



Uluslararası
Çalışma
Örgütü



İsveç
Sverige

► ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINA YÖNELİK ŞİDDETİN ÖNLENMESİ DENEYİM PAYLAŞIM FORUMU

ILO 190 SAYILI ŞİDDET VE TACİZ SÖZLEŞMESİ
KAPSAMINDA KADINA YÖNELİK ŞİDDETİN
ÖNLENMESİNE İLİŞKİN UYGULAMALAR VE HEDEFLER

#ONAYLA
ILO C190



İşte, evde, her yerde

eşitiz

beraberiz

Editörler: Dr. Seher Demirkaya, Dr. Ceyhun Güler



Uluslararası
Çalışma
Örgütü



► ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINA YÖNELİK ŞİDDETİN ÖNLENMESİ DENEYİM PAYLAŞIM FORUMU

ILO 190 SAYILI ŞİDDET VE TACİZ SÖZLEŞMESİ
KAPSAMINDA KADINA YÖNELİK ŞİDDETİN
ÖNLENMESİNE İLİŞKİN UYGULAMALAR VE HEDEFLER

PAYDAŞLARIN BAKIŞ AÇISIYLA ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET
VE TACİZİN ÖNLENMESİNE İLİŞKİN ÇALIŞMALAR FORUMU
SUNUMLAR KİTAPÇIĞI

31 Mart 2022

Editörler: Dr. Seher Demirkaya, Dr. Ceyhun Güler

İste, evde, her yerde

eşitiz

beraberiz

Copyright © Uluslararası Çalışma Örgütü 2022

İlk basım yılı 2022

Uluslararası Çalışma Örgütü yayınları, Telif Hakları Evrensel Sözleşmesi 2. Protokolü kapsamındaki telif haklarından yararlanır. Yine de, kaynak belirtilmek şartıyla izin almadan yayınlardan kısa alıntılar çoğaltılabilir. Çoğaltma ve çeviri hakları için ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Cenevre 22 İsviçre adresine veya e-posta yoluyla rights@ilo.org adresine başvuruda bulunulmalıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü bu tür başvuruları memnuniyetle karşılamaktadır.

Kütüphaneler, kurumlar ve bir çoğaltım hakları kuruluşuna kayıtlı olan diğer kullanıcılar, bu amaçla kendilerine verilen lisanslara uygun şekilde kopyalar oluşturabilirler. Ülkenizdeki yetkili çoğaltım hakları kuruluşunu bulmak için www.ifrro.org adresini ziyaret edebilirsiniz.

Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi Deneyim Paylaşım Forumu
Editörler: Dr.Seher Demirkaya, Dr.Ceyhun Güler

Uluslararası Çalışma Örgütü – Ankara, 2022

ISBN: 9789220382172 (print)

9789220382189 (web PDF)

ILO yayınlarında Birleşmiş Milletler'in uygulamaları doğrultusunda kullanılan tanımlamalar ve bu yayınlar içindeki materyal sunumları, herhangi bir ülke, bölge veya toprağın veya bunların makamlarının yasal statüsüyle veya bunların sınırlarıyla ilgili olarak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün herhangi bir görüşünün ifadesini hiç bir şekilde teşkil etmez.

İmzalı makalelerde, çalışmalarda ve diğer katkılarda ifade edilen görüşlerin sorumluluğu tamamen kendi yazarlarına aittir ve yayın, içinde ifade edilen görüşlerin Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından bir onamasını teşkil etmez.

Firmaların ve ticari ürünlerin ve süreçlerin adlarına yapılan göndermeler bunların Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından bir onayı anlamına gelmez; belli bir firmanın, ticari ürünün veya sürecin adının belirtilmemesi ise bunların onaylanmadığına dair bir işaret değildir. ILO yayınları ve dijital ürünleri hakkında daha ayrıntılı bilgi için www.ilo.org/publns adresini ziyaret edebilirsiniz.

ILO Türkiye Ofisi tarafından Türkiye'de basılmıştır.
ILO Türkiye Ofisi
Ferit Recai Ertuğrul Caddesi No: 4, 06450 Oran, Ankara

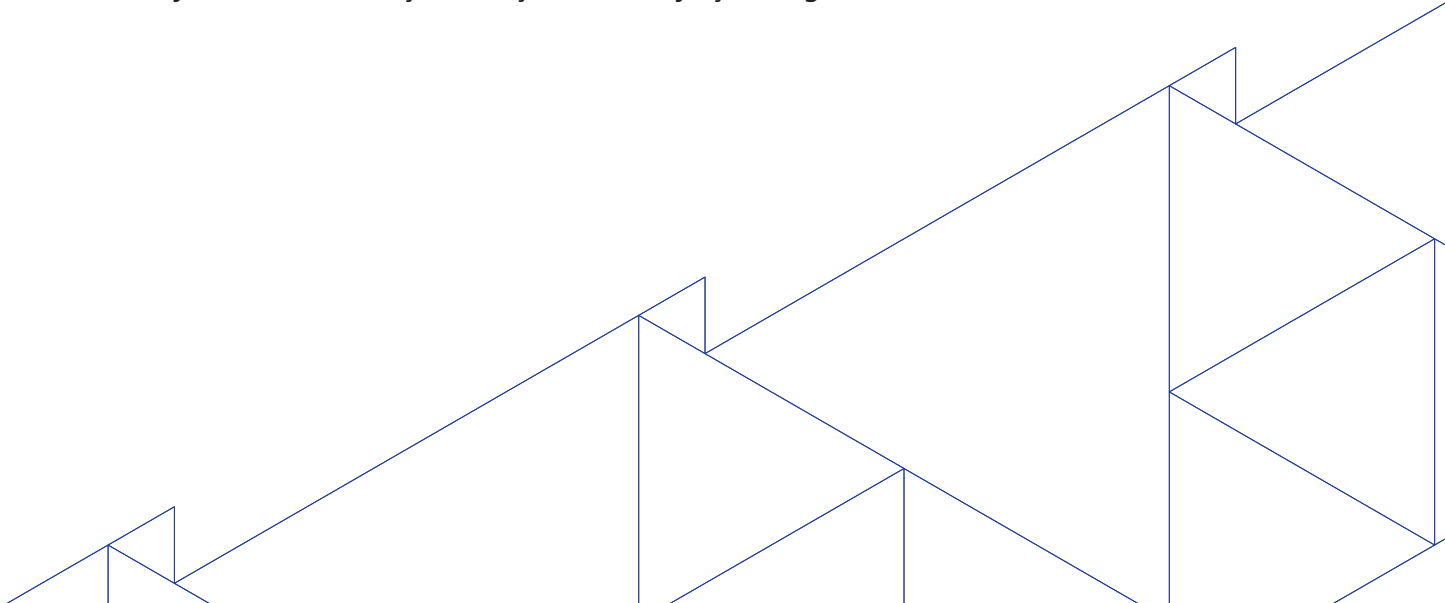
BAŞLARKEN...

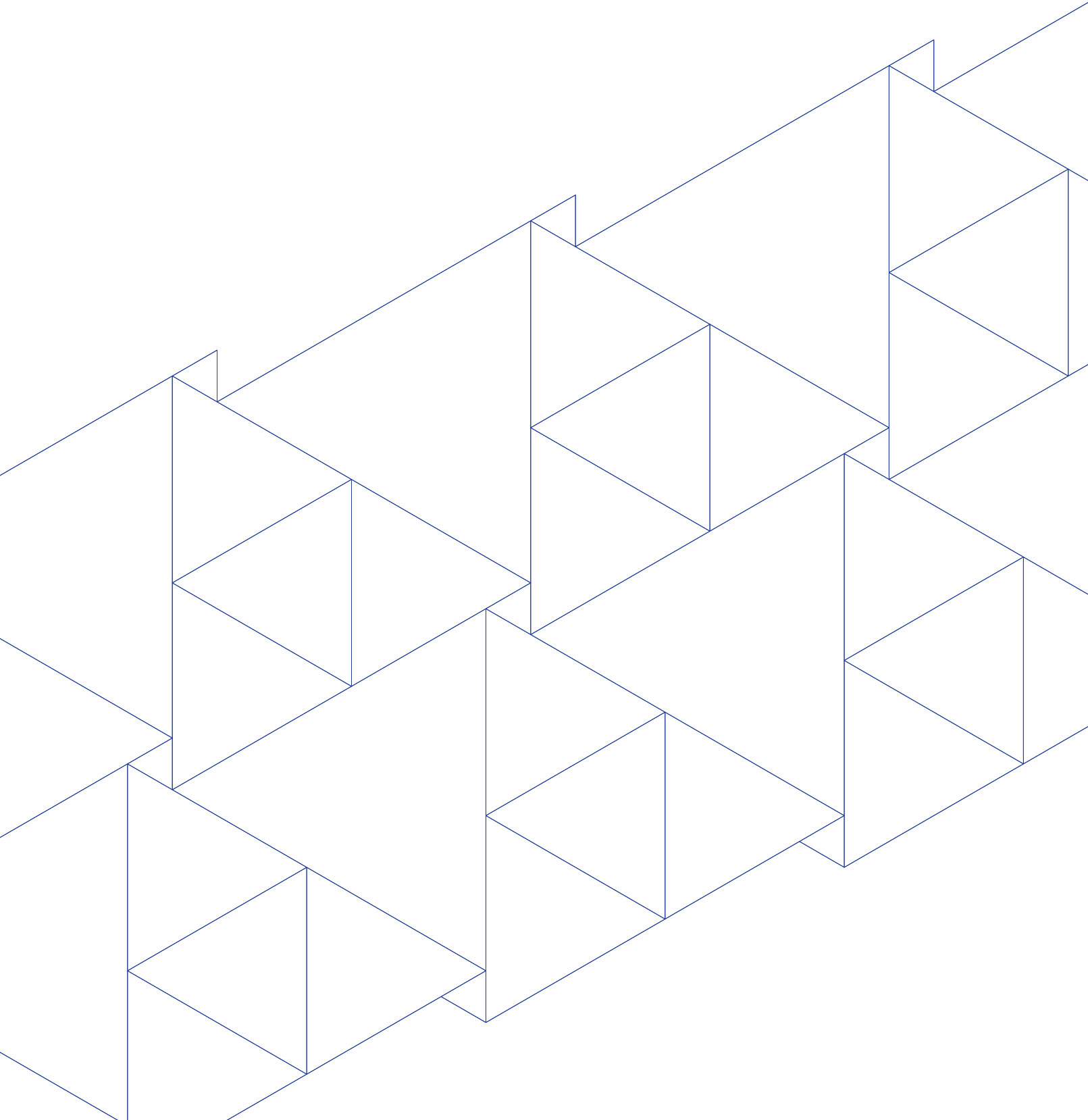
Herkes için “insana yakışır iş” amacıyla yüz yılı aşkın süredir mücadele eden Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) için insan haklarının ihlali olan şiddet ve tacizin hiçbir biçimi kabul edilebilir değildir. Devletler ve işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan üçlü yapısıyla, ILO’nun sosyal adaletin odağıyla geliştirdiği uluslararası çalışma standartları, şiddetin ve tacizin olmadığı bir çalışma yaşamının biçimlenebilmesi için önemli kaynaklardır. Örneğin, temel sözleşmelerden birisi olan 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) ILO Sözleşmesi ve 189 sayılı Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş ILO Sözleşmesi şiddet konusunu ele alan maddeler içermektedir. Öte yandan, 2019 yılında 108. Uluslararası Çalışma Konferansı’nda, 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi’nin (C190) oy çokluğuyla kabul edilmesi ile çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi için çok güçlü bir anahtar kazanıldı. Şiddet ve tacizin önlenmesini birincil hedef olarak ele alan Sözleşme ile şiddet ve taciz kavramları detaylı bir biçimde tanımlanmakta ve bu sorunun nasıl ele alınacağı konusunda yol gösterilmektedir. Çalışma dünyasının aktörleri, daha önce şiddet ve tacizin çalışma yaşamında önlenmesine ilişkin yürüttükleri çalışmalarını, 2019 yılından itibaren yol gösterici bir rehber olan Sözleşme’nin kabul edilmesi ve uygulanması için geliştirmeye başladılar.

ILO Türkiye Ofisi tarafından İsveç finansal desteği ile Türkiye’de daha fazla kadının insana yakışır koşullarda çalışabilmesi amacıyla 2019 yılında başlatılan “Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler” programının temel çalışma alanlarından birisi çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve tacizdir. Program kapsamında, Sözleşme’nin kabulünden önce de, çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik farkındalık artırıcı çalışmalar başlamıştır. Bu çalışmalar aracılığıyla, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi için Sözleşme’nin rehberliğinin gerekliliğinin altı çizilmiştir. Sözleşme kabul edildikten sonra ise hem Sözleşme’nin onaylanması için hem de Sözleşme kapsamında çalışma yaşamında geliştirilebilecek politika ve uygulamaların yaygınlaşması için faaliyetler çok taraflı iş birlikleri ile yürütülmektedir.

İşte bu kitap bu çok taraflı iş birliklerinin sonuçlarından birisi olarak hazırlanmıştır. 2021 yılının Mart ayında, işçi sendikalarının, özel sektörün ve sivil toplum örgütlerinin C190 rehberliğinde geliştirdikleri uygulamaların yaygınlaşabilmesi ve çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve tacizin önlenmesi için işbirliklerinin artması amacı ile çalışmalar başlamıştır. Önümüzdeki dönem geliştirilecek rehberler, broşürler gibi kaynaklar ve tarafların konu ile bilgilerinin artırılması için düzenlenecek eğitimler ve çalışma yaşamında şiddet ve tacizi yazılı ve görsel basın ve sosyal medyanın daha fazla gündemine taşınması amacıyla girişimlerle birlikte gelişecek bu çalışmaların yürütülebilmesi için işçi ve işveren temsilcilerinin, özel sektörün ve sivil toplumun attığı her adım çok değerlidir. Şiddet ve tacizin olmadığı bir çalışma yaşamı için gelin hep birlikte adımlar atalım.

ILO Türkiye Ofisi – Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler Programı





► PROGRAM - 31 MART 2022

► 11:00 - 11:30 Açılış Konuşmaları

Sn. Numan Özcan, *Direktör, ILO Türkiye Ofisi*

Sn. Staffan Herrström, *İsveç Ankara Büyükelçisi*

► 11:30-11:45 Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Şiddet

Sn. Canan Güllü, *Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu Başkanı*

► 11:45 - 12:15 Sözleşmenin Onaylandığı Ülkelerde İşçi ve İşveren Taraflarının Rollerini ve Sözleşmenin Katkıları

Sn. Sergejus Glovackas, *Avrupa ve Orta Asya Yetkili Şube Başkanı, ILO Genel Merkezi İşçi Bürosu*

Sn. Victor Hugo Ricco, *İşçi Faaliyetleri Kıdemli Uzmanı, ILO Genel Merkezi İşçi Bürosu*

Sn. Christian Hess, *Kıdemli Danışman, ILO Genel Merkezi İşveren Bürosu*

► 12:15-12:30 ÇAY & KAHVE ARASI

► 12:30-14:00 Deneyim Paylaşım Forumu

Moderatör: Sn. Canan GÜLLÜ, *Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu Başkanı*

İlgili Paydaşların Sunumları



► AÇILIŞ KONUŞMALARI

► Numan ÖZCAN

Direktör, ILO Türkiye Ofisi

ILO Türkiye Ofisi Direktörü Numan ÖZCAN, İsveç finansmanı ile ILO Türkiye Ofisi tarafından yürütülmekte olan “Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler Programı” kapsamında Türkiye’de daha fazla kadının insana yakışır koşullarda çalışmasının hedeflendiğini belirtmiştir.

ÖZCAN, şiddet ve tacizin olmadığı bir çalışma yaşamının insana yakışır koşullarda çalışmanın önemli unsurlarından biri olduğunu ifade etmiştir. İşyerinde şiddet ve tacizin, kadınların çalışma yaşamı içerisinde kalmalarının ve meslekte yükselmelerinin önündeki en büyük engellerden biri olduğu üzerinde duran ÖZCAN, çalışma yaşamında şiddet ve tacize maruz kalmanın her sektörde ve her çalışan için söz konusu olabileceğini, ancak bu anlamda kadınların daha fazla risk altında kaldığını sözlerine eklemiştir. ÖZCAN, şiddet ve tacizin; tarım işçisi bir kadın için de çok uluslu şirket yöneticisi olan bir kadın için de her ülkede, her sektörde, kayıtlı veya kayıtdışı tüm işlerde çalışan çok sayıda kadın için büyük bir sorun olduğuna dikkat çekmiştir.

Çalışma yaşamında kadına yönelik şiddet ve tacizle ilgili güncel ve kapsayıcı verilere ulaşmanın mümkün olmaması da ÖZCAN’ın üzerinde durduğu konular arasında yer almıştır. Bu kapsamda şiddet ve taciz vakalarının raporlanmasına yönelik sorunlara dikkat çeken ÖZCAN, ILO çalışmalarından derlenen veriler aracılığıyla görünebilir kılınan şiddet ve taciz vakalarının dahi azımsanamayacak boyutta olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca, kadınların müşteriler, hastalar veya hizmet kullanıcıları gibi üçüncü taraflarla doğrudan temas halinde çalıştıkları işlerde şiddet ve taciz olaylarıyla daha sık karşılaştıklarını da belirtmiştir.

Çalışma yaşamında kadına yönelik şiddet ve tacizin ortadan kaldırılması için eldeki en önemli anahtarın ILO’nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve bu Sözleşme’nin nasıl uygulanacağına ilişkin bir rehber niteliği taşıyan 206 sayılı Tavsiye Kararı olduğunun altını önemle çizen ÖZCAN, 190 sayılı Sözleşme’nin 2019 yılında, ILO’nun yüzüncü yaşının kutlandığı Uluslararası Çalışma Konferansı’nda oyçokluğu ile kabul edildiğini de belirtmiştir. Sözleşme ile çalışma yaşamında şiddet ve tacizin “insan hakları ihlali veya istismar teşkil edebileceği, şiddet ve tacizin fırsat eşitliğine yönelik bir tehdit olduğu”nun ilk kez uluslararası bir Sözleşme’nin bağlayıcı gücü ile vurgulandığına değinen ÖZCAN, Sözleşme’nin kayıtlı ve kayıtdışı her türlü çalışma ilişkisinde, tüm sektörlerde, tüm çalışanlar için ve fiziksel mekânların ötesinde çalışma yaşamına ilişkin her yerde uygulanabilecek kapsamlı bir araç olduğunu da ifade etmiştir.



ÖZCAN, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin, kadın ve kız çocuklarını orantısız şekilde etkilediğine Sözleşme’de yer verildiğini belirterek, bu orantısızlığı ortadan kaldırmak için toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, ayrımcılık ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı güç ilişkilerinin de ele alınması gerektiğinin Sözleşme’de vurgulandığını hatırlatmıştır.

Sözleşmeye göre çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi için hükümetlere, işçi ve işveren örgütlerine rol ve sorumlulukların düştüğü; bu rol ve sorumlulukların arasında da çalışma yaşamı ile ilişkisi bağlamında ev içi şiddetle ilişkili önlemler alınmasının yer aldığı; ev içi şiddetin istihdam, verimlilik, sağlık ve güvenlik üzerindeki etkilerinin göz ardı edilememesi gerektiği de konuşma sırasında önemle üzerinde durulan konular arasında yer almıştır.

2021 yılında yürürlüğe giren 190 sayılı Sözleşme’nin bugüne kadar 10 ülke tarafından onaylandığını belirten ÖZCAN, Sözleşme’nin onaylanmadığı ülkelerde ise Sözleşme’nin hem hükümet gündemlerine taşınarak onaylanması hem de Sözleşme rehberliğinde çalışma yaşamında şiddetin ve tacizin önlenmesi için çalışmaların yapıldığına dikkat çekmiştir.

Diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de benzer faaliyetlerin yürütüldüğünü ve Türkiye’deki çalışmaların Dünya üzerindeki iyi örnekler arasında yer aldığını ifade eden ÖZCAN, Sözleşme’nin kabul edildiği 2019 yılından beri Türkiye’de özellikle sosyal ortaklar, işletmeler, kadın dernekleri ve diğer ilgili taraflarla işbirliği içerisinde Sözleşme’nin kabul edilmesi için kampanyalar yürütüldüğünü ve sözleşme maddelerinin sosyal diyalog gündemlerine taşınması için kapsamlı çalışmaların yapıldığını da sözlerine eklemiştir. Söz konusu iki yıllık süreçte, Sözleşme maddelerinin yansıtıldığı toplu iş sözleşmelerinin kabul edilmesi, işyeri politikalarının hazırlanması ve çalışma yaşamında cinsiyet temelli şiddetin önlenmesine yönelik farkındalık artırıcı girişimlerin gerçekleşmesi gibi önemli sonuçların elde edildiği de ÖZCAN’ın konuşmasında dikkat çekici noktalardan olmuştur.

Forum kapsamında hem toplantı salonunda hem de çevrimiçi olarak işçi örgütlerinin, özel sektörün, sivil toplumun ve Birleşmiş Milletler ajanslarının temsilcilerinin, ILO’nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi doğrultusunda yaptıkları önemli çalışmaların dinleneceğini ifade eden ÖZCAN, bu değerlendirmeler ışığında gelecek dönemlerle birlikte atılabilecek adımlara ilişkin de görüşlerin paylaşılacağına değinmiştir.

Konuşmasına, Forumda yer alan tüm tarafları Sözleşmeye yönelik öncü çalışmaları, yürüttükleri kampanyalar, toplu iş sözleşmeleri ve politika belgeleri aracılığıyla konuyu gündeme taşıdıkları için tebrik ederek devam eden ÖZCAN, Forumun bu anlamda bu adımları birleştirerek güçlendirecek önemli bir başlangıç olduğunu da ifade etmiştir. ÖZCAN, kadına yönelik şiddetin önlenmesi için atılan her adımın çok değerli olduğunu, ancak birlikte atılan kuvvetli adımların daha fazla kadının daha iyi koşullarda çalışmasına katkı sunacağına da yadsınmaması gerektiğini ifade ederek konuşmasını sonlandırmıştır.

► Staffan HERRSTRÖM

Büyükelçi, İsveç Ankara Büyükelçiliği

Rusya'nın Ukrayna'ya karşı bir süredir devam eden işgalini kınayan ve Ukrayna için desteklerini ifade eden İsveç Ankara Büyükelçisi Staffan HERRSTRÖM, 8 Mart Dünya Kadınlar günü kapsamında birçok faaliyette bulunulduğuna dikkat çekmiş ve Forumda yer almaktan, çalışma yaşamında kadına yönelik şiddetle ilgili bu deneyimi paylaşmaktan duyduğu mutluluğu dile getirmiştir. Belli bir günü kutlamanın kolay olduğunu, asıl önemli olanın yılın geri kalan 364 gününde neler yapıldığının olduğunu belirten HERRSTRÖM, ayrımcılıkla, klişelerle, önyargılarla, cinsiyete dayalı şiddetle mücadele edilmesinin erkeklerin yanı sıra herkesin tutarlı, kararlı ve sürdürülebilir eylemleri ile gerçekleştirilebileceğini belirtmiştir.

HERRSTRÖM, geçen yıl yayımlanan Küresel Cinsiyet Eşitsizliği/Uçurumu Raporuna (Global Gender Gap Report) göre ücret açığının kapanma süresinin pandemi sebebiyle 99 yıldan 135 yıla çıktığını ifade etmiştir. Ayrıca HERRSTRÖM, toplumsal cinsiyet eşitliğinin BM'nin Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri arasında yer aldığına ancak bu hedefin başarılabilmesi adına hala yapılması gereken çok şey olduğuna dikkat çekmiştir.

İsveç Hükümetinin feminist bir dış politika izlediğine değinen HERRSTRÖM, bu politika kapsamında üç temel önceliğin bulunduğuna değinmiştir. Kadınlara eşit vatandaşlar olarak haklar sağlanması, bu hakların gerçekleştirilmesi için yeterli kaynakların temin edilmesi ve karar mekanizmalarında kadınların temsilinin güçlendirilmesi bahsedilen öncelikler arasında sayılmıştır. Diğer taraftan kadınların varlığının bir başlangıç noktası olarak dikkate alınması gerektiği de HERRSTRÖM tarafından değinilen önemli noktalardan olmuştur. Tüm kadınların üçte birinin yaşamları boyunca üzücü ve açık bir şekilde küresel olarak cinsiyete dayalı şiddet korkusuyla karşılaştıklarını ifade eden HERRSTRÖM, bu durumun tüm ülkelerde olduğu gibi hem İsveç'te hem de Türkiye'de de yaşandığını belirtmiştir. HERRSTRÖM, Dünyanın tüm ülkelerini bu durumun temel nedenleri karşısında kadınların güçlenmesi için mücadeleye çağırırken, bunun gerçekleştirilebilmesi için tüm ülkelerin 190 sayılı ILO Sözleşmesi ve İstanbul Sözleşmesi dahil bütün uluslararası anlaşmaları ve sözleşmeleri kullanmakla ve erkekleri de bu sürece dahil etmekle sorumlu olduklarını ifade etmiştir.



HERRSTRÖM, İsveç finansal desteği ile ILO Türkiye Ofisi tarafından yürütülen “Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler Programı”nın Türkiye’de insana yakışır koşullarda çalışan kadın sayısını artırma yönündeki hedeflerini devam ettirdiğini belirtmiştir. Bu tarz çalışmaların kadınların güçlenmesi noktasında kilit bir faktör olduğuna da değinen HERRSTRÖM, bu girişimlerle kadınların çalışma oranlarının örneğin İsveç’te %30’lardan %77’ye yükseldiğini gördüğünü ifade etmiştir. Bu noktada, çocuklar için yüksek kaliteli ve uygun fiyatlı gündüz bakımının sağlanması, sivil toplumun bu açıdan güçlendirilmesi, istihdam alanında kadına ihtiyaç duyulduğunun anlaşılması ve bahsedilen anlamda siyasi bir iradenin ortaya koyulmasının önemine dikkat çekmiştir.

