

## RESMİ OLMAYAN ÇEVİRİ

### B. ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET VE TACİZİN ORTADAN KALDIRILMASINA İLİŞKİN TAVSİYE KARARI METNİ

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı,

Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu'nun daveti üzerine 10 Haziran 2019 tarihinde Cenevre'de yaptığı yüz sekizinci (Yüzüncüyıl) Oturumunda,

Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'ni (2019) kabul ederek, ve

Oturum gündeminin beşinci maddesini oluşturan çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin diğer bazı önerileri kabul etmeye karar vererek, ve

Bu tekliflerin, Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'ni (2019) takviye eden Tavsiye Kararı şeklini almasını belirleyerek, [here]

İki bin on dokuz yılı Haziran ayının işbu... günü Şiddet ve Taciz Tavsiye Kararı (2019) olarak adlandırılacak aşağıdaki Tavsiye Kararı'nı kabul eder:

1. Bu Tavsiye Kararı'nın hükümleri, Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'nin (2019) (bundan böyle "Sözleşme" olarak anılacaktır) hükümlerini takviye eder ve Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'nin hükümlerini tamamlar ve bunlarla birlikte dikkate alınmalıdır.

#### I. TEMEL İLKELER

2. Sözleşmenin 4ncü Maddesinin 2nci fıkrasında belirtilen kapsayıcı, bütünleşik ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımın kabul edilmesi ve uygulanması konusunda, Üyeler işgücü ve istihdam, iş sağlığı ve güvenliği, eşitlik, ayırım gözetmeme hukuku ve uygun olduğu hallerde ceza hukukunda çalışma yaşamında şiddet ve tacizi ele almalıdır.

3. Üyeler, şiddet ve tacize daha çok maruz kalan sektör, meslek ve çalışma düzenlemelerinde olanlar da dahil tüm işçi ve işverenlerin, 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948) ve 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'ne (1949) uygun olarak örgütlenme özgürlüğünden ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınmasından eksiksiz yararlanmasını sağlamalıdır.

4. Üyeler;

(a) Her düzeyde toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınmasını, şiddet ve tacizi önleme ve ele almanın ve mümkün olduğu kadarıyla çalışma yaşamında aile içi şiddetin etkisini hafifletmenin bir aracı olarak teşvik edecek, ve

(b) Müzakere sürecine ve toplu sözleşmelerin içeriğine ilişkin ilgili eğilimler ve iyi uygulamalar hakkında bilgilerin toplanması ve yayılması yoluyla toplu pazarlığı destekleyecek uygun önlemleri almalıdır.

5. Üyeler, ulusal hukuk, düzenleme ve politikadaki şiddet ve tacize ilişkin hükümlerin 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi ve 90 No'lu Tavsiye Kararı, 111 No'lu Ayırıcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi ve 111 No'lu Tavsiye Kararı (1958) ile diğer ilgili belgeler de dahil, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün eşitlik ve ayırım gözetmeme belgelerini dikkate almasını sağlamalıdır.

## II. KORUMA VE ÖNLEME

6. Ulusal hukuk, düzenleme ve politikalarındaki şiddet ve tacize ilişkin iş sağlığı ve güvenliği hükümleri, 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi (1981) ve 187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi (2006) gibi Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ilgili iş sağlığı ve güvenliği belgelerini dikkate almalıdır.

7. Üyeler, işçi ve temsilcilerinin Sözleşme'nin 9(a) Maddesinde belirtilen işyeri politikasının tasarımı, uygulanması ve izlenmesinde yer alması gerektiğini uygun görüldüğü şekilde kanun ve düzenlemelerde belirtmelidir ve bu politika: [here]

- (a) Şiddet ve tacizin hoş görülmeceğini belirtmelidir,
- (b) Şiddet ve taciz önleme programlarını, uygun görüldüğü takdirde, ölçülebilir hedeflerle oluşturmalıdır,
- (c) İşçi ve işverenin hak ve sorumluluklarını belirtmelidir,
- (d) Şikayet ve soruşturma prosedürleri hakkında bilgi içermelidir,
- (e) Şiddet ve taciz olaylarıyla ilgili tüm iç ve dış iletişimin usulüne uygun olarak değerlendirilmesini ve uygun görüldüğü şekilde hareket edilmesini sağlamalıdır,
- (f) İşçilerin tüm tehlikelerden haberdar edilme hakkını dengelerken, bireylerin mahremiyet hakkı ve gizlilik hakkını, Sözleşme'nin 10(c) Maddesinde belirtildiği gibi, belirtmelidir, ve
- (g) Müşteki, mağdur, tanık ve muhbirleri mağduriyet ve misillemeye karşı koruyacak önlemler içermelidir.

8. Sözleşme'nin 9(c) Maddesinde belirtilen işyeri risk değerlendirmesi, psikososyal tehlike ve riskler dahil, şiddet ve taciz olasılığını artıran etmenleri dikkate almalıdır. Aşağıdaki tehlike ve risklere özellikle dikkat edilmelidir:

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

9. Üyeler, gece çalışması, diğerlerinden yalıtılmış olarak çalışma, sağlık, ağırlama hizmetleri, sosyal hizmetler, acil servisler, ev içi hizmet, taşımacılık, eğitim veya eğlence gibi şiddet ve tacize maruz kalmanın daha muhtemel olduğu sektörler veya meslekler ve çalışma düzenlemelerine yönelik uygun önlemler benimsemelidir.

