



Uluslararası
Çalışma
Örgütü



► 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve Ulusal Mevzuat

**#ONAYLA
ILO C190**

Bu çalışma, ILO Türkiye Ofisi tarafından İsveç mali katkısı ile yürütölmekte olan "Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler" programı kapsamında Dr. Ceyhun Güler'in ve Dr. Seher Demirkaya'nın katkılarıyla hazırlanmıştır.

İşin, erkeğin, her yarının



► ILO'nun 100. Yılında

- Uluslararası Çalışma Konferansı'nda, 21 Haziran 2019 tarihinde
 - ILO'nun Çalışma Yaşamının Geleceğine İlişkin Yüzüncü Yıl Deklarasyonu,
 - 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi,
 - 206 sayılı Tavsiye Kararı kabul edildi.
- Aralık 2022 itibarıyla, Sözleşme şimdiye kadar 23 ülke tarafından onaylandı ve halen 10 ülkede yürürlüktedir.¹

► Sözleşmenin Kabulünden Sonra;

- İrlanda, Japonya, Meksika, Kanada, Peru, Romanya, ABD ve Porto Riko gibi çok sayıda ülkede 2019 yılı sonrasında çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır.
- Brezilya, İtalya, Senegal ve İspanya gibi ülkelerde çalışma yaşamında şiddeti ele alan düzenlemeler toplu sözleşmelere dahil edilmiştir.
- Fiji, Uruguay, Honduras ve Arjantin gibi ülkelerde farkındalık ve bilinçlendirme çalışmalarına ağırlık verildiği görülmektedir.
- Avustralya, Kanada ve Filipinler gibi ülkelerde geleneksel fiziksel işyerinin ötesinde meydana gelen şiddet ve tacize karşı koruma sağlanmıştır.
- Vietnam, Porto Riko, Lesotho, Danimarka ve Çin gibi ülkelerde belirli sektörler ve mesleklerde çalışma yaşamında şiddet ve tacize yönelik yasal düzenlemeler yapılmıştır.
- Ekvador, Hindistan, Japonya, Rusya ve Güney Afrika gibi ülkelerde işyerinde şiddet ve tacizin engellenmesine yönelik sosyal taraflar ve şirketlerin öncülük ettiği çok sayıda girişim gerçekleşmiştir.
- Meksika, Peru, Birleşik Krallık gibi ülkelerde özel iç komiteler kurmak veya isimsiz raporlama imkânı sağlamak gibi yollarla şiddet ve taciz vakalarına ilişkin özel prosedürlerin oluşturulmasına yönelik adımlar atılmıştır.
- Arjantin, İtalya ve Peru gibi ülkelerde şiddet mağdurlarına yönelik koruma ve destek sağlayan çeşitli yasal düzenlemelere yer verilmiştir.
- Türkiye'de farklı sektörlerde gerçekleştirilen toplu müzakerelerin gündemine giren C190'a ilişkin maddeler, imzalanan toplu iş sözleşmelerinin de bazılarında yer almaktadır. Sosyal taraflar ve özel sektör tarafından kabul edilen "Şiddete Sıfır Tolerans" politika belgelerinde de C190 ile uyumlu maddeler yer almaktadır.

¹ Sözleşmeyi onaylayan ülkelerin güncel listesi için lütfen aşağıdaki linki tıklayınız:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:11300:0:NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810

► Sözleşme Onay Süreci²

ILO sözleşme ve tavsiye kararlarının onaylanmasına ilişkin süreç şu şekilde işlemektedir:

- ILO Konferansında günde me alınan sözleşme ve tavsiye kararları görüşüldükten sonra oylamaya sunulur.
- Kabul edilen sözleşme ve tavsiye kararları Konferans Başkanı ve Genel Direktör tarafından imzalanır.
- Sözleşme ve tavsiye kararları üye ülkelere onaylanmak üzere gönderilir.
- Onaylamayı kabul eden ülkeler, gerekli prosedürleri tamamlayarak ilgili sözleşmeleri yürürlüğe koyarlar.
- Üye ülkenin onayının ardından sözleşme on iki ay sonra yürürlüğe girmektedir.
- Onay sürecini takiben üye ülkeler sözleşme ve tavsiye kararında yer alan şartları yerine getirme sürecini başlatırlar.
- Taraflar, süreç içerisindeki gelişmeleri ILO'ya bildirmeyi ve raporlamayı vaat ederler.
- Üye ülkeler tarafından sunulan raporlar, ILO Uzmanlar Komitesi tarafından incelenir.
- Sözleşmenin uygulanması ülke içindeki yasaların, politikaların ve uygulamaların sözleşme ve tavsiye kararına uyumunun sağlanmasıyla mümkündür.
- Sözleşmeler yasal olarak bağlayıcılığı bulunan uluslararası antlaşmalar iken,
- Tavsiye kararlarının bağlayıcılığı bulunmamaktadır ve sözleşmelerin uygulanmasına ilişkin kılavuz ilkelerdir.



