135-5027, Makalenin Gönderim Tarihi: 07.09.2020, Kabul Tarihi: 07.09.2020

ILO, CoE and EU have facilitated. The inclusion of provisions dealing with violence and harassment in the workplace in the documents of the UN, ILO, CoE, EU and recognition of the effects of domestic violence on working life by some jurisdictions has paved the way for the preparation and acceptance of a binding international document specific to the elimination of violence and harassment in the world of work and the effects of domestic violence on working life produced by the ILO.

In this article, the ILO Convention No. 190 concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work and Recommendation No. 206, which were adopted in June 2019 will be analysed and the deficiencies as well as the innovations they envisage will be revealed.

Keywords: ILO, Convention No.190, Recommendation No.206, Violence, Harassment, Retaliation, Victimisation, Domestic Violence

I. KONUNUN TANITIMI

Kural olarak, dıştan gelen etkiler dışında kişinin kendine yönelttiği şiddeti (örneğin intiharı veya bireyin kendine zarar vermesini) bir yana bırakacak olursak, bir iktidar veya güç eşitsizliği sorunu olan şiddet ve taciz, insan yaşamının hep bir parçası olagelmıştır ve şiddet ve tacize hemen hemen her yerde, evde, sokakta, sanal (siber) ortamda, her türlü özel veya kamu kurum veya kuruluşunda ve farklı ilişki biçimlerinde (eşler; partnerler; ebeveyn-çocuk; hoca-öğrenci; ev sahibi-kiracı gibi bireyler arasında; gruplarla bireyler arasında; grupların kendi aralarında veya kurumlarla birey veya gruplar arasında) rastlamak olanaklıdır. Farklı özelliklere sahip olan veya azınlıkta olan veya kurumsal güce sahip olmayan kişi veya gruplara yönelik bireysel veya kolektif veya kurumsal şiddet ve tacize, günlük yaşamının diğer alanlarında olduğu gibi iş yaşamında da (iş arayanlar, iş başvurusunda bulunanlar, işten ayrılmış/işine son verilmiş olanlara yönelik veya çalıştıran/işveren/işveren temsilcisi ile çalışan/mesleki eğitim alan/ücretsiz çalışan ("yardım eden") arasında; çalışan//mesleki eğitim alan/ ücretsiz çalışan ("yardım eden") ile üçüncü kişiler arasında; çalışanların/mesleki eğitim alanların/ ücretsiz çalışanların ("yardım edenlerin") kendi aralarında vb.) sıkça rastlanır.¹

¹ Kadriye Bakırcı, İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz, Yasa Yayınları, İstanbul 2000.

İş yaşamındaki şiddet ve taciz, diğer şiddet ve taciz türleri gibi eski bir sorundur; ancak son yıllarda bu konuda yapılan yayınlar ve araştırmalarla bu konudaki farkındalık artmış, sorun görünür hale gelmiş, konuşulur ve tartışılır olmuştur. Yapılan araştırmalar, iş yaşamındaki şiddet ve tacizin, adeta iş yaşamının doğasında mevcut olan temel risklerden/tehlikelerden biri haline gelmiş olduğunu, küresel bir pandemi halini almış olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun temel nedenlerinden biri, çok çeşitli nedenlerle iş yaşamında farklı kimlikteki insan çeşitliliği arttıkça buna paralel olarak artan cinsiyete, medeni hale, siyasi düşünceye, felsefi inanca, dine, mezhebe, dile, etnik kökene, cinsel yönelime, engelliliğe, yaşa (çok genç veya yaşlı olmaya), doğum yerine, vatandaşlık durumuna, milliyete, eski hükümlü olmaya, fiziksel veya dış görünüşe, sağlık durumuna (örneğin AIDS'li olmaya), bir sendikaya üye olup olmamaya ve benzeri nedenlere dayalı artan ayrımcılık² veya nefret ve akrabacılık, hemşehricilik, particilik/ideolojik vb. nedenlere dayalı kayırmacılıktır. İş yaşamına, ekonomik, toplumsal, siyasal, sayısal güç sahibi olanlar dışındaki gruplara mensup olanların katılımı veya katılma istekleri veya iş yaşamında eşit hak talepleri arttıkça, bu gruptakileri iş yaşamı dışında tutmak isteyen veya ellerindeki egemenliği paylaşmak istemeyen grup mensuplarının şiddet ve taciz oluşturan davranışları da artış göstermektedir. Ayrıca liyakat ilkesinden uzaklaşma ve kayırmacılık da iş dünyasında çatışmalara yol açmaktadır.

Kuşkusuz çalışanların sendikalaşma oranlarındaki düşüş ve sendikaların sağladığı koruma kalkanının ortadan kalkması, iş yaşamında yer alan çıraklar, stajyerler, iş arayanlar, işten çıkarılanlar ve benzerlerinin örgütsüzlüğü ve sivil toplum örgütlerinin temsiliyetinin tanınmaması da çalışanları ve diğerlerini şiddet ve tacize açık hale getirmektedir.

Yapılan araştırmalar, iş yaşamında şiddet ve tacizin boyutlarının sanıldığından çok büyük ve özellikle kadınlar ve kız çocukları üzerindeki etkilerinin çok ciddi olduğunu ortaya koymaktadır.³ İş yaşamın-

² Bakırcı (2000).

³ Örneğin European Agency for Safety and Health at Work (2010), Workplace Violence and Harassment: a European Picture. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, <https://osha.europa.eu/en/publications/workplace-violence-and-harassment-european-picture>; Kadriye Bakırcı (edi-

da şiddet ve taciz, maruz kalanları bir çok yönden (psikolojik ve fiziksel sağlık, toplumsal ilişkiler ve cinsel yaşam, işteki verimlilik, mesleki yükselme, ekonomik yaşam açısından) olumsuz olarak etkilediği ve yaşamlarını büyük ölçüde değiştirdiği gibi iş dünyasını ve toplumu da olumsuz bir biçimde etkilemektedir.⁴

İş yaşamındaki genel olarak şiddet ve tacizin, özel olarak toplumsal cinsiyet rollerine dayalı şiddet ve tacizin boyutlarının ve iş yaşamındaki şiddet ve tacizin maruz kalanlar, iş dünyası ve toplum üzerindeki yıkıcı etkilerinin yapılan araştırmalar ve yayınlarla ayyuka çıkması, küresel düzeyde sendika ve konfederasyonlar dahil hükümet dışı kuruluşların bu konuyu gündemlerine almış olmaları, Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), Birleşmiş Milletler (BM), Avrupa Konseyi (AK) ve Avrupa Birliği (AB) belgelerinde⁵ işyeri dahil kamusal alanda şiddet ve tacize ilişkin düzenlemelere yer verilmiş olması, pek çok ülkede bu konuda hukuksal düzenlemeler yapılmış olması ve/veya içti-hatlar geliştirilmiş olması, ev içi şiddetin iş yaşamı üzerindeki etkileri konusunda bazı devletlerde düzenlemeler yapılmış olması, UÇÖ'nün de özel olarak iş yaşamında şiddet ve tacizin ve ev içi şiddetin iş yaşamına etkilerinin ortadan kaldırılması ile ilgili bağlayıcı bir belge hazırlamasının ve kabul etmesinin yolunu açmıştır.

2019 yılının Haziran ayında UÇÖ, iş yaşamında şiddet ve tacizin ve ev içi şiddetin iş yaşamına etkilerinin ortadan kaldırılması konusunda ilk uluslararası ve ilk bağlayıcı belge olan 190 sayılı İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi⁶ ve 206 sayılı İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Tavsiye Kararı'nı⁷

tör ve yazarlardan biri), İş Yaşamında Şiddet ve Tacizle Mücadele Rehberi, (2020 içinde yayımlanacak).

⁴ Bkz. Bakırcı (2000).

⁵ Kadriye Bakırcı, "Sexual Harassment in the Workplace in Relation to EC Legislation", *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol.3, No.1, 1998; Kadriye Bakırcı, "Gender Equality in Employment in Turkey with Comparisons to EU and International Law", *Journal of Workplace Rights*, Vol.15, Issue 1, 2011; Kadriye Bakırcı, "Public Campaigns, the Reception of #MeToo, and the Law Concerning Sexual Harassment in Turkey", *The Global #MeToo Movement* (A.Noel/D.B.Oppenheimer (eds.), Full Court Press, 1st Edition, USA, 2020).

⁶ Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work (No.190), Geneva, 21 June 2019, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.

⁷ Recommendation concerning the elimination of violence and harassment in the

kabul ederek iş yaşamında şiddet ve tacizle mücadele konusunda önemli bir adım atmıştır.

Sözleşme, Ağustos 2020 itibariyle iki devlet (Fiji ve Uruguay) tarafından onaylanmış bulunmaktadır. 25 Haziran 2021 tarihinde yürürlüğe girecek olan Sözleşme, onaylayan devletler için bağlayıcı hale gelecektir.

AB üyesi devletleri 190 sayılı Sözleşme’yi ulusal düzeyde onaylamaya teşvik eden bir Konsey Kararı Önerisi, 22 Ocak 2020 tarihinde Avrupa Komisyonu tarafından kabul edilmiştir. Sözleşme⁸ henüz hiçbir AB üyesi devlet tarafından onaylanmadığı gibi, Türkiye tarafından da onaylanmamıştır.