Program çerçevesinde her yıl “8 Mart Dünya Kadınlar Günü” vesilesiyle kadın istihdamı ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin farklı boyutlarına odaklanan temel etkinliklerin de gerçekleştirildiğini ifade eden HERRSTRÖM, bu yılki etkinlikte çalışma yaşamında kadına yönelik şiddetin ele alınacağını belirtmiştir. Etkinlikte, ILO’nun 190 sayılı Sözleşmeyi kabul etmesinden bu yana geçen iki yıllık süreçte, Dünyada ve Türkiye’de yürütülen çalışma yaşamında kadına yönelik şiddetin önlenmesine ilişkin çabaların değerlendirileceğini ve gelecekte alınması gerekli önlemler konusunda görüş alışverişinde bulunulacağını ifade etmiştir.

HERRSTRÖM, ILO’nun 190 sayılı Sözleşmesi ve ilgili Tavsiye Kararının ileriye dönük olarak atılan önemli adımları temsil ettiğini, dolayısıyla bu dokümanlarda işyerinde şiddet ve tacizin, uluslararası bir Sözleşme’nin bağlayıcılığı gücünde “insan hakları ve fırsat eşitliğine yönelik” bir tehdit olarak tanımlandığını belirtmiştir. Kadınların işgücü piyasasında erkeklerle eşit öneme sahip olduklarının altını çizen HERRSTRÖM, bahsedilen araçların bu bağlamda kullanılmasının sorumluluklarından birisi olduğuna değinmiştir. Bu Sözleşme gibi bir gücün çalışma yaşamındaki aktörlerin çabalarını hızlandırıcı nitelikte olduğunu da vurgulayan HERRSTRÖM, bu tarihi nitelikteki yeni uluslararası çalışma standartlarının uluslararası hukukta ilk kez herkese karşı şiddet ve tacizden arındırılmış bir çalışma dünyası hakkı tanıdığını ve eşitlik, onur ve saygıya dayalı bir şekilde işyeri kültürlerini dönüştürmenin yolunu açtığını ifade etmiştir.

190 sayılı Sözleşme’nin de değindiği üzere ancak cinsiyete dayalı ayrımcılık, güç ilişkileri ve güvencesiz çalışma düzenlemeleri gibi temel nedenlerin ortadan kaldırılması halinde şiddetin sona erdirebileceğine dikkat çekilen sunumda, Sözleşme ve Tavsiye Kararının aynı zamanda ev içi şiddeti de kapsayacak şekilde şiddet ve tacizin istihdam, üretkenlik, sağlık ve güvenlik de dahil olmak üzere çalışma yaşamı üzerindeki etkisine atıfta bulunduğuna da değinilmiştir. Bu noktada, hükümetlerin, işçi ve işveren örgütlerinin ve işgücü piyasası kurumlarının da diğer önlemlerin bir parçası olarak, şiddetin etkilerinin tanınması, ele alınması ve sorunlara cevap verilmesinde yardımcı olabilecekleri de ifade edilmiştir.

Tarihsel olarak bakıldığında ev içi şiddet “özel” bir konu olarak görülürken; artık çalışma yaşamındaki aktörlerin ev içi şiddete maruz kalanların refahına yönelik yapabilecekleri olumlu katkının arttığına ve işçiler, işletmeler ve genel olarak da toplum üzerindeki yayılma etkileri ile uluslararası hukuktaki yaklaşımının da olumlu olduğuna değinilmiştir.

Ev içi şiddetin yıkıcı fiziksel, ekonomik ve psikolojik sonuçlar ortaya çıkarmasının yanında, istihdamın sürdürülmesini zorlaştırdığı da ifade edilmiştir. Konuya ilişkin işçi ve işveren örgütlerinin bakış açılarında ortaya çıkan dönüşümün bu alanda fark yarattığına dikkat çekilmiştir. Bu konuda işçi ve işveren örgütlerinin önünde bazı engellerin de var olduğuna değinen HERRSTRÖM, birçoğunun hala sıklıkla erkek egemen bir örgüt kültürü sergilediklerini, ancak bunun yanlışlığının da farkına giderek daha fazla varıldığını ifade etmiştir. Tüm bu yönleriyle de çeşitliliğin, kendi kendine eşitliğe katkıda bulunduğunu belirtilmiştir.

HERRSTRÖM, sözleşmelerin önemli olduğuna, fark yarattığına ve ülkelerde normatif değişim yaratmak için de kritik bir öneme sahip olduklarına değinmiştir. Ancak bunun için ülkelerin sözleşmeleri onayladıktan sonra uygulamaları gerektiğine de dikkat çeken HERRSTRÖM, ulusal politika çevrelerinin çoğu ülkede uluslararası standartları benimsemeye yavaş olması sebebiyle uygulamada zorlukların görülebildiğini belirtmiştir. İzlemenin ve savunuculuğun, sivil toplumdan gelen baskının ve serbest tartışmanın da bu nokta son derece önemli olduğu üzerinde durulmuştur.

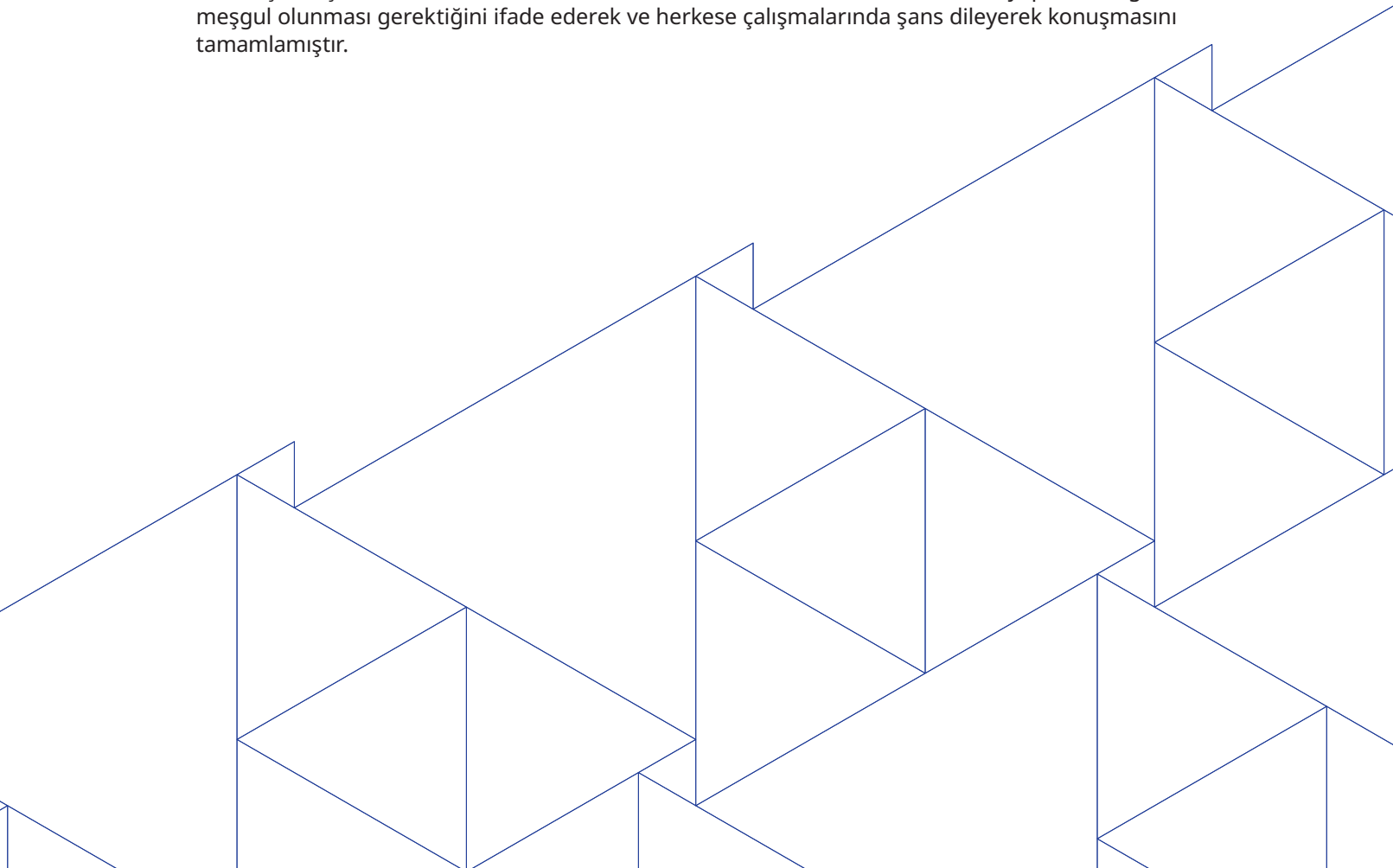
İsveç işbirliği kapsamında ILO'ya verilen desteğin, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK gibi konfederasyonlara bağlı bazı sendikaların politika belgelerinde ve toplu sözleşmelerinde ILO'nun 190 sayılı Sözleşmesi'nin maddelerine yer vermesi bakımından somut sonuçlara yol açtığı da açılış konuşmasında üzerinde durulan konular arasında yer almıştır. Programın, ayrıca diyalog için çeşitli grupları da bir araya getirdiğine değinen HERRSTRÖM, ILO'nun, 190 sayılı Sözleşmesi'nin Türkiye'de onaylanması için bir çağrı niteliğinde sosyal ortaklar, STK'lar, uluslararası kuruluşlar ve özel sektör temsilcilerinin yer aldığı bir sosyal diyalog platformunun Program kapsamında oluşturulmasının önemini de belirtmiştir.

Sosyal ortakların diğer ilgili taraflarla işbirliği içinde, 2019 yılından beri onay kampanyaları yürüttüğünü ve Sözleşme'nin maddelerini sosyal diyalog gündemine dahil etmek için kapsamlı çalışmalara devam ettiğini de belirten HERRSTRÖM, 190 sayılı Sözleşme maddelerini içeren toplu iş sözleşmelerinin imzalanmasını, işyeri politikalarının üretilmesini, işyerinde toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin önlenmesine yönelik farkındalığın artırılması çalışmalarının başlatılmasını son iki yılda elde edilen önemli kazanımlar olarak vurgulamıştır.

190 sayılı Sözleşme'nin ve 206 sayılı Tavsiye Kararının onaylanmasından önce de bahsedilen çalışmaların gerçekleştirilmiş olmasının önemine dikkat çeken HERRSTRÖM, hükümetlerle işbirliği içerisinde gerçekleştirilecek savunuculuk faaliyetlerinin ve işverenlerle gerçekleştirilecek müzakerelerin bir temel olarak kullanılmasıyla da önemli sonuçlar elde edilebileceğinin altını çizmiştir.

Başlangıçta ifade ettiği gibi kadınlar günün önemli olduğuna ancak, yılın kalan 364 gününde neler yapıldığının da önemine tekrar değinen HERRSTRÖM, erkeklerin de sorunun çözümü adına sürece katkı sunmaları gerektiğini yeniden tartışmaya açmıştır.

Cinsiyet eşitliğinin, insana yakışır ve adil bir toplumun özüne inen bir insan hakları meselesi olduğunun daha iyi anlaşılması gerektiğinin altını çizen HERRSTRÖM, toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle dünyadaki 3,5 milyar insanın faydasının göz ardı edildiğine, erkeklerin de birey olarak (çocuklar, babalar, büyükbabalar olarak) eşitlikten yararlandıklarını anlamaları gerektiğine dikkat çekmiştir. HERRSTRÖM, bu nedenle, Forumda tam olarak bu konuda ne yapılabileceği ile meşgul olunması gerektiğini ifade ederek ve herkese çalışmalarında şans dileyerek konuşmasını tamamlamıştır.





▶ AÇILIŞ SUNUMU

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINA YÖNELİK ŞİDDET

► Canan GÜLLÜ

Başkan, Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu (TKDF)

Federasyonun Faaliyetleri

Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu Başkanı Canan GÜLLÜ, sunumuna Federasyona ilişkin bilgiler vererek başlamıştır. Bu doğrultuda;

- Federasyonun, kadınların siyasi, sosyal, ekonomik ve kültürel alanda gelişimleri için sivil toplum faaliyetlerinin etkinleştirilmesi ve geliştirilmesine katkıda bulunmak, kadınların siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel statüsünün yükseltilmesine çalışmak ve bu konuda yardımlaşma ve dayanışmayı sağlamak, kadın emeğinin değerlendirilmesi için yollar aramak ve bunun gerçekleştirilmesini sağlamak amacıyla kurulduğu,
- Kadınlar arasında siyasi, kültürel, sanatsal ve sosyal alanda işbirliği yapılması, kadınların birey olarak sayılmasına yönelik farkındalıklarının artırılması, kız çocuklarının eğitime erişmeleri, kadınların karar mekanizmalarında yer almaları, kazanılmış yasal haklarını bilmeleri ve kullanmaları, sanatla kendilerini ifade etmeleri konularında yürütülen faaliyetlerin, elde edilen veriler üzerinden Parlamentoda ve siyaset nezdinde kadınlar lehine gerçekleştirilen lobi çalışmalarının Federasyonun temel çalışma alanları arasında yer aldığı,
- Türk Medeni Kanunu, Türk Ceza Kanunu gibi yasaların değişim ve yenilenmesinde rol alındığı, 4320 sayılı Kanun ile 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun ve Uluslararası İstanbul Sözleşmesi çalışmalarında sahadan elde edilen deneyimlerin mevzuata girmesine Federasyon tarafından katkı sağlandığı, ayrıca halen kız çocuklarının eğitime ulaşması, erken yaş evliliklerinin önlenmesi, ensest gibi çok önemli toplumsal sorunların ortadan kaldırılması için çalışmalara devam edildiği,
- Gelişen ve değişen dünya yaşamına ayak uydurarak sorun ve çözüm konularında çalışmalar yürütüldüğü,



- Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi için “İş Dünyası Şiddete Karşı” projesi, “Değişim Yarat” kampanyası gerçekleştirildiği, İstanbul Sözleşmesi için yeni ve güçlü bir mekanizma adına barolarla işbirliği içinde hareket edildiği, Federasyon öncülüğünde şiddete karşı toplumsal ve hukuksal dönüşüm, kadınların yerel yönetimler ve Parlamentoda daha çok temsili için etkili bir şekilde çalışmaya devam edildiği belirtilmiştir.

Şiddet

GÜLLÜ, sunumunda ev içi şiddet kavramını “eşe/partnere, çocuklara, anne ve babaya, kardeşlere yakın akrabalara, eski eşe, sevgiliye, nişanlıya vurmak, küfür etmek, bu kişileri aşağılamak, korkutmak, tehdit etmek, cinsel faaliyetlere ve vücut bütünlüğünü bozucu faaliyetlere zorlamak, özgürlüğünü kısıtlamak gibi saldırgan davranışların tümü” şeklinde açıklamıştır.

Sunumda, şiddetle bir kadının; yaşam hakkı, eşitlik hakkı, özgürlük ve güvenlik hakkı, işkenceden, zalimane, gayriinsani, haysiyet kırıcı ceza veya muameleden korunma hakkı, ulaşılabilir en yüksek standartta fiziksel ve ruhsal sağlık düzeyine erişim hakkı, kendi hakkında karar verme hakkı, yasalar önünde eşit korunma hakkı, evleneceği kişiyi seçme hakkı, eğitim hakkı, çalışma hakkı, mülkiyet edinme hakkı ve seyahat etme hakkı başta olmak üzere temel haklarının elinden alındığı da ifade edilmiştir. Ayrıca, GÜLLÜ, Türkiye’de bu konuda çok güçlü bir sivil toplum örgütlülüğü ve çok güçlü bir yasal mevzuat olduğuna değinirken, konuya ilişkin Türk mevzuatının da Anayasa, Türk Ceza Kanunu, 6284 sayılı Kanun ve Türk Medeni Kanun çerçevesinde şekillendiğini belirtmiştir. BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ile Avrupa Konseyi Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Yönelik Sözleşme ise dikkat çekilen uluslararası mevzuat arasında yer almıştır.

Sunumda şiddet türleri; fiziksel, psikolojik, ekonomik, cinsel, dijital, ısrarlı takip ve flört şiddeti şeklinde sıralanmıştır.

GÜLLÜ, Türkiye’deki şiddete ilişkin çeşitli sayısal bilgilere de sunumunda yer vermiştir. Bu doğrultuda verileri çeşitli değişkenler üzerinden değerlendiren GÜLLÜ, yaşanan şiddet olaylarının, kadın cinayetlerinin, bahsedilen olaylarda ölümlerin gerçekleşme şekillerinin ve bu olayların medeni duruma göre dağılımının yoğunluğuna dikkat çekmiştir. Şüpheli ölümler, boğularak, darp edilerek veya yakılarak öldürülme GÜLLÜ’nün üzerinde durduğu çarpıcı paylaşımlardan olmuştur.



Ev İçi Şiddet Acil Yardım Hattı

GÜLLÜ, 2013 yılından bu yana TKDF tarafından İşletilen Acil Yardım Hattı ile kadına yönelik şiddet ve çocuk istismarı konusunda şiddet ve tacize maruz kalanlara yönelik yardım odaklı çalışmalar yürütüldüğünü önemle vurgulamıştır. Sunumda Acil Yardım Hattına ilişkin Belediyelerle yapılan iş birliğine dair görseller ve ilgili belediyelerin listesi de paylaşılmıştır. Acil Yardım Hattı hakkında bilgilendirmeler kapsamında hazırlanan reklam panolarına ilişkin görsellere de ayrıca yer verilmiştir.

Hattı arayan mağdurların çağrılarının sosyal hizmet uzmanları ya da psikologlar tarafından yanıtlandığı; vakanın durumuna göre şiddetin söz konusu olması halinde kolluk güçlerinin ilgili adreslere yönlendirildiği; şiddetin zamana yayılması durumunda ise mağdura kanuni haklarının ve ne yapılması gerektiğinin anlatıldığı, başvurulacak çözüme ilişkin kararın kişinin kendisine bırakılarak yol gösterildiği ifade edilmiştir. Yasal haklarını bilmek adına arayanlarla, çocuk istismarı konusunda ve yakınındaki şiddet vakalarını bildiren ihbarlarda gizlilik esasının dikkate alındığı, kolluk güçleriyle irtibat kurulduğu; hatta ulaşımı kolaylaştıran ve şiddet hakkında bilgilendirici içerikler bulunan akıllı telefon uygulamasının da 2021 yılında hayata geçirildiği üzerinde durulan önemli başlıklardan olmuştur.

Sunumda, Ev İç Şiddet Acil Yardım Hattı 2021 İstatistiklerine göre; 6604 çağrının yapıldığı, 1418 kişinin ev içi şiddet için yardım istediği, 35'inin komşu ihbarı olduğu, şiddet görenlerin büyük çoğunluğunun 4-50 yaş arası olduğu, %57,4'ünün eşleri ve %18,7'sinin ise ailesi tarafından şiddete uğradığı, ev içi şiddet gören her 10 kişiden 9'unun yani %91'inin kadın ve %7,2'sinin ise çocuk olduğu, şiddet ihbarlarının %12,19'unun sosyal, %5,81'inin cinsel, %5,10'unun ekonomik, %39,44'ünün fiziksel, %37,45'inin ise duygusal şiddet olduğu belirtilmiştir. Sunumda ayrıca, 2022 Ocak dönemine ilişkin Ev İç Şiddet Acil Hattına gelen ihbarlara dair bir görsel de paylaşılmıştır.

GÜLLÜ; Sabancı Vakfı, Teknosa, Koç Holding, Doğan Holding, Doğu Holding, Penti-Avon-Apple, Accor Grup, Groupe SEB, Zorlu Holding, Boyner-Appel, Sağlık Sosyal Yardım Vakfı, BM UNDP, UNFA, UNICEF, UNCHR, Aile Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, RTÜK, Unilever ve Vodafone'un TKDF'nin paydaşları olduğunu belirtmiş ve bunları Acil Yardım Hattı iş birliği protokolü imzalayan kurum ve kuruluşlar olarak sıralamıştır.

Federasyonun Gelecek Planları

Özel sektörle yapılacak işbirliği ile farklı sektörlerde üreticilerle/tafırlarla birlikte yaratılacak olan eşitlikçi zihniyet dönüşümlerinin sağlanacağı; ev işinde, bakımda, eğlencede/sosyal yaşamda kadın erkek ayrımının olmayacağı üzerinde durulan önemli konulardan olmuştur. Ayrıca Federasyonun toplumsal cinsiyet eşitliğine katkıları ve sahadaki çalışmalarla bu iş birliklerinin kolaylaştırılacağına ilişkin vurgu da sunumun dikkat çekici noktaları arasında yer almıştır. Sunumda diğer paydaşlarla birlikte nelerin yapılabileceğine (kurumların üretim mekanizması, üretim için buldukları sahalara, farkındalık, kadın erkek eşitliği gibi) de değinilmiştir.

Türkiye'deki son durumu; Covid-19'un kadın yoksulluğunu artırması, güvencesiz işlerin yaygınlaşması, eşitsizlik çıtasının yükselmesi, eril şiddetin artması başlıkları altında açıklayan GÜLLÜ, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinde Dünya Ekonomik Formu Raporuna göre Türkiye'nin 156 ülke içinde 133. sırada yer aldığını dikkat çekmiştir.

Ayrıca, STK medya işbirliğinin çok önemli olduğu ve 190 sayılı Sözleşme konusunda yaygın bir şekilde mevcut imkânlarla yoğun olarak çalışılacağı da vurgulanmıştır. Konuya ilişkin görsellere de yine sunumda yer verilmiştir.

GÜLLÜ, sunumunu "Mücadele kazanır!" vurgusuyla tamamlamıştır.

SÖZLEŞME'NİN ONAYLANDIĞI ÜLKELERDE İŞÇİ VE İŞVEREN TARAFLARININ ROLLERİ VE SÖZLEŞME'NİN KATKILARI

► Sergejus GLOVACKAS

Avrupa ve Orta Asya Yetkili Şube Başkanı, ILO Genel Merkezi İşçi Bürosu

Türkiye'deki sendikalarla yakın işbirliği içinde olduklarını belirterek sözlerine başlayan GLOVACKAS, Ukrayna'daki savaş sürecinde Türkiye'nin gösterdiği çabanın ve barış görüşmelerinde oynadığı rolün takdire şayan olduğunu ifade ederek bu anlamda Türkiye'ye teşekkürlerini iletmiştir. Suriye'den milyonlarca mülteciye ev sahipliği yapmış bir ülke olarak yaşanan gelişmelerin mahiyetini Türkiye'nin çok daha iyi anlayabildiğini vurgulayan GLOVACKAS, sadece 190 sayılı Sözleşme ile sınırlı olmaksızın gerçekleştirilecek tüm faaliyetlerde İşçi Bürosu olarak her türlü desteği vermeye hazır olduklarını dile getirmiştir. Başarı dileklerini iletmesinin adından GLOVACKAS sözü İşçi Faaliyetleri Kıdemli Uzmanı Victor Hugo RICCO'ya bırakmıştır.



► Victor Hugo RICCO

İşçi Faaliyetleri Kıdemli Uzmanı, ILO Genel Merkezi İşçi Bürosu

Standart İşçiler Tarafından Talep Edildi

Hugo RICCO gerçekleştirmiş olduğu sunumda 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararına ilişkin 2015 yılı Kasım ayında başlayan tartışmalardan 2019 yılı Haziran ayında ilgili belgelerin kabul edilmesine kadar gerçekleşen aşamaları kısaca değerlendirmiştir. Bu doğrultuda 2016 yılında gerçekleşen uzmanlar toplantısı, takiben 2 yıllık mütalaa süresi ve işçi gruplarının sürece aktif katılımı RICCO'nun üzerinde durduğu önemli noktalar arasında yer almıştır. Sunumda dikkat çekilen önemli noktalardan bir diğeri de 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararının çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilgili ilk uluslararası çalışma standardı olmasıdır. Şiddet ve tacize ilişkin somut bir tanımın ortaya konulmuş olması da RICCO'nun üzerinde durduğu konulardandır. Bu kapsamda çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin tanımlamalar anlamında konuya toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin de dahil edilmiş olmasının önemi RICCO tarafından özellikle vurgulanmıştır. Bahsedilen durumun kadın işçilerin korunması anlamında önemli bir dayanak oluşturacağı belirtilmiştir.

Sözleşme'de toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve taciz tanımının kapsamına da dikkat çeken RICCO, burada biyolojik cinsiyet ve cinsel taciz bileşeninin ilgili tanım kapsamında tartışmalarda belirleyici olduğunu vurgulamıştır. Bunun yanında sunumda cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine ilişkin yaklaşım da dikkate alınarak Sözleşme'nin toplumsal cinsiyet anlamında kadınların korunmasının ötesinde çok daha geniş bir kapsama sahip olduğu üzerinde de durulmuştur. RICCO, Türkiye'nin her ne kadar henüz 190 sayılı Sözleşmeyi onaylamamış olsa da 111 sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi'ni onayladığını ifade etmiştir. Bu kapsamda 111 sayılı Sözleşme'de de cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapılmaması konusunun yer aldığı ve cinsel tacizin de ilgili Sözleşme'nin unsuru olarak değerlendirildiğine dikkat çekmiştir.