² Kabul; sözleşme ve tavsiyenin görüşülerek ILO tarafından benimsenmesini ve duyurulmasını ifade etmektedir. İmza; kabul edilen sözleşme ve tavsiye kararının ILO yetkilileri tarafından imzalanmasını ifade eder. Böylelikle sözleşme ve tavsiye kararı taraf ülkelerin onayı için hazır hale gelir. Onay; üye ülkelerin sözleşme ve tavsiye kararını benimseyerek iç hukuklarına uyarlayacaklarını gösterir. Yürürlük; onaylayan ülkelerin sözleşme ve tavsiye kararını kendi iç mevzuatlarında uygulamaya koymasidir.

► 190 sayılı Sözleşmenin Temel İlkeleri

- Çalışma yaşamı ile ilişkili olarak her türlü şiddet ve tacizi kanunla yasaklamak,
- İlgili politikalarda çalışma yaşamındaki şiddet ve tacizin ele alınmasını sağlamak,
- Çalışma yaşamındaki şiddet ve tacizle mücadele etmek ve şiddet ve tacizin engellenmesine yönelik önlemleri uygulamak için kapsamlı bir strateji benimsemek,
- Uygulama ve izleme mekanizmaları oluşturmak veya var olanları güçlendirmek,
- Şiddet ve tacize maruz kalan kişiler için destek sunmak ve bu kişilerin hukuk yollarına erişimlerini sağlamak,
- Yaptırımlar getirmek,
- Uygunluk durumuna göre erişilebilir şekillerde araçlar ile rehberlik, eğitim ve öğretim hizmetleri geliştirmek ve farkındalığı artırmak,
- İş müfettişleri ve diğer yetkili organlar aracılığıyla şiddet ve taciz olaylarının denetimi ve incelenmesini sağlamak.



► Neden 190 Sayılı Sözleşme?

- Şiddet ve taciz olayları çalışma yaşamında tüm iş, sektör ve mesleklerde karşılaşılan yaygın bir insan hakkı sorunudur.
- Tüm çalışanların şiddet ve taciz karşısında korunması temel bir kişilik hakkıdır.
- Herhangi bir cinsiyet ayrımı yapılmaksızın tüm çalışanlar şiddet ve tacizden uzak bir çalışma ve yaşama hakkına sahiptirler.
- Çalışma yaşamında istihdam durumları, yaptıkları işin türü ve çalışma koşulları nedeniyle şiddet ve tacize en çok maruz kalanlar kadınlardır.
- Cinsiyet temelli şiddet ve taciz biçimlerinin ele alındığı ve çalışma yaşamında kadınlara fırsat eşitliğinin sağlandığı hukuki, politik ve diğer uygulama araçlarına ihtiyaç duyulmaktadır.
- Sözleşme, Tavsiye Kararı ile birlikte çalışma yaşamında şiddet ve taciz risklerinin azaltılması ve önlenmesi için hükümetlere ve işverenlere yol göstermektedir. Ayrıca oluşturulacak koruyucu önlemler için de bir rehber niteliğindedir.
- Çalışma yaşamında şiddet ve tacizden arındırılmış bir çalışma düzeninin kurulması, insana yakışır işlerin yaygınlaştırılması ve cinsiyet eşitliğinin sağlanması ulusal öncelikler arasındadır.
- Bu doğrultuda tüm çalışanlar için güvenli, sağlıklı ve insana yakışır çalışma koşullarının yaygınlaştırılması adına harekete geçilmelidir.
- Sözleşme, çalışma yaşamının da ötesinde genel olarak şiddet ve tacizle mücadelede önemli bir araçtır.