Belirtmek gerekir ki mevcut çalışmam, 190 sayılı İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi, 206 sayılı İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Tavsiye Kararı ve gerekli olduğu yerlerde ilgili diğer uluslararası ve bölgesel belgeler ışığında yazılmıştır.

190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı’ndaki “...the elimination of violence and harassment in the world of work”, ibaresi, “iş yaşamında şiddet ve tacizin ortadan kaldırılması...” olarak çevrilmiş ve “world of work” teriminin karşılığı olarak “iş yaşamı” terimi tercih edilmiştir.

Öte yandan, “gender” sözcüğünün karşılığı olarak, Türkçe’de kullanımı yaygınlaşmış olan ve benim de daha önceki çalışmalarımda kullandığım “toplumsal cinsiyet” teriminin, pek çok kesimde ya hiç anlaşılmadığını veya yanlış anlaşıldığını veya yanlış yorumlara yol açtığını gözlemlemiş olduğum için, mevcut çalışmamda bunun yerine daha doğru bir karşılık olan “toplumsal cinsiyet rolleri” terimi kullanılacaktır.

world of work (No.206), Geneva, 21 June 2019, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

⁸ European Commission, Proposal for a Council Decision authorising Member States to ratify, in the interest of the European Union, the Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) of the International Labour Organization, Brussels, 22.01.2020 COM (2020) 24 final; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A0024%3AFIN>

II. TANIMLAR

1. Genel Olarak Şiddet ve Taciz

Sözleşme'nin amaçları bakımından iş yaşamında “şiddet ve taciz” terimi, fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan, tek bir olay veya tekrarlanan bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları veya tehditleri ifade eder (m.1/a).

Böylece Sözleşme, şiddet ve tacizin ulusal mevzuatta tek bir kavram olarak veya ayrı kavramlar olarak tanımlanmasına halel getirmeksizin “şiddet ve taciz” için tek bir tanım tesis etmektedir (m.1/2).

AB'nde, Avrupa sosyal taraflarının Avrupa Birliği Komisyonu'nun istişaresine dayanarak 2007 yılında imzaladığı İşyerinde Taciz ve Şiddete İlişkin Avrupa Çerçeve Sözleşmesi⁹ ise işyerinde taciz ve şiddeti, bir veya daha fazla kişinin kabul edilemez davranışından kaynaklanan ve bazıları diğerlerinden daha kolay tespit edilebilen birçok farklı biçimde gerçekleşen davranışlar olarak tanımlamaktadır. Söz konusu Sözleşme, işverenler, çalışanlar ve çalışan ve işveren örgütlerine, işyerinde taciz ve şiddetin önlenmesi ve yönetilmesi için eylem odaklı bir çerçeve sağlamaktadır.

Günlük kullanımda ve eski tarihli hukuksal metinlerde, genellikle, fiziksel güç, kaba kuvvet, aşırı güç, cebir, zorlama içeren ve daha çok fiziksel zarar verme niteliği taşıyan davranışlar “şiddet”; fiziksel güç, kaba kuvvet, aşırı güç, cebir, zorlama içermeyen ve daha çok psikolojik zarar verme niteliği taşıyan davranışlar “taciz” olarak adlandırılmaktadır. Ancak bu iki terim, son zamanlarda hukuksal metinlerde aynı anlamda ve birbirinin yerine kullanılmaktadır.

2. Toplumsal Cinsiyet Rollerine Dayalı Şiddet ve Taciz

İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi uyarınca iş yaşamında “şiddet ve taciz”, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı şiddet ve tacizi de kapsamaktadır.

⁹ Commission of the European Communities, Communication from the Commission to the Council and the European Parliament transmitting the European framework agreement on harassment and violence at work, Brussels, 8.11.2007 COM(2007) 686 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52007DC0686>

Sözleşme, ayrımcılık temellerine dayalı şiddet ve taciz biçimlerinden biri olan toplumsal cinsiyet rollerine dayalı şiddet ve tacizi ayrıca tanımlamaktadır. Sözleşme uyarınca, “toplumsal cinsiyet rollerine dayalı şiddet ve taciz”, cinsiyetlerinden veya toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı kişilere yöneltilen, veya belirli bir cinsiyetten veya toplumsal cinsiyetten olan kişileri orantısız şekilde etkileyen şiddet ve taciz anlamına gelir (m.1/b).

Kadına yönelik şiddet sorunu ilk olarak 1989 yılında BM Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi’nin 12 sayılı Tavsiye Kararı, daha sonra 1992 yılında 19 sayılı Tavsiye Kararı¹⁰ ile ve 1993 yılında ise BM Kadınlara Yönelik Her Türlü Şiddetin Ortadan Kaldırılması Bildirgesi’nin kabul edilmesiyle uluslararası toplumun gündemine girmiş ve görünür hale gelmiştir. Kadınlara Yönelik Her Türlü Şiddetin Ortadan Kaldırılması Bildirgesi, “kadına yönelik şiddeti” tanımlayan ilk uluslararası belgedir.¹¹ 2011 yılında kabul edilen Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Ortadan Kaldırılması ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi) ise “toplumsal cinsiyet rolleri”ni, “kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet rollerine dayalı şiddet”i, ve “ev içi şiddet”i de tanımlayan ilk uluslararası belgedir.¹²

III. SÖZLEŞME’NİN KAPSAMI

1. Sözleşme’nin Sektörler Bakımından Kapsamı

Sözleşme, ister kentsel ister kırsal alanda olsun, hem kayıtlı hem kayıtdışı ekonomideki, hem özel sektördeki hem kamu sektöründeki tüm sektörleri kapsamaktadır (m.2).

2. Sözleşme’nin Kişiler Bakımından Kapsamı

2.1.Genel Olarak

İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi, tüm bağımlı ve bağımsız çalışanları, stajyer ve çıraklar dahil mesleki

¹⁰ BM Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi 2017 yılında 19 sayılı Tavsiye Kararı’nı 35 sayılı Tavsiye Kararı ile güncellemiştir.

¹¹ Kadriye Bakırcı, “İş Hayatında Kadına Yönelik Şiddet ve Mobbing”, Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri, TÜMES Yayını, 2020.

¹² Kadriye Bakırcı, “İstanbul Sözleşmesi”, *Ankara Barosu Dergisi*, Yıl:73, Sayı:2015/4.

eğitim alan kişileri, işten çıkarılanları, gönüllüleri (ücretsiz çalışanları, yardım edenleri), iş arayanları, iş başvurusunda bulunanları ve işverenler yanında bir işverenin yetkisini, görev veya sorumluluklarını yerine getirenleri (işveren vekillerini) kapsamaktadır (m.2).

Sözleşme, hukuksal statülerine bakılmaksızın tüm bağımlı ve bağımsız çalışanları ve gönüllüleri koruma kapsamına aldığı için, bir sokak satıcısının sokakta uğradığı şiddet ve taciz de, ücretsiz aile işçilerinin uğradığı şiddet ve taciz de Sözleşme'nin sağladığı korumanın kapsamındadır.

Sözleşme (m.4) ve Tavsiye Kararı (ilke 8), müşteriler, hizmet sağlayıcılar, kullanıcılar, hastalar ve halktan kişiler gibi üçüncü kişilerden kaynaklanan şiddet ve tacize¹³ karşı da koruma sağlamaktadır.

2.2. Kadınlar, Kız Çocukları ve Göçmen Kadın İşçiler

Sözleşme, şiddet ve tacizin, kadın ve kız çocuklarını orantısız şekilde etkilemesine (önsöz), kadınların, işgücü piyasasına erişimini, işgücü piyasasında kalmasını ve ilerlemesini engellemesine, yol açtığı ayrımcılığa özel olarak dikkat çekmekte (m.6); Tavsiye Kararı ise, göçmen kadın çalışanların¹⁴ (ilke 10) şiddet ve tacize karşı korunmalarına özel olarak dikkat çekmektedir.

2.3.Şiddete Açık Diğer Gruplar ("Kırılgan gruplar" veya "Kırılganlığa yol açan koşullardaki gruplar")

Belli sektörlerdeki (örneğin sağlık, ulaşım, eğitim, sosyal hizmetler, ev hizmetleri,¹⁵ eğlence) veya bazı koşullarda (örneğin gece veya

¹³ Kadriye Bakırcı, K. "İşçilerin Üçüncü Kişilerin Saldırısına Uğramaları Halinde İşverenin Sorumluluğu", Çimento İşveren, C.14, S.3, Mayıs 2000.

¹⁴ Bkz. Kadriye Bakırcı, "Migrant Women", Encyclopedia of Women in Today's World, Second Edition (eds. Z. Stange/C.K.Oyster/J.E.Sloan), Sage Publication, USA, February 2013; Kadriye Bakırcı, "Refugee Women", Encyclopedia of Women in Today's World, Second Edition (eds. Z. Stange/C.K.Oyster/J.E.Sloan), Sage Publication, USA, February 2013; Kadriye Bakırcı, "Immigrant Rights, as Women's Issue", Encyclopedia of Women in Today's World, Second Edition (eds. Z. Stange/C.K.Oyster/J.E.Sloan), Sage Publication, USA, February 2013.