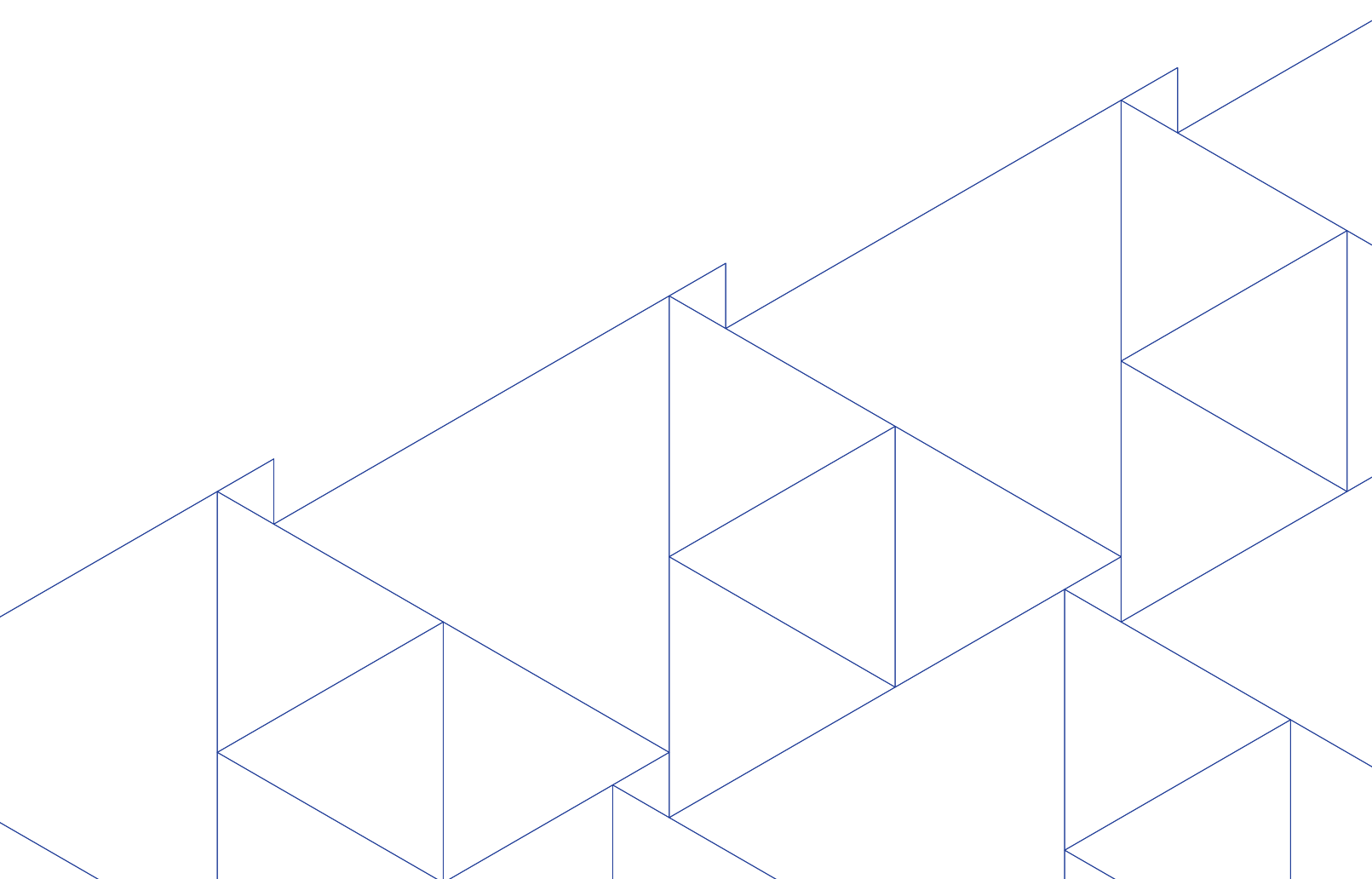
190 sayılı Sözleşme kapsamında ele alınan şiddet ve tacizin sadece işyeri ile sınırlı olmaması, tüm çalışma hayatını kapsamaması, bunun içerisinde işe geliş gidişlerde yolda geçen sürelerinde dahil edildiği RICCO'nun değindiği noktalardan olmuştur. RICCO, Sözleşme'nin temel ilkeleri açısından ise bu Sözleşmeyi onaylamış olan ülkelerin içermeci ve entegre bir toplumsal cinsiyet yaklaşımının olması gerektiğini ifade etmiştir. Bunun yanında RICCO, Sözleşme'nin kapsayıcı, bütünlük ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımı kabul



ettiğini de belirtmiştir. Bu doğrultuda özellikle Sözleşme'nin kayıtlı ve kayıtdışı ekonomide ve kentsel veya kırsal alanlarda tüm sektörlerin korumasını dikkate aldığı, eşitlik ve ayırım gözetmeme, iş sağlığı ve güvenliği, ceza hukuku ve politikalarıyla şiddet ve tacizi ele aldığı üzerinde durulmuştur.

Onaylayan ülkelerin Sözleşme kapsamında birtakım önlemler almaları öngörüldüğü, taciz ve şiddete maruz kalmış olanların güvenli bir şekilde şikâyetlerini iletebilecekleri mekanizmaların oluşturulmasının onaylayan ülkelerin sorumlulukları arasında yer aldığı sunumda vurgulanan konulardandır. Ayrıca RICCO, tüm katılımcılarla uyumlu bir şekilde Sözleşme açısından ev içi şiddetin önemine dikkat çekmiştir. Ev içi şiddetin etkilerinin doğrudan çalışma yaşamında gözlenebildiğini belirtmiştir.

Sendikaların standartların yerleşmesi konusunda kilit bir rol oynadıklarına değinen RICCO, sendikaların Sözleşme'nin onaylanması için çalışmalar yapmasının ve onaylayan ülkelerde ise Sözleşme'nin uygulanmasını takip etmelerinin önemi üzerinde durmuştur. Sosyal diyalogun artırılması ve istişare süreçlerin geliştirilmesine yönelik Sözleşme'de çok sayıda düzenlemenin yer aldığı da sunumun önemli vurgularından olmuştur. RICCO ayrıca onaylamanın ardından izlemeye ilişkin sürece dair de bilgi paylaşmıştır. Bu yıl ilk defa raporlama döngüsünün gerçekleşeceğini belirten RICCO, ilk raporun son derece önemli olacağına dikkat çekmiştir. RICCO, ILO tarafından konuyla ilgili önümüzdeki dönem içerisinde ortaya konulacak yayın planlarına değinerek sunumunu tamamlamıştır.



► Christian HESS

Kıdemli Danışman, ILO Genel Merkezi İşveren Bürosu

Christian HESS, konuşmasına katılımcılara ve kendisine bu imkânı tanıyan ILO Ankara Ofisine teşekkürlerini sunarak başlamıştır. HESS sunumunda, 190 sayılı Sözleşme'nin uygulanmasına ilişkin belirli temel konular üzerinde durmuştur.

İşyerinde şiddet ve taciz konusunun toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile bir araya geldiği zaman acil birtakım müdahaleleri gerektirdiğini ifade eden HESS, 190 sayılı Sözleşme'nin bazı detayları belirlemesi sebebiyle son önemli olduğunu açıklamıştır. Bu konuların yalnızca kadınları değil, toplumları, toplum sağlığını, ekonomiyi ve tüm dünyayı etkilediğini belirten HESS, işgücüne kadınların katılımının da bu konuları doğrudan etkilediğini vurgulamıştır. Bu nedenle şiddetten ve tacizden arındırılmış bir işyeri ortamının teşvik edilmesi için her türlü çabanın gösterilmesinin 190 sayılı Sözleşme bağlamında ele alındığına dikkat çekmiştir. Bu noktada 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararına işyerinde şiddet ve tacizle mücadelede iki yeni araç olarak değinmiştir. Sunumunda ayrıca Sözleşme'nin kabul sürecine ilişkin paylaşımlarda da bulunmuştur.



Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi – İşverenler İçin Önemi

HESS, toplumsal cinsiyete dayalı olanlar da dahil olmak üzere şiddet ve tacizin toplumun tümü için ağır bir sorun olduğunu (hem ahlaki, hem de güvenlik, istikrar, halk sağlığı ve insan hakları sorunu olduğunu) ve işle ilgili ağır bir sorun olduğunu (çalışanların sağlık, motivasyon, üretkenlik ve iş ilişkilerini etkileyen) ifade etmiştir. Ayrıca, işverenlerin de çalışma yaşamında şiddet ve tacizden arındırılmış bir iş ortamının desteklenmesinde kilit bir rol oynadıklarının bilincinde olduklarını vurgulamıştır.

190 sayılı Sözleşme'nin Genel Önemi

HESS, Sözleşme'nin;

- Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin insan hakları ihlali veya istismarı teşkil edeceğini,
- Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin kadın ve kız çocuklarını orantısız şekilde etkilediğini,

- Şiddet ve tacizin, özellikle de kadınların, işgücü piyasasına erişimini, işgücü piyasasında kalmasını ve ilerlemesini engelleyebileceğini belirtmiştir.

HESS, ayrıca Sözleşme'nin "şiddet ve taciz" ve "toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz" için ilk kez uluslararası düzeyde kabul edilen tanımlar sağladığını belirtmiştir. ILO ortaklarının çalışma yaşamında (toplumsal cinsiyete dayalı) şiddet ve tacizi sistematik biçimde önlemeleri/ortadan kaldırmaları için bir çerçeve oluşturduğuna ve geniş kapsamına (çalışma yaşamında işçiler ve diğer kişiler) dikkat çekmiştir. 190 sayılı Sözleşme'nin İstanbul Sözleşmesi'nden ve yakınlarda geliştirilen AB Direktifi taslağından biraz daha farklı olduğunu dile getiren HESS, bu belgelerde sadece kadına yönelik şiddetin dikkate alındığını ancak 190 sayılı Sözleşme'nin bir yandan toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna vurgu yapmakta olduğuna bir yandan da şiddet ve tacizin "herkes" için önlenmesinden bahsetmekte olduğuna değinmiştir.

Sözleşme'nin, şiddet ve tacizden arınmış güvenli bir çalışma ortamı yaratma ve sürdürme konusunda işverenlere kritik bir rol yüklediğine de değinen HESS, şiddet ve tacizin kabul edilemez olduğunu belirtirken, şiddet ve tacizden arındırılmış çalışma ortamlarının oluşturulmasının, işverenlerin, işçilerin ve hükümetlerin ortak sorumluluk alanlarında yer aldığına dikkat çekmiştir.

Konunun, Covid-19 küresel salgınında ne kadar önemli ve ilgili olduğunun (doktor ve sağlık çalışanlarına, başta Asyalılar olmak üzere belirli kökenden işçilere karşı işe bağlı şiddet olayları) anlaşıldığı da sunumda üzerinde durulan önemli açıklamalar arasında yer almıştır.

Sözleşme'nin, ILO üye devletleri arasında geniş kabul gördüğüne, son iki yılda 11 ülke tarafından onaylandığına ve bunlardan 5'inde de yürürlüğe girdiğine değinilmiştir.

ILO denetim organlarının denetiminin başlamasıyla da, Sözleşme'nin iş dünyasında yaşanan şiddet ve tacizle mücadelede başlıca zorlukların daha görünür hale gelmesine de katkı sunacağı ifade edilmiştir.

190 sayılı Sözleşme – İşverenler Açısından Önemli Katkılar

Sunumunda, Sözleşme'nin işverenler açısından önemine ilişkin ilgili Sözleşme maddelerini paylaşan HESS, söz konusu maddeleri şu şekilde sıralamıştır:

- "Şiddet ve tacizin sürdürülebilir işletmelerin teşvik edilmesiyle bağdaşmadığını ve işin örgütlenmesi, işyeri ilişkileri, işçi katılımı, işletme itibarı ve verimlilik üzerinde olumsuz etkisinin olduğunu kaydederek" (Başlangıç, para.11),
- "Bu SözleşmeBir işverenin yetkisini, görev veya sorumluluklarını yerine getiren bireyleri de kapsayarak, çalışma yaşamındaki işçileri ve diğer kişileri korur." (md. 2/1).
- "Bu maddenin 2inci fıkrasında belirtilen yaklaşımın kabul edilmesi ve uygulanması konusunda her Üye, ilgili sorumluluklarının değişken doğası ve derecesini dikkate alarak, hükümetlerin, işveren ve işçiler ile onların örgütlerinin farklı ve tamamlayıcı rol ve işlevlerini tanır." (md. 4/3).
- "Her Üye, işverenlerin, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemek için sahip oldukları kontrol ile orantılı olan uygun adımları atmasını ve makul şekilde uygulanabilir olduğu ölçüde, özellikle;
 - a. İşçi ve temsilcilerine de danışarak, şiddet ve tacizle ilgili bir işyeri politikası benimsemeleri ve uygulamaları,
 - b. İşçi sağlığı ve iş güvenliği yönetiminde şiddet ve tacizi ve bunlarla ilişkili psikososyal riskleri dikkate almaları;
 - c. İşçi ve temsilcilerinin katılımıyla tehlikeleri belirlemeleri ve şiddet ve taciz risklerini değerlendirmeleri ve bunları önlemek ve kontrol için önlemler almaları ve

- d. İşçilere ve ilgili diğer kişilere, bu maddenin (a) bendinde belirtilen politikaya ilişkin işçiler ve ilgili diğer kişilerin hak ve sorumlulukları da dahil, şiddet ve tacizle ilgili belirlenmiş tehlike ve riskler ve bunlarla ilişkili önleme ve koruma önlemleri hakkında uygun şekilde erişilebilir biçimlerde bilgi ve eğitim sağlamalarını gerektiren kanun ve düzenlemeleri kabul eder.”(md. 9 (md. 2 – Uygulamanın kişisel kapsamı ve md.3- Uygulamanın yer/egemenlik kapsamı ile birlikte el alınmalıdır)).
- e. “Her Üye İşçilerin, misilleme veya başka haksız sonuçlara uğramaksızın ve yönetimi bilgilendirme görevi olmadan, şiddet ve taciz nedeniyle yaşam, sağlık veya güvenlik bakımından yakın ve ciddi bir tehlike arz ettiğine inanmak için makul bir gerekçeye sahip oldukları bir çalışma ortamından çıkma hakkına sahip olmalarını sağlamakiçin uygun önlemleri alır.” (md. 9/g).

206 sayılı Tavsiye Kararı – İşverenler Açısından Önemli Hükümler

HESS, bağlayıcı olmasa da 206 sayılı Tavsiye Kararında da işverenlere ilişkin hükümlerin bir kısmına dikkat çekmenin yerinde olacağını belirterek, sunumunda Kararın şu maddelerine yer vermiştir:

- ▶ “Üyeler; (a) her düzeyde toplu pazarlık hakkının etkin bir biçimde tanınmasını, şiddet ve tacizi önleme ve ele almanın ve mümkün olduğu kadarıyla çalışma yaşamında ev içi şiddetin etkisini hafifletmenin bir aracı olarak teşvik edecek; uygun önlemleri almalıdır.” (para. 4).
- ▶ “Kayıtdışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçişin kolaylaştırılmasında Üyeler, kayıtdışı ekonomide şiddet ve tacizi önlemek ve ele almak için kayıtdışı ekonomideki işçi ve işverenlere ve onların iş birliklerine yönelik kaynak ve yardım sağlamalıdır.” (para.11)
- ▶ “Üyeler, uygun örüldüğü şekilde: kamu ve özel sektördeki işçi ve işverenler ile örgütlerine çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önleme ve ele almada yardımcı olacak toplumsal cinsiyete duyarlı kılavuzlar ve eğitim programları finanse etmeli, geliştirmeli, uygulamalı ve yaymalıdır.” (para. 23/b).

190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı – Onaylama/ Uygulamaya Koyma Hakkında Üçlü Danışma

Ulusal düzeydeki uygulamaya da dikkat çeken HESS, ilgili hükümlerin tüm ülkelere uymayacağını, bu nedenle söz konusu belgelerin belirli çerçeveleri çizdiğini vurgulayarak ulusal şartlara uygun ulusal düzenlemelerin yapılması gerektiğini önemle belirtmiştir. Bu noktada üçlü danışma uygulamalarına önem verilmesi gerektiğine değinen HESS, kontrolün, denetimin ve uygulamanın bunlar aracılığıyla yapılacağını ifade ederek, üçlü danışmayı uygulamaya koyma adına gerekli nitelikleri şu şekilde özetlemiştir;

- ▶ İşverenlerin ve özellikle KOBİ’lerin durum ve ihtiyaçları dahil, üye devletlerdeki üçlü ortakların özel durum ve ihtiyaçlarının dikkate alınması,
- ▶ Uygulamaya koyma bakımından sorumlulukların hükümet, işverenler ve işçiler arasında yeterli ve dengeli dağılmasının sağlanması,
- ▶ Onay durumunda esneklik sağlayan hükümlerden yeterli biçimde yararlanmak koşuluyla 190 sayılı Sözleşme’nin gereklerine uyumun sağlanması.

HESS, onaylayan ülkeler açısından Sözleşme’nin somut yararları ile uygulamaya koymanın ilgili ülkenin ihtiyaçları ve hedeflerine ne kadar uyarlandığının önemine de ayrıca dikkat çekmiştir.

HESS, ayrıca üçlü danışma konusunda 146 üye devletin onayladığı 144 sayılı Üçlü Danışma Sözleşmesinin şu maddelerinin de zorunlu kılındığını ifade etmiştir. Söz konusu maddelere göre

190 sayılı Sözleşmeyi kabul eden ülkelerin yükümlülükleri şunlardır;

- “Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası’nın 19’uncu maddesine göre Sözleşme ve Tavsiye Kararları sunulmasına ilişkin olarak yetkili makam veya makamlarca yapılacak teklifler; azami 18 ay içinde (Aralık 2020), onay ve/veya uygulama önerme yükümü olmaksızın, onay öncesi değerlendirmenin önemi” (Sözleşme’nin gerektirdiği, ulusal hukuk ve uygulamaya yapılacak değişikliklerin uygulanabilirliği)” (md. 5/1-b).
- “Onaylanmamış sözleşmeler, uygulamaya geçirilmemiş Tavsiye Kararlarının, yerine göre uygulanmalarını, onaylamalarını hızlandırabilecek tedbirleri değerlendirmek üzere, uygun aralıklarla gözden geçirmeler” (md. 5/1-c).

190 sayılı Sözleşmeye göre “temsilci işveren ve işçi örgütlerine danışma konusunda şu unsurlara da değinen HESS sunumunda, konuyu açıklığa kavuşturma konusunda birtakım yorumlamalarda da bulunmuştur. HESS tarafından dile getirilen söz konusu unsurlar şunlardır:

- “... çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için kapsayıcı, bütünleşik ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım...” (md. 4/2)
- “...işçiler ve ilgili diğer kişilerin daha fazla şiddet ve tacize maruz kaldığı düşünülen sektörler veya meslekler ve çalışma düzenlemelerini tespit etme.” (md. 8/2).
- “.....aşağıdakileri sağlamak:
 - Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin iş sağlığı ve güvenliği, eşitlik, ayırım gözetmeme ve güçle ilgili olanlar gibi ulusal politikalarda ele alınması,
 - İşverenler, işçiler ve örgütleri ile ilgili makamlara, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil çalışma yaşamında şiddet ve taciz hakkında, uygun görüldüğü şekilde erişilebilir biçimlerde rehberlik, kaynaklar, eğitim veya diğer araçların sunulması,
 - Farkındalık artırma kampanyaları gibi girişimlerin üstlenilmesi.

HESS, yalnızca 190 sayılı Sözleşme açısından değil farklı sözleşmelerde de ele alınan unsurlara değinmiştir. Bu unsurları da “işverenlerin ihtiyaçları dahil ulusal durum ve ihtiyaçları dikkate alınacak şekilde 190 sayılı Sözleşme’deki esneklik hükümlerinden uygun şekilde yararlanılma konusunda danışma” başlığı altında özetlemiştir. Söz konusu unsurları; uygun görüldüğü şekilde, uygun adımlar/ önlemler (md. 4/2-d, md. 8, md. 9, md. 10 ve md. 11), “ulusal hukuk ve koşullara uygun olarak” (md. 4/2), “makul şekilde uygulanabilir olduğu ölçüde” (md. 9, md. 10/f) şeklinde sıralamıştır. Ayrıca; yapılacak seçimleri de “şiddet ve taciz, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacize ilişkin ulusal hukuk ve düzenlemelerde tek kavramlar veya ayrı kavramlar” (md. 1), “şiddet ve taciz vakalarında uygun ve etkili çözüm yolları” (md. 10/b) ve “Sözleşme’nin uygulama yöntemleri” (md. 12) olarak açıklamıştır.

Sözleşmeyi onaylayan ülkelerin, uygulama açısından ülkelerin kendilerine özgü bir uygulama çerçevesi oluşturmasının mutlak surette gerekli olduğuna değinen HESS, bu uyarılmanın doğru şekilde yapılması ile Sözleşme ve Tavsiye Kararının hükümlerinin de daha anlamlı hale geleceğine; ciddi ilerlemelere sebep olabileceğine, işyerinde şiddet ve tacizin engellenmesi konusunda önemli gelişmeler sağlayacağına tekrar vurgu yaparak sunumunu tamamlamıştır.

► FORUMDA SUNUM YAPAN KATILIMCI LİSTESİ ¹

- **HAK İşçi Konfederasyonu (HAK-İŞ)**- Hukuk Müşaviri - Hamdi Abdullah KOÇOĞLU
- **Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)** - Uzman- Deniz BEYAZBULUT
- **Türkiye Kamu Çalışanları Konfederasyonu (Türkiye Kamu-Sen)** - Kadın Komisyonu Başkanı - Leyla POLAT
- **Küresel Sanayi İşçileri Sendikası (IndustriALL)** - Toplumsal Cinsiyet ve Programlar Koordinatörü- Armelle SEBY
- **Birleşik Metal İş Sendikası** - Uzman- Nuran GÜLENC
- **Türkiye Tekstil, Örne, Giyim ve Deri Sanayii İşçileri Sendikası (TEKSİF)** - Sosyal Medya ve Grafik Tasarım Uzmanı - Pelin VURUŞANER
- **Öz İplik-İş Sendikası** - Uluslararası İlişkiler Sekreteri - Fulya Pınar ÖZCAN
- **Tekstil- İş Sendikası** - Uzman - Gizem SALMAN
- **Hizmet- İş Sendikası** - Kadın Komitesi Başkanı - Hatice AYHAN
- **Genel - İş Sendikası** - Araştırma Daire Uzmanı - Mine Dilan KIRAN
- **Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS)**- Yönetim Asistanı - Gülfem KARATAŞ
- **Gıda - İş Sendikası** - Genel Sekreter - Olcay ÖZAK
- **Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş)** - Uzman - Güldane KARSLIOĞLU YENİ
- **Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK)** - Kadın Sekreteri - Döne GEVHER
- **Petrol - İş Sendikası** - Kadın Dergisi Genel Yayın Yönetmeni - Selgin ZIRHLI KAPALAN
- **Tez- Koop- İş Sendikası** - Uzman - Merve DEMİRKIRAN
- **Öz Gıda - İş Sendikası** - Kadın Komitesi Başkanı - Aybüke Bengü ÖZMUTAF
- **Barilla Gıda** - İnsan Kaynakları Müdürü - N. Nilay HANADAN
- **KARSAN Otomotiv San. ve Tic. A.Ş.** - Eğitim Sorumlusu - Zeynep AYDIN
- **Ankara Üniversitesi Cinsel Şiddet ve Tacize Karşı Destek Birimi (CTS)** - Yönetim Kurulu Üyesi - Güzin YAMANER
- **Mor Salkım Derneği** - Başkan - Dilek ÜZÜMCÜLER
- **Mobbingle Mücadele Derneği** - Uluslararası İlişkiler Genel Koordinatörü - Hicran ATANIR
- **Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD)** - Proje Asistanı - Bengin İNANÇ
- **Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA)** - Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Program Koordinatörü - Yasemin KALAYLIOĞLU
- **Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women)** - Türkiye Programlar Yöneticisi - Zeliha ÜNALDI

¹ Kitapta yer alan sunumların sıralaması forumda katılımcıların yüz yüze ya da çevrim içi katılımlarının teknik sebeplerle göz önünde tutulduğu akışa göre gerçekleştirilmiştir.



► SUNUMLAR

► HAK İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU (HAK-İŞ)

Hamdi Abdullah KOÇOĞLU, Hukuk Müşaviri, HAK-İŞ

190 Sayılı Sözleşmeyi Dikkate Alan Etkinlikler

HAK-İŞ Konfederasyonu tarafından Forum kapsamında gerçekleştirilen sunumda 190 sayılı Sözleşme'nin çalışma yaşamını doğrudan etkileyecek çok önemli bir düzenleme olduğunun üzerinde durularak, bu doğrultuda Konfederasyon tarafından Sözleşmeyi dikkate alarak gerçekleştirilen etkinliklere vurgu yapılmıştır. Forumda, Konfederasyon adına konuşan Hamdi Abdullah KOÇOĞLU, HAK-İŞ tarafından gerçekleştirilen bazı etkinlikleri aşağıdaki şekilde sıralamıştır:

- 8 Mart 2021 tarihinde HAK-İŞ 10. Kadın Emeği Buluşmasında 190 sayılı Sözleşme'nin de ele alınması,
- HAK-İŞ ile Hacı Bayram Veli Üniversitesi Kadın Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi iş birliğiyle 5'inci düzenlenen "Ulusal Gençlik Farkında Proje Yarışması"nın bu yılki temasının ILO C190 Çalışma Hayatında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi dikkate alınarak, "Kadın Emeği ve Çalışma Barışı" olarak belirlenmesi,
- 25 Kasım 2021 tarihinde "Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü"nde düzenlenen etkinlikte 190 sayılı Sözleşme'nin imzalanmasının talep edilmesi,
- 7 Aralık 2021 tarihinde HAK-İŞ Genel Başkanı Mahmut ARSLAN'ın Konfederasyon merkezinde düzenlediği basın toplantısında, 190 sayılı Sözleşme'nin toplu iş sözleşmelerine uyarlanması konusunda yapılan çalışmaları kamuoyuna açıklaması,
- 23 Şubat 2022 tarihinde TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonuna sunulan raporda 190 sayılı Sözleşme'nin imzalanmasının talep edilmesi,
- 7 Mart 2022 tarihinde Cumhurbaşkanı Yardımcısı Sn. Fuat OKTAY'ın katılımı ile gerçekleştirilen programda 190 sayılı Sözleşme'nin imzalanmasının talep edilmesi.

190 Sayılı Sözleşme ile Uyumlu Toplu İş Sözleşmesi Taslak Maddeleri

KOÇOĞLU sunum kapsamında işyerinde şiddet ve tacizle mücadele adına toplu iş sözleşmelerinin önemine dikkat çekerken, 190 sayılı Sözleşme'nin toplu iş sözleşmelerine uyarlanması noktasında Konfederasyon tarafından gerçekleştirilen çalışmalara da değinmiştir.