► Uluslararası Alanda Çığır Açan Bir Sözleşme

Sözleşme;

- Çalışma yaşamında şiddet ve tacize doğrudan odaklanan ilk uluslararası belgedir.
- Aracılığıyla çalışma yaşamında genellikle kadınların maruz kaldığı cinsel şiddet ve tacize de uluslararası bir belgede ilk defa yer verilmektedir.
- Cinsiyete dayalı şiddet de dâhil olmak üzere çalışma yaşamında şiddet ve taciz kavramına ilişkin ilk defa genel ve kapsayıcı bir uluslararası tanım da yapmaktadır.
- Şiddet ve tacize yönelik ayrıntılı ve özel hükümler içermesi nedeniyle de konuya ilişkin son derece önemli bir yere sahiptir.
- Geniş çapta onaylanmasıyla birlikte çalışma yaşamında şiddet ve tacizin her türüne yönelik uluslararası bir uygulama birliğinin sağlanmasına öncülük edecektir.
- Kayıtlı ve kayıt dışı, özel veya kamuya ait tüm sektörlerde, kentsel ve kırsal alanlardaki kişilerin istihdam statülerine bakılmaksızın çalışma yaşamındaki şiddet ve tacize karşı son derece geniş kapsamlı düzenlemelere yer vermektedir.
- Şiddet ve taciz olgusunu sadece işyeri ile sınırlı tutmayıp, işle ilgili tüm alanları kapsayacak şekilde tüm çalışma yaşamını dikkate almaktadır.
- Aile (hane) içi şiddeti de çalışma yaşamıyla ilişkili bir sorun olarak ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda çalışma yaşamında şiddet ve tacizle ilgili düzenlemelerde, hane içi şiddeti önleyici ve çalışma yaşamına etkisini azaltıcı unsurlara da yer vermektedir.

190 Sayılı Sözleşme şiddet ve tacizin fırsat eşitliğine yönelik bir tehdit olduğunu kabul eder...

**Sen de işyerinde şiddet ve tacize dur de!
190 Sayılı Sözleşmeyi
Destekle!**



► Barışçıl Bir Çalışma Ortamı İnsana Yakışır İşler

- Sözleşme, insana yakışır iş bağlamında çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadele edilerek;
 - Barışçıl bir çalışma ortamının oluşturulmasını,
 - Çalışanların ve yakınlarının ruhsal, fiziki ve cinsel sağlıklarının gözetilmesini,
 - Koşulsuz bir şekilde eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı bağlamında hareket edilmesini amaçlamaktadır.

► Her Türlü Şiddet ve Tacizle Mücadele

- Sözleşme şiddet ve tacizi "Fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bu durumlarla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan, bir defaya özgü veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamalar ya da bunlarla ilgili tehditler..." olarak tanımlamaktadır.
- Çalışma yaşamındaki şiddet ve taciz kavramı aynı zamanda toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz kavramlarını da içermektedir.
- Sözleşme, şiddet ve taciz kavramlarını tek bir kavram gibi değerlendirerek çok daha geniş kapsamlı bir perspektiften konuya yaklaşmaktadır.

**190 sayılı
Sözleşme herkesin
şiddet ve tacizden
arınmış bir çalışma
hakkı olduğunu
kabul eder...**



► Fiziki İşyeriyle Sınırlı Kalmaksızın Tüm Çalışma Yaşamını Dikkate Alan Bir Bakış Açısı

- **Sözleşme;**
 - İşyerlerinin özel veya kamusal alanlarında,
 - Çalışanların ücretlerinin ödendiği yerlerde, dinlenme alanlarında, yemekhanelerde, yıkanma ve giyinme alanları ile tuvaletlerde,
 - İşle ilgili seyahatlerde, gezilerde, eğitimlerde, etkinlik ve sosyal faaliyetlerde,
 - Bilgi iletişim teknolojileri tarafından sağlananlar da dâhil olmak üzere işle ilgili tüm haberleşme kanalları aracılığıyla,
 - İşveren tarafından sağlanan konaklama yerlerinde ve
 - İşe gidiş geliş sırasında yaşanan/meydana gelen tüm şiddet ve taciz hallerini kapsamaktadır.

► İşçi ve İşveren Örgütlerinin Etkin Katılımı



- Sözleşmeye göre, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için işçi ve işveren örgütlerinin de görüş ve önerileri dikkate alınmalıdır.
- Sözleşme, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkına özel önem vermektedir.

► Üçüncü Taraflardan Gelecek Şiddet ve Taciz Karşısında Koruma

- Sözleşme, çalışanları hem işveren hem çalışanlar hem de üçüncü taraflardan (müşteriler, tedarikçiler, hizmet alanlar vb.) kaynaklanabilecek şiddet ve taciz karşısında koruyor.