¹⁵ Kadriye Bakırcı, "Domestic Workers", Encyclopedia of Women in Today's World, Vol. 1 (eds. Z. Stange/C. K. Oyster/J. E. Sloan), Sage Publication, USA, March 2011; Kadriye Bakırcı, Uluslararası Bölgesel ve Türk Hukuku Açısından Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması, Beta Yayınları, İstanbul 2004.

izole yerlerde veya acil servislerde) çalışanlar veya bazı gruplar (örneğin çocuk ve genç işçiler,¹⁶ engelli çalışanlar,¹⁷ kayıtdışı olarak çalışanlar, göçmen çalışanlar) şiddete daha açıktır.

Bu nedenle İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi, şiddete açık özel “kırılğan gruplara” veya “kırılğanlığa yol açan koşullardaki gruplara” dikkat çekmekte, şiddete açık bu grupların sosyal diyalogla saptanmasını ve taraf devletlerin, bir veya daha fazla “kırılğan gruba” veya iş yaşamında şiddet ve tacizden orantısız şekilde etkilenen “kırılğanlığa yol açan koşullardaki gruplara” ait çalışan veya diğer kişilerin istihdam ve meslek konusunda eşitlik ve ayırım gözetmeme hakkını sağlayan yasa, düzenleme ve politikaları kabul etmesini talep etmektedir (m.6; 8).

İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Tavsiye Kararı uyarınca, Sözleşme m.6 bağlamında “kırılğan gruplar”ın veya “kırılğanlığa yol açan koşullardaki gruplar”ın kimler olduğunun yorumu, konuyla ilgili uluslararası çalışma sözleşmeleri ve uluslararası insan hakları sözleşmeleri çerçevesinde yapılmalıdır (ilke 13) .

Öte yandan Sözleşme (m.8) ve Tavsiye Kararı (ilke 11), kayıtdışı sektörlerde çalışanlara, Tavsiye Kararı göçmen çalışanlara (ilke 10) yönelik şiddet ve tacize özel olarak dikkat çekmekte ve bu grupların iş yaşamında şiddet ve tacize karşı korunmaları için, yasal veya diğer tedbirleri alma yükümlülüğü öngörmektedir.

Sözleşme uyarınca taraf devletler, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemek için, kayıtdışı ekonomide çalışanlar bakımından kamu makamlarının önemli rolünü tanıma, ilgili çalışan ve işveren örgütlerine de danışarak ve diğer yollarla, çalışanlar ve ilgili diğer kişilerin daha fazla şiddet ve tacize maruz kaldığı düşünülen sektörler veya meslekler ve çalışma düzenlemelerini tespit etme ve bu kişileri etkin biçimde koruyucu önlemler dahil uygun önlemleri alır (m.8).

¹⁶ Kadriye Bakırcı, “Child Labour and Legislation in Turkey”, The International Journal of Children’s Rights, Volume 10, No.1, 2002; Bakırcı (2004).

¹⁷ Kadriye Bakırcı, “Çalışma Yaşamında Engelli Kadınların Hukuksal Durumu”, Engelli Kadınların Sorunları ve Çözümleri Sempozyumu, Türkiye Sakatlar Derneği Kocaeli Şubesi, Avrupa Komisyonu Türkiye Delegasyonu, Altınokta Körler Derneği Kocaeli Şubesi, Haziran 2005; Kadriye Bakırcı, “Çalışma Yaşamında Engeli Olan Kişiler: Dışlanmadan Eşitliğe”, Uluslararası Kent ve Engelliler Çalıştayı, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, 2014.

Tavsiye Kararı, kayıt dışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçiş sağlanırken, taraf devletlerin kayıt dışı ekonomide şiddet ve tacizi önlemek için kayıt dışı ekonomi çalışanlarına ve işverenlerine ve derneklerine kaynak ve yardım sağlamasını tavsiye etmektedir (ilke 11).

Tavsiye Kararı uyarınca, “göçmen çalışanlar”, terimi, göçmenlik statüsü, kökeni, geldiği veya gideceği ülkeye bakılmaksızın bütün göçmen çalışanları kapsamaktadır (ilke 10).

3. Sözleşme’nin Yer, Durum ve Zaman Bakımından Kapsamı

Sözleşme’nin şiddet ve tacize karşı sağladığı koruma, “işyeri” (işin yapıldığı yer, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar) ile ve yalnızca iş esnasında meydana gelen şiddet ve tacizle sınırlı değildir. Sözleşme, hem çalışma yeri olan veya çalışma yeri sayılan her yerde, işe gidiş gelişte, işveren tarafından sağlanan ikametgahta, işverenin otoritesi altındayken, işle bağlantılı faaliyetler ve iletişimde, işle bağlantılı seyahat ve sosyal faaliyetlerde veya işten kaynaklanan şiddet ve tacize karşı koruma sağlamaktadır.

İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi uyarınca, Sözleşme,

- Çalışma yeri olan kamusal ve özel alanlar dahil işyerleri,
- Çalışanın ücretinin ödendiği, dinlendiği veya yemek molası verdiği veya sağlık, yıkanma veya kıyafet değiştirme imkanlarını kullandığı yerler,
- İşle ilgili gezi, seyahat, eğitim, etkinlik veya sosyal faaliyetler,
- Bilgi ve iletişim teknolojileri ile sağlananlar da dahil işle ilgili iletişim,
- İşveren tarafından sağlanan ikametgah,
- ve
- İşe gidiş-geliş

(içeren durum, yer ve zamanlar dahil olmak üzere), iş esnasında meydana gelen veya işle bağlantılı veya işten kaynaklanan şiddet ve tacize uygulanır (m.3).

Bu yaklaşım, UÇÖ'nün, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili belgeleri (örneğin 1981 tarihli 164 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Tavsiye Kararı, 2010 tarihli 200 sayılı İş Yaşamında HIV ve AIDS Tavsiye Kararı, 1984 tarihli 169 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesini ve Tavsiye Kararını Tamamlayan Tavsiye Kararı ve 2017 tarihli 205 sayılı Barış ve Dayanıklılık (Resilience) İçin İstihdam ve İnsana Yakışır İş Tavsiye Kararı) ile uyumludur.

4. Sözleşme'nin Yasak Fiiller ve Şiddet ve Taciz Türleri Bakımından Kapsamı

İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi, hem iş yaşamındaki şiddet ve tacizi, hem de ev içi şiddetin iş yaşamındaki uzantılarını veya yansımalarını veya etkilerini kapsamına almaktadır.

4.1. İş Yaşamındaki Yasak Fiiller

4.1.1. Ayrımcılık Yasağı

Sözleşme, daha önce kabul edilmiş olan uluslararası ve Avrupa Konseyi belgelerinde olduğu gibi, şiddet ve tacizin kaynağının ayrımcılık olduğunu kabul etmekte,¹⁸ taraf devletlere ayrımcılığı önleme yükümlülüğü öngörmekte ve ayrımcılığı yasaklamaktadır. Sözleşme uyarınca, her taraf devlet, bir veya daha fazla kırılgan gruba veya iş yaşamında şiddet ve tacizden orantısız şekilde etkilenen kırılganlığa yol açan koşullardaki gruplara ait çalışan veya diğer kişilere yönelik olanların yanı sıra, kadın çalışanlara yönelik olanlar da dahil, istihdam ve meslek konusunda eşitlik ve ayırım gözetmeme hakkını sağlayan yasa, düzenleme ve politikaları kabul eder (m.6).

Sözleşme, kadınlara yönelik kesişen veya çoklu ayrımcılığa¹⁹ vurgu yapmakla birlikte (önsöz) ayrımcılığın tanımı ve türleriyle ilgili ay-

¹⁸ Bakırcı (2015).

¹⁹ Kadriye Bakırcı Uluslararası Hukuk, AB ve ABD Hukuku İle Karşılaştırmalı Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği Arayışı, Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı ve Türkiye, 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Eylül 2012; Kadriye Bakırcı/O. Karadeniz/H.Yılmaz/E. N. Lewis/N. Durmaz, İş Dünyasında Kadın, Cilt:2, Tümkonfed Yayını, İstanbul 2014.

rıntılara yer vermemektedir. Ancak Sözleşme, iş yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması amacıyla her taraf devletin, insana yakışır işi teşvik etmenin yanı sıra istihdam ve meslek konusunda ayrımcılığın ortadan kaldırılması olmak üzere iş yaşamında temel ilke ve haklara saygı göstermesini, bunları teşvik etmesini ve gerçekleştirmesini öngörmektedir (m.5). Tavsiye Kararı, iş yaşamında şiddet ve tacizle mücadeleye ilişkin ulusal mevzuat yapılırken, UÇÖ'nün 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi'nin, 111 sayılı İstihdam ve Meslekte Ayrımcılık Sözleşmesi'nin ve diğer ilgili belgelerin göz önünde bulundurulmasını öngörmektedir (ilke 5). Bu iki sözleşme, Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler UÇÖ Bildirgesi uyarınca, bütün UÇÖ üyesi ülkelerin, bu sözleşmeleri onaylamamış olsalar dahi, uyması gereken sözleşmelerdir.²⁰

111 sayılı UÇÖ Sözleşmesi, “mesleki eğitimde, işe alımda, mesleki ilerlemede, çalışmada süreklilikte (security of tenure) ve çalışma koşullarında ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal köken ve sosyal köken bakımından her türlü ayrılık gözetmeyi, ayrı tutmayı veya üstün tutmayı” ayrımcılık olarak kabul etmektedir (m.1/a).²¹

Ayrıca, İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'nin Önsöz'ünde UÇÖ'nün temel sözleşmelerinin yanı sıra, BM Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme'ye, BM Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'ne, BM Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunması Sözleşmesi'ne ve BM Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme ve diğer ilgili uluslararası sözleşmelere atıf yapılmış olduğu için, İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'nin, sözü edilen sözleşmelerde sözü edilen ayrımcılık temelleri dahil her türlü temele dayalı ayrımcılığı²² ve sözkonusu sözleşmelerde olduğu gibi hem doğrudan hem dolaylı ayrımcılığı²³ yasakladığı kanaatindeyim.