- Sözleşme'nin amacı maddesinde çalışanların şiddet ve tacizden arınmış çalışma hakkına sahip oldukları, şiddet ve tacizin önlenmesinde işyeri politikalarının hazırlanmasının sağlanması gerektiğinin belirtildiği,
- Sözleşme taslağında «İşyerinde şiddet ve tacizin önlenmesi» maddesinde şiddet ve tacizin tanımının yapıldığı, işin yapıldığı yer ve zamana ilişkin hükümler eklendiği,
- Şiddet ve tacize maruz kalan çalışanın tayin, kıdem, ihbar, izin ve iş güvencesi hususlarındaki haklarının genişletildiği,

- İş sağlığı ve güvenliği maddesi kapsamında psiko-sosyal unsurlar ile aile içi şiddet dahil olmak üzere risk değerlendirmesinin kapsamının genişletildiği,
- Maddi ve manevi destek ödemesi, talebe göre çalışma şeklinin (kısmi çalışma, uzaktan çalışma, vardiyalı çalışma vb.) değiştirilmesi, iş barışının sağlanması, şiddet ve tacizin önlenmesi ve izlenmesi komisyonu kurulması ve şiddet ve taciz konusunda eğitimler düzenlenmesi,

HAK-İŞ Konfederasyonu'nun toplu sözleşme metinlerinde 190 sayılı Sözleşmeyle uyumlu bir şekilde yer verilmesini öngördüğü düzenlemeler arasında dikkat çekmektedir.

190 Sayılı Sözleşmeye Yönelik Kampanyalar

KOÇOĞLU, HAK-İŞ Konfederasyonu'nun bilinçlendirme ve farkındalık çalışmaları kapsamında işyerlerinde şiddete sıfır tolerans belgeleri de dahil geniş bir alanda 190 sayılı Sözleşme ile uyumlu çeşitli kampanyalar düzenlediğini ifade etmiştir. KOÇOĞLU tarafından aktarılan bilgilere göre:

- HAK-İŞ, 190 sayılı Sözleşme ile ilgili farkındalık ve bilinçlendirme oluşturulması amacıyla broşür hazırlamış ve toplantılarında ilgili broşürlerin katılımcılara dağıtımını gerçekleştirmiştir.
- Konfederasyon web sitesinde ve sosyal medya hesaplarında işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin gerçekleştirilen faaliyetlerin paylaşarak konunun gündemde kalmasını sağlandığı belirtilmiştir.
- 7 Aralık 2021 tarihinde gerçekleştirilen basın toplantısı ile HAK-İŞ işyerinde "Şiddete Sıfır Tolerans" Politika Belgesini imzalamıştır.
- KOÇOĞLU ayrıca Genel Kurul Kararlarında da konu ile ilgili aşağıdaki maddelere yer verildiğini ifade etmiştir:
 - HAK-İŞ kadın komitesi çalışmalarını her alana, her bölgeye ve her sektöre yayarak artan bir etkinlikle sürdürecektir.
 - Güçlü toplum için aile yapısı desteklenmelidir.
 - Kadına yönelik ayrımcılık ve şiddetin son bulması için yeni ve kararlı adımlar atılmalıdır.
 - Fıtratta farklılık-haklarda eşitlik temelinde kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanması için işyerlerinde gereken adımlar atılmalıdır.
 - Taciz (mobbing)'e karşı önlemler arttırılmalıdır.

HAK-İŞ'in 190 sayılı Sözleşmeye İlişkin Gelecek Hedefleri

- 190 sayılı Sözleşme'nin toplu iş sözleşmelerine uyarlanması çalışmalarının HAK-İŞ'e bağlı sendikaların imzaladığı sözleşmelerde yer alması, uygulanması, izleme ve takibinin yapılmasının sağlanması,
- ILO, TİSK, TÜRK-İŞ ve diğer kurumların olduğu ortak platformlarda yapılan toplantılarda, HAK-İŞ'in yapmış olduğu 190 sayılı Sözleşme'nin toplu iş sözleşmelerine uyarlanması çalışmasının diğer kuruluşlar tarafından da uygulanmasının tavsiye edilmesi,
- 190 sayılı Sözleşme'nin onaylanması adına Konfederasyon çalışmalarının çeşitlendirilmesi ve yapılan çalışmaların yıllık olarak raporlanması,
- Cumhurbaşkanlığına sunulmak üzere Sözleşme'nin önemine ve onaylanması gerektiğine ilişkin bir raporun hazırlanma sürecinin devam etmesi,
- Katılım sağlanan her platformda konunun dile getirilmesi ve gündemde tutulmaya devam edilmesi

KOÇOĞLU tarafından Konfederasyonun gelecek dönemde 190 sayılı Sözleşme ile ilgili gerçekleştirmeyi planladığı faaliyetler arasında sayılmıştır.

► TÜRKİYE DEVRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU (DİSK)

Deniz BEYAZBULUT, Uzman, DİSK

Merkezi Kadın Eğitimi

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) adına sunumu gerçekleştiren Deniz BEYAZBULUT, 190 sayılı Sözleşme'nin amaçlarıyla uyumlu bir şekilde DİSK tarafından gerçekleştirilen önemli faaliyetlere ve kampanyalara değinmiştir. Bu doğrultuda 2021 yılı Aralık ayında kadın üyelere yönelik, örgüt düzeyinde ve yüz yüze gerçekleştirilen, 190 sayılı Sözleşme'nin içeriğinin ve kapsamının aktarılması, Sözleşme'nin Türkiye tarafından onaylanması vb. konular üzerine tartışmalar yürütülen Merkezi Kadın Eğitimi, BEYAZBULUT tarafından aktarılan önemli faaliyetler arasında yer almıştır.

BEYAZBULUT, 190 sayılı Sözleşmeye ilişkin eğitimlerin yanında DİSK'in örgütlü ve örgütsüz kadın işçilere yönelik 22 Kasım 2021 tarihinde başlatılan bir kampanya yürüttüğünü de belirtmiştir. İlgili kampanya kapsamında sosyal medya, dövizler, afiş ve basın açıklaması gibi araçlardan faydalandığına dikkat çekilirken, eş zamanlı olarak gerçekleştirilen basın açıklaması ile kampanyanın etkisinin artırılmasının hedeflendiği de ifade edilmiştir. Konfederasyon tarafından gerçekleştirilen kampanya ile 190 sayılı Sözleşmeye ilişkin tartışmaların işyerlerine taşındığı ve kadın işçilerin bu konudaki farkındalıklarının artırıldığı da Forum kapsamında gerçekleştirilen sunumda üzerinde durulan önemli unsurlar arasında yer almıştır.

190 sayılı Sözleşme Türkiye Tarafından Onaylanmalı

BEYAZBULUT, sunumunda 8 Mart ve 25 Kasım faaliyetleri kapsamında gerçekleştirilen basın bildirimleri yanında Konfederasyon tarafından oluşturulan çeşitli politika dokümanlarında da 190 sayılı Sözleşmeye dikkat çekildiğini, DİSK tarafından dile getirilen talep ve önerilerin Sözleşme ile uyumlu olduğunu ve 190 sayılı Sözleşme'nin Türkiye tarafından onaylanması talebinin Konfederasyon tarafından önem verilen konular arasında yer aldığını ifade etmiştir.

DİSK'in 190 sayılı Sözleşmeye İlişkin Gelecek Hedefleri

DİSK olarak konunun muhataplarıyla 190 sayılı Sözleşme'nin onaylanmasına dair görüşmelere devam edileceği belirtilirken, bu kapsamda siyasi partilerle, ilgili bakanlıklarla, uluslararası örgütler ve ILO ile görüşmelerin Konfederasyonun gündeminde olduğu üzerinde durulmuştur. Ayrıca DİSK adına gerçekleştirilen sunumda, 190 sayılı Sözleşme'nin kamuoyuna duyurulması ve bu alanda kamuoyu baskısının oluşturulmasının önemine dikkat çekilirken, Konfederasyona bağlı sendikalarla birlikte DİSK'in konuya ilişkin çabalarının yoğunlaşacağı mesajı da katılımcılarla paylaşılmıştır.

► TÜRKİYE KAMU ÇALIŞANLARI KONFEDERASYONU (TÜRKİYE KAMU-SEN)

Leyla POLAT, Kadın Komisyonu Başkanı, Türkiye Kamu-Sen

Fırsat Eşitliği

Türkiye Kamu-Sen adına sunumu gerçekleştiren Leyla POLAT, konuşmasına kadın ve erkek olarak farklı yaratılmış olunsa da kişilere yüklenen görev ve rol olarak mümkün olduğunca eşitlikçi bir toplumsal kültürün oluşturulması çabasında olduklarını; bunun da kadın erkek fırsat eşitliğinin, eğitimin ve öğretimin her kademesinde verilerek mümkün olacağına inandıklarını ifade ederek başlamıştır.

Tüm çalışanların iş güvencesinin devletin teminatı altında olması gerektiğini belirttikten sonra ise güvencesiz çalışmanın kadınları tehdit altında tuttuğuna ve işten çıkarmalarda önceliğin kadınlarda olduğuna değinmiştir. Ayrıca Polat sunumunda;

- Kreş, hasta ve engelli ve yaşlı bakım hizmetlerinin profesyonelce sunulacağı bakım ve rehabilitasyon merkezlerinin yaygınlaştırılması,
- Kurumlarda psikolojik rehberlik biriminin kurulması,
- Psikolojik ve fiziksel tacizin önlenmesi için kurumların disiplin yönetmeliklerinde caydırıcı hükümlere yer verilmesi

gerektiğini de özellikle belirtmiştir.

Konfederasyona Bağlı Sendikaların Şiddet ve Taciz Konusuna İlişin Faaliyetleri

POLAT, Konfederasyona bağlı Türk Eğitim-Sen'in "Eğitim Çalışanlarını Anlama Anketi" kapsamında 2021 yılında düzenlediği çalışma ile eğitim çalışanlarına dair şiddete ilişkin bulguların ortaya konulduğunu ifade etmiştir. Sunumda araştırma sonuçlarına ilişkin aşağıdaki bulgulara yer verilmiştir:



- ▶ Katılımcıların %27,7'si meslek hayatlarında en az bir defa şiddete maruz kaldığını ifade etmiştir. Meslek hayatında en az bir kere şiddete maruz kalmış katılımcıların %51,5'i veliler, %27,1'i il/ilçe okul yöneticisi, %16,1'i öğrenci, %4,1'i meslektaşı olan öğretmen, %1,1'i de hizmetli, memur tarafından şiddete maruz kaldığını ifade etmiştir.
- ▶ En çok maruz kaldıkları şiddet türünün ise sözlü şiddet (%58,5) olduğu ortaya çıkmıştır. Bunu %21,2 ile psikolojik şiddet, %20 ile fiziksel şiddet, %0,3 ile cinsel şiddet takip etmektedir.

POLAT sunumunda, Konfederasyona bağlı Türk Sağlık-Sen'in 2020 yılında gerçekleştirdiği ve 1131 kişinin katıldığı "Sağlık Çalışanlarının Memnuniyeti" anketine ilişkin de şu sonuçları paylaşmıştır:

- ▶ Sağlık çalışanlarının %55'inin son bir yılda şiddete maruz kaldığı,
- ▶ "Son bir yıl içinde fiziksel veya sözlü şiddete maruz kaldınız mı?" sorusuna ankete katılanların %55,3'ünün son bir yılda sözlü veya fiziksel şiddete maruz kaldığını ifade ettiği,
- ▶ Kadın çalışanların %67,2'sinin, erkek çalışanların ise %50,2'sinin son bir yılda sözlü veya fiziksel şiddete maruz kaldığı,
- ▶ %78,5'inin yapılan çalışmalarla şiddetin önlenemeyeceği düşüncesine sahip olduğu,
- ▶ "İdarecilerin veya çalışma arkadaşlarınız tarafından şiddete maruz kaldınız mı?" sorusuna %69'unun evet yanıtını verdiğini, kadın çalışanların %77,5'inin, erkek çalışanların ise %65,3'ünün idareciler veya çalışma arkadaşları tarafından mobinge maruz kaldığı belirtilmiştir.

Türkiye Kamu-Sen'in Gelecek Hedefleri

POLAT, bu tür sorunların devam etmesiyle birlikte, dijital çağın da hızlı bir şekilde hareket ettiğine değinerek, Türkiye Kamu-Sen olarak 2019 yılında düzenlenen "Gelenekten Geleceğe Çalışma Hayatı Endüstri 4.0 Panelinde" dijitalleşmenin çalışma hayatına etkisinin dile getirilerek çalışma hayatında neler olabileceğinin anlatıldığını açıklamıştır. Hemen arkasından pandeminin de baş göstermesi ile birlikte dijital çağın öneminin çok daha çabuk anlaşıldığını ifade etmiştir. POLAT ayrıca, 23 Şubat 2022 tarihinde Konfederasyon tarafından gerçekleştirilen Kadın Çalıştayının 10 maddelik sonuç bildirgesinden birkaç maddeyi de paylaşarak pandeminin kadınlar üzerindeki etkisini katılımcılara sunmuştur:

- ▶ Gelecek dönemde kız çocuklarının eğitim seviyelerinin ve kadınların işgücüne katılım oranlarının yükseltilmesi, çalışma yaşamında daha fazla kadın yöneticiye yer verilmesi, eğitim sisteminin yeni üretim metotlarına entegrasyonu, hukukî altyapının geleceğe dönük olarak revizyonu, kadına yönelik yeni istihdam programlarının oluşturulması, yeni örgütlenme modellerinin geliştirilmesi, farklı aksiyon planlarının belirlenmesi, yeni sosyal politika önerileri, insan odaklı bir istihdam piyasasının inşa edilmesi, yok olacak mesleklerle yeni ortaya çıkacak mesleklerin, yeni imkânların araştırılması, yapay zekânın toplumsal yapı üzerinde yaratacağı etkinin hesap edilmesi, kamu yönetimi ve kamu hizmetlerinin geleceğinin tespit edilmesi,
- ▶ Yakın gelecekte istihdam sistemi dışında kalması öngörülen iş/meslek sahiplerinin yeni ortaya çıkacak işler hakkında bilgilendirilmesi, sertifikasyon programlarıyla yetkinliklerinin artırılması,
- ▶ Endüstri 4.0'ın beraberinde getireceği değişim ve dönüşümler doğrultusunda, işgücü piyasasında ortaya çıkması ya da şiddetini arttırması muhtemel kutuplaşmaların (vasıflı-vasıfsız işgücü, düşük gelirli-yüksek gelirli işgücü, kadın-erkek işgücü vb.) ve bunların yaratacağı etkinin öngörülmesi ve önlenmesi için tedbirlerin belirlenmesi,
- ▶ İşçi sendikalarında olduğu gibi memur sendikalarında da kadın komisyon üyelerinin idari izinli sayılması gerektiği belirtilmiştir.

► KÜRESEL SANAYİ İŞÇİLERİ SENDİKASI (IndustriALL)

Armelle SEBY, Toplumsal Cinsiyet ve Programlar Koordinatörü, IndustriALL

Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Taciz ile Mücadele Eğitimleri

IndustriALL adına Forumu katılan Armelle SEBY sunumunda, ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı üzerine diğer küresel sendikalarla işbirliği içerisinde ortak bir eğitim seti hazırlandığını ifade etmiştir. Ayrıca sunumda, söz konusu eğitim modülünün;

- “Cinsiyete dayalı şiddet ve taciz nedir?” sorusunu
- Cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin, iş sağlığı ve güvenliğine entegre edilmesi ve cinsiyete dayalı şiddet ve taciz risk yönetimini,
- Etkili şikâyet mekanizmalarını

içerdiği belirtilmiştir.

IndustriALL çalışanlarının ve koordinatörlerinin de konu hakkında eğitim aldıkları ayrıca ifade edilmiştir. Cinsiyete dayalı şiddet ve taciz ve 190 sayılı ILO Sözleşmesi üzerine 180 kişi için 10 çevrimiçi eğitimin (her biri üç yarım günlük modüller şeklinde) düzenlendiği de ayrıca sunum sırasında paylaşılan bilgilerden olmuştur.



Küresel Çerçeve Anlaşmalarında 190 sayılı Sözleşme

SEBY sunumunda, 190 sayılı Sözleşmeyle bağlantılı olarak çalışma yaşamında şiddet ve taciz konusuna ilişkin hükümlerin ve bu anlamdaki kapsayıcı bakış açısının yeni imzalanan ve yenilenen küresel çerçeve anlaşmalara dahil edilmesinin önemini de vurgulamıştır.

ILO C190'nın Onaylanmasına İlişkin Kampanyalar

Sunumda, IndustriALL tarafından 190 sayılı Sözleşme'nin onaylanması ve uygulanması için hazırlanan broşürlerin görselleri de paylaşılarak gerekli açıklamalar yapılmıştır.

"İnsan Yaşamı Değiştirilebilir" mottosuyla paylaşılan broşürde, "Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin sanal ortamlar, işyerleri, evden işe giderken ya da gelirken, işçilerin dinlendikleri, yemek yedikleri, sağlık ihtiyaçlarını giderdikleri mekânlarda ya da sosyal etkinlikler için bir araya geldikleri ortamlar gibi her yerde gerçekleşebileceği" belirtilmiştir. Broşürde, ILO'nun 2019 yılının Haziran ayında, çığır açıcı uluslararası bir araç olarak 190 sayılı Sözleşmeyi ve 206 sayılı Tavsiye Kararını kabul ederek çalışma yaşamında şiddet ve tacize son vermek için önemli bir adım attığı da tekrar vurgulanmaktadır. Bu yeni Sözleşme'nin iş akdinin türünden bağımsız olarak stajyerler, çıraklar, eğitim görenler, işini kaybedenler, gönüllüler ve iş arayanlar olmak üzere tüm çalışanları kapsadığı broşürde ifade edilirken Sözleşme de;

- ▶ Toplumsal cinsiyete dayalı şiddete güçlü bir atıfta bulunulduğuna,
- ▶ Kadınların çalışma yaşamında şiddet ve tacizden orantısız bir şekilde etkilendiğinin altının çizildiğine,
- ▶ Aynı zamanda kamu ve özel, kırsal ve kentsel, kayıtlı ve kayıtdışı ekonomi olmak üzere tüm sektörleri kapsadığına,
- ▶ Kapsamının sadece fiziki işyerinden öte geniş bir çalışma yaşamı olduğuna,
- ▶ Hiçbir çalışan grubunun istisna olarak sayılmadığına değinilmektedir.

Broşürde ayrıca 190 sayılı Sözleşme'nin önemi de aşağıdaki maddelerle vurgulanmaktadır:

- ▶ Çalışma yaşamında şiddet ve tacize izin verilemeyeceği açıkça ifade edilmektedir.
- ▶ Sözleşme çalışma yaşamında şiddet ve tacize son vermeyi amaçlayan ilk uluslararası standarttır.
- ▶ Sözleşme'de herkesin şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma yaşamı hakkına sahip olduğu kabul edilmektedir.
- ▶ Sözleşme ulusal yasalardaki mevcut boşlukları kapsayacaktır.

"İnsan Yaşamı Değiştirilebilir" mottosuyla paylaşılan broşürde 190 sayılı Sözleşme'nin onaylanmasına ve çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi kampanyasına yönelik açık bir davet de sunulmaktadır.

190 sayılı Sözleşmeye İlişkin Gelecek Hedefleri

SEBY, sunumda 190 sayılı Sözleşme ile ilgili IndustriALL'in gelecek hedefleri arasında konuya ilişkin daha fazla eğitimlerin, çalışmaların ve kampanyaların yer alacağını belirtmiştir

► BİRLEŞİK METAL-İŞ SENDİKASI

Nuran GÜLENC, Uzman, Birleşik Metal-İş Sendikası

Toplumsal Cinsiyet ve Şiddet ve Taciz Düzenli Eğitimler Arasında

Birleşik Metal-İş Sendikası adına sunumunu gerçekleştiren Nuran GÜLENC, toplumsal cinsiyet ve şiddet ve taciz eğitimlerinin Sendikanın düzenli ve planlı eğitimleri arasında yer aldığını belirtmiştir. Bu doğrultuda ilgili eğitimlerin işçi temsilcilerine ve üyelere kadın eğitimleri ve kadın komisyonu eğitimleri kapsamında verildiği ifade edilmiştir. Ayrıca toplumsal cinsiyet ve şiddet ve taciz eğitimlerinin 25 Kasım 2021 tarihinde işyerinde işçilere ve işyeri yönetimine yönelik olarak da verildiği GÜLENC tarafından üzerinde durulan konulardan olmuştur.

Birleşik Metal-İş Sendikası'nın eğitim faaliyetleri yanında DİSK tarafından 25 Kasım'da gerçekleştirilen "ILO 190 sayılı Sözleşmesi Onaylasın" kampanyasını da desteklediği, 25 Kasım Haftasındaki kampanyalara aktif katılım sağlandığı GÜLENC'in dikkat çektiği başlıklar arasında yer almıştır. Bu doğrultuda ilgili kampanya faaliyetlerinin işyeri eylemleri, pankartlar, dövizler ve sosyal medya aracılığıyla gerçekleştirildiği belirtilirken, bu doğrultuda hükümet üzerinde bir kamuoyu baskının oluşturulmaya çalışıldığı ve konunun kamuoyu nezdindeki görünürlüğünün ve sendikaların bu anlamda farkındalıklarının artırılmasının hedeflendiği de ifade edilmiştir.

Kadın Örgütleri ile İşbirliği

Forum kapsamında gerçekleştirilen sunum aracılığıyla Birleşik Metal-İş Sendikası'nın 28-29 Aralık 2019 tarihinde gerçekleştirilen 20. Genel Kurul sonuç bildirgesinde toplumsal cinsiyet ve şiddet ve tacizin önlenmesi için çalışmaların Sendika gündemine alındığı görülmüştür. Bunun yanında 190 sayılı Sözleşme'nin, şiddet ve tacizle mücadelenin ayrıca bu mücadele sürecinin diğer kadın örgütleriyle işbirliği içerisinde yürütülmesinin de Birleşik Metal-İş Sendikası'nın hedefleri arasında yer aldığına dikkat çekilmiştir.



Şiddet ve Taciz ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği İlişkisi

GÜLENÇ, Birleşik Metal-İş Sendikası'nın birçok sözleşmesinde toplumsal cinsiyet ve şiddet ve tacize ilişkin maddelerin bulunduğunu belirtirken, son dönemlerde sözleşmeler kapsamında ILO'nun 190 sayılı Sözleşmesi'ne atıf yapılmaya başlandığını da ifade etmiştir. Bu paralelde özellikle 190 sayılı Sözleşme'nin işçi sağlığı ve iş güvenliği gündemine alınması, risk değerlendirmelerine dahil edilmesi gerektiği üzerinde durulduğuna da değinilmiştir. Bahsedilen anlamda 190 sayılı Sözleşmeye ilişkin düzenlemelerin 1 işyerinde uygulamaya geçtiğine ve 2 işyerinde müzakere sürecinde olduğuna da dikkat çekilmiştir.

Toplu sözleşme kapsamında 190 sayılı Sözleşmeye ilişkin düzenlemelerin yanı sıra İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Raporlarında, konunun işçi sağlığı ve iş güvenliği altında ele alınması, ev içi şiddete maruz kalan ve saklanmak zorunda kalması nedeniyle işe gelemeyen kadın işçilerin ücretlerinin kesilmemesi gibi konulara yer verildiği de belirtilmiştir.

Birleşik Metal-İş Sendikası'nın 190 sayılı Sözleşmeye İlişkin Gelecek Hedefleri

Sendikanın gelecek dönem faaliyetlerinde eğitime, pratik uygulamalara daha çok yer verilmesi, toplu sözleşmelerin kapsamının 190 sayılı Sözleşme ile uyumlu bir şekilde genişletilmesi, DİSK ve IndustriALL tarafından gerçekleştirilen etkinliklere aktif katılım sağlanması gibi hedeflere değinilmiştir. Ayrıca kadın komisyonu ve yönetim kurulları kapsamında konunun değerlendirilmesi, genel merkez ve şubeler düzeyinde etkinlikler düzenlemesi, sosyal medya ve basın aracılığıyla konuya ilişkin görünürlüğün ve etkinlik alanının genişletilmesi de Birleşik Metal-İş Sendikası'nın 190 sayılı Sözleşmeye ilişkin gelecek dönem hedef ve planları arasında sayılmıştır.



► TÜRKİYE TEKSTİL, ÖRME, GİYİM VE DERİ SANAYİİ İŞÇİLERİ SENDİKASI (TEKSİF)

PELİN VURUŞANER, Sosyal Medya ve Grafik Tasarım Uzmanı, TEKSİF

İş Yaşamında Şiddet ve Tacize Yönelik Bütüncül Düzenlemeler İçeren İlk Uluslararası Sözleşme

Türkiye Tekstil, Örme, Giyim ve Deri Sanayii İşçileri Sendikası (TEKSİF) adına sunumunu gerçekleştiren Pelin VURUŞANER, 190 sayılı Sözleşme'nin iş yaşamındaki şiddet ve tacize yönelik bütüncül düzenlemeler içeren oldukça geniş kapsamlı ilk uluslararası sözleşme olduğu üzerinde dururken, TEKSİF olarak Sözleşme'nin ülkemizde onaylanmasına ve yerel kanunlarla desteklenerek etkin bir biçimde uygulanmasına yönelik taleplerini dile getirmiştir.

VURUŞANER, TEKSİF Sendikasının gerçekleştiren eğitimler aracılığıyla 190 sayılı Sözleşme ve önemi hakkında üyelerinin bilinç ve farkındalık düzeylerinin artırıldığını ifade etmiş, kurultay ve seminerler aracılığıyla verilen eğitimlerin içeriği hakkında bilgi paylaşımında bulunmuştur. Bu kapsamda;

- 08.03.2020 tarihinde gerçekleştirilen TEKSİF Kadın İşçiler Kurultayında 190 sayılı Sözleşmeye yönelik eğitim verildiği,
- 04.10.2021 ve 10.10.2021 tarihlerinde iki grup olarak düzenlenen TEKSİF İşyeri Sendika Temsilcileri Eğitim Seminerinde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunun işlendiği,
- 08.03.2022 tarihinde gerçekleştirilen TEKSİF Kadın İşçiler Kurultayında ise ulusal-uluslararası mevzuatta kadın çalışanlarla ilgili düzenlemeler konusunun anlatıldığı ve 190 sayılı Sözleşme'nin önemine ayrıca vurgu yapıldığı belirtilmiştir.