► Kimseyi Dışarıda Bırakmadan Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizle Mücadele

- Sözleşme, özel ve kamu ayrımı yapılmaksızın, kentsel ve kırsal alandaki tüm kayıtlı veya kayıt dışı sektörleri içermektedir.
- Sözleşme iş sözleşmelerinden kaynaklanan statüleri dikkate alınmaksızın;
 - Çalışanları,
 - Stajyer ve çırakları,
 - İşyerinde eğitim görenleri,
 - İstihdam ilişkisi sona erenleri,
 - Gönüllü çalışanları,
 - İş arayanları,
 - İş başvurusunda bulunanları,
 - İşverenin görev, yetki ve sorumluluklarını kullananları kapsamaktadır.

► Kapsayıcı Bütüncül ve Cinsiyete Duyarlı Bir Yaklaşım



- Cinsiyete Duyarlı Yaklaşım;
 - Sözleşme, çalışma yaşamında cinsiyete dayalı şiddet ve tacize dikkat çekerek, kesişen ayrımcılık biçimleri, toplumsal cinsiyete dayalı güç ilişkileri, sosyal ve kültürel normlar gibi çeşitli faktörleri ele almakta ve cinsiyete duyarlı bir yaklaşım ortaya koymaktadır.
- Bütüncül Yaklaşım;
 - Sözleşme, şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması adına konuyu eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı bağlamında iş sağlığı ve güvenliği, ilgili kanun ve yönetmelikler, dezavantajlı gruplara yönelik politikalar ve toplu pazarlık gibi çeşitli açılardan bütüncül bir şekilde ele almaktadır.
- Kapsayıcı Yaklaşım;
 - Sözleşme, hiç kimseyi dışarıda bırakmaksızın, şiddet ve tacizden orantısız olarak etkilenen grupları da dikkate alarak tüm çalışanları kapsamaktadır.

► Uygulama ve Çözüm

- **Sözleşme;**
 - İlgili hukuk yollarına kolay erişimi,
 - Çalışma yaşamında güvenli ve toplumsal cinsiyete duyarlı raporlama ve çözüm araçlarının geliştirilmesini öngörmektedir.
- **Sözleşmede;**
 - Etkili uygulama ve izleme araçlarının kurulması veya mevcut olanların iyileştirilmesi,
 - Bu araçların işleyişinde şiddete maruz kalanlara, meslekte ayrımcılık yapılmaması ve eşitlik sağlanması,
 - Misillemeye karşı koruma,
 - Şiddete maruz kalanlar için destek,
 - Mahremiyetin korunması,
 - Denetim ve yaptırım gibi farklı hususlara dikkat çekilmektedir.

► Önleme ve Koruma

- **Sözleşme;**
 - İlgili mevzuatın oluşturulmasını yükümlülükler arasında saymakta,
 - Sorunun tespiti için sosyal taraflarla birlikte etkin mekanizmaların geliştirilmesini öngörmekte,
 - Hükümet ve işverenlerin sorumluluklarını ortaya koymaktadır.
- **Sözleşmede;**
 - Uygun işyeri politikalarının belirlenmesi,
 - İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin psikososyal risklerin dikkate alınması ve risk değerlendirmelerinin yapılması,
 - Konuya ilişkin bilgiye etkin erişimin sağlanması gerekli görülmektedir.



► Rehberlik ve Eğitim

► Sözleşme;

- Şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılmasına ilişkin politikala oluşturulması,
- Farkındalık ve bilinçlendirme çalışmalarının yürütülmesi,
- Cinsiyete duyarlı bir eğitim müfredatının hazırlanması,
- İlgili taraflar için gerekli rehberlik ve eğitim imkânlarının sağlanması gibi düzenlemelere yer vermektedir.