²⁰ 100 ve 111 sayılı sözleşmeler Türkiye tarafından onaylanmıştır.

²¹ Bakırcı (2012).

²² Bakırcı (2012).

²³ Bakırcı (2012).

4.1.2. Şiddet ve Taciz Yasağı

4.1.2.1.Genel Olarak

Sözleşme, tanımlarını yapmamakla beraber, fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan her türlü şiddet ve taciz oluşturan davranış ve uygulamaları veya tehditleri yasaklamaktadır.²⁴

Sözleşme, hem bir defaya mahsus şiddet ve tacizi, hem de (örneğin mobbing²⁵ veya zorbalık gibi) tekrarlanan şiddet ve tacizi yasaklamaktadır.

4.1.2.2.Toplumsal Cinsiyet Rollerine Dayalı Şiddet ve Taciz Yasağı

Sözleşme, ayrımcılık temellerine dayalı şiddet ve taciz biçimlerinden biri olan toplumsal cinsiyet rollerine dayalı şiddet ve tacizi ve bu kapsamda kabul ettiği cinsel tacizi özel olarak yasaklamaktadır (m.1/b).

4.1.3.Misilleme Yasağı

İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme’de veya diğer belgelerde misilleme bir şiddet türü olarak tanımlanmamış olmasına rağmen, kanaatimce misilleme de bir şiddet türüdür. Sözleşme, misillemeye²⁶ karşı da koruma sağlamaktadır. Sözleşme uyarınca, taraf devletler, müşteki, mağdur, tanık ve hukuka aykırılıkları ifşa edenlerin mağduriyetine veya bunlara misillemede bulunulmasına karşı koruma sağlamakla yükümlüdür (m.10).

4.2. Ev İçi Şiddetin İş Yaşamındaki Uzantıları, Yansımaları veya Etkileri

Ev içi şiddet, işyeri üzerinde olumsuz etkileri olmasına rağmen, ancak son zamanlarda iş yaşamında şiddet ve tacizi ortadan kaldırmak için alınacak önlemlerin bir parçası olarak ele alınması gereken bir konu olarak kabul edilmiştir.²⁷

²⁴ Bakırcı (Şiddet ve Mobbing, 2020).

²⁵ Bakırcı (Şiddet ve Mobbing, 2020).

²⁶ Bakırcı (2012).

²⁷ Kadriye Bakırcı, “Aile İçi veya Birlikte Yaşayanlar Arasındaki Şiddete İş Hukuku

Eş/partner veya eski eş/partner, nişanlı, sevgili veya aile üyelerinden biri veya aynı haneyi geçmişte paylaşan veya paylaşmakta olan bir kişi tarafından işyeri dışında veya işyerinde tehdit veya taciz edilmek veya ısrarlı takibe alınmak, maruz kalanın çalışması, işinde kalma kapasitesi, verimliliği ve iş sağlığı ve güvenliği üzerinde önemli ölçüde olumsuz etkisi olabilecek bir işyeri sorunudur. Bu tür olaylar, maruz kalanı olumsuz etkilediği ve tehlikeye sokabildiği gibi, meslektaşlarını da olumsuz etkileyebilir veya tehlikeye sokabilir. Şiddet ve taciz failinin aynı işyerinde çalışıyor olması ise, işyerinin tüm atmosferini etkileyebilir. İşyeri okul veya hastahane gibi kamu hizmeti veren bir işyeri ise, hizmet sunumunu ve hizmet alanları da etkileyebilir.

İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi, ev içi şiddetin tanımına yer vermemekle birlikte, ev içi şiddetin de maruz kalanların istihdamını, verimliliğini, sağlık ve güvenliğini etkileyebileceğini vurgulamakta ve taraf devletlere, çalışan ve işveren örgütlerine ve işgücü piyasası kuruluşlarına ev içi şiddetin etkilerini tanıma ve makul şekilde uygulanabilir olduğu ölçüde iş yaşamında etkisini hafifletme yükümlülüğü getirmektedir (m.10/f).

İstanbul Sözleşmesi “ev içi şiddet”i tanımlamaktadır. Sözleşme uyarınca “ev içi şiddet”, eylemi gerçekleştiren maruz kalanla aynı ikametgahı paylaşmakta olsun veya olmasın veya daha önce paylaşmış olsun veya olmasın, ev içinde veya aile biriminde veya mevcut veya daha önceki eşler veya birlikte yaşayan bireyler arasında meydana gelen fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik şiddet eylemleridir (m.3/b)

IV. SÖZLEŞMENİN DEVLETLER İÇİN ÖNGÖRDÜĞÜ YÜKÜMLÜLÜKLER VE MARUZ KALANLARA TANIDIĞI HAKLAR

Sözleşme ve Tavsiye Kararı incelendiğinde, devletlere ve iş yaşamında yer alan aktörlere getirdiği yükümlülükler dört başlık altında sınıflandırılabilir:

- şiddet ve tacizi önleme,

- maruz kalanları koruma,
- yaptırım uygulama, şiddet ve tacize maruz kalanlara giderim sağlama ve
- iş yaşamında şiddet ve tacize bütüncül bir karşılık verme.

1. Önlemeye İlişkin Yükümlülükler

İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi, taraf devletlerin, şiddet ve taciz oluşturan davranış ve uygulamaların önlenmesini sağlamak için şiddete ve tacize karşı sıfır toleransın genel ortamını teşvik etme konusunda önemli bir sorumluluğu olduğunu ve iş yaşamındaki tüm aktörlerin (işveren, işveren örgütleri, çalışan örgütleri ve iş yaşamının diğer aktörlerinin) şiddet ve tacizden kaçınmak, bunları önlemek zorunda olduklarına vurgu yapmaktadır.

Sözleşme’de ve Tavsiye Kararı’nda önleme yükümlülüğü kapsamına alınabilecek düzenlemeler, aşağıda ayrıntılı olarak incelendiği üzere kanaatimce şu şekilde sınıflandırılabilir:

- UÇÖ’nün temel sözleşmelerinin uygulanması,
- mevzuat ve toplu iş sözleşmeleri ile düzenleme yapılması,
- mevzuatın uygulanmasının izlenmesi,
- devlet politikaları oluşturulması,
- işyeri politikaları oluşturulması.

1.1. UÇÖ’nün Temel Sözleşmelerinin Uygulanması

Sözleşme, iş yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması amacıyla taraf devletlerin, insana yakışır işi teşvik etmenin yanı sıra örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması, zorla çalıştırma veya zorunlu çalışmanın her biçiminin ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğinin etkin biçimde ortadan kaldırılması ve istihdam ve meslek konusunda ayrımcılığın ortadan kaldırılması olmak üzere iş yaşamında temel ilke ve haklara saygı göstermesini, bunları teşvik etmesini ve gerçekleştirmesini öngörmektedir (m.5).

Bu maddede sözü edilen konular, UÇÖ’nün 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 98 sayılı

Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 138 sayılı İstihdam Kabulde Asgari Yaş Sözleşmesi ve 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi,²⁸ 100, 111 sayılı Sözleşmeler, 29 sayılı Zorla veya Zorunlu Çalıştırma Sözleşmesi ve 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi²⁹ ile düzenlenmiştir.³⁰ Bu sözleşmeler, Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler UÇÖ Bildirgesi uyarınca, bütün UÇÖ üyesi ülkelerin, bu sözleşmeleri onaylamamış olsalar dahi, uyması gereken sözleşmelerdir.

Tavsiye Kararı, iş yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ev içi şiddetin etkilerinin hafifletilmesi için, toplu pazarlık hakkının tanınmasının ve uygulanmasının önemine vurgu yapmaktadır (ilke 4).

1.2. Şiddet ve Tacize Karşı Mevzuat ve Toplu İş Sözleşmeler ile Düzenleme Yapılması

1.2.1. Mevzuat ile Düzenleme Yapılması

Sözleşme uyarınca, taraf devletler, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere, iş yaşamında şiddet ve tacizi tanımlamak ve yasaklamak için yasa ve düzenlemeleri kabul eder (m. 4, 7).

Sözleşme ve Tavsiye Kararı bu bağlamda taraf devletlere,

- İş yaşamında şiddet ve tacizi yasaklamayı ve önlemeyi ve
- İşverenlerin şiddet ve taciz risklerini değerlendirerek ilgili kişilere bilgi ve eğitim sağlamasının yanısıra şiddet ve tacizi önlemesini sağlayacak

yasa ve düzenlemeleri yapma yükümlülüğü öngörmektedir.