Evde Psikolojik ve Fiziksel Şiddete Maruz Kalan Kadın Sendika Üyelerine Psikolojik Destek

Forum kapsamında gerçekleştirilen sunum doğrultusunda TEKSİF Sendikasının, toplu sözleşme maddelerinde işverenin, işyerinde ve evde psikolojik ve fiziksel şiddete maruz kalan kadın sendika üyelerine psikolojik destek verilmesi konusunda yardımcı olmasına, bu ve benzeri tutum ve davranışların ortaya çıkmaması için eğitim dahil tüm çalışmaları yapmasına yönelik düzenlemelere yer verdiği görülmüştür. Toplu sözleşmelerde bu konuda gerekli önlemlerin alınması işveren sorumlulukları arasında sayılmıştır. Bunun yanında toplu sözleşmeler aracılığıyla işyerinde ve evde psikolojik ve fiziksel şiddete maruz kalan kadın sendika üyelerine istemeleri halinde iş sözleşmelerini işveren tarafından ihbar ve kıdem tazminatları ödenerek sona erdirebilme hakkı verildiğine de dikkat çekilmiştir. 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı dikkate alınarak ortaya konulan bu toplu iş sözleşmelerinin 19.11.2020 ve 02.12.2021 tarihlerinde 3 yıl süreyle imzalanmış olduğuna, 01.01.2021 – 31.12.2023 ve 01.01.2022 – 31.12.2024 tarih aralığını kapsadığına vurgu yapılmıştır.

Kadın ve Şiddet Temalı Öykü ve Şiir Yarışması

25 Kasım 2019-2020-2021 Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü kapsamında, TEKSİF Sendikası örgütlü olduğu işyerlerinde üyelerinin katılımıyla sosyal medya kampanyaları düzenlemiştir. Ayrıca 25 Kasım 2021 tarihinde düzenlenen 'kadın ve şiddet' temalı öykü ve şiir yarışması da TEKSİF Sendikası tarafından gerçekleştirilen dikkat çekici örnekler arasında yer almıştır.

VURUŞANER, Sendika tarafından düzenlenen kampanya ve faaliyetler sonucunda, üyelere ve kamuoyunda bilinç kazandırılmasının, farkındalık yaratılmasının ve üyelerin kadına yönelik şiddet ve taciz konusunda aktif bir karşı duruş sergilemesinin sağladığını ifade etmiştir.

190 Sayılı Sözleşme ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı üzerine Eğitimcilerin Eğitimi ve Kolaylaştırıcı Rehberi, IndustriALL Küresel Sendika Kadın Ağı kapsamında gerçekleştirilen faaliyetler ve IndustriALL Küresel Sendika "Kadına Yönelik Şiddet ve Tacize Hem İşyerimizde, Hem de Sendikamızda Hayır!" Taahhütnamesinin 16 Ocak 2018 tarihinde onaylanması sunum kapsamında TEKSİF Sendikası'nın çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadeleye yönelik olarak gerçekleştirmiş olduğu diğer faaliyet ve kampanyalar arasında dile getirilmiştir.

TEKSİF Sendikası'nın 190 sayılı Sözleşmeye İlişkin Gelecek Hedefleri

190 sayılı Sözleşmeye ilişkin farkındalık ve bilincin artırılması yönünde erişimi kolay uygulamaların geliştirilmesi, toplu sözleşmelerde 190 sayılı Sözleşme'nin getirdiği yükümlülükler için daha fazla düzenlemeye yer verilmesi, ulusal ve uluslararası sendikalarla işbirliği içerisinde hareket edilmesi, ortak projeler gerçekleştirilmesi ve iyi uygulama örnekleri üzerinde bilgi alışverişinde bulunulması TEKSİF Sendikası'nın 190 sayılı Sözleşme ile ilgili gelecek dönemdeki hedef ve planları arasında sayılmıştır. Ayrıca kadın işçiler bürosu eylem planı içerisinde 190 Sayılı Sözleşme'nin onaylanması için kampanyaların artırılması, eğitimlerin sıklaştırılması, sendika politikasının oluşturulması vb. hedeflerin yer aldığına da değinilmiştir.



► ÖZ İPLİK-İŞ SENDİKASI

Fulya Pınar ÖZCAN, Uluslararası İlişkiler Sekreteri, Öz İplik-İş

İşyerinde Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Projesi

Öz İplik-İş Sendikası adına sunum yapan Fulya Pınar ÖZCAN, konuşmasına iyi uygulamalar arasında sendikalara da yer verilmiş olması nedeniyle ILO'ya teşekkürlerini sunarak başlamıştır. 190 sayılı Sözleşme'nin imzalanmasından sonra Öz İplik-İş Sendikasının Mayıs ayında çok önemli bir projeye imza attığını belirten ÖZCAN, konuşmasına proje hakkında kısa bir bilgi sunarak devam etmiştir. İşyerinde Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Projesi adı altında yürütülen çalışma kapsamında cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin önlenmesi eğitimlerinin de Mayıs 2019 tarihinden bu yana devam ettiğini belirtmiştir. Bu kapsamda alanında uzman eğitimcilerle yaklaşık 1000 kişiye ulaşıldığını da ifade eden ÖZCAN, söz konusu eğitimlerin işyerinde şiddete karşı farkındalığı artırmak, konuya rehber olacak politikalar oluşturmak ve şiddete karşı mücadelenin bir parçası haline gelebilmek adına planlandığına da değinmiştir.

Eğitimlerde şiddet ve tacizin kabul edilemez, istismarcı, saldırgan unsurlar içeren eylemler olarak tanımlandığını, geniş kitlelere ulaşılmasının asıl hedef olduğunu belirten ÖZCAN, hem aile içi şiddetin hem de diğer şiddet türlerinin muhtemel sebeplerinin araştırılması ve anlaşılması, tehlikeli durumların tanımlanması, güvenli ve saygılı bir işyerinin oluşturulması ve hem işyerinde çalışanların sorumluluk sahibi ve bilinçli olması hem de 190 sayılı Sözleşme'nin onaylanması için fabrikalarda bu eğitimlerle bir zemin hazırlamanın amaçlandığını vurgulamıştır.

Sosyal Diyalog Platformu

Eğitimlerin yanı sıra oluşturulan üst düzey sosyal diyalog platformuyla işçi, işveren, kamu kurumları, kadın örgütleri, uluslararası kurumların işyerlerinde şiddet ve tacizin sona erdirilmesi için birlikte çalışmaları adına çaba harcadığı ve Sözleşme'nin kabulü konusunda lobi çalışmalarının da yapıldığı sunumda üzerinde önemle durulan konular arasında yer almıştır.

Toplu İş Sözleşmeleri ve Gelecek Hedefleri Hakkında

190 sayılı Sözleşme hükümlerinin toplu iş sözleşmelerine uyarlanması konusunda ise HAK-İŞ Konfederasyonun, bağlı sendikaların katkıları ile sözleşme hükümleri hazırladığını ifade eden ÖZCAN, bağlı sendikalarla paylaşılan bu maddelerin Öz İplik-İş Sendikasının da gelecek dönem toplu iş sözleşmelerine konu olacağını, sektöre ilişkin bu maddelerin genişletilerek uygulanacağını belirtmiştir.

Bu yöndeki sendika kampanyalarının da aktif olarak devam ettiğini belirten ÖZCAN, fotoğraf çalışmaları ve kısa filmler yanında sosyal medyada Sözleşme'nin kabulüne ilişkin erkek ve kadın üyeler ile sürdürülen aktif kampanyaların yürütüleceğini de vurgulamıştır.

ÖZCAN, Genel kurul kararlarında ve politika dokümanlarında, 190 sayılı Sözleşme'nin kabulünün ardından cinsel taciz ve saldırının önlenmesi politikası ile aynı zamanda cinsel sömürü ve istismarın önlenmesi politikası olmak üzere iki politikanın hazırlandığını ve bunların Sendika tarafından uygulandığını, ayrıca şiddete sıfır tolerans belgesini de işletmelerle imzalayarak şiddetten arındırılmış iş koşullarını sağlamaya çalıştıklarını ifade etmiştir.

Ayrıca mayıs ayında hayata geçmesini planladıkları Güvenli İşim Güvenli Evim Projesini Kadın Dernekleri Federasyonu ile hazırladıklarını belirten ÖZCAN, Projenin kabulü halinde hem 190 sayılı Sözleşme maddelerinin toplu iş sözleşmelerine eklenmesi hem de fabrikalarda şiddetin sona erdirilmesine yönelik eğitimler verilmesi ve ulusal mevzuatın 190 sayılı Sözleşmeye uyumlu hale getirilmesi için tarama çalışmalarının olacağını açıklamıştır. Ayrıca denetim mekanizmalarının da güçlendirilmesi, disiplin mekanizmalarının daha sağlam bir zemine yerleşmesi ile ilgili çalışmalarının devam edeceğini sözlerine eklemiştir.

► TEKSTİL-İŞ SENDİKASI

Gizem SALMAN, Uzman, Tekstil-İş Sendikası

Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizle Mücadeleye Odaklı Eğitimler

Tekstil-İş Sendikası adına sunumu yapan Gizem SALMAN, çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadele konusuna odaklı eğitimlerle sürece dahil olduklarını ifade ederek; Temmuz 2019'da Kadınlara Yönelik Toplumsal Cinsiyet Eğitimi, Kasım 2019'da Erkeklerle Yönelik Toplumsal Cinsiyet Eğitimi, Kasım 2020'de Merkezi Kadın Eğitimi, 25 Kasım 2020 tarihinde Uluslararası Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü Webinarı ve Aralık 2021 tarihinde de Merkezi Kadın Eğitimi düzenlediklerini belirtmiş ve sunumunda eğitimlere ilişkin görsellere yer vermiştir.

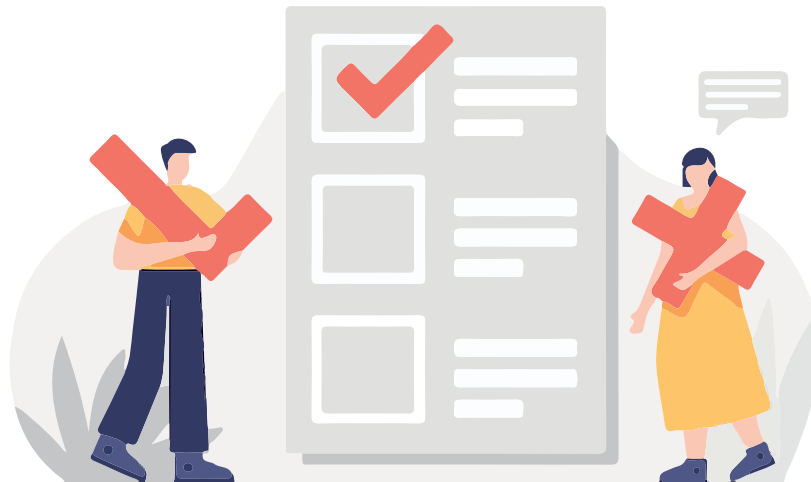
Toplu İş Sözleşmelerinde Şiddet ve Tacize İlişkin Maddeler

SALMAN, Sendikalarının, toplu iş sözleşmelerinde 190 sayılı ILO Sözleşmesine atıfta bulunduğunu ve işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesi için sözleşmelere maddeler koyduklarını dile getirirken, üçü imzalanmış, ikisi de taslak olarak sunulmuş olan beş işyerinde yapılan/yapılacak toplu iş sözleşmelerinde ilgili maddelere yer verildiğine önemle dikkat çekmiştir.

Sendikanın örgütlü olduğu bir diğer işyerinde taraf olunan toplu iş sözleşmesinde işyerinde cinsiyet temelli şiddet ve taciz uygulayan kişinin iş akdinin feshedileceğine ilişkin maddelerin yer aldığını da vurgulamıştır.

Tekstil-İş Sendikasının 190 sayılı Sözleşme ile İlgili Plan, Uygulama ve Hedefleri

Sendikanın 190 sayılı Sözleşmeye ilişkin gelecek hedefleri arasında öncelikle, her yeni dönem toplu iş sözleşmelerinde 190 sayılı Sözleşmeye ve çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin maddelere yer vermeyi planladıklarını ifade eden SALMAN, iş sağlığı ve güvenliği kurullarında uzman ve temsilcilerinin bu alanda gelişmelerini sağlayacak, müdahale ve çözüm kapasitelerini geliştirecek eğitim programlarına da ağırlık verileceğini özellikle belirtmiştir. Ayrıca SALMAN, ilgili uygulamaların ve prosedürlerin işyerlerinde kalıcı ve sürdürülebilir olmasını ve etkin bir şekilde yürütülmesini hedeflediklerini belirtmiştir.



► HİZMET-İŞ SENDİKASI

Hatice AYHAN, Kadın Komitesi Başkanı, Hizmet-İş Sendikası

190 sayılı Sözleşme'nin Genel Kurul Kararlarına Etkisi

Hizmet-İş Sendikası adına sunumunu gerçekleştiren Hatice AYHAN, 190 sayılı Sözleşme'nin Genel Kurul Kararlarına etkisi ile konuşmasına başlarken, Sendikanın 13. Olağan Genel Kurulunda kadın delege sayısının kadın üye sayısına orantılı olarak belirlenmesine ve teşkilatın tüm kademelerinde kadın temsiline, kadın üye sayısına orantılı olarak artırılmasına karar verildiğini belirtmiştir. Ayrıca, Hizmet-İş Sendikasının şiddet ve güvencesizliği ortadan kaldırmak için üyelerinin herhangi bir şekilde şiddete maruz kaldığı ve ölümle sonuçlanan durumlarda aileye ferdi kaza sigortası ödemesi yapılacağına da kararlaştırıldığını açıklamıştır. AYHAN, aynı zamanda, yurt içinde ve yurt dışında katıldığı tüm platformlarda HAK-İŞ'in uygulamaları ve Konfederasyona bağlı sendikalardaki 190 sayılı Sözleşme'nin uygulamasına ilişkin çalışmalarını paylaştığını da belirtmiştir.

“Örgütlü Kadın Örgütlü Toplum” Eğitimi

AYHAN, “Örgütlü Kadın Örgütlü Toplum Projesi” kapsamında 13 Eylül 2021 ile 28 Eylül 2021 tarihleri arasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Hizmet-İş uzmanları ile Hacı Bayram Veli Üniversitesi öğretim elemanları aracılığıyla Örgütlü Kadın Örgütlü Toplum yüz yüze eğitimi düzenlediklerini ifade etmiştir. Sendika açısından da önemi ve katkısı büyük olan bu eğitim faaliyetinde, 190 sayılı Sözleşmeye yer verilmesinin de büyük bir anlam taşıdığı belirtilmiştir. Eğitimde; Sözleşme'nin yalnızca kadına yönelik şiddetle mücadele açısından değil, kadın ve erkeklerin işyerinde uğradıkları hak ihlallerini önlemeye dair de tarihi bir sözleşme olduğunun, ülkemizde onuru ve haysiyetiyle çalışan, üreten insanların tacize, şiddete ve ayrımcılığa uğramasının asla kabul edilemeyeceğinin ve bu kapsamdaki hakların önemle anlatıldığı da sunumda vurgulanmıştır. Sendikanın; şiddet ve tacizi önlemek için karşılıklı saygı ve insan onuruna dayanan bir çalışma kültürünü teşvik etmeyi ve çalışanlar için sağlıklı ve şiddetten arınmış bir çalışma ortamının hedeflendiği bir eğitim planı ile 250 kişinin bilinçlendirilmesine katkıda bulunulduğu da açıklanmıştır.



190 Sayılı Sözleşme ile Uyumlu Toplu İş Sözleşmesi Maddeleri

Hizmet-İş Sendikası'nın taraf olarak bağıtladığı toplu iş sözleşmelerinde işyerinde şiddet ve taciz kavramının el alındığı belirtilerek, sözleşmelerde yer alan hükümler aşağıdaki şekilde sıralanmıştır.

- ▶ Ağrı Doğubayazıt Belediyesi ile 16.12.2021-15.12.2022 arasını kapsayan toplu Sözleşme'nin 43. maddesinde yer alan diğer haklar kapsamında, Sözleşme'den yararlanan belediye çalışanlarının ailelerinin şikâyeti üzerine ailede şiddet uyguladığı tespit edilmesi durumunda söz konusu çalışanın sözleşme hükümlerinde yer alan mali ve sosyal yardımlarda elde ettikleri ücretlerin işçiden alınarak çalışanın eşine ödeneceği ifade edilmiştir. Aynı Sözleşme'nin 40. maddesinde ise Sözleşme'den yararlanan belediye çalışanlarına 8 Mart Dünya Kadınlar Gününde bir yevmiye ikramiye ödeneceği hükmü yer almıştır.
- ▶ İzmir Bergama Belediyesi ile 01.01.2020-31.12.2022 arasını kapsayan toplu Sözleşme'nin 43. maddesinde yer alan diğer haklar kapsamında Sözleşme'den yararlanan belediye çalışanlarının eşine şiddet uyguladığı tespit edilmesi halinde maaşının ve tüm sosyal alacaklarının 6 ay boyunca eşine ödeneceği belirtilmiştir.

190 sayılı Sözleşmeyle İlgili Kampanyalar

190 sayılı Sözleşme'nin onaylanmasına ilişkin kampanyalarının 2019 yılında başladığını ifade eden AYHAN, yöneticileri ve temsilcileri ile birlikte, Hizmet-İş Sendikası'nın üyesi olduğu EPSU (Avrupa Kamu Hizmeti Sendikaları Federasyonu)'ya kadına yönelik şiddete karşı mücadele çağrısında bulduklarını da belirtmiştir.

AYHAN, Sözleşme'nin kabulüne ilişkin faaliyetleri arasında, Hizmet-İş Sendikası çalışanları ile Mamak Belediye çalışanlarına ve üyelerine yönelik 26 Kasım 2019 tarihinde düzenlenen bilinçlendirme faaliyetlerine ve eğitimlerine de sunumunda yer vermiştir.

Hizmet-İş Sendikası'nın 190 sayılı Sözleşmeye İlişkin Gelecek Hedefleri

190 sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme'nin toplu iş sözleşmelerine uyarlanması konusunda Konfederasyonun "Şiddete Sıfır Tolerans" Politika Belgesini imzaladığı belirtilerek, Konfederasyonun her alanda olduğu gibi işyerinde taciz ve şiddetle mücadele konusunda da öncülük ve liderlik yapma misyonunu gereği gibi yerine getirdiği ve 190 sayılı Sözleşme'nin çalışma barışı, işçi-işveren ilişkileri ve iş barışı için temel bir görevi olduğu sunumda özellikle vurgulanmıştır.

Sözleşme'nin imzalanması ile yaşanan birçok olumsuz hikâyenin sona ereceği, 190 sayılı Sözleşme'nin milyonlarca çalışanın çalışma hayatındaki geleceğini etkileyen bir sözleşme olduğu vurgulanarak, Türkiye'nin Sözleşmeyi imzalaması ile birlikte tüm çalışanların kendilerini daha güvende hissedecekleri yeni bir dönemin başlayacağı savunulmuştur. HAK-İŞ Konfederasyonu'nun ve Hizmet-İş Sendikası'nın çalışma yaşamında şiddet ve tacizin bir insan hakkı ihlali, fırsat eşitliğine yönelik bir tehdit olduğunu, insana yakışır iş ile bağdaşmadığını savunduğuna dikkat çeken AYHAN, bu kapsamda risk faktörlerini ele alan kapsayıcı ve bütünlük bir yaklaşımla, çalışma yaşamında her türlü şiddet ve tacize son vermek için "Şiddete Sıfır Tolerans" anlayışının benimsendiğine ve bu politika belgesinde yer alan hususlar çerçevesinde davranılmasının taahhüt edildiğine değinmiştir.

Sendikaların aynı zamanda, şiddet ve tacizi önlemek için karşılıklı saygı ve insan onuruna dayanan bir çalışma kültürünü teşvik etmeyi ve çalışanlar için sağlıklı ve şiddetten arınmış bir çalışma ortamının oluşturulmasını hedeflediği ve herkesin bu doğrultuda bir çalışma hakkına sahip olması nedeniyle Sendikaların da bu kapsamda bir çalışma kültürünün oluşturmasını hedeflediği belirtilmiştir.

Ayrıca, "İşyerinde Sıfır Tolerans" anlayışının benimsenmesi ve politika haline getirilmesi ve "İş Barışının Sağlanması, Şiddet ve Tacizin Önlenmesi ve İzlenmesi Komisyonu" kurulması ile işyerlerinde şiddete maruz kalan işçinin başvuru yapabileceği bir mekanizmanın kurulmasının da hedeflediği AYHAN'ın üzerinde önemle durduğu konular arasında yer almıştır.

► GENEL-İŞ SENDİKASI

Mine Dilan KIRAN, Araştırma Daire Uzmanı, Genel-İş Sendikası

Sendika Yayınlarında 190 sayılı Sözleşmeye İlişkin Konular Ele Alınmakta

Sendika adına sunum yapan Mine Dilan KIRAN, Sendika Gazetesinin kadın sayfalarında ve özel sayılarında 190 sayılı Sözleşmeye ilişkin konuların ele alındığını ve kadın eğitimlerinde konuyla ilgili atölye çalışmalarının yapıldığını belirtmiştir.

Aynı zamanda DİSK'e bağlı diğer sendikalar ve Konfederasyon ile birlikte 190 sayılı Sözleşme'nin imzalanmasına yönelik kampanyaların da yürütüldüğü ifade edilmiştir. KIRAN, ayrıca, 190 sayılı Sözleşme'nin kabulüne ilişkin broşür ve kitapçık çalışmalarının da yürütüldüğünü açıklamıştır.

Toplu Sözleşmelerde 190 sayılı Sözleşme

KIRAN, 190 sayılı Sözleşme öncesinde de Sendikanın taraf olduğu toplu iş sözleşmelerinde şiddet ve tacize ilişkin maddelerin yer aldığını, 190 sayılı Sözleşme'nin ILO tarafından onaylanmasıyla ise taraf olunan toplu iş sözleşmelerine 190 sayılı Sözleşmeyi çerçeve olarak düzenlemelerin eklendiğini ifade etmiştir.

Genel-İş Sendikası'nın 190 sayılı Sözleşmeye İlişkin Gelecek Hedefleri

190 sayılı Sözleşme'nin Türkiye tarafından onaylanması için kamuoyu çalışmaları yapıldığını ifade eden KIRAN, 190 sayılı Sözleşme hakkında tüm üyelerin bilgilendirilmesine ve toplu iş sözleşmelerinde ilgili hükümlerin yer almasına devam edileceğini de belirtmiştir.



► TÜRKİYE GAZETECİLER SENDİKASI (TGS)

Gülfem KARATAŞ, Yönetim Asistanı, TGS

TGS Toplu İş Sözleşmeleri

Türkiye Gazeteciler Sendikası adına sunumunu gerçekleştiren Gülfem KARATAŞ, Sendikanın toplu iş sözleşmeleri, eğitimler, deneyim paylaşım toplantıları ve çeşitli kampanyalar aracılığıyla çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadele amacını somutlaştırdığının altını çizmiştir. Bu kapsamda özellikle toplu iş sözleşmelerinin önemli bir araç olarak kullanıldığı belirtilmiştir.

Medya sektörünün en büyük sendikası olan TGS'nin 13 işyerindeki toplu iş sözleşmeleri ve müzakerelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, bu konuyla ilişkili şekilde danışma kurulu oluşturulması ve pozitif ayrımcılık maddelerinin düzenlenmesi gibi konulara yer verildiğine dikkat çekilmiştir. 5 işyerinde (Evrensel Gazetesi, 9 Eylül Gazetesi, İz Gazete, Yön Radyo ve Podfresh) bahsedilen maddeleri kapsayan toplu iş sözleşmelerinin kabul edildiği, BirGün Gazetesi ve Bianet gibi kuruluşların ise Sendikanın bu kapsamdaki çağrılarına olumlu yanıt verdiği KARATAŞ tarafından üzerinde durulan önemli konular arasında yer almıştır.



Deneyim Paylaşım Toplantıları

Sendikanın Kadın ve LGBT+ Komisyonu olarak yıllardır medya sektöründe yaşanan şiddet ve ayrımcılığa ilişkin çalışmalarına devam ettiği; kimi zaman konusunda uzman kişilerin katılımı ile atölyelerin düzenlendiği, kimi zaman ise üyeleriyle yapılan toplantılarda konu üzerine fazlaca tartışıldığı ve deneyimlerin paylaşıldığı ifade edilmiştir.

TGS adına gerçekleştirilen sunumda TGS Akademi eğitimleri, psikolojik danışmanlık desteği ve hukuki destek çalışma yaşamında şiddet ve tacizle ilişkili olarak gerçekleştirilen önemli faaliyetler olarak belirtilmiştir. Bunun yanında çeşitli platformlar aracılığıyla deneyim paylaşım toplantılarının gerçekleştirildiği ve bu kapsamda 190 sayılı Sözleşme ile uyumlu bir mücadele sürecinin organize edildiği üzerinde de durulmuştur.

2018 yılında 200'den fazla kadın gazetecinin katılımıyla gerçekleştirilen "gazeteci kadınların yaşadığı cinsiyet ayrımcılığı ve şiddet" araştırması sonucunda hazırlanan raporda araştırmaya katılan gazeteci kadınların 2/3'ünün mesleğini yerine getirirken şiddete ve ayrımcılığa maruz kaldıkları; bu ayrımcılık ve şiddetin patrone, çalışma arkadaşından, koltuk kuvvetlerinden, bazı durumlarda da partner/eşten kaynaklandığı; kadın gazetecilerin şiddeti kanıksadıkları; kimi zaman şiddet olduğunu bile fark edemeyecek durumda oldukları ve bunun mesleklerinin bir gereği olduğunu düşündükleri sonucuna ulaşıldığı ifade edilmiştir.