► 190 Sayılı Sözleşme Covid-19 Sürecinde Çok Daha Önemli

- Covid-19, 190 sayılı Sözleşmenin onaylanmasını her zamankinden daha önemli hale getirmiştir.
- Tüm kriz zamanlarında olduğu gibi Covid-19 döneminde de şiddet ve taciz her alanda artmıştır.
- Covid-19 ile birlikte evden çalışma, uzaktan çalışma gibi uygulamaların artmasıyla çalışma alanları fiziksel işyerinin ötesine geçmiş, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin görünümü de çeşitlenmiştir.
- Covid-19 ile birlikte çalışma yaşamında şiddet ve tacizin etkin bir şekilde ele alınmasını gerektiren farklı hukuk ve politika alanlarında eylem ve önlemler gerekli hale gelmiştir.
- Covid-19 sürecinde, evden çalışmanın yaygınlaşması ve karantinaların artması ile kadınlar ücretsiz bakım işlerini daha fazla üstlenmişlerdir. Bu dönemde işsizlik ve gelir güvencesizliği artmıştır. Tüm dünyada hane içi cinsiyete dayalı şiddet de artmıştır.
- Covid-19 kayıt dışı çalışan birçok kişinin geçim kaynaklarını ve refahlarını olumsuz etkilemiştir. Güvencesiz gruplar sadece fiziksel şiddet değil psikolojik ve ekonomik şiddet başta olmak üzere tüm şiddet ve taciz türleri karşısında çok daha korunmasız hale gelmişlerdir.

Çalışma yaşamındaki önemi nedeniyle Sözleşmenin daha fazla ülke tarafından onaylanması beklenmektedir.

Yaşamın her alanını yakından ilgilendiren bu Sözleşmenin onaylanması ile Türkiye uluslararası standartların sağlanması ve iyi uygulamaların geliştirilmesi anlamında öncü ülkeler arasında yer alacaktır.

Türkiye’de daha eşit, daha güvenli ve cinsiyete duyarlı bir toplum ve çalışma yaşamı için 190 sayılı Sözleşmeyi destekle!



TÜRKİYE'DEKİ YASAL DÜZENLEMELER

► Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı

- Anayasada kanun önünde herkesin eşit olduğu belirtilmekte, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılamayacağı hükmüne yer verilmektedir.
- İş Kanunu'nda yer alan eşitlik ilkesine ilişkin düzenleme ile işverenlerin istihdam ettiği işçiler arasında herhangi bir ayırım yapamayacağı açık bir şekilde vurgulanmaktadır.
 - İlgili düzenlemeler, 190 sayılı Sözleşmede yer verilen şiddet ve tacizin eşit fırsatlara erişim konusunda bir tehdit olduğuna dair tespit açısından son derece önemlidir.

► Ulusal Mevzuat İş Sözleşmesiyle Çalışanları Gözetiyor

- Ulusal mevzuat şiddet ve taciz konusunda iş sözleşmesiyle çalışanlara yönelik kısmi düzenlemelere yer veriyor.
- Mevcut düzenlemelerde kamu çalışanları ile kendi ad ve hesabına çalışanlara ilişkin ise herhangi bir düzenleme bulunmuyor.
 - Geliştirilmeye açık yanlarıyla birlikte ulusal mevzuat 190 sayılı Sözleşmeye uyum açısından önemli bir alt yapı oluşturuyor.
 - Ulusal mevzuatta yer alan düzenlemelerin tüm çalışanları kapsayacak şekilde genişletilmesi, geliştirilmesi, iyileştirilmesi ve konuya ilişkin yeni yasal düzenlemelerin oluşturulmasına ihtiyaç var.

► Yaptırımlar, Hukuki Destek ve Yardımlar

- Çalışanların şiddet ve taciz karşısında yaşadıkları hak kayıplarının giderilmesi açısından da ulusal mevzuat içerisinde doğrudan veya dolaylı hükümler bulunmaktadır³.

3 Konuyla ilişkili dolaylı ve doğrudan hüküm içeren mevcut düzenlemeler; Türk Ceza Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Türk Medeni Kanunu'dur. İlgili kanunlar için bakınız. <https://www.mevzuat.gov.tr>

► Şiddet ve Taciz Bir İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunudur

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu şiddet ve tacize doğrudan yer vermese de, çalışanların işyerindeki tüm tehlike ve risklere karşı korunmasını işveren yükümlülükleri arasında saymaktadır⁴.
 - Şiddet ve tacize ilişkin doğrudan hükümlerin de Kanuna eklenmesi Sözleşmeye uyum açısından önemlidir.
 - Kanunda yer alan risk değerlendirmesine ilişkin hükümlerin de şiddet ve tacizi kapsayacak şekilde genişletilmesinde fayda bulunmaktadır.