Tavsiye Kararı, taraf devletlerin şiddeti ve tacizi önlemek için alacağı önlemlerin, kadınların ve Sözleşme'nin 6. maddesinde belirtilen şiddete açık grupların ("kırılgan gruplar"ın veya "kırılganlığa yol açan koşullardaki gruplar"ın) belirli işlere, sektörlere veya mesleklere

²⁸ Bakırcı (2004); Kadriye Bakırcı/ G.Richie, International and European Documents on Child and Young Workers and Modern Forms of Child Slavery, Unibook, 2010.

²⁹ 29 ve 105 sayılı sözleşmeler Türkiye tarafından onaylanmıştır.

³⁰ Kadriye Bakırcı, "Human Trafficking and Forced Labour: A Criticism of the International Labour Organisation", Journal of Financial Crime, Vol.16, No.2, 2009.

katılımının kısıtlanmasına veya bunların hariç tutulmasına yol açmamasını dile getirmektedir (ilke 12).

İş yaşamında şiddet ve taciz, maruz kalanın tüm insan haklarını ihlal eder. Şöyle ki, şiddet ve taciz, maruz kalanın,

- kişilik haklarının ihlalidir;
- çalışma hak ve özgürlüğünün ihlalidir;
- ayrımcılık yasağı veya eşitlik ilkesinin ihlalidir;
- çalışanların elverişli koşullarda/insan onuruna yakışır bir ortamda çalışma hakkının ihlalidir;
- çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin ihlalidir;
- çalışma barışının ihlalidir;
- kamu düzeninin ve güvenliğinin ihlalidir.³¹

Sözleşme’de, Önsöz’ü dahil incelendiğinde, bu hukuksal sonuçların hepsine genel olarak değinildiği görülmektedir. Ancak Sözleşme, özel olarak iş yaşamında şiddet ve tacizin iki hukuksal sonucuna vurgu yapmakta ve taraf devletlerden bu sorunun temel olarak

- eşitlik veya ayırım yasağı mevzuatı ve
 - iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı
- çerçevesinde düzenlenmesini öngörmektedir

Tavsiye Kararı ise, iş yaşamında şiddet ve tacizin ayrıca, gerekli olan durumlarda iş hukuku ve ceza hukuku kapsamında düzenlenmesini tavsiye etmektedir.

1.2.1.1. İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Eşitlik veya Ayırım Yasağı Mevzuatı Çerçevesinde Düzenlenmesi

Sözleşme’nin pek çok maddesinde, iş yaşamında şiddet ve tacizin eşitlik veya ayırım yasağı ilkesini ihlal ettiği vurgulanmaktadır.³²

Sözleşme, özel olarak, kadın ve kız çocuklarına yönelik toplumsal cinsiyet rollerine dayalı şiddet ve tacize, göçmenlere yönelik şiddet

³¹ Bakırcı (2000).

³² Bakırcı (2012).

ve tacize, iş yaşamında şiddet ve tacizden orantısız şekilde etkilenen kırılganlığa yol açan koşullardaki diğer grup mensubu çalışan veya diğer kişilere yönelik eşitlik ve ayırım yasağını ihlal eden şiddet ve tacize dikkat çekmekte ve bu gruplara yönelik “istihdam ve meslek” konusunda ayrımcılığı yasaklayan mevzuatın kabul edilmesini ve bu mevzuat çerçevesinde düzenleme yapılmasını talep etmektedir (m.6).

Sözleşme, taraf devletlerden, işverenlerden, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı şiddet ve taciz dahil olmak üzere, iş yaşamında şiddet ve tacizi önlemek için sahip oldukları kontrolle orantılı uygun adımları atmasını talep eden yasalar ve düzenlemeler yapmasını talep etmektedir (m.9).

Sözleşme’nin Önsözü’nde, iş yaşamında şiddet ve tacizin fırsat eşitliğine yönelik bir tehdit olduğu, şiddet ve tacizin özellikle kadınların, işgücü piyasasına erişimini, işgücü piyasasında kalmasını ve ilerlemesini engelleyebileceği, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı şiddet ve tacizin kadın ve kız çocuklarını orantısız şekilde etkilediği ve toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, çoklu ve kesişen ayrımcılık biçimleri ve eşit olmayan toplumsal cinsiyet rollerine dayalı güç ilişkileri de dahil temel neden ve risk faktörlerini ele alan kapsayıcı, bütüncül ve toplumsal cinsiyet rollerine duyarlı bir yaklaşımın iş yaşamında şiddet ve tacize son vermek için esas olduğu vurgulanmaktadır.

1.2.1.2. İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Çerçevesinde Düzenlenmesi ve Risk Değerlendirmesi Yapılması

Sözleşme’nin Önsözü’nde, iş yaşamında şiddet ve tacizin kişinin psikolojik, fiziksel ve cinsel sağlığını olumsuz etkilediği belirtilmektedir.

Sözleşme, taraf devletlerden, makul şekilde uygulanabilir olduğu ölçüde, işverenlerden özellikle;

- İş sağlığı ve güvenliğinin yönetiminde şiddet ve tacizi ve bunlarla ilişkili psikososyal riskleri dikkate almaları,
- Çalışan ve temsilcilerinin katılımıyla tehlikeleri belirlemeleri ve şiddet ve taciz risk değerlendirmesi yapmaları ve bunları önlemek ve kontrol etmek için önlemler almaları, ve

- Çalışanlara ve ilgili diğer kişilere, işyeri politikasına ilişkin hak ve sorumlulukları da dahil, şiddet ve tacizle ilgili belirlenmiş tehlike ve riskler ve bunlarla ilişkili önleme ve koruma önlemleri hakkında erişilebilir bilgi ve eğitim

sağlamalarını talep eden yasa ve düzenlemeler yapmasını öngörmektedir (m.9).

Tavsiye Kararı, taraf devletlerin şiddete açık sektörlerle, iş veya mesleklere veya çalışma düzenine uygun önlemler almalarını öngörmektedir (ilke 9).

Tavsiye Kararı uyarınca, iş yaşamında şiddet ve tacize ilişkin ulusal yasalar, yönetmelikler ve politikalar oluşturulurken, ÜÇÖ'nün, 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamı Sözleşmesi ve 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğinin Teşviği Çerçeve Sözleşmesi gibi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili belgeler göz önünde bulundurulmalıdır (ilke 6).³³

Tavsiye Kararı uyarınca, taraf devletler, iş yaşamında şiddet ve tacize ilişkin model uygulama kurallarını ve risk değerlendirme araçlarını, genel veya sektörel olarak, Sözleşme'nin 6. maddesinde atıfta bulunulan şiddete açık diğer gruplara ("kırılgan gruplar" veya "kırılganlığa yol açan koşullardaki gruplar") mensup çalışanların ve diğer kişilerin özel durumlarını dikkate alarak desteklemeli, geliştirmeli ve yaygınlaştırmalıdır (ilke 23).

1.2.1.3. İş Hukuku ve Ceza Hukuku Mevzuatı Çerçevesinde Düzenleme

İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Tavsiye Kararı, iş yaşamında şiddet ve tacizin ayrımcılık yasağı ve eşitlik ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı yanında, gerekli olan durumlarda iş hukuku ve ceza hukuku kapsamında düzenlenmesini de tavsiye etmektedir (ilke 2).

1.2.2. Toplu Sözleşmelerle Düzenleme

Sözleşme, Sözleşme'nin hükümlerinin, ulusal hukuk veya düzenlemeler yoluyla ve ayrıca mevcut iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin

³³ 155 ve 187 sayılı Sözleşmeler Türkiye tarafından onaylanmıştır.

geniştirilmesi veya uyarlanması ve gerektiğinde özel önlemler oluşturulması yolu da dahil toplu sözleşmeler³⁴ veya şiddet ve tacizi kapsayacak ulusal uygulamalarla uyumlu diğer önlemler aracılığıyla uygulanacağını öngörmektedir (m.12).

1.3. Mevzuatın Uygulanmasının İzlenmesi

Sözleşme uyarınca, taraf devletler, iş yaşamında şiddet ve tacizle ilgili ulusal hukuk ve düzenlemeleri uygulama ve izleme mekanizmaları oluşturma veya güçlendirme yükümlülüğü altındadır (m.4, 10).

1.4. Devlet Politikaları Oluşturulması

Sözleşme uyarınca, Sözleşmeyi onaylayan her devlet, herkesin şiddet ve tacizden arınmış çalışma hakkına saygı gösterir, bu hakkı teşvik eder ve gerçekleştirir (m.4).

Bu bağlamda taraf devletler,

- İlgili politikaların şiddet ve tacizi ele almasını sağlama,
- Şiddet ve tacizi önleyecek ve bunlarla mücadele edecek tedbirleri uygulamak amacıyla kapsamlı bir stratejiyi kabul etme,
- Uygun görüldüğü şekilde, erişilebilir biçimlerde araçlar, rehberlik, eğitim ve öğretim geliştirme ve farkındalık yaratma yükümlülüğü altındadır (m.4).

Sözleşme'nin 11. maddesi uyarınca taraf devletler, işveren ve çalışan örgütlerine de danışarak,

- İş yaşamında şiddet ve tacizin iş sağlığı ve güvenliği, eşitlik, ayırım gözetmeme ve göç gibi konularla ilgili ulusal politikalarda ele alınması,
- İşverenler, çalışanlar ve örgütleri ile ilgili makamlara, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı şiddet ve taciz de dahil iş yaşamında şiddet ve taciz hakkında, uygun görüldüğü şekilde erişilebilir biçimlerde rehberlik, kaynaklar, eğitim veya diğer araçların sunulması, ve

³⁴ Bakırcı (2009/2).