10. Üyeler, göçmen işçileri, özellikle de kadın göçmen işçilerin, göçmenlik durumuna bakılmaksızın, menşe ülke, geçiş ülkesi ve varış ülkesinde uygun görüldüğü şekilde çalışma yaşamında şiddet ve tacizden koruyacak yasal veya diğer önlemleri almalıdır.

---

11. Kayıtdışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçişin kolaylaştırılmasında Üyeler, kayıtdışı ekonomide şiddet ve tacizi önlemek ve ele almak için, kayıtdışı ekonomi işçi ve işverenlerine ve onların derneklerine yönelik kaynak ve yardım sağlamalıdır.

12. Üyeler, şiddet ve tacizi önleyecek önlemlerin, kadınların ve Sözleşme'nin 6ncı Maddesinde belirtilen grupların belirli iş, sektör veya mesleklere katılımlarının kısıtlanmasına veya buralardan dışlanmalarına yol açmamasını sağlamalıdır.

13. Sözleşme'nin 6ncı Maddesinde kırılgan gruplara ve kırılganlık durumlarındaki gruplara yapılan atıf, geçerli uluslararası çalışma standartlarına ve insan hakları ile ilgili uluslararası belgelere uygun olarak yorumlanmalıdır.

### III. UYGULAMA, ÇARELER VE YARDIM

14. Sözleşme'nin 10(b) Maddesinde belirtilen önlemler arasında:

- (a) Tazminatlı istifa hakkı,
- (b) İşe iade,
- (c) Zararın uygun şekilde tazmini,
- (d) Belirli davranışların durdurulmasını veya politika veya uygulamaların değiştirilmesini sağlamak için derhal tatbik olunacak önlemler gerektiren emirler, ve
- (e) Ulusal hukuk ve uygulamaya göre dava giderleri ve avukat ücretleri yer alabilir.

15. Çalışma yaşamında şiddet ve taciz mağdurları, iş göremezlikle sonuçlanan psikososyal, fiziksel veya başka herhangi bir yaralanma veya hastalık durumunda tazminat alabilmelidir.

16. Sözleşme'nin 10(e) Maddesinde belirtilen toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizle ilgili şikayet ve uyuşmazlık çözüm mekanizmaları:

- (a) Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz alanında ihtisas mahkemeleri,
- (b) Zamanında ve etkin yargılama,
- (c) Müşteki ve mağdurlara yönelik hukuki danışma ve yardım,
- (d) Ülkede yaygın olarak konuşulan dillerde mevcut ve erişilebilir kılavuzlar ve diğer bilgi kaynakları, ve
- (e) Cezai dışındaki yargılamada, uygun görüldüğü şekilde, ispat yükünün değiştirilmesi gibi önlemleri içermelidir.

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

- (a) Mağdurların işgücü piyasasına yeniden katılmaları için destek,
- (b) Uygun görüldüğü şekilde erişilebilir biçimde rehberlik ve bilgi hizmetleri,
- (c) 24 saat sürekli yardım hatları,
- (d) Acil servisler,

- (e) Tıbbi bakım ve tedavi ile psikolojik destek,
- (f) Barınaklar dahil kriz merkezleri, ve
- (g) Mağdurları desteklemek için ihtisas polis birimleri veya özel eğitimli görevliler gibi önlemleri içermelidir.

18. Sözleşme'nin 10(f) Maddesinde belirtilen çalışma yaşamında aile içi şiddet şiddetin etkilerini hafifletmek için uygun önlemler arasında:

- (a) Aile içi şiddet mağdurları için izin,
- (b) Aile içi şiddet mağdurları için esnek çalışma düzenlemeleri ve koruma,
- (c) Aile içi şiddet ve sonuçları ile ilgisi olmayan gerekçeler hariç, uygun görüldüğü şekilde, aile içi şiddet mağdurları için işten çıkarılmaya karşı geçici koruma,
- (d) Aile içi şiddetin işyeri risk değerlendirmelerine dahil edilmesi,
- (e) Mevcut oldukları yerlerde aile içi şiddete yönelik kamu hafifletme mekanizmalarına sevk sistemi, ve
- (f) Aile içi şiddetin etkileri konusunda farkındalık yaratma yer alabilir.

19. Çalışma yaşamında şiddet ve taciz failleri sorumlu tutulmalı ve şiddet ve tacizin yeniden meydana gelmesinin önlenmesi ve, uygun olduğu hallerde, çalışmaya yeniden entegrasyonlarının kolaylaştırılması amacıyla, uygun olduğu hallerde, danışmanlık veya diğer önlemler sağlanmalıdır.