► İşyerinde Yıldırma ve Mobbing

- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu işyerinde yıldırma ve taciz kavramlarını tanımlamakta, eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağına yer vermektedir.
 - Kanunda psikolojik ve cinsel taciz türleri de dâhil olmak üzere insan onurunu zedeleme amacı taşıyan ya da böyle bir sonucu ortaya çıkaran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı ya da utandırıcı her türlü davranışı içerecek şekilde geniş bir taciz tanımı yapılmaktadır.
- Sosyal Güvenlik Kurumu İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine Dair Usul ve Esaslara ilişkin Genelgesi'nde, çalışma yaşamında mobbing vakalarının önlenmesine yönelik düzenlemelere yer vermiştir.

4 6331 sayılı Kanun madde 4 hükmüne bakınız. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6331&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

► Hane içi Şiddet ve Taciz

- Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun, hane içinde şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik önemli düzenlemelere yer vermektedir.
- İlgili Kanundaki düzenlemelerin çalışma yaşamında şiddet ve tacizle ilişkili bir şekilde genişletilmesi Sözleşmeye uyum açısından önemli bir yere sahiptir.

► Çalışma Yaşamına İlişkin Kanunlar Çalışanları Cinsel ve Psikolojik Taciz Karşısında Koruyor

- Cinsel taciz İş Kanunu'nda derhâl fesih sebebidir⁵.
- Türk Borçlar Kanunu cinsel ve psikolojik tacize işçinin kişiliğinin korunması açısından yer veriyor⁶.
- Ulusal düzenlemeler konuyu genellikle psikolojik ve cinsel taciz temelinde ele almaktadır. İlgili düzenlemelerin tüm şiddet ve taciz türlerini içerecek şekilde gözden geçirilmesi önemli bir ihtiyaçtır.



⁵ Bilgi için 4857 sayılı Kanun madde 24/II-b, d ile madde 25/II-c hükümlerine bakınız.
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
⁶ Bilgi için 6098 sayılı Kanun madde 417 hükmüne bakınız.
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6098&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

► 190 Sayılı Sözleşmenin Ulusal Mevzuata Katkısı

- Sözleşmenin onaylanması;
 - Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik etkin bir mevzuat geliştirme sürecini mümkün kılacaktır.
 - Tüm çalışanlar için her türlü şiddet ve taciz karşısında etkin bir hukuki koruma sağlayacaktır.
 - Çalışma yaşamında karşılaşılan şiddet ve taciz toplu iş sözleşmeleri, işyeri iç yönetmelikleri gibi uygulamalarında daha güçlü bir biçimde yer alabilecektir.
 - Şiddet ve taciz riskinin yüksek olduğu iş ve mesleklere yönelik risk değerlendirmeleri ile daha etkin önlemler alınabilecektir.
- Çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin ulusal mevzuatta yer alan dolaylı ve doğrudan düzenlemeler, Sözleşmeye uyum konusunda temel bir alt yapı oluşturmaktadır.
- Sözleşmenin kabul edilerek yükümlülüklerin yerine getirilmesinde tüm tarafların sürece katılımı büyük bir önem taşımaktadır.

#ONAYLA
ILO C190

Sözleşmenin Türkiye Tarafından Onaylanması Neden Önemlidir?

- ▶ Sözleşmenin onaylanması;
 - ▶ Toplumsal barışı güçlendirecektir.
 - ▶ İstihdam ilişkisi içerisinde çalışanların motivasyonlarını, performanslarını, verimliliklerini ve işe bağlılıklarını artıracaktır.
 - ▶ Çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yardımcı olacaktır.
 - ▶ Son yıllarda çalışma yaşamında ve hayatın her alanında artan cinsiyet temelli şiddet ve tacizin önlenmesi adına önemli bir adım atılabilecektir.
 - ▶ Çalışma barışına katkıda bulunarak; çalışanların sağlık, güvenlik ve esenliğine katkı sağlayacaktır.
 - ▶ Kadınlar için insana yakışır çalışma koşullarının oluşmasına ve kadın istihdamının artmasına yardımcı olacaktır.
 - ▶ Rekabet edebilirlik, yenilikçilik ve yaşam boyu öğrenme gibi çeşitli alanlarda avantaj sağlayacaktır.
 - ▶ Temel haklara erişimi kolaylaştıracak ve bu hakların korunmasını mümkün kılacaktır.
 - ▶ Güvenli ve güvenceli bir çalışma yaşamı için temel oluşturacaktır.





Uluslararası
Çalışma
Örgütü

www.ilo.org