- Farkındalık artırma kampanyaları da dahil çeşitli girişimlerin üstlenilmesini sağlamaya gayret eder.

Tavsiye Kararı, taraf devletlerden, rehberlik, eğitim ve farkındalık yaratma yükümlülüğü çerçevesinde,

- iş yaşamında şiddet ve taciz olasılığını artıran ayrımcılık, güç ilişkilerinin kötüye kullanımı gibi faktörleri, toplumsal cinsiyet rolleri, kültürel ve sosyal normlar gibi şiddet ve tacizi destekleyen faktörleri ele almayı amaçlayan programlar yapmak,
- hakimleri, iş müfettişlerini, polis memurlarını, savcılarını ve diğer kamu görevlilerini iş yaşamında şiddet ve taciz ile ilgili görevlerini yerine getirmelerinde ve ayrıca kamu ve özel sektör işverenlerine ve çalışanlara ve işveren ve çalışan örgütlerine iş yaşamında şiddet ve tacizi önleme ve sorunu ele alma konusunda yardımcı olmak için toplumsal cinsiyet rollerine duyarlı yönergeler ve eğitim programları yapmak,
- şiddetin ve tacizin kabul edilemezliğini, özellikle toplumsal cinsiyet rollerine dayalı şiddet ve tacizde ayrımcı tutumları hedef alan, maruz kalanların, şikayetçi olanların, tanıkların ve hukuka aykırılıkları ifşa edenlerin damgalanmasını önleyen kamuoyu bilgilendirme kampanyalarını ülkede ikamet eden göçmen çalışanların dili dahil ülkede konuşulan çeşitli dillerde yapmak,
- her düzeyde eğitimde ve mesleki eğitimde, ulusal yasalar ve koşullara uygun olarak, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere toplumsal cinsiyete duyarlı müfredat ve şiddet ve tacize ilişkin öğretim materyalleri hazırlamak,
- gazetecilere ve diğer medya personeline, bağımsızlıklarına ve ifade özgürlüklerine saygılı olarak toplumsal cinsiyet rollerine dayalı şiddet ve taciz konularında, altta yatan nedenleri ve risk faktörlerini de içeren materyaller hazırlamak,
- şiddet ve tacizden uzak, güvenli, sağlıklı ve uyumlu işyerlerini teşvik etmeyi amaçlayan kamu kampanyaları yapmak

ve uygun şekilde yaymak için fon sağlamasını tavsiye etmektedir (ilke 23).

Tavsiye Kararı uyarınca, iş müfettişleri ve diğer yetkili makamların görevlileri, psikososyal tehlikeler ve riskler, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı şiddet ve taciz ve belirli çalışan gruplarına karşı ayrımcılık dahil olmak üzere iş yaşamındaki şiddet ve tacizi belirlemek ve ele almak amacıyla toplumsal cinsiyete duyarlı eğitim almalıdır (ilke 20).

1.5. İşyeri Politikaları Oluşturulması

Sözleşme, taraf devletlerden makul şekilde uygulanabilir olduğu ölçüde, işverenlerden özellikle çalışan ve temsilcilerine de danışarak, şiddet ve tacizle ilgili bir işyeri politikası benimsemeleri ve uygulamalarını talep eden yasa ve düzenlemeler yapmasını öngörmektedir (m.9)

Sözleşme, şiddet ve tacizin önlenmesi için karşılıklı saygı ve insan onuruna dayanan bir çalışma kültürünün önemine vurgu yapmaktadır.

2. Korumaya İlişkin Yükümlülükler

Sözleşme ve Tavsiye Kararı, genel olarak şiddet ve tacize maruz kalanların korunması için oluşturulması gereken hak arama mekanizmalarına, uygun ve etkili hukuk yollarına kolay erişim sağlamaya, şiddet ve tacize maruz kalanlara sağlanması gereken yasal, sosyal, tıbbi ve idari destek hizmetlerine, gizlilik ve mahremiyetin sağlanmasına, şiddet ve tacize maruz kalan çalışanlara sağlanması gereken koruyucu haklara, özel olarak toplumsal cinsiyet rollerine dayalı şiddet ve tacize maruz kalanlara yönelik hak arama mekanizmalarına, destek hizmetlerine, verilen zararı giderim yollarına, ev içi şiddetin iş yaşamındaki etkilerini azaltmaya ve faillere ilişkin önlemlere yer vermektedir.

2.1.Hak Arama Mekanizmalarının Oluşturulması, Yasal, Sosyal, Tıbbi ve İdari Destek Önlemleri Alınması ve Gizlilik ve Mahremiyetin Sağlanması

2.1.1.Genel Olarak

Taraf devletler, iş yaşamında şiddet ve taciz durumlarında,

- Uygun olduğu hallerde, işyeri düzeyinde uyuşmazlık çözüm mekanizmaları oluşturma,

- İşyeri dışında şikayet ve soruşturma prosedürleri, uyuşmazlık çözüm mekanizmaları oluşturma,
 - Mahkeme veya divanlar (tribunals) oluşturma,
 - Müşteki ve mağdurlar için yasal, sosyal, tıbbi ve idari destek önlemleri gibi uygun ve etkin çözüm yolları sunma,
 - Şiddet ve tacizi güvenli, adil ve etkin bildirmeyi sağlama,
 - Uyuşmazlık çözüm mekanizma ve prosedürlerine kolay erişimi sağlama,
 - Mümkün olduğu kadarıyla ve uygun görüldüğü şekilde olayın içinde olan kişilerin mahremiyet ve gizliliğinin korunması ve mahremiyet ve gizlilik gereklerinin uygunsuz kullanılmamasını sağlama,
 - Müşteki ve mağdurlar için yasal, sosyal, tıbbi ve idari destek önlemleri gibi uygun ve etkin çözüm yolları sağlama
- yükümlülüğü altındadır (m.10).

Sözleşme uyarınca taraf devletler, iş teftiş kurulları veya diğer yetkili organlar aracılığıyla olanlar da dahil olmak üzere, şiddet ve taciz vakalarının denetimi ve soruşturulması için etkin araçlar sağlamalıdır (m.4)

2.1.2.Toplumsal Cinsiyet Rollerine Dayalı Şiddet ve Taciz Durumlarında

Taraf devletler, iş yaşamında toplumsal cinsiyet rollerine dayalı şiddet ve taciz mağdurlarının toplumsal cinsiyet rollerine duyarlı, güvenli ve etkin şikayet ve uyuşmazlık çözüm mekanizmaları, destek, hizmet ve çarelere etkin biçimde erişebilmelerini sağlamakla yükümlüdür (m.10).

Tavsiye Kararı uyarınca, iş müfettişliği, iş sağlığı ve güvenliği, toplumsal cinsiyet rollerinde eşitlik dahil eşitlik ve ayrımcılık yasağı konularından sorumlu olan ulusal mekanizmaların yetki alanına, iş yaşamında şiddet ve taciz de dahil edilmelidir (ilke 21).

Sözleşme'nin 10 (e) maddesinde atıfta bulunulan toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacize ilişkin şikayet ve uyuşmazlık çözüm mekanizmaları aşağıdakileri içermelidir:

- toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz durumlarında uzman mahkemeler;
- zamanında ve verimli işleyiş;
- şikayetçi ve mağdurlara hukuksal tavsiye ve yardım;
- ülkede yaygın olarak konuşulan dillerde mevcut ve erişilebilir rehberler ve diğer bilgi kaynakları;
- Cezai takibat dışındaki süreçlerde ispat yükünün uygun olduğu şekilde değiştirilmesi (m.16).

Tavsiye Kararı uyarınca, Sözleşme'nin 10 (e) maddesinde atıfta bulunulan toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacize maruz kalanlara yönelik destek hizmetleri ve uğranılan zararı giderim yolları aşağıdakileri içermelidir:

- şiddet ve tacize maruz kalanların işgücü piyasasına tekrar girmelerine yardımcı olmak için destek;
- uygun şekilde erişilebilir bir şekilde danışmanlık ve bilgi hizmetleri;
- 24 saat yardım hatları;
- acil servisler;
- tıbbi bakım ve tedavi ve psikolojik destek;
- sığınma evleri dahil kriz merkezleri; ve
- şiddet ve tacize maruz kalanları desteklemek için özel polis birimleri veya özel eğitilmiş memurlar (ilke 17).

2.2.Şiddet ve Tacize Maruz Kalan Çalışanlara Tanınan Haklar ve Giderimler

Sözleşme ve Tavsiye Kararı, şiddet ve tacize maruz kalan çalışanların korunması için bazı haklar öngörmektedir:

2.2.1. İş Yapmaktan (Çalışmaktan) Kaçınma Hakkı

Sözleşme, taraf devletlerden, çalışanların, misilleme veya başka haksız sonuçlara uğramaksızın ve yönetimi bilgilendirme zorunluluğu olmadan, şiddet ve tacizin yaşam, sağlık veya güvenlik bakımın-

dan yakın ve ciddi bir tehlike arz ettiğine inanmak için makul bir gerekçeyle sahip oldukları bir çalışma ortamından çıkma hakkına sahip olmalarını sağlama yükümlülüğü öngörmektedir (m.10/g).³⁵

Böylece Sözleşme, çalışanlara işi yapmaktan (çalışmaktan) kaçınma hakkı³⁶ tanımaktadır.