2018 yılında anket yoluyla toplanan verilere dayanarak, 2019 yılında Psikolog Beyza Bilal'in yarı yapılandırılmış sorularıyla şiddet deneyim paylaşım grupları oluşturulmuş ve haber merkezlerinde 27 kadın gazeteciyle görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Pandemiyle birlikte şiddet ve ayrımcılığın farklı bir boyutunun da ortaya çıktığına denirken, Komisyon olarak 2021 yılında pandemiden kadın gazetecilerin nasıl etkilendiğini ortaya koyan bir rapor hazırlandığı da sunumda ifade edilmiştir.

TGS tarafından 2021 yılında "Türkiye medyasında kadın gazetecilerin yaşadığı şiddet" çalışması gerçekleştirilmiştir. Ekim ayında düzenlenen ve İstanbul, Ankara, İzmir, Diyarbakır, Eskişehir ve Mersin'den kadın gazetecilerin katıldığı belirtilen çalışmada sahada/alanda yaşanan şiddet, işyerinde yaşanan şiddet ve dijital/çevrimiçi şiddetin konuşulduğu vurgulanmıştır. 190 sayılı Sözleşme'nin ve 206 sayılı Tavsiye Kararının çalışmada paylaşılan deneyimlere ışık tuttuğu belirtilirken, Sendikanın deneyimleri doğrultusunda şiddetsiz örgütlülüğün mümkün olabileceği sonucuna ulaşıldığı açıklanmıştır.

Ayrıca 2 Mart 2022 tarihinde işyeri temsilcilerine bir çağrı yapılarak 190 sayılı Sözleşme'nin üyelere anlatıldığı da belirtilmiştir.

190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi Sıkça Sorulan Sorular

TGS tarafından 10 Ocak 2022 Çalışan Gazeteciler Günü'nde konuyla ilgili bir imza kampanyası düzenlenmiş olduğu, bu kampanya kapsamında 200'den fazla imzaya ulaşıldığı, 8 Mart 2022'de 190 sayılı Sözleşme ile ilgili bir video kampanyası ve sosyal medya kampanyası yürütüldüğü, bannerların hazırlandığı ve kadın gazetecilere video ile çağrı yapıldığı, ayrıca 190 sayılı Sözleşme ile ilgili sıkça sorulan sorulara dair bir çalışmanın gerçekleştirildiği de KARATAŞ'ın sunumunda dikkat çeken diğer önemli başlıklar arasında yer almıştır.

10 Mart tarihinde ILO Türkiye ofisinden Emel AKALIN'ın TGS Akademi eğitimlerine katıldığı; tüm eylem planlarının yanı sıra yıllardır TGS bünyesinde sağlanan hukuki destek ve psikolojik danışmanlık hizmetinin de 190 sayılı Sözleşme ile uyumlu bir şekilde gerçekleştirildiği de ifade edilmiştir.

► GIDA-İŞ SENDİKASI

Olca ÖZAK, Genel Sekreter, Gıda-İş Sendikası

Toplu Sözleşme Maddelerine 190 Sayılı Sözleşme Hükümlerinin Eklenmesine Yönelik Çalışmalar

Gıda işkolunda yaklaşık 700 bin işçinin çalıştığını ve bu işçilerin de yaklaşık %65'ini kadın işçilerin oluşturduğunu ifade eden ve Gıda- İş Sendikası adına sunumu gerçekleştiren Olca ÖZAK, aynı zamanda bu işkolunda çalışanların ancak %10'unun sendikalı olduğunu ve toplu iş sözleşme yapma yetkisine sahip olduğunu, geri kalan işçilerin sendikasız ve örgütsüz çalıştığını belirtmiştir. Sendikasız ve örgütsüz işyerlerinde çalışma koşulları ve iş kuralları hakkında çok fazla bilgi sahibi olunmadığını, bu nedenle de kadınların işyerlerinde yaşadıkları şiddet ve tacizin araştırılması ve güvence altına alınması konusunda toplu iş sözleşmesi ile çalışılan yerlerde somut sonuçlara ulaşıldığı sunumda dikkat çeken ifadeler arasında yer almıştır.

Sendikanın da henüz toplu sözleşme yapma yetkisine sahip olmaması sebebiyle, şiddet ve taciz konusuna ilişkin düzenlemeleri toplu iş sözleşmelerine dâhil edemediklerini belirten ÖZAK, 190 sayılı Sözleşmeye ilişkin hükümlere ancak Sendika tarafından gerçekleştirilen örgütlenme çalışmalarında yer verdiklerine değinmiştir. Ayrıca bağlı buldukları DİSK'in 25 Kasım'da başlatmış olduğu 190 sayılı Sözleşmeye ilişkin kampanyanın bir parçası, karar alıcısı, uygulayıcısı ve yürütücüsü olan Sendikaları ile birlikte sahadaki örgütlenme çalışmalarını, bildirimlerle, afişlerle, işyeri toplantılarıyla, işçi görüşmeleriyle konuya ilişkin çalışmalara da devam edildiğini vurgulamıştır. Aynı zamanda bu amaçla işçi kadınlar arasında bilinçlendirme çalışmalarının olduğunu da belirten ÖZAK, bu amaca hizmet etmek adına Gıda-İş Sendikası bünyesinde oluşturulan Kadın Komisyonlarında konunun gündem maddesi olarak ele alındığına ve sendika çalışmalarının da bir parçası haline getirildiğine ilişkin bilgi vermiştir.

ÖZAK, diğer katılımcıların katkılarının ve olumlu yöndeki girişimlerinin oldukça cesaret verici olduğuna, çalışma hayatında kadın işçilerin şiddet ve taciz karşısında korunmasının toplu sözleşmelere konu olmasını, işverenlerin ve sendikaların da bu konuda aktif katılımının, eşit yükümlülükle takipçi ve uygulayıcı olmalarının da son derece umut verici olduğunu belirterek sunumunu tamamlamıştır.



► TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU (TÜRK-İŞ)

Güldane KARSLIOĞLU YENİ, Uzman, TÜRK-İŞ

Kadına Yönelik Şiddete Dikkat Çekmek ve Dur Demek İçin Düzenlenen Eğitimler

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) adına sunumunu gerçekleştiren Güldane KARSLIOĞLU YENİ, Konfederasyonun her yıl düzenli olarak yaptığı eğitimlerde toplumsal cinsiyet eşitliği, ayrımcılık, işyerinde psikolojik taciz konularına yer verdiğine dikkat çekmiştir. Bu doğrultuda özellikle 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Gününde konuya ilişkin etkinliklerin yoğunlaştığı üzerinde durulmuştur. KARSLIOĞLU YENİ, Kadın İşçi Eğitimi kapsamında “Pandemide Çalışma Hayatında Kadın” konusunun ele alındığına ve Prof. Dr. Kadriye BAKIRCI tarafından 190 sayılı Sözleşmeye ilişkin gerçekleştirilen eğitimin Konfederasyonun önemli faaliyetleri arasında olduğuna dikkat çekmiştir. TÜRK-İŞ’e bağlı sendikalara üye kadınlara yönelik bu eğitimlerin Yönetim Kurulu Kararı ile geleneksel olarak her yıl 25 Kasım tarihinde Kadına Yönelik Şiddete dikkat çekmek ve Dur Demek için düzenlenmesinin kararlaştırıldığı ise KARSLIOĞLU YENİ tarafından gerçekleştirilen sunumda öne çıkan başlıklardan olmuştur.

TÜRK-İŞ Kendisine Bağlı Sendikaları Toplu İş Sözleşmelerine Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi ile İlgili Maddeler Eklmeleri İçin Yönlendiriyor

TÜRK-İŞ’in toplumsal cinsiyet eşitliği ve işyerinde psikolojik tacizin önlenmesi ile ilgili maddelerin de toplu sözleşmelere eklenmesi yönündeki çabaları dikkat çekmiştir. Bu doğrultuda Konfederasyonun kendisine bağlı sendikaları da toplu iş sözleşmelerini bu doğrultuda düzenlemeleri adına yönlendirdiği Forum kapsamında gerçekleştirilen sunumda görünür hale gelmiştir. Bunun yanında TÜRK-İŞ’in sosyal faaliyetlerde de toplumsal cinsiyet eşitliğine önem atfettiği görülmüştür. 2014 yılından itibaren düzenlenen Kadın İşçiler Hatıra Ormanı Etkinliği ile 2020 yılında Antakya-Belen, 2021 yılında Antalya-Manavgat ilçesinde benzer etkinliklerin gerçekleştirildiği ifade edilmiştir. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı ile imzalanan protokol kapsamında gelecek beş yıl içinde Türkiye’nin farklı şehirlerinde kadınlar adına ormanlar oluşturulmasının planlandığı da ayrıca belirtilmiştir. Bunun yanında toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin farkındalık çabalarının 1 Mayıs gibi dönemlerde sendika afişleri vb. aracılığıyla da oluşturulmaya çalışıldığına dikkat çekilmiştir.

TÜRK-İŞ’in 190 sayılı Sözleşmeye İlişkin Gelecek Hedefleri

2023 yılında düzenlenecek olan TÜRK-İŞ Genel Kurulu çalışmaları sırasında Ana Tüzükte toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili bir madde eklenmesi, eğitimlerde 190 Sayılı Sözleşme hakkında kapsamlı bilgi verilmeye devam edilmesi ve Türkiye tarafından Sözleşme’nin onaylanması için ilgili çalışmalara destek verilmesi Konfederasyonun ilerleyen dönemdeki planları ve hedefleri arasında dile getirilmiştir. Ayrıca Ortak Paylaşım Platformu Kadın Komitesi bünyesinde kadına yönelik şiddete dikkat çekmek ve farkındalığa katkı sağlamak için çeşitli projelerin işbirliği içerisinde yürütülmesi TÜRK-İŞ tarafından ileriye yönelik değerlendirmeler içerisinde yer alan hedefler arasında belirtilmiştir.

► KAMU EMEKÇİLERİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU (KESK)

Döne GEVHER, Kadın Sekreteri, KESK

190 sayılı Sözleşmeye İlişkin Eğitim Faaliyetleri

Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) adına sunumunu gerçekleştiren Döne GEVHER, KESK'in 1995 yılında kuruluşundan bu yana toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşı mücadeleyi temel mücadele alanlarından biri olarak gördüğünü belirtmiştir. Gevher, temel işyeri temsilcilikleri ve üye eğitimlerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin her zaman gündemlerinde olduğuna değinmiştir. Tüm işkollarında toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve kadına yönelik şiddeti önlemeye ilişkin eğitimlere devam edildiğini özellikle vurgulamıştır.

2019 yılından itibaren Konfederasyon ve işkolları bünyesinde çıkarılan yayınlarda, 190 sayılı Sözleşmeye ilişkin bilgilendirme çalışmaları yürüttüklerini de ifade eden GEVHER, 2021 yılında hükümetle birlikte gerçekleştirilen TİS'e ilişkin dosyada çeşitli tarihlerde yayınlanan KESK Kadın dergileri, bildirimleri ve basın metinlerinin de yer aldığını belirtmiştir. Söz konusu dosyada "ILO 190 Şiddet ve Taciz Sözleşmesi imzalsın" ve "İstanbul Sözleşmesinin feshi geri çekilsin" yönündeki taleplerini ilettiklerini de vurgulamıştır.

190 sayılı Sözleşme'nin kabul edilmesine yönelik 8 Mart 2022 tarihinden 1 Mayıs 2022 tarihine kadar devam edecek bir farkındalık kampanyası başlattıklarını da vurgulayan GEVHER, 1 Mart 2022 tarihinde, KESK ile ILO Kıdemli Program Yöneticisi Ebru ÖZBERK ANLI'nın 60 dakikalık online bir panel gerçekleştirdiğine de vurgu yapılmıştır. Bu panel ile şiddet, taciz ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşı farkındalık yaratılması ve Sözleşme'nin önemine dikkat çekilmesinin amaçlandığı ifade edilmiştir. 4 Mart 2022 tarihinde ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına faks çekilmesi ve basın açıklaması yoluyla Bakanlığın işyerlerinde şiddet, taciz ve cinsiyet eşitsizliğine dikkat çekilerek Türkiye'nin ILO Sözleşmesini onaylamasının talep edildiği belirtilmiştir.

Toplu Müzakerelerde ve Toplu Sözleşme Çalışmalarında 190 sayılı Sözleşme

2021 Temmuz ayında ÇSGB ile yürütülen TİS görüşmelerinde kadınlara yönelik taleplerin ayrı bir başlık altında görüşülmesine ve mutabakat metninin de ayrı bir başlık altında ele alınmasına ilişkin taleplerinin değerlendirilmediğine değinen GEVHER, KESK'in Bakanlığa sunduğu 190 imzalsın TİS talebinin ise müzakere edilmediğini ifade etmiştir.

2021 yılı Temmuz ayı itibarıyla gerçekleştirilen görüşmelerin 2022-2023 yıllarını kapsayan TİS'e dair olduğunu belirten GEVHER, TİS'lerin iş yaşamında genel olarak şiddet ve tacizin özelde ise toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayanan şiddet ve tacizin önlenmesi için bütüncül bir politikanın oluşturulmasına yönelik büyük bir katkı sağlanabileceğini de sözlerine eklemiştir. 2022 yılında KESK ile DİSK-Sosyal İş Sendikası arasında gerçekleştirilen TİS'te yer alan, "KESK, Her türlü şiddet, taciz ve mobbing uygulamalarını önlemeyi ve bunlarla ilgili her türlü idari ve mali tedbirleri almayı kabul eder, uluslararası sözleşmelerin öngördüğü toplumsal cinsiyet eşitsizliğini gidermeye yönelik düzenlemelerin yaşama geçirilmesini destekler" maddesi ile 190 sayılı Sözleşme'nin KESK'e bağlı işyerlerinde hayata geçirilmesinin hedeflendiği de sunumda vurgulanan konular arasında yer almıştır.

190 sayılı Sözleşme'nin Onaylanmasına İlişkin Kampanyalar

GEVHER konuya ilişkin kampanyalar ve çalışmalar arasında; 1 Mart 2022 ile 1 Mayıs 2022 arasında 190 sayılı Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi'nin imzalanması kampanyası çerçevesinde; online panel düzenlenmesi, şube binalarına sokak pankartlarının asılması, işyerleri panolarına afiş asılması, işyerlerinde yaygın broşür dağıtımlarının yapılması, 3 Mart tarihinde Ankara'da "Kadın Yoksulluğu ve Güvencesizlik Kıskaçında Kadın Emeği" konulu panel düzenlenmesi, 12-13 Mart tarihlerinde "Mardin'de Şiddetsiz Yaşam" atölye çalışmasının yapılması, 12 Mart tarihinde Urfa'da sığınmacı kadınlarla "Göçmen Emeği Çalıştayı"nın düzenlenmesi gibi faaliyetlerin yer aldığını dile getirmiştir.

KESK Genel Kurul Kararlarında Şiddet ve Taciz

KESK'in kadınlara, çocuklara ve cinsel yönelime dönük her türlü şiddet ve ayrımcılığa karşı mücadeleyi yürüttüğüne değinen GEVHER, işyerlerinde kadına yönelik şiddetin nedenleri, şiddete neden olan eşitsizlik politikaları ve şiddete zemin hazırlayan her türlü söylem, uygulama ve politikalar konusunda bilgilendirme çalışması da yürüttüğünü belirtmiştir. Ayrıca KESK'in; İstanbul Sözleşmesi, 6284 sayılı Kanun ve 190 sayılı Sözleşme de dahil olmak üzere yasal düzenlemelerin yapılması ve yasaların uygulanması için de gerekli mücadeleyi ortaya koyduğunu ifade etmiştir (2021, 10. Genel Kurul Kararı).

KESK'in kadınlara yönelik cinsiyetçi politikalara karşı cinsiyete dayalı iş bölümünün kadın istihdamı üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılmasına, iş güvencesinin ortadan kaldırılmasına, kadınlara dayatılan esnek ve kural dışı çalışma biçimlerine karşı de mücadele yürüttüğü belirtilmiştir (2021, 10. Genel Kurul Kararı).

KESK'in, tüm karar organlarında kadın temsiliyetine önem verildiğine, eş başkanlık ve eş temsiliyet ilkesine uyulduğuna, KESK Kadın Meclisinin en az yılda bir kez bir araya geldiğine ve kadın politikalarına yön verildiğine değinilmiştir (2014, 8. Genel Kurul Kararı).

Ayrıca sunumda KESK'in kadınlara yönelik kararlarının KESK Kadın Meclisinde alındığına da ifade edilmiştir (2017, 9. Genel Kurul Kararı).

KESK'in 190 sayılı Sözleşmeye İlişkin Gelecek Hedefleri

GEVHER, KESK'in 190 sayılı Sözleşme'nin onaylanmasına ilişkin gelecek hedefleri bağlamında;

- Şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin ILO 190 sayılı Sözleşme, İstanbul Sözleşmesi ve 6284 sayılı Kanunun uygulanması amacıyla KESK bünyesinde çeşitli eylem ve etkinliklerin düzenli aralıklarla yapılacağını,
- Özellikle TİS dönemlerinde kadınlara yönelik politikaların oluşturulmasında kadın temsiliyetinin sağlanacağını
- Yerel yönetimlerle imzalanan TİS mutabakatlarına da 190 sayılı Sözleşme'nin vb. şiddete sıfır tolerans maddesinin ekleneceğini,
- KESK'in ve bağlı sendikaların çalışanlarıyla yaptığı TİS'in ILO normlarıyla uyumunun denetleneceğini,
- Emek ve meslek örgütleriyle birlikte 190 sayılı Sözleşme'nin imzalanması için ortak mücadele hattının oluşturulması için girişimlerde bulunulacağını ifade etmiştir.

► PETROL-İŞ SENDİKASI

Selgin ZIRHLI KAPLAN, Kadın Dergisi Genel Yayın Yönetmeni-Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Sorumlusu, Petrol-İş

Temsilci Eğitimlerinde Toplumsal Cinsiyet Dersleri

Petrol-İş Sendikası adına sunum yapan Selgin ZIRHLI KAPLAN, ILO'nun 190 sayılı Sözleşmesi'nin toplumsal cinsiyet derslerine dahil edilmesinin, sözleşmeyle ilgili çalışmaların Sendika içerisinde hız kazanmasını da sağladığını ifade etmiştir. Eğitimlerle birlikte şiddet ve tacizle mücadelede Sözleşme'nin Sendikalar için önemli bir araç olduğu konusunda farkındalığın arttığı üzerinde de durulmuştur.

Temsilci Eğitimlerinde Toplumsal Cinsiyet derslerinin yeni temsilci sayısına göre yılda bir veya iki kere gruplar halinde düzenlendiği, 2022 yılında ise bu eğitimlerin 2, 16 ve 30 Mart tarihlerinde yapıldığı, eğitimlerin toplumsal cinsiyet çalışmaları sorumlusu tarafından verildiği, kadın oranının %7 olduğu Sendikadaki eğitimlerde kadınların daha aktif hale gelmelerinin ve çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu üyelerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda daha bilinçli ve duyarlı olmalarının sağlandığı ifade edilmiştir.

Sendika Tüzük ve Toplu İş Sözleşmelerinde Yer Alan Kadına Yönelik Şiddete İlişkin Hükümler

2011 yılından itibaren Petrol-İş Sendikası'nın hem Sendika ana tüzüğünde hem de toplu iş sözleşmelerinde kadına yönelik şiddete ilişkin hükümlerin yer aldığını ifade eden ZIRHLI KAPLAN, 190 sayılı Sözleşme'nin toplu sözleşmelerde yer almasına yönelik çalışmaların da devam ettiğini belirtmiştir.

Petrol-İş Tüzüğünde, Sendikanın görev ve yetkileri başlıklı 4. maddesinde "Kadına yönelik evde, işyerinde ve sendikada her türlü şiddete karşı mücadele etmek" ibaresi ve "23 numaralı "Disiplin Cezaları" başlıklı maddesinde "...kadına yönelik cinsel taciz, mobing ve şiddet uygulayanlar hakkında disiplin kovuşturması yapar. Kadına yönelik şikâyetlerde, şikâyetçi kadının beyanı esastır." ibaresinin yer aldığı belirtilmiştir.

Sendikanın taraf olduğu toplu sözleşme hükümlerinde de benzer maddelerin yer aldığı ifade edilmiştir.

Hem tüzük hükümlerinde hem de toplu sözleşme hükümlerinde işyerlerinde ve Sendika içerisinde kadınların daha görünür olmalarının hedeflendiği, erkek egemen işkollarında yaşanan birçok soruna ilişkin farkındalığın artmasının sağlanmasına ilişkin yoğun çabaların söz konusu olduğu da sunumda özellikle üzerinde durulan konular arasında yer almıştır.

Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Kampanyaları

190 sayılı Sözleşme'nin ülkemizde de imzalanması için Petrol-İş Sendikası'nın hem tekil anlamda hem de IndustriALL ile ortak kampanyalar düzenlendiğini belirten ZIRHLI KAPLAN, 25 Kasım 2020 ve 2021 tarihlerinde "ILO 190 İmzalsın, Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz Son Bulsun!" kampanyası doğrultusunda Petrol-İş Sendikası ve IndustriALL imzalı posterlerle sosyal medya kampanyalarını

düzenlendiğini belirtmiştir. ZIRHLI KAPLAN, kampanyalara pandemi koşullarına rağmen 500'ün üzerinde kadın üyenin katıldığı, Sendika Merkez Yönetim Kurulu'nun yaptığı açıklamalarla Sözleşme'nin imzalanmasına yönelik çağrıda bulunduğu ve Kampanya ayrıntılarının da Sendika'nın Kadın Dergisinde paylaşıldığını belirtmiştir. Kampanyanın hedef kitlesini başta Sendika üyesi kadınların oluşturduğu belirtilirken, kampanya kapsamında sendikal çevreyi bilgilendirmek adına sosyal medya sayfalarında fotoğraflar yayınlandığı ve konuya ilişkin çeşitli açıklamalara yer verildiği de ifade edilmiştir.

190 sayılı Sözleşme, Sendika'nın 25-26 Kasım 2021 tarihlerinde Antalya'da düzenlenen 29. Dönem Genel Temsilciler Kurulu'nun da gündem konularından biri olmuştur. Kurul sonuç bildirgesinde de bu duruma ilişkin maddelere yer verildiği sunumda üzerinde durulan konulara arasında yer almıştır. Söz konusu maddeler sunumda şu şekilde ifade edilmiştir:

- Kadına yönelik şiddetle mücadele konusunda birçok ilke imza atan Sendika'nın ILO'nun 190 sayılı Sözleşmesi'ni toplumsal cinsiyet eğitimlerine dahil edilerek, şiddetle mücadele konusundaki kararlılığını bir kez daha gösterdiği,
- Sözleşmeyi temel gündemine alan Sendika'nın gelecek dönemde Sözleşme'nin Türkiye tarafından da onaylanması ve yürürlüğe girmesi için hem kendi içinde çeşitli faaliyetler organize edeceği hem de ulusal ve uluslararası çalışmalar içerisinde yer almaya devam edeceği,
- Sendikanın toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarını ve kadına karşı şiddetle mücadelesini tüm hızıyla sürdüreceği belirtilmiştir.

Petrol-İş'in 190 sayılı Sözleşmeye İlişkin Gelecek Hedefleri

ZIRHLI KAPLAN, 190 sayılı Sözleşme'nin onaylanması sürecinde gerekli her türlü ulusal ve uluslararası işbirliği içerisinde yer almaya devam edileceğini vurgulayarak, Sözleşme'nin Sendikanın örgütlü olduğu işyerlerinde imzalanan toplu sözleşmelere dahil edilmesi çalışmalarının da devam ettiğini belirtmiştir.

Sözleşme'nin yaygınlaştırılmasına yönelik eğitimlerin kapsamının genişlettilerle sürdürüleceğini belirten ZIRHLI KAPLAN, üyesi olunan IndustriALL Küresel Sendikasıyla birlikte gelecek dönemde Sözleşmeyle ilgili eğitimci eğitimlerini düzenlenmesinin planlandığını ve ilk olarak sendika hükümlerinin uygulayıcıları kabul edilen temsilcilerle başlayan çalışmaların, üyelerinin geneline taşınacağını ifade etmiştir.



► TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI

Merve DEMİRKIRAN, Uzman, Tez-KOOP-İş Sendikası

Kadın Çalışanların Yoğunlukta Olduğu Bir Sektör

Yaklaşık 4 milyon kişinin çalıştığı ve kadın çalışan oranının %40 olduğu 10 No.lu Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkolunda, 100 binin üzerinde üyesi ve bunların da yaklaşık %40'ını kadınların oluşturduğunu belirterek sunumuna başlayan Merve DEMİRKIRAN, işkolunda ve Tez-Koop-İş Sendikasında kadın yoğunluğunun fazla olması nedeniyle bu alandaki sorumluluklarının da arttığını ifade etmiştir. DEMİRKIRAN'ın sendikanın AVM'lerden, marketlere, üniversitelere, çağrı merkezlerine, sendika ve sivil toplum örgütlerine kadar oldukça geniş bir üye kapasitesine ve örgütlenme alanına sahip olduğuna ve söz konusu alanların da farklı çalışma biçimlerini ifade ettiğine yönelik açıklamaları da sunumun dikkat çekici noktaları arasında yer almıştır. Kadın işgücünde ortaya çıkan farklı istihdam biçimleri sendikaların, kadınlara özgü yeni bir politika, toplu iş sözleşmesi ve örgütlenme modeli geliştirmelerini gerekli kıldığını da açıklayan DEMİRKIRAN, bu doğrultuda sendikal süreçlerin her aşamasının toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle yapılandırılması, güçlendirilmesi, geliştirilmesi ve değerlendirilmesinin hem işkolu hem de Sendika açısından oldukça önemli olduğunu vurgulamıştır.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana-Akımlaştırılması ve Her Türlü Şiddete Karşı Mücadele – Tez-Koop-İş Ana Tüzüğü

Tez-Koop-İş Sendikasının Ana Tüzüğünde yer alan hükümlere vurgu yaparak sunumuna devam eden DEMİRKIRAN, Ana Tüzükteki şu maddelere özellikle dikkat çekmiştir:

- Sendikanın amacının belirtildiği 2/h maddesi “kadın-erkek eşitliğini sağlamak için çaba sarf eder.”
- Sendikanın yetki ve görevlerinin belirtildiği 4/ö maddesi “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini sağlamak için işyerlerinde gereken her türlü önlemin alınması ve uygulanması için çalışır ve işyerlerinde cinsiyet temelli her türlü şiddete karşı mücadele eder.” hükümlerine yer vermektedir.