20. İş müfettişleri ve diğer yetkili makamların yetkilileri, uygun görüldüğü şekilde, psikososyal tehlike ve riskler, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz ve belirli işçi gruplarına karşı ayrımcılık dahil çalışma yaşamında şiddet ve tacizi tespit etmek ve ele almak amacıyla toplumsal cinsiyete duyarlılık eğitiminden geçmelidir.

21. İş teftişi, iş sağlığı ve güvenliği, toplumsal cinsiyet eşitliği de dahil eşitlik ve ayrım gözetmemeden sorumlu ulusal organların görevi, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi kapsamalıdır.

22. Üyeler, Sözleşme'nin 6ncı Maddesinde belirtilen gruplara ilişkin olarak da dahil olmak üzere, çalışma yaşamında şiddet ve taciz hakkında; cinsiyet, şiddet ve tacizin biçimleri ve ekonomik faaliyete göre ayrıştırılmış istatistikleri toplamak ve yayınlamak için çaba göstermelidir.

#### IV. REHBERLİK, EĞİTİM VE FARKINDALIK YARATMA

23. Üyeler, uygun görüldüğü şekilde,:

- (a) Ayrımcılık, güç ilişkilerinin kötüye kullanılması ile şiddet ve tacizi destekleyen toplumsal cinsiyet, kültürel ve sosyal normlar da dahil çalışma yaşamında şiddet ve taciz olasılığını artıran etmenleri ele almaya yönelik programlar,
- (b) Hakimler, iş müfettişleri, polis memurları, savcılar ve diğer kamu görevlilerine çalışma yaşamında şiddet ve tacizle ilgili görevlerini yerine getirmede yardımcı olacak ve ayrıca kamu ve özel işçi ve işverenler ile onların kuruluşlarına çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önleme ve ele almada yardımcı olacak toplumsal cinsiyete duyarlı kılavuzlar ve eğitim programları,

- (c) Sözleşme'nin 6ncı Maddesinde belirtilen gruplara ait işçi ve diğer kişilerin özel durumlarını dikkate alan, genel veya sektöre özgü, çalışma yaşamında şiddet ve tacizle ilgili örnek uygulama kuralları ve risk değerlendirme araçları,
- (d) Şiddet ve tacizin, özellikle toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin, kabul edilemezliğini ileten, ayrımcı tutumları ele alan ve mağdur, müşteki, tanık ve muhbirlerin yaftalanmasını önleyen, ülkede yaşayan göçmen işçilerinkiler de dahil, ülkenin çeşitli dillerinde toplumsal farkındalık yaratma kampanyaları,
- (e) Ulusal hukuk ve şartlara uygun olarak, tüm öğretim ve mesleki eğitim seviyelerinde, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz dahil, şiddet ve tacizle ilgili toplumsal cinsiyete duyarlı müfredat ve öğretim materyalleri,
- (f) Gazeteciler ve diğer medya çalışanlarına yönelik, bağımsızlıkları ve ifade özgürlüğüne gereken saygıyı göstererek, temel nedenleri ve risk faktörleri dahil, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz hakkında materyaller, ve
- (g) Şiddet ve tacizden arınmış güvenli, sağlıklı ve uyumlu işyerlerinin teşvik edilmesini amaçlayan halka yönelik kampanyaları finanse etmeli, geliştirmeli, uygulamalı ve yaymalıdır.

## C. ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET VE TACİZİN ORTADAN KALDIRILMASINA İLİŞKİN KARAR

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, yüz sekizinci (Yüzüncüyıl) Oturumunda (2019),

Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (2019) ve ona eşlik eden Tavsiye Kararını kabul ederek,

Herkesin şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı hakkının farkında olarak,

İnsan onuru ve saygıya dayalı, şiddet ve tacizden arınmış, çalışma yaşamının geleceği şekillendirecek tarihi fırsatı tanıyarak,

Çalışma yaşamında şiddete ve tacize son verme konusunda üye Devletlerin ve sosyal ortakların temel rolünü vurgulayarak,

Sözleşme ve Tavsiye Kararı'nın başarısının, etkin tanıtım ve uygulamalarına bağlı olacağını hatırla tutarak,

1. Üye Devletleri Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'ni (2019) onaylamaya davet eder,
2. Hükümetleri, işçi ve işveren kuruluşlarına da danışarak, Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'ni ve Tavsiye Kararı'nı (2019) uygulamaya davet eder,
3. Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu'nu, Genel Direktör'den Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'nin (2019) geniş çaplı onaylanmasına ve:
  - (a) Farkındalık yaratma girişimleri, tanıtım materyalleri, araştırma ve teknik yardım yoluyla ortakları destekleyecek,
  - (b) Bu belgeleri ilgili uluslararası ve bölgesel kuruluşların dikkatine sunacak ve çalışma yaşamında şiddet ve tacizi ortadan kaldırmak için ortaklık ve ortak girişimleri teşvik edecek, ve
  - (c) Kaynakları mevcut ve gelecek program ve bütçelere tahsis edecek ve üçlü danışma ile yukarıda belirtilen faaliyetleri yürütmek için bütçe dışı kaynakları seferber edecek önlemler de dahil araçların etkin biçimde uygulanmasına yönelik kapsamlı bir strateji oluşturmasını rica etmeye davet eder.