2.2.2.Fesih veya İstifa Hakkı

Tavsiye Kararı, işyerinde şiddet ve tacize uğrayan çalışanlara, tazminatlarını alarak işten ayrılma hakkı³⁷ tanınmasını önermektedir (ilke 14).

2.2.3.İşe İade Hakkı

Tavsiye Kararı, işyerinde şiddet ve taciz nedeniyle haksız veya geçersiz olarak işten çıkarılan çalışanlara işe iade hakkı tanınmasını önermektedir (ilke 14).

Sözleşme veya Tavsiye Kararı'nda atıfta bulunulmamasına rağmen, belirtmek gerekir ki,158 sayılı İş İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkındaki UÇÖ Sözleşmesi³⁸ ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, gebelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken nedenleriyle veya doğum izni esnasında işe gelmeme nedeniyle veya sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere katılma veya çalışan temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya çalışan temsilciliğine talip olmak nedeniyle, işvereni şikayet etmek veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış sürece katılım veya işveren aleyhine ida-

³⁵ İşyerinde cinsel tacize uğrayanların, Borçlar Kanunu çerçevesinde işi yapmaktan kaçınma hakkına sahip olduklarının kabul edilmesi gerektiği yönündeki görüşümü, 2000 tarihinde yayımlanan kitabımda (Bakırcı (2000)) ve makalelerimde (Kadriye Bakırcı, "İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri", Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000; Kadriye Bakırcı, "Remedies Against Sexual Harassment of Employees Under Turkish Law", European Public Law, Issue 3,September 2001) ileri sürmüştüm. Bu görüşüm daha sonra mobbing ile ilgili çalışmalarda da öğretilde kabul gördü. Bu görüşü şimdi bağlayıcı bir uluslararası sözleşmede görmek son derece memnuniyet vericidir (Bakırcı (the Reception of #MeToo, 2020)).

³⁶ Bakırcı (2000); Bakırcı (the Reception of #MeToo, 2020).

³⁷ Bakırcı (2000); Bakırcı (the Reception of #MeToo, 2020).

³⁸ 158 sayılı Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmıştır.

ri makamlar nezdinde müracaatta bulunmak nedeniyle veya hastalık veya kaza sonucu geçici devamsızlık nedeniyle işten çıkarılmayı geçersiz kabul etmektedir (m.5). Sözleşme'nin 10. maddesi uyarınca ise, geçersiz fesih durumunda son verme işleminin iptali veya çalışanın işe iadesi veya yeterli bir tazminat ödenmesi veya uygun addolunan bir diğer telafi biçimi taraf devletlerce kararlaştırılabilecektir (m.10).³⁹

2.3. Ev İçi Şiddetin İş Yaşamındaki Uzantıları, Yansımaları veya Etkileri Konusundaki Önlemler

İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Tavsiye Kararı, ev içi şiddetin iş yaşamına etkisini hafifletme konusunda taraf devletlere aşağıdaki önlemleri alma tavsiyesinde bulunmaktadır (ilke 18):

- Ev içi şiddete maruz kalanlara izin hakkı tanınması,
- Esnek çalışmanın sağlanması ve ev içi şiddete maruz kalanlara koruma sağlanması,
- Ev içi şiddetle ve sonuçlarıyla ilgili olmayan nedenler hariç, uygun olan durumlarda, ev içi şiddete maruz kalanlara işten çıkarılmaya karşı geçici koruma sağlanması,
- Ev içi şiddetin işyerindeki risk değerlendirmesine dahil edilmesi,
- Ev içi şiddetin iş yaşamına etkisini hafifletme konusunda, varsa, alınmış kamusal önlemlere yönlendirme sistemi oluşturulması,
- Ev içi şiddetin etkileri konusunda farkındalığı artırma.

2.4. Faile İlişkin Önlemler

Tavsiye Kararı uyarınca, iş yaşamında şiddet ve taciz failleri sorumlu tutulmalı ve gerekli hallerde şiddet ve tacizin tekrar meydana gelmesini önlemek ve gerekli hallerde failin işe yeniden entegrasyonunu kolaylaştırmak amacıyla danışmanlık hizmeti verilmeli veya diğer önlemler alınmalıdır (ilke 20).

³⁹ Kadriye Bakırcı, "Unfair Dismissal in Turkish Employment Law", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Volume 16 (Issue: 2), June 2004

3. Giderim Sağlamaya ve Yaptırım Uygulamaya İlişkin Yükümlülükler

Sözleşme ve Tavsiye Kararı, failer hakkında uygulanması gereken yaptırımlara ilişkin düzenlemeler de içermektedir.

Sözleşme uyarınca, taraf devletler, iş yaşamında şiddet ve taciz durumlarında,

- Uygun olduğu hallerde, yaptırım getirmek,
- İş teftiş kurulları ve uygun görüldüğü şekilde diğer ilgili makamların, adli veya idari makam nezdinde yasal itiraz haklarına tabi olarak, derhal tatbik edilecek önlemler içeren emir verme ve can, sağlık veya güvenlik bakımından yakın tehlikenin mevcut olduğu durumlarda işi durdurma yolu dahil olmak üzere, iş yaşamında şiddet ve tacizle başa çıkmak için yetkilendirilmelerini sağlamak için uygun önlemleri alır (m.10).

Sözleşme, şiddet ve tacize maruz kalanların, uygun ve etkili giderimlere kolay erişimini öngörmektedir (m.10(b)).

Tavsiye Kararı, Sözleşme'nin 10(b) maddesinde sözü edilen giderimlerin, aşağıdaki seçenekleri içerebileceği tavsiyesinde bulunmaktadır:

- Uğranılan zararların tazmininin sağlanması,
- Belli davranışların durmasını veya belli politika veya uygulamaların değiştirilmesini sağlayacak derhal icraya konabilecek emirlerin verilmesinin sağlanması,
- Ulusal hukuk ve uygulama uyarınca adli yardım sağlanması (ilke 14),
- İş yaşamında şiddet ve tacize maruz kalanlara, işgöremezliğe yol açan psikososyal, fiziksel veya diğer tür zarara uğramaları veya hastalığa yakalanmaları halinde tazminat hakkı sağlanması (ilke 15)

4. Sosyal Diyaloga Dayalı ve Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütüncül Politikalara İlişkin Yükümlülükler

Sözleşme'nin Önsöz'ünde ve 4. maddesinde toplumsal cinsiyet rollerine dayalı şiddet ve tacizin, kadın ve kız çocuklarını orantısız şe-

kilde etkilediği kabul edilerek, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, çoklu ve kesişen ayrımcılık biçimleri ve eşit olmayan toplumsal cinsiyete dayalı güç ilişkileri de dahil temel neden ve risk faktörlerini ele alan kapsayıcı, bütüncül bir yaklaşımın iş yaşamında şiddet ve tacize son vermek için esas olduğu belirtilmektedir.

Sözleşme ve Tavsiye Kararı, iş yaşamında şiddet ve tacize karşı alınacak bütün önleyici, koruyucu ve yaptırım içeren önlemlerin, çalışanlar, çalışan örgütleri ve işveren örgütlerinin katılımı ile alınmasını öngörmektedir.

Sözleşme uyarınca, kapsayıcı, bütüncül bir yaklaşımın kabul edilmesi ve uygulanması konusunda her taraf devlet, ilgili sorumluluklarının değişken doğası ve derecesini dikkate alarak, işveren ve çalışanların ve ilgili örgütlerin farklı ve tamamlayıcı rol ve işlevlerini tanıır (m.4/3)

Tavsiye Kararı uyarınca, taraf devletler, Sözleşme'nin 6. maddesinde atıfta bulunulan şiddete açık gruplar ("kırılğan gruplar" veya "kırılğanlığa yol açan koşullardaki gruplar") da dahil olmak üzere, cinsiyete, şiddet ve taciz türüne ve ekonomik faaliyet sektörüne göre ayrıştırılmış iş yaşamında şiddet ve tacize ilişkin istatistikleri toplamak ve yayınlamak için çaba göstermelidir (ilke 22).

Sözleşme ve Tavsiye Kararı, alınacak bütün önleyici, koruyucu ve yaptırım içeren önlemlerde toplumsal cinsiyet rollerine duyarlı bir yaklaşım benimsenmesini öngörmektedir.

V. SONUÇ

Sözleşme, iş yaşamıyla ilgili taciz ve şiddetle mücadelede küresel olarak geçerli standartları, devletlerin ve iş yaşamıyla ilgili diğer aktörlerin alması gereken önlemleri, şiddet ve tacize uğrayanların haklarını düzenleyen ilk uluslararası araçtır.