Tez-Koop-İş Sendikasının Konuya İlişkin Basın Açıklamaları

2 Mart 2022 tarihinde Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nde, 3 Mart 2022 tarihinde Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi'nde, 4 Mart 2022 tarihinde Yozgat Bozok Üniversitesi'nde ve 7 Mart 2022 tarihinde Kırıkkale Üniversitesi'nde kamu işçilerine yönelik 8 Mart Dünya Kadınlar Günü etkinlikleri kapsamında “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Çalışma Yaşamında Kadın” konulu yüz yüze eğitimlerin gerçekleştirildiğini belirten DEMİRKIRAN, eğitimlerin sonrasında ve 8 Mart 2022 tarihinde ODTÜ'de gerçekleştirilen basın açıklamasında 6284 sayılı Sözleşme'nin etkin uygulanması, CEDAW'ın gereğinin yerine getirilmesi, ILO 190 sayılı Sözleşme'nin onaylanması ve uygulanması taleplerinin de dile getirildiğini ifade etmiştir.

Kadın üyeler başta olmak üzere Anadolu'daki üniversitelerde çalışan kamu işçilerinin ve katılımcı öğrencilerin bilgilendirildiği, geliştirilecek politikalara katkı sunmalarının sağlandığı da sunumun dikkat çekici açıklamaları arasında yer almıştır.

Sendikalar Toplu İş Sözleşmesi Hakkı ile İşvereni Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Gözeten Politikalar Üretme Konusunda Sosyal ve Hukuki Açından Zorlama Hakkına Sahiptir

Sunumda; sendikaların toplu iş sözleşmesi hakkı ile işvereni toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten politikalar üretme konusunda yalnızca sosyal açıdan değil, aynı zamanda hukuki açıdan da zorlama hakkına sahip olmasına; bu bakımdan da sendikaların, yalnızca sendika içi yapısal eşitsizliklerle değil, işyerlerinin, işletmelerin ve hatta işkollarının ürettiği yapısal eşitsizliklerle de mücadele etmek zorunda olduğuna ve toplu iş sözleşmelerinin de bu mücadelenin en önemli araçları arasında yer aldığına da değinilmiştir. Sendikaların üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını geliştirebilmek amacıyla imzalamış olduğu toplu iş sözleşmeleri, işyerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi ve sağlanması, şiddete ve ayrımcılığa karşı farkındalık yaratılması ve kadınların güçlendirilmesi açısından da son derece etkili ve önemli araçlar olarak işaret edilmiştir.

DEMİRKIRAN, İstanbul Diş Hekimleri Odası, TMMOB Gıda Mühendisleri Odası, Mülkiyeliler Birliği, Türk Tabipler Birliği, Başkent Market, ODTÜ, British Council, İstanbul Diş Hekimleri Odası, Gıda Mühendisleri Odası, Mimarlar Odası, Tarım Orman-İş Sendikası, Ankara Barosu Başkanlığı ve birçok işyerinde ILO'nun 190 sayılı Sözleşmesi'nin ve İstanbul Sözleşmesi'nin uygulanmasına yönelik hükümlere yer verildiğine de dikkat çekmiştir.

Evde, İşte, Sokakta, Şiddete, Mobbinge, Ayrımcılığa Son! Tüm Kadınlar İçin Şiddetten Arındırılmış Aile, İşyerleri ve Sokaklar İstiyoruz!

Sendikaların, belirli aralıklarla yayımladığı broşür, afiş, gazete ilanı, kadın ve Gençemek dergileri, sosyal medya görselleri aracılığıyla şiddet ve tacize dikkat çekmek ve bu yönde farkındalık ve bilinçlendirme yaratmak noktasında çaba sarf ettiği; Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz ile Kadına Yönelik Şiddet ve Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmelerin yer aldığı bir kitap hazırlayarak üyelerine ulaştırdığı; Sendikaların üst kuruluşu UNI örgütlülüğünde de uluslararası anlamda gerçekleştirilen kampanyalarda yer alarak Türkiye'de ticaret sektöründe çalışma yaşamında şiddetin önlenmesine ve işçilerin korunmasına yönelik faaliyetlerde bulunarak süreçte aktif rol aldığı sunumda önemle üzerinde durulan konulardan olmuştur ve bu anlamda çeşitli görseller sunulmuştur.

Kadına yönelik şiddetin kadınların temel haklarının ihlali anlamına geldiği; evde, işte, sokakta kadına yönelik şiddete karşı mücadeleden insana yakışır iş, gelir ve sosyal güvencenin olduğu çalışma koşullarının yaratılması mücadelesine kadar kadın işçilerin yaşamın her alanındaki mücadelesinin emek mücadelesinin önemli bir parçası olarak görüldüğü de DEMİRKIRAN'ın sunum kapsamında dikkat çektiği başlıklar arasında yer almıştır.



► ÖZ GIDA-İŞ SENDİKASI

Aybüke Bengü ÖZMUTAF, Kadın Komitesi Başkanı, Öz Gıda-İş

Öz Gıda-İş Sendikasının Kadınlara Özgü Düzenlemeleri

Öz Gıda-İş Sendikası adına sunum gerçekleştiren Aybüke Bengü ÖZMUTAF, Öz Gıda-İş Sendikası Genel Merkez Kadın Komitesi Yönetmeliği'nin işyerinde her türlü şiddet ve tacizin önlenmesinde sıfır tolerans bakışı ile çalışma ortamının düzenlenmesinde sorumluluk almaya, doğru eylem ve davranışları teşvik etmeye, işyeri politikalarının hazırlanmasını sağlamaya yönelik çalışmalar yapılmasını gerektirdiğini ifade etmiştir.

Öz Gıda-İş MEYEB'in gıda sektöründe çalışanların operatörlük yetkinliklerini kanıtlayabilecekleri uluslararası geçerliliğe sahip bir belgelendirme merkezi olduğunu vurgulayan ÖZMUTAF, merkez sayesinde mesleki ilerlemede zorlanan kadın çalışanların operatörlük belgesi olarak bu pozisyonlarda istihdam edilebileceklerini belirtmiştir.

18 Kasım 2019 tarihinde "IUF/UNIGLOBAL/INDUSTRIALL/PSI/IDWF/IFJ" tarafından başlatılan ILO 190 Sayılı Sözleşme'nin Onaylanması Kampanyası'nın hedef kitlesinin ulusal ve uluslararası alanda faaliyet gösteren sendikalar olduğu da sunumda ifade edilen açıklamalar arasındadır.

Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Protokol'ün ilgili fabrika ve Sendika temsilcilerinin cinsel taciz kapsamının farkında olmalarını, bunu önlemek için yapılması gerekenleri bilmelerini, olası bir soruna karşı nasıl harekete geçmeleri gerektiğinin farkına varmalarını ve iddia edilen ihlalleri bildirmelerini amaçladığı üzerinde duran ÖZMUTAF, Protokolde ayrıca, çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadeleye ilişkin ortak ilkelerin ve yönetmelerin de belirlendiğini ifade etmiştir.

İş Yaşamında Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı İletişim Rehberi

Öz Gıda-İş Sendikası bünyesinde konuya ilişkin şube eğitimlerinin gerçekleştirildiğini açıklayan ÖZMUTAF, bu kapsamda 2020 ve 2021 yıllarında, 9 farklı şubede/ilde kadın-erkek karışık üyelere Kadın Komitesi Başkanı tarafından bu eğitimlerin verildiğini açıklamıştır.

ÖZMUTAF sunumunda, 190 sayılı Sözleşme hükümleri ile şiddet türleri ve kapsamının HAK-İŞ bakış açısı ile sendikal mekanizmalara uyarlanması gerektiğine de vurgu yapmıştır.

Aynı zamanda, içeriğinde şiddet türlerinin tanıtıldığı İş Yaşamında Cinsiyet Eşitliği Rehberine ilişkin açıklamalar da sunumda dikkat çeken noktalardan olmuştur.

190 sayılı Sözleşme'nin kabulüne ilişkin "Ratify ILO C190 Kampanyası'nın HAK-İş Kadın Komitesi tarafından 2020 yılında yürütüldüğü de sunumda belirtilmiştir. "Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına Yönelik ILO C190 Sayılı Sözleşme'nin Toplu İş Sözleşmelerine Uyarlanması Çalışması'nın da HAK-İş Kadın Komitesi tarafından 2022 yılında hazırlandığı ifade edilmiştir.

Öz Gıda-İş Sendikasının 190 sayılı Sözleşme İle İlgili Gelecek Hedefleri

Sözleşmeye ilişkin gelecek hedeflerini görünür kılmaya, toplu iş sözleşmelerinin taslaklarında yapılması planlanan düzenlemelerle başlayan ÖZMUTAF sunumunda şu açıklamalara yer vermiştir:

- Sözleşme'nin tanımına işyerinde şiddet ve tacizle mücadelenin eklenmesi,
- "Sendika Üyeliğinin Güvencesi ve Eşit Davranma Yükümlülüğü" maddesinin "Sendika Üyeliğinin Güvencesi, İşyerinde Şiddet ve Tacizin Önlenmesi ve Eşit Davranma Yükümlülüğü" şeklinde değiştirilmesi ve içeriğinin oluşturulması,
- Eğitim maddesine işyerinde şiddet ve tacizi önlemek, karşılıklı saygı ve insan onuruna dayanan bir çalışma kültürünü sağlamak ve aile içi şiddetin etkileri konusunda farkındalık yaratmak için eğitimler sağlanması hükmünün eklenmesinin hedeflendiği üzerinde durulmuştur.

2023 yılında yapılacak Kongre ile Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Fırsat Eşitliğinin Sağlanması ve Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine İlişkin Genel Kurul Kararı ile Tüzük maddesi eklenmesi de konuya ilişkin gelecek hedefleri arasında sayılmıştır.

Ayrıca, Öz Gıda-İş Sendikası tarafından, İşçi-İşveren Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Protokol'ün örgütlü olunan tüm fabrikalarla /işyerleriyle imzalanması; kadınların iş yaşamındaki yerinin güçlenmesi için sendikal karar alma mekanizmalarında daha fazla temsil edilmesi ve yetkinliklerinin eğitimlerle desteklenmesi; Avrupa Gıda, Tarım ve Turizm Sendikaları Federasyonu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği 2022-2023 Faaliyet Planı kapsamındaki faaliyetlerin ulusal bazda yürütülmesi; yıllık bazda yapılacak olan anketler ile ihtiyaç analizi ve durum tespiti yapılması; ulusal ve uluslararası alanda ILOC190'ın tanınması için kampanyalar yapılması ve yapılan kampanyalar destek verilmesi vb. yönünde çalışmaların yapılacağı da belirtilmiştir.

Sendikalaşmanın olduğu işyerlerinde şiddetin daha az yaşanacağı, bu nedenle de örgütlenmenin önemli bir araç olduğuna vurgu yapılarak sunum tamamlanmıştır.



► BARİLLA GIDA

N. Nilay HANADAN, İnsan Kaynakları Müdürü, Barilla Gıda

İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi – Aile İçi Şiddete Karşı #Birlikteyiz

Barilla Gıda adına sunumu gerçekleştiren N. Nilay HANADAN, öncelikle konuya ilişkin olarak 2019 yılında Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu tarafından tasarlanan İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesine katıldıklarını belirtmiştir.

HANADAN, sunumunun ilerleyen bölümlerinde şiddet ve tacizin engellenmesine yönelik şirket içi eğitimlere önem verildiğini ifade ederek; bu eğitimlerin “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kadına Yönelik Şiddet ve Türleri, Barilla Türkiye Aile İçi Şiddeti Önleme Politikası, Kadına Yönelik Şiddet ve Hukuki Boyutu, Kadına Yönelik Şiddet ve İletişim” başlıklarını/konularını kapsadığını açıklamıştır.

Barilla Gıda'nın İç ve Dış İletişim Çalışmaları

Barilla Gıda olarak, yayımlanan broşür, medya görselleri, videolar ile şiddet ve tacize özellikle de aile içi şiddete dikkat çekmek ve bu yönde farkındalık ve bilinçlendirme yaratmak noktasında çaba sarf edildiği de HANADAN tarafından üzerinde önemle durulan konular arasında yer almıştır.

Barilla Gıda'nın Gelecek Planları

Barilla Gıda olarak şiddet ve tacizin çalışma yaşamındaki, özellikle de aile içi şiddet açısından konuya karşı duruşlarının devam edeceğini belirten HANADAN, bu doğrultuda konu ile ilgili farkındalık çalışmalarının devam edeceğini, eğitimlerinin sürekliliğinin sağlanacağını, güven ortamının oluşturulacağını ve destek mekanizmalarının güvenilirliği, farkındalığı ve etkisi bakımından da çalışmalarının artacağı noktasını önemle belirtmiştir.



► KARSAN OTOMOTİV SAN. ve TİC. A.Ş

Zeynep AYDIN, Eğitim Sorumlusu, KARSAN

Şiddete Sıfır Tolerans Eğitimi

KARSAN adına sunumu gerçekleştiren Zeynep AYDIN, ILO Akademi üzerinden verilen “Şiddete Sıfır Tolerans” eğitimlerini alan ilk kuruluşun KARSAN olduğunu ifade etmiştir. Online olarak 2021 yılında gerçekleştirilen eğitime çalışanların %63’ünün katılımının sağlandığını, eğitimin çalışanlar açısından olumlu dönüşleri görünür kıldığını belirten AYDIN, eğitim katılımcılarından bir çalışanın şu ifadesine de sunumunda yer vermiştir:

“Şiddetin birdenbire ortaya çıkmadığını, farklı boyutlar ile başladığını ve en başında şiddete karşı konulmadığı takdirde şiddet döngüsünün içerisine, bir girdaba sürüklenildiğini çok daha iyi anladım.”

AYDIN, toplumsal cinsiyet eşitliğinin çalışma kültürünün bir parçası haline getirilmesi ve aile içi şiddetle mücadeleyi desteklemek adına önemli bir adım atılarak Mor Salkım Kadın Dayanışma Derneği ve Dayanışma Merkezi ile bir işbirliği protokolü imzalandığı üzerinde önemle durduktan sonra, Mor Salkım ile imzalanan Protokolün beş yıllık bir geçerlilik süresinin bulunduğunu ve Derneğin şiddet hattının 7 gün 24 saat tüm çalışanlara hizmet verdiğini belirtmiştir.

Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizle Mücadele İşyeri Politikası

KARSAN’ın ILO’nun 190 sayılı Sözleşmesi çerçevesinde “Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizle Mücadele İşyeri Politikasını” hazırlayan ve kabul eden ilk kurum olduğunu önemle belirten AYDIN, bu politika belgesi kapsamında işyerinde “Sıfır Tolerans Politikasının” oluşturulduğunu ve uygulamaya alındığını da dikkat çekici bir şekilde sunumunda vurgulamıştır.

KARSAN’ın 190 sayılı Sözleşme’nin Geleceğine İlişkin Hedefleri

2020 yılında Bursa Valiliği ve Bursa İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile “Mesleki ve Teknik Eğitimde İşbirliği Protokolü imzalandığı; Şehit Ömer Halisdemir Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi’nde Elektrikli Araçlar Teknoloji Laboratuvarı oluşturulduğunu ve eğitim almak için seçilen 10. Sınıf öğrencilerinin %50’sinin kız öğrenciler arasından seçilme şartının getirildiğini açıklayan AYDIN, KARSAN’ın 190 sayılı Sözleşme ile ilgili gelecek hedefleri arasında “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” ve “Şiddete Sıfır Tolerans” eğitimlerinin öğrencilere de verilmesinin ve öğrencilerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği konusunda sosyal sorumluluk çalışmalarına aktif olarak katılımlarının sağlanmasının yer aldığı üzerinde durmuştur.

► ANKARA ÜNİVERSİTESİ CİNSEL TACİZ VE CİNSEL SALDIRIYA KARŞI DESTEK BİRİMİ (CTS)

Güzin YAMANER, Yönetim Kurulu Üyesi, CTS

Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizle Mücadeleye Odaklanan Eğitimler

Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırıya Karşı Destek Birimi (CTS) adına sunum yapan Güzin YAMANER, eğitim faaliyetlerinin genellikle bilgilendirme ve farkındalık yaratma eğitimleri ile kısa ve uzun vadeli, akut çözüm bulma ve önleme amaçlı eğitimlerden oluştuğunu ifade etmiştir. Ayrıca eğitimlerin 25 Kasım ve 8 Mart tarihleri ile yeni okul dönemlerinde ilk başlayan öğrencilerin oryantasyon derslerinde en az bir veya ikişer haftalık birçok kampüste verilen eğitimleri kapsadığını dile getiren YAMANER, yüz yüze veya online olarak gerçekleştirilen eğitimlerin yönetim kurulundaki öğretim üyeleri ve çeşitli alanlarda eğitim almış genç gönüllü akademisyen ve lisansüstü öğrenciler tarafından da verildiğini ifade etmiştir. YAMANER aynı zamanda, söz konusu eğitimlerin kurumsal anlamda farkındalık oluşturulması ve bilinç geliştirilmesi, ihtiyaç durumunda nereye başvurulabileceğini göstermek açısından da son derece önemli olduğunu vurgulamıştır.

CTS Birimi Hakkında

2011 yılında bu yana Üniversitede kabul edilen tutum belgesinin varlığına değinen YAMANER, CTS'nin bir birim olarak doğrudan Üniversitenin resmi birimlerinde görünür halde olduğuna dikkat çekmiş; Cebeci Kampüsünde Hukuk Fakültesi içinde kendisine ait bir mekâna sahip olduğunu ifade etmiştir. Birime cinsel taciz veya saldırıya uğrayanların doğrudan başvuru yapabildiğine, başvuruda bulunanlara hukuki, psikolojik destekler yanında yurtlarda barınma ve burs şeklinde maddi imkanlar olmak üzere çeşitli destekler verildiğine de değinmiştir.

CTS'nin 190 sayılı Sözleşme'nin Onaylanmasına İlişkin Faaliyetleri

YAMANER, kampüslerde idari personel, öğrenci ve yardımcı çalışanlara yönelik eğitimlerle farkındalık ve bilinçlendirme çalışmalarının yapıldığına tekrar vurgu yaparak; Birim tarafından hazırlanan eğitim videoları, afişler ve broşürlerin elden veya web sitesi aracılığıyla paylaşıldığını; 25 Kasım ve 8 Mart tarihlerinde ilgili mottoların yazıldığı kitap ayracı, mor kurdeleli "sonsuzluk kurabiyesi" vb. görsellerin dağıtıldığını; kampüs bahçelerinde, avlularda, fuayelerde dans ve performanslarla farkındalık yaratmaya çalışıldığını; diğer üniversitelerde CTS birimlerinin kurulmasına yönelik çalışmalara her açıdan destek verildiğini belirtmiştir. Böylelikle CTS biriminin duyulması ve farkındalığının artırılması anlamında gerekli ortamın hazırlandığını da konuşmasına eklemiştir.

CTS'nin 190 sayılı Sözleşme'nin Geleceğine İlişkin Hedefleri

Sunumda CTS'nin 190 sayılı Sözleşme'nin geleceği ile ilgili hedeflerinde öncelikle Üniversitenin tüm bileşenlerine daha çok ulaşılması, faaliyetlerin geniş bir yayımla belgelenmesi, kalıcı bir politika belgesinin tüm üniversitelerde ortaklaşmasının sağlanmasının yer aldığı vurgulanmıştır. Ayrıca konuya ilişkin faaliyetler kapsamında çok farklı şehirlerde bulunulduğu, pandemi döneminde online eğitimler düzenlendiği ve bunların devam edeceği de sunuma eklenmiştir.

KASAUM ve Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı ile organik bir akademik ve aktivist bağlantılarının da olduğunu vurgulayan YAMANER, bu bağla ve alanın çeşitli kurumlarıyla işbirliği içinde, Üniversitenin ağlarıyla ilişkilerinin ve akademi içindeki çalışmalarının devam edeceğini belirtmiştir.

► MOR SALKIM DERNEĞİ

Dilek ÜZÜMCÜLER, Başkan, Mor Salkım Derneği

Derneğin Şiddet ve Tacize İlişkin Faaliyetleri

2012 yılında kurulan, 7 gün 24 saat şiddet hattına sahip olan ve ulaşan tüm kadınlara hukuki ve psikolojik destek veren Mor Salkım Derneği adına Foruma katılan Dilek ÜZÜMCÜLER, Derneğin güçlenme çalışmalarının devam ettiğini ve sürece ilişkin politikalar ürettiğini dile getirmiştir.

ÜZÜMCÜLER, ILO'nun 190 sayılı Sözleşmesi'nde de açıkça yer alan kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi, cinsiyete dayalı eşitsizliklerin ortadan kaldırılması, özellikle kadınların ve kız çocuklarının yaşamlarını etkileyen toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin aile içinde ve çalışma yaşamında sonlandırılması, önlenmesi, zihniyet değişiminin sağlanması ve mekanizmalarının oluşturulmasının Derneğin kuruluş amaçları ve stratejik planında da hedef olarak yer aldığını ifade etmiştir.

Sunumda, Derneğin şiddet hattı ve dayanışma merkezine ilişkin uygulamalarının yanı sıra özel sektörle konuya ilişkin eğitim ve farkındalık çalışmalarını da içeren protokoller imzalandığı da belirtilmiştir. Protokollerle özel sektör çalışanlarına da duyurulan şiddet hattının kadınların hem ev içi hem de çalışma yaşamında ulaşabildikleri, aynı zamanda işyerindeki erkeklerin yakınları ve arkadaşları için de ulaşabildikleri bir hat olduğu açıklanmıştır. Derneğin işbirliği yaptığı kurumlara her yıl gizlilik esası dikkate alınarak, istatistiki veri bildirimini de yapıldığı ifade edilmiştir. Ayrıca, şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin özel sektör ile ortaklaşa broşürlerin hazırlandığı, politika oluşturulmasına katkıda bulunulduğu, eğitim ve anket çalışmaları düzenlendiği de sunumda dikkat çeken konu başlıkları arasında yer almıştır.

Derneğe, bazı durumlarda protokol imzalanan özel sektör işyerleri dışında, sendika temsilcilerinin ve sendikaya bağlı işyerlerinde çalışan kadınların da başvurduğu/ulaştığı ifade edilmiştir. Derneğin, özellikle işyerinde taciz ve mobbing ihbarları aldığı, çok sayıda şiddet mağduru kadınla görüşme yapılan bir ekip olmalarının yanı sıra uzun süredir de sahip oldukları deneyimlere dayanarak, bir kadının tacize maruz kaldığını söyleyebilmesinin ve bir çare arama sürecine girmiş olmasının uzun bir süredir bu duruma maruz kaldığının ve şiddetin kadın için dayanılmaz bir hale gelmiş olduğunun göstergesi olduğu ÜZÜMCÜLER tarafından dile getirilmiştir. Sunumda ayrıca şiddet ve taciz mağduru kadınların sendikalı bir işyerinde çalışmaları durumunda ilk olarak sendika temsilcisine başvurdukları da belirtilmiştir. Kadınların özellikle işyerinde taciz ve şiddete maruz kalmaları durumunda başvuru kanallarını kullanmakta zorlandıkları da ifade edilmiştir. Kadınların söz konusu bu tutumlarının iş ortamında yargılanmak ve suçlanmak ve durumunun iş ortamı dışına da çıkmasıyla çevresi tarafından da suçlanmak, işten atılmak, eşinin duyması, işten atılması durumunda eşinin de öğrenmesi gibi korku ve endişeler sebebiyle ortaya çıktığı da sunumda açıklanmıştır.

190 sayılı Sözleşme Çerçevesinde Sunulan Öneriler

ÜZÜMCÜLER, sunumunda 190 sayılı Sözleşme çerçevesinde Derneğin konuya ilişkin önerilerini ILO ve sendika temsilcilerinin de dikkate alması talebiyle şu başlıklar altında paylaşmıştır:

- İşyerlerinde sendika temsilcilerinin temsiliyetinde kadın erkek oranının dikkate alınması,
- Sendika temsilcisi kadın ve erkeğin eşit düzeyde karar verme ve söz hakkı ile eşit temsiliyetinin sağlanması,

- ▶ İşyerlerinde kadınların sesini duyurabileceği ilgili bağımsız uzmanlar aracılığıyla anket ve odak grup görüşmelerinin yapılması,
- ▶ Şiddet mekanizmalarını aktaran broşür ve dokümanların paylaşılması,
- ▶ Tüm çalışanlara ve üst düzey yöneticilere yönelik şiddet ve taciz tanımı ve önlenmesine ilişkin farkındalık eğitimlerinin düzenlenmesi,
- ▶ İşyerlerinin şiddet ve taciz politikası oluşturmasını teşvik edilmesi ve sonrasında işçi temsilcilerinin bu politikayı benimsemelerinin sağlanması,
- ▶ Şiddet ve taciz durumunda şikayet mekanizmaları oluşturulması ve işleyiş prosedürlerinin hazırlanması dikkat çekilen başlıklar arasında yer almıştır.

Sendikalarla Tüm İşbirliklerine Açığz

ÜZÜMCÜLER, sunumunun son aşamasında 190 sayılı Sözleşmeye ilişkin çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi adına özel sektör ile işbirliklerine devam edeceklerini belirtmenin yanında tüm sendikalarla da işbirliğine açık olduklarının üzerinde önemle durmuştur.

Bu kapsamda; işbirliği protokollerinin oluşturulabileceğini, şiddet hatlarının ve dayanışma merkezi hizmetleri kapsamında hukuki ve psikolojik destek sağlanabileceğini, şiddet durumunda ilgili mekanizmalara yönlendirmelerin yapılabileceğini, mekanizmaların yaygınlaştırılması yanında ortak materyaller geliştirilebileceğini ve eğitim ve farkındalık çalışmalarının yapılabileceğini belirtmiştir.