Sözleşme'nin öngördüğü yenilikler şunlardır:

- İş yaşamında şiddet ve tacizin tanımının yapılmış olması,
- Şiddet ve taciz sayılan tüm davranışların yasaklanmış olması
- Koruma kapsamının bağımlı çalışanlarla sınırlı olmayıp, bağımsız çalışanları, stajyer ve çıraklar dahil mesleki eğitim alan kişileri,

işten çıkarılanları, gönüllüleri, iş arayanları, iş başvurusunda bulunanları kapsamı,

- Şiddet ve tacizin açıkça çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkıyla ilişkilendirilmesi, şiddet ve tacizin risk değerlendirmesine dahil edilmesi ve çalışanlara işi yapmaktan kaçınma hakkının tanınması,
- Ev içi şiddetin iş yaşamındaki şiddetle ilişkilendirilmesi,
- İş yaşamında şiddet ve taciz konusunda uzman mahkemeler kurma yükümlülüğü öngörülmüş olması,
- Cezai takibat dışındaki süreçlerde iş yaşamındaki tüm şiddet ve taciz biçimlerinde ispat yükünün uygun olduğu şekilde değiştirilmesinin talep edilmesi,
- Müşteki ve mağdurlar için hukuki çözüm yolları dışında, sosyal, tıbbi ve idari destek önlemleri gibi uygun ve etkin çözüm yollarının öngörülmüş olması.

Vurgulamak gerekir ki, iş yaşamını düzenleyen bir uluslararası Sözleşme’de, ev içi şiddetin iş yaşamına etkilerinin ortaya konması⁴⁰ ve ev içi şiddetin iş yaşamına etkisini hafifletme konusunda taraf devletlere yükümlülükler öngörülmüş olması ve iş yaşamında şiddet ve taciz konusunda uzman mahkemeler kurma yükümlülüğü öngörülmüş olması çığır açıcı yeniliklerdir.

Tavsiye Kararı’ndaki yukarıda incelenen, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacize maruz kalanları desteklemek için özel polis birimleri veya özel eğitilmiş memurların görevlendirilmesi tavsiyesi dahil destek hizmetleri ve uğranılan zararı giderim yolları ile ilgili tavsiyeleri de iş yaşamında toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacize ilişkin önemli yeniliklerdir (ilke 17).

Sözleşme’deki eksiklikler ise şunlardır:

Sözleşme’nin Önsöz’ünde özel olarak “kız çocukları”ndan söz edilmekle birlikte, Sözleşme veya Tavsiye Kararı’nda genel olarak “çocuk ve genç işçiler”in⁴¹ şiddet ve tacize⁴² karşı korunmalarına

⁴⁰ Bakırcı (2009/2).

⁴¹ Bakırcı (2004); (2010).

⁴² Kadriye Bakırcı, “İşyerinde Küçüklere Yönelik Şiddet”, *Güncel Hukuk Dergisi*, Ni-

ilişkin düzenlemelere yer verilmemiştir. Bunun yerine Sözleşme, iş yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması amacıyla her taraf devletin, çocuk işçiliğinin etkin biçimde ortadan kaldırmasını öngörmektedir (m.5). Ancak çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması kısa ve orta vadede mümkün olamayacağından, Sözleşme veya Tavsiye Kararı'nda "çocuk ve genç işçiler"e ilişkin düzenlemelere yer verilmemesi önemli bir eksiklik oluşturmaktadır. Belirtmek gerekir ki, Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler UÇÖ Bildirgesi uyarınca, bütün UÇÖ üyesi ülkelerin, onaylamamış olsalar dahi, 138 ve 182 sayılı UÇÖ Sözleşmelerine uyması gerekir. Dolayısıyla kuşkusuz ki, çocuk ve genç işçiler de Sözleşme'nin sağladığı korumanın kapsamında kabul edilmek gerekir. Öte yandan aksi tutum (kız çocuklarının koruma kapsamında kabul edilip erkek çocuklarının kapsam dışı tutulması), toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık oluşturacağından, UÇÖ'nün kendi ilkelerine ve 111 sayılı Sözleşme'ye aykırılık oluşturur.⁴³

Ayrıca kanımca Sözleşme ile sağlanan korumanın, "iş esnasında, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan" şiddet ve tacizle sınırlandırılmış olması, önemli bir eksikliktir ve bu nedenle Sözleşme, şiddet ve tacize karşı tam koruma sağlamamaktadır. Şöyle ki, örneğin işveren veya işveren vekilinin veya bir çalışanın diğer bir çalışana, iş başvurusunda bulunan birine, bir çırak veya stajyere, çalışma saatleri dışında veya işle bağlantılı olmayan bir iletişim esnasında şiddet ve taciz uygulaması koruma kapsamı dışında bırakılmıştır. Oysa bu ve benzeri davranışlar da kapsam içine alınmalıydı.⁴⁴

Bu eksikliklerin ulusal mevzuat ve/veya içtihatlarla veya UÇÖ Uzmanlar Komitesi'nin içtihatlarıyla giderilmesi gerekmektedir.

san 2008/4-52; Kadriye Bakırcı, "Çocuk Cinsel Sömürüsü: Çocuk Fuhuşu ve Pornografisi", *Güncel Hukuk Dergisi*, Ocak 2007/1; Kadriye Bakırcı, "Genel Olarak Şiddet ve Çalışan Küçüklere Yönelik Şiddet", Ankara Barosu Hukuk Kurultayı 8-11 Ocak 2008, Ankara.

⁴³ Kadriye Bakırcı, "Türk İş Hukukunda Çocuk ve Genç İşçilere Yönelik Ayrımcılık", Cahit Talas Anısına Güncel Sosyal Politika Tartışmaları (Yay. Haz. Berrin Ceylan Ataman), Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayın No.595, Ankara 2007.

⁴⁴ Bakırcı (2000).

Kaynakça

Kitaplar

- Kadriye Bakırcı, *İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz*, Yasa Yayınları, İstanbul 2000.
- Kadriye Bakırcı, *Uluslararası Bölgesel ve Türk Hukuku Açısından Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması*, Beta Yayınları, İstanbul 2004.
- Kadriye Bakırcı *Uluslararası Hukuk, AB ve ABD Hukuku İle Karşılaştırmalı Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği Arayışı, Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı ve Türkiye*, 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Eylül 2012.

Kitap Bölümleri

- Kadriye Bakırcı, “Türk İş Hukukunda Çocuk ve Genç İşçilere Yönelik Ayrımcılık”, Cahit Talas Anısına Güncel Sosyal Politika Tartışmaları (Yay. Haz. Berrin Ceylan Ataman), Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayın No.595, Ankara 2007.
- Kadriye Bakırcı, “Public Campaigns, the Reception of #MeToo, and the Law Concerning Sexual Harassment in Turkey”, *The Global #MeToo Movement* (A.Noel/D.B.Oppenheimer (eds.), Full Court Press, 1st Edition, USA, 2020.

Makaleler

- Kadriye Bakırcı, “Sexual Harassment in the Workplace in Relation to EC Legislation”, *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol.3, No.1, 1998.
- Kadriye Bakırcı, “İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri”, Turhan Esener’e Armağan, Ankara 2000.
- Kadriye Bakırcı, K. “İşçilerin Üçüncü Kişilerin Saldırısına Uğramaları Halinde İşverenin Sorumluluğu”, *Çimento İşveren*, C.14, S.3, Mayıs 2000.
- Kadriye Bakırcı, “Remedies Against Sexual Harassment of Employees Under Turkish Law”, *European Public Law*, Issue 3, September 2001
- Kadriye Bakırcı, “İşyerinde Küçüklere Yönelik Şiddet”, *Güncel Hukuk Dergisi*, Nisan 2008/4-52;
- Kadriye Bakırcı, “Çocuk Cinsel Sömürüsü: Çocuk Fuhuşu ve Pornografisi”, *Güncel Hukuk Dergisi*, Ocak 2007/1.
- Kadriye Bakırcı, “Aile İçi veya Birlikte Yaşayanlar Arasındaki Şiddete İş Hukuku Araçlarıyla Müdahale Edilebilir mi?”, *Çalışma ve Toplum Dergisi* 21 (Türkel Minibaş Anısına), 2009/2.
- Kadriye Bakırcı, “Gender Equality in Employment in Turkey with Comparisons to EU and International Law”, *Journal of Workplace Rights*, Vol.15, Issue 1, 2011.
- Kadriye Bakırcı, “İstanbul Sözleşmesi”, *Ankara Barosu Dergisi*, Yıl:73, Sayı:2015/4.

Yayınlanmış Tebliğler

Kadriye Bakırcı, “Genel Olarak Şiddet ve Çalışan Küçüklere Yönelik Şiddet”, Ankara Barosu Hukuk Kurultayı 8-11 Ocak 2008, Ankara.

Kadriye Bakırcı, “İş Hayatında Kadına Yönelik Şiddet ve Mobbing”, Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri, TÜMES Yayını, 2020.

İnternet Kaynakları

European Agency for Safety and Health at Work (2010), Workplace Violence and Harassment: a European Picture. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

<https://osha.europa.eu/en/publications/workplace-violence-and-harassment-european-picture>

Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work (No.190), Geneva, 21 June 2019.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Recommendation concerning the elimination of violence and harassment in the world of work (No.206), Geneva, 21 June 2019.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

European Commission, Proposal for a Council Decision authorising Member States to ratify, in the interest of the European Union, the Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) of the International Labour Organization, Brussels, 22.01.2020 COM(2020) 24 final.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A0024%3AFIN>

Commission of the European Communities, Communication from the Commission to the Council and the European Parliament transmitting the European framework agreement on harassment and violence at work, Brussels, 8.11.2007 COM (2007) 686 final.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52007DC0686>