► MOBBİNG İLE MÜCADELE DERNEĞİ

Hicran ATATANIR, Uluslararası İlişkiler Genel Koordinatörü, Mobbingle Mücadele Derneği

Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizle Mücadeleye Odaklanan Eğitimler

Mobbing ile Mücadele Derneği adına katılım sağlayan Hicran ATATANIR, mobbingin iş yaşamında tüm çalışanları tehdit eden psikolojik bir şiddet olduğuna değinerek başladığı sunumuna, kadın çalışanların çok yönlü olarak etkilendikleri bu psikolojik şiddetin farkında olmaları ve mobbingle mücadele süreçlerinde yalnız olmadıklarını bilmelerini Dernek eğitimlerinin ana hedeflerinden biri olarak belirlediklerini belirterek devam etmiştir. Bu doğrultuda 2019 yılından bu yana kamu kurumları, sivil toplum örgütleri ve üniversiteler nezdinde yüz yüze ve online eğitimler vermeye devam ettiklerini, çeşitli üniversitelerden öğrencilerin stajyer olarak Dernek bünyesinde yetiştirildiğini, çeşitli akademisyenlerin derslerine davetli olarak katıldıklarını ve eğitim taleplerine cevap verdiklerini, eğitimlerinin hak temelli bir yaklaşımla birlikte öğrenmeyi, keşfetmeyi ve deneyim paylaşımını ön plana çıkardığını belirterek, kadınların iş yaşamında güçlendirilmesi için mobbingle mücadelenin bir insan hakkı ve eşitlik mücadelesi olduğunu ve 190 sayılı Sözleşme'nin iş yaşamında radikal bir değişim yaratacağına inandıklarını ifade etmiştir.

Mobbingle Mücadele Kararlılık Beyanı

Eğitim çalışmalarının yanı sıra Farkındalık Haftaları (4-10 Şubat Mobbing Farkındalık Haftaları) kapsamında düzenlenen sempozyumlar, konferanslar, ziyaretler ve kamuoyuna yönelik bilgilendirme çalışmalarında da 190 sayılı Sözleşme'nin şiddet ve tacizle mücadeleye ilişkin getirdiği perspektifin dile getirildiğini ifade eden ATATANIR, bu perspektifin mobbingle mücadele konusundaki öneminin altının çizilmesinin gerekliliğini de bir kez daha ifade etmiştir.

ATATANIR, toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurulması anlamında her türlü şiddetten ve tacizden arındırılmış bir iş yaşamı için Sözleşme'nin kabulü ile elde edilecek kazanımların kadınlar başta olmak üzere tüm toplum için de bir hak kazanımı olduğunu tekrar vurgulamıştır. "Mobbingle Mücadele Kararlılık Beyanının" bu anlayış doğrultusunda oluşturulduğunu ve kamuoyunun takdirine sunulduğunu ve böylece geniş kabul gören bir ortak paydanın oluşturulduğunu da belirtmiştir.

ATATANIR, mesleki kuruluşların, sendikaların ve kamu kuruluşlarının kadın hakları alanındaki faaliyetlerinde, mobbingle, psikolojik şiddet ve tacizle mücadelenin önemli gündem başlıklardan birisi olması konusunda hem Dernek Merkezi özelinde hem de 13 Dernek Temsilciliğinin nezdinde çeşitli çalışmalar gerçekleştirdiklerini ifade etmiştir.

Derneğin 190 sayılı Sözleşme ile İlgili Gelecek Hedefleri

ATATANIR, Sözleşmeye ilişkin sosyal diyalog çalışmalarında ve sosyal medya paylaşımlarında daha etkin olunacağını, pandeminin de etkisiyle hızla dijitalleşen iş yaşamında şiddet ve tacizin çevrimiçi boyutlarına dikkat çeken çalışmaların gerçekleştirileceğini, özellikle kadınların iş yaşamında siber mobbinge uğramalarına neden olan koşullara ilişkin farkındalık çalışmalarında bulunulacağını, işbirliği içinde bulunan sendikalar, kamu kurumları, meslek kuruluşları nezdinde iş yaşamında insan haklarının korunmasına ve mobbingle mücadeleye yönelik uzmanlık birimleri/merkezleri kurulması yönünde girişimlerde bulunulacağını, daha çok kadının Derneğe ve mobbingle mücadeleye dahil edileceğini Derneğin gelecek hedefleri arasında sıralamıştır.

► CİNSİYET EŞİTLİĞİ İZLEME DERNEĞİ (CEİD)

Bengin İNANÇ, Proje Asistanı, CEİD

Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizle Mücadelede Çözüm İlişkin Eğitimler

CEİD adına sunum yapan Bengin İNANÇ, dernek olarak çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadeleye yönelik çözüm önerilerinin sunulduğu eğitimler düzenlendiğini belirtmiştir. Bu kapsamda düzenlenen eğitimleri şu şekilde ifade etmiştir:

- CEİDizler Eğitici Eğitimi (26.10.2020 - 22.04.2021 tarihleri arasında)
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Gösterge Temelli İzleme Eğitimleri (05.05.2021 - 30.06.2021 tarihleri arasında)

CEİDizler Eğitici Eğitiminin, eğitim materyallerinin yazarları tarafından, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Gösterge Temelli İzleme Eğitimlerinin ise eğitici eğitiminin başarı ile tamamlayan eğitimciler tarafından pandemi sebebiyle online olarak düzenlendiği de belirtilmiştir. Söz konusu eğitimler aracılığıyla; katılımcıların aile içi şiddet ve siber zorbalığı da içerecek şekilde, şiddet ve tacize ilişkin işyeri düzeyinde önleyici tedbirleri güçlendirmek üzere bilgilendirildiği; çalışma yaşamında şiddet ve taciz hakkında verilerin toplanması ve yayımlanması, vakaların belgelenmesi dahil olmak üzere ilgili bilgilerin katılımcılar ile paylaşıldığı üzerinde de durulmuştur.

Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Planlama ve Savunuculuk Atölyeleri

İNANÇ sunumunda, dokuz ilde toplumsal cinsiyete duyarlı planlama atölyelerinin gerçekleştirildiği ve halen bu konudaki çalışmalara devam edildiği üzerinde önemle durmuştur. Atölyeler kapsamında proje illerine özgü savunuculuk planları hazırlanması; görsel, yazılı ve sosyal medya kampanyaları da dâhil olmak üzere çeşitli araçlar ile seçilen göstergelerin verilerinin toplanması, paylaşılması ve sunulan hizmetlerin geliştirilmesi ile ilgili kampanyalar yürütülmesinin hedeflendiği de açıklanmıştır. Dernek tarafından yürütülen kampanya ve faaliyetlerin hedef kitesini yerel yönetimlerin, STÖ'lerinin, meslek odalarının ve sendikaların oluşturduğuna da ayrıca değinilmiştir.

Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini İzleme Raporu

CEİD tarafından Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini İzleme Raporunun (2019-2020) hazırlanmasına ilişkin bilgilere de sunumunda yer veren İNANÇ aynı zamanda;

- Hem ilgili rapor hem de İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Haritalama ve İzleme Raporu'nun 2017-2020 tarihlerini kapsayan güncelleme raporu kapsamında cinsiyet temelli şiddetin önlenmesi ile ilgili özel amaçlı sözleşmeler başlığında 190 Sayılı Sözleşme ele alındığı,
- Raporda cinsel taciz ve şiddetin önlenmesine ilişkin göstergeler; kayıtlı veri bulunmaması ve düzenli veri toplanmaması sebebi ile "İstihdam" başlığı altında verisi toplanması önerilen göstergeler arasında yer aldığı ve bu doğrultuda da şu göstergelerin dikkate alındığı

- Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından sonuçlandırılan işçi şikâyet başvuruları ve şikâyet konuları içinde cinsel tacize ilişkin olanların sayısı ve oranı (%)
- İşyerlerinde cinsel tacizle mücadeleyi işyeri disiplin düzenlemelerine koymuş işyeri sayısı ve oranı (%)

yönündeki bilgileri paylaşmıştır.

CEİD'in 190 sayılı Sözleşme'nin Geleceğine İlişkin Hedefleri

İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği online eğitim modülü hazırlıklarının devam ettiğini belirten İNANÇ, burada 190 Sayılı Sözleşme dahil birçok başlık ele alındığını da vurgulamaktadır. 2020-2021 yıllarını kapsayan ulusal izleme raporunun, çeşitli sivil toplum örgütleriyle işbirliği halinde hazırlanmakta olduğu ve bu örgütlerle işbirliği içinde savunuculuk yapılmasının planlandığı ifade edilmiştir. Verisi toplanması önerilen göstergeler içerisinde 190 Sayılı Sözleşme'nin kapsadığı göstergelerin de savunuculuğun önemli ayaklarından biri olduğu önemle belirtilmiştir. Ayrıca 9 ilde Yerel Eşitlik İzleme Platformlarının aktif hale getirildiği; platform çalışmalarında 190 Sayılı Sözleşme'nin kapsadığı başlıkların dikkate alınacağı, İzleme ve Savunuculuk planlarına dâhil edilmesi için teşvik edileceği ve bu doğrultuda örnek iyi uygulamalar yaratılmasının hedeflendiği de CEİD'in geleceğe ilişkin planları arasında sayılmıştır.



► BİRLEŞMİŞ MİLLETLER NÜFUS FONU (UNFPA)

Yasemin KALAYLIOĞLU, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Program Koordinatörü,
UNFPA Türkiye

İş Dünyası Aile İçi Şiddet Karşı Projesi (Business Against Domestic Violence - BADV)

BM Nüfus Fonu adına Forumu katılan Yasemin KALAYLIOĞLU, sunumunda, 2013 yılında başlayan ve Birleşmiş Milletler Nüfus Fonuna (UNFPA), TÜSİAD ve Sabancı Vakfı'nın desteğiyle yürütülen İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi (Business Against Domestic Violence - BADV) kapsamındaki etkinliklere değinmiş, 190 sayılı Sözleşme'nin kabul edildiği 2019 yılından beri konuya ilişkin çalışmalara aralıksız devam edildiğini belirtmiştir.

Bu kapsamda iş yaşamında şiddet ve tacizle mücadele konusuna odaklanan eğitimlere de devam edildiğini dile getiren KALAYLIOĞLU, sunumunda Proje kapsamında 2021 sonuna kadar toplam 89 özel şirkete ve 13 belediyeye iş yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine ve Şiddet ve Tacizle Mücadeleye odaklanan eğitimler verildiğini, Proje ile iş dünyasında kadın hakları konusunda farkındalık yaratmanın ve kadınların çalışma ortamını iyileştirmenin ve iş hayatında kadınların daha aktif rol almasının hedeflendiğini; Proje başlarken 20 şirket ve 1715 çalışanın katıldığı anket çalışmasının sonucunda aile içi şiddetin iş yaşamını etkileyecek boyutlarda olduğunun ortaya çıktığını vurgulamıştır. Ayrıca BADV Projesine katılan şirketlerle yapılan "etki araştırması" raporunda eğitim alan şirketlerde algı ve tutumlarda anlamlı ve olumlu değişimler olduğunun gözlemlendiğini de ifade etmiştir.

İşyerinde Şiddet ve Taciz Konularına İlişkin Yapılan Çalışmalar

Uluslararası ve ulusal mevzuat hükümlerinden yararlanılarak şirket/kurum içinde öncelikle yapılacak bazı çalışmaların belirlendiğini ifade eden KALAYLIOĞLU, sunumuna aşağıdaki açıklamalarla devam etmiştir:

- İşyerlerinde durum tespiti, yeni politikaların oluşturulması, işyerinde yönerge ve süreçlerin oluşturulması, politikaların şirket içerisinde yaygınlaştırılması, işyeri güvenliğinin sağlanması, politikaların uygulanmasının güvence altına alınması, şirket içi eğitimler, şirket dışı iletişim ve etkileşim ağının geliştirilmesi, şirket içi farklı destek mekanizmalarının geliştirilmesi,
- Yine ilgili mevzuat hükümlerinden de faydalanılarak şirketlerin ek ücretli izin, psikolojik ve hukuki destek, iş yeri emniyeti ve güvenliğinin planlanması, şirket içi farkındalığı arttıracak eğitimler, toplumsal cinsiyet eşitliği ve ev içi şiddetin bir iş yeri meselesi olarak kabul edilmesi için çeşitli hizmetler geliştirmesi yönünde çalışmaların yapıldığına değinilmiştir.

UNFPA'nın Şiddet ve Tacizle Mücadeleye İlişkin Diğer Faaliyetleri

KALAYLIOĞLU, şirketlerin genel kurul kararlarında veya diğer politika dokümanlarında iş yaşamında şiddet ve tacizle mücadeleye odaklanan maddeler konulmasının teşvik edilmesi gerekliliğini de vurgulayarak, İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi kapsamındaki eğitimlerin 190 sayılı Sözleşme'nin onaylanmasına ilişkin bilgilerin yer aldığı ilgili mevzuat modülüne de eklendiğini belirtmiştir.

► BM KADIN BİRİMİ (UN Women)

Zeliha ÜNALDI, Türkiye Programlar Yöneticisi, Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women)

“Güvenlik Planım” Uygulaması

BM Kadın Birimi Türkiye Ofisi adına Foruma katılan Zeliha ÜNALDI, sunumunda özellikle Covid-19 döneminde artan kadına yönelik şiddetin önüne geçmek için özel sektör ortakları ile savunuculuk ve koruma hizmetlerine erişim üzerine çalışmalar yürütüldüğünü belirtmiştir. Ev içi şiddete maruz bırakılan veya maruz bırakılma riski altında olan kadınlara ulaştırılmak üzere “Güvenlik Planım” dokümanının oluşturulduğunu, Planın aynı zamanda ses kaydı olarak da hazırlandığını ve erişilebilirliğini artırmak amacıyla Otokoç Otomotiv’in de katkılarıyla işaret diline de çevrildiğini de önemle vurgulamıştır. Planın, özel sektör ortakları (kadınlarla doğrudan çalışan ve/veya COVID döneminde yerel bayii ağları ile hanelere erişimi olan) ile “Güvenlik Planım Dağıtım Kılavuzları” aracılığıyla da paylaşıldığı ve 54 binden fazla kadına ulaşıldığı ifade edilmiştir.

Sunumda aynı zamanda Güvenlik Planına ilişkin görseller de paylaşılmıştır.

Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs)

Kadının Güçlenmesi Prensipleri sunumda bir görselle şu şekilde paylaşılmıştır:

- Prensipten 1: Toplumsal cinsiyet eşitliği için üst düzey kurumsal liderlik sağlanması
- Prensipten 2: Tüm kadın ve erkekler iş yaşamında adil davranılması, insan haklarına ve ayırım yapmama ilkesine saygı gösterilmesi; bu ilkelerin desteklenmesi,
- Prensipten 3: Tüm kadın ve erkek çalışanların sağlık, güvenlik ve refahının sağlanması,
- Prensipten 4: Kadınların eğitim, kurs ve profesyonel gelişim olanaklarının desteklenmesi,
- Prensipten 5: Kadınların güçlenmesi için girişimci gelişimi, tedarik zinciri ve pazarlama yöntemlerinin uygulanması,
- Prensipten 6: Toplumsal girişimler ve savunuculuk çalışmalarıyla eşitliğin teşvik edilmesi,
- Prensipten 7: Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin elde edilen başarıların değerlendirilmesi ve halka açık raporlanması.

ÜNALDI, Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) imzacısı şirketler için kriz dönemlerinde kadına yönelik şiddet ve başvuru mekanizmaları gibi konularda bilgilendirme ve deneyim paylaşımı etkinliklerinin de yapıldığını belirtmiştir. Aynı zamanda reklamlar yoluyla toplumsal kalıp yargılarının dönüştürülmesine ilişkin “Unstereotype Alliance üyesi Avon kadına yönelik şiddetle ilgili acil yardım hatları” kampanyasının özel sektör ve BM Kadın Birimi iş birliği ile başlatıldığını ve bu hattı işleten iki sivil toplum kuruluşuna da finansal destek verildiğini ifade etmiştir.

Şiddete Sessiz Kalma!

Sunumda, BM Kadın Birimi Türkiye Ofisi'nin Aygaz ile birlikte "Şiddete Sessiz Kalma!" sloganıyla Covid-19 sürecinde yaşanan aile içi şiddete ve sürecin kadınlar üzerindeki sosyal ve ekonomik etkilerine dikkat çekmeye yönelik bir bilinçlendirme kampanyası düzenlendiği belirtilmiştir. 2020 yılında gerçekleştirilen söz konusu Kampanya için Aygaz bayi ve istasyon ağı, Aygaz iletişim hattı ve sosyal medya kanallarının kullanıldığı, hedef kitlenin Aygaz'ın kadın müşterileri ve çalışanları olduğu ve kampanya sonucunda da 150 binden fazla kadına ulaşıldığı da ifade edilmiştir.

190 sayılı Sözleşme'nin Geleceğine İlişkin Hedefler

ÜNALDI, yeni WEPs araçları oluşturulurken veya hâlihazırda bulunanlar güncellenirken 190 sayılı Sözleşme'nin esaslarının bu araçlara dahil edileceğinin ve tüm özel sektör ortaklarının da bu bilgilendirmenin bir parçası olmasının sağlanacağına Sözleşme'nin geleceğine ilişkin hedefleri arasında yer aldığını belirtmiştir.

Sunumda ayrıca ilgili WEPs dokümanlarının Ev İçi Şiddet Politikası ve Prosedürü Şablonu, WEPs imzacılarının ev içi şiddetin belirtilerini tanıyarak işyeri ile ilişkili ev içi şiddet riskini belirlemelerine ve değerlendirmelerine yardım edilmesini amaçladığı da belirtilmiştir. Ayrıca, işyerinde toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacize ilişkin Politika Şablonunun WEPs imzacılarının işyerinde karşılaşılabilecek toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz risklerini tespit edip değerlendirmeleri konusunda yol göstermesinin de amaçlandığı ifade edilmiştir.





KAPANIŞ KONUŞMASI

► Ebru ÖZBERK ANLI

Kıdemli Program Yöneticisi, ILO Türkiye Ofisi

Kapanış konuşmasını gerçekleştiren ILO Ankara Ofisi Proje Koordinatörü ve Kıdemli Program Yöneticisi Ebru ÖZBERK ANLI, kapanış konuşmasına Foruma hem salonda hem de çevrimiçi olarak katılarak deneyimlerini ve çalışmalarını paylaşan tüm katılımcılara teşekkürlerini sunarak başlamıştır. Toplantının bilgilendirme anlamında da oldukça faydalı olduğunu ifade eden ÖZBERK ANLI, sosyal taraflarla, sendikalarla, işyerleriyle ve sivil toplum kuruluşlarıyla sürekli iletişim halinde oldukları için tüm çalışmalar hakkında bilgi sahibi olduklarını, ancak arka arkaya yapılan sunumlarla kapsamın genişliği konusunda farklı tarafların bir araya gelerek birbirlerine yardımcı olabileceklerinin görünür kılındığına ve bu durumun önemine de dikkat çekmiştir.

Yıl boyunca, ilgili alandaki çalışmaların ve deneyimlerin paylaşılması ve yaygınlaştırılması adına bu tür çalışmalara bir arada devam edileceğini de vurgulayan ÖZBERK ANLI, ILO Türkiye Ofisi olarak 2018 yılından itibaren yani Sözleşme'nin kabulünden önce olmak üzere sendikalara, işverenlere, özel sektöre, işveren örgütlerine ve işletmelere yönelik teknik destek çalışmalarının farkındalık çalışmalarıyla desteklendiğinden de bahsetmiştir.

Pandeminin akabinde ILO Türkiye Ofisi tarafından kurulan, ILO Akademi çalışmalarına da değinen ÖZBERK ANLI, ILO Akademinin uzaktan eğitim veren bir platform olduğunu, platforma ilk yüklenen eğitimin "çalışma hayatına şiddete sıfır tolerans eğitimi" olduğunu, bu eğitime 8 ay gibi kısa bir sürede 32 farklı kurumdan 2500'e yakın kişinin katıldığını, bu yıl eğitimin gelen taleplere göre daha fazla yaygınlaştırılacağını ifade etmiştir. ÖZBERK ANLI, tüm katılımcılara tekrar teşekkür ederek toplantının kapanışını gerçekleştirmiştir.



GENEL DEĞERLENDİRME

31 Mart 2022 tarihinde yüz yüze ve çevrimiçi olarak hibrit bir şekilde gerçekleştirilen “Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi Deneyim Paylaşım Forumu” öncelikle çok sayıda farklı paydaşın bir araya gelmesi ve tecrübelerini paylaşması anlamında son derece önemli ve örnek bir diyalog zeminini oluşturmuştur. Etkinlikle birlikte, çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadele aşamasında kalıcı hale getirilebilecek etkin bir diyalog aracının oluşumu anlamında önemli bir adım atılmıştır. Dolayısıyla uluslararası kurum temsilcilerini, sendikaları, sivil toplum örgütlerini ve işverenleri/işletmeleri bir araya getiren Forum ve Forum’da paylaşılan tecrübeler/iyi örnekler dikkate değerdir.

Forumda, ILO Genel Merkezi İşçi ve İşveren Büroları’nın sunumları aracılığıyla, 190 sayılı Sözleşme’nin kabul sürecinden kapsam ve içeriğine ilişkin temel alanlara kadar geniş bir tablo anlaşılır kılınmış ve Sözleşme’nin tüm sosyal taraflar için gerekliliği vurgulanmıştır. Bu doğrultuda Forum, tecrübe paylaşımlarını somutlaştırmasının yanında teknik bilgilerin anlaşılır bir dille katılımcılara ulaştırılmasını da mümkün hale getirmiştir. Ayrıca uluslararası kuruluşlar tarafından yapılan sunumlarda, bu kurumlar tarafından yürütülen projelerin çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin sorunların çözümü anlamında son derece somut ve etkili mekanizmaları hayata geçirebildiği ve taraflar arasında çok boyutlu bir işbirliğini sağladığı da görülmüştür.

Sendikalar tarafından gerçekleştirilen sunumlarda özellikle 2019 yılında 190 sayılı Sözleşme’nin kabulünün ardından çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadele noktasında önemli ve kapsamlı çalışmaların gerçekleştirildiği anlaşılmıştır. Toplu iş sözleşmelerinde 190 sayılı Sözleşme ile uyumlu düzenlemelere yer verilmesi, şiddet ve tacizle ilgili eğitimlerin düzenlenmesi, sendika tüzük ve belgelerinde bu doğrultuda yeniden yapılanmaya gidilmesi, sendika bünyesinde konuya ilişkin kurul ve komisyonların oluşturulması sendikaların ortaya koydukları olumlu faaliyetlerden bazıları olarak dikkat çekmiştir. Ayrıca sendikaların, gerçekleştirdikleri kampanyalar aracılığıyla 190 sayılı Sözleşme’nin Türkiye tarafından onaylanması için de yoğun bir çaba harcadıkları anlaşılmıştır. Sendikalar, 190 sayılı Sözleşme’nin Türkiye tarafından onaylanması için imza kampanyaları düzenlediklerini, sosyal medya kanalını etkin bir şekilde kullandıklarını ve farklı sendikalar ve uluslararası kurumlarla dayanışma içinde hareket ederek kamuoyunu etkilemeye çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bunun yanında konuya ilişkin projeler, çeşitli bilinçlendirme ve farkındalık çalışmaları, iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin faaliyetler, işçi ve işveren protokolleri, sosyal sorumluluk etkinlikleri, uluslararası sendikalarla gerçekleştirilen işbirlikleri vb. faaliyetler de 190 sayılı Sözleşmeye ve çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadeleye ilişkin sendikalar tarafından ortaya konulan olumlu örnekler arasında yer almıştır.

İşveren tarafının ise işletmelerde çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadeleyi hedefleyen projeleri hayata geçirdikleri, bu doğrultuda uluslararası kurumlar, sendikalar, üniversiteler ve sivil toplum örgütleriyle işbirliği içinde hareket ettikleri görülmüştür. Forum kapsamında gerçekleştirilen sunumlar paralelinde işletmelerin şirket içi eğitimler, iletişim çalışmaları, broşür, rehber veya kılavuzlar aracılığıyla bilinçlendirme çabaları doğrultusunda da çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadele ettikleri anlaşılmıştır. ILO Akademi işbirliği ile gerçekleştirilen eğitimler, sivil toplum örgütleri ile imzalanan protokoller işletme temsilcilerinin sunumlarında dikkat çeken başlıklardan olmuştur. Bunun yanında şiddet ve tacizle mücadelenin ve 190 sayılı Sözleşmeye ilişkin farkındalık çalışmalarının üniversite merkezleri aracılığıyla görünür hale getirildiği ve üniversitelerin tüm birimlerinde bu doğrultuda çalışmalar yapılmasının önemi Forum’da ön plana çıkan gündem başlıkları arasında yer almıştır.

Çeşitli sivil toplum örgütlerinin temsilcileri tarafından gerçekleştirilen sunumlarda ise STK’ların çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadeleye yönelik etkin şikâyet mekanizmalarının oluşturulmasında, konuya ilişkin araştırmaların gerçekleştirilmesi ve çeşitli verilerin ortaya çıkarılmasında, paydaşlar arasında işbirliklerinin geliştirilmesinde son derece önemli bir rol üstlendikleri görülmüştür. Ayrıca STK’ların farkındalık ve bilinçlendirme çalışmalarında, uluslararası projelerin hayata geçirilmesinde, izleme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde de etkili oldukları dikkat çekmiştir. Online eğitim modüllerinin oluşturulması ve çeşitli protokoller aracılığıyla özel sektör ile işbirliğinin sağlanması da STK temsilcilerinin sunumlarında dikkat çektiği konular arasındadır.

Kısacası 31 Mart 2022 tarihinde gerçekleştirilen Forum, taraflar arasındaki diyalogun gücünü ve önemini bir kez daha ortaya koymuştur. Alanda çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadeleye ilişkin ortaya konulan iyi örneklerin paylaşıldıkça genişleyeceğini ve soruna ilişkin somut çözüm yollarını görünür hale getireceğini göstermiştir. Bu doğrultuda 190 sayılı Sözleşme çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ele alınış şekliyle uyumlu bir şekilde, sorunun çözümünün de bütüncül, kapsayıcı ve çok taraflı bir iradeyle mümkün olacağı bir kez daha anlaşılmıştır.



Uluslararası
Çalışma
Örgütü

www.ilo.org

