



TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA

Aşağıdaki sorularımın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat BİLGİN tarafından Anayasa'nın 98'inci ve TBMM İçtüzüğü'nün 96'ncı ve 99'uncu maddeleri uyarınca yazılı olarak cevaplandırılmasını arz ederim.

Züleyha GÜLÜM
İstanbul Milletvekili

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 21 Haziran 2019'da kabul edilen İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 190 sayılı Sözleşme ve 206 No'lu Tavsiye Kararı, Sözleşmeyi onaylayan devletler bakımından 25 Haziran 2021'de yürürlüğe girmiştir. Böylece ücretli çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin önleyici, koruyucu ve yaptırım sağlayıcı bütüncül bir yol haritası hayata geçirilmiştir.

Sözleşme Türkiye tarafından henüz onaylanmamış olsa da kadınların ev içinde karşılıksız emeği dolayısıyla aile içine hapsedildiği, ekonomik olarak erkeklere bağımlı kılındığı, ücretli çalışma yaşamında güvencesiz, esnek ve düşük ücretli çalıştırıldığı, yaşamın her alanında şiddete açık hale getirildiği göz önüne alındığında Sözleşmenin önemi ve gerekliliği ortadadır.

Sözleşme; yalnızca ücretli çalışan sıfatına sahip olan kişileri değil, çıraklık, aile işçisi, işten çıkarılan ve iş arayanlar gibi "çalışan" kavramı dışında kalanları da kapsamaktadır. Kayıtlı ve ücretli çalışanların yanı sıra kayıt dışı, güvencesiz, esnek ve kırsal alandaki sektörlerde çalışanların da dahil edildiği Sözleşmede, göçmen ve engelli kadınlara ayrıca vurgu yapılmış ve gerektiğinde devletlere özel düzenlemeler yapma yükümlülüğü getirmiştir. Yine şiddet ve tacizinin meydana gelebileceği yerler yalnızca "işyeri" ile sınırlandırılmamış; işe gidiş geliş, iş seyahati veya işle ilişkili sosyal faaliyetler gibi ücretli iş yaşamının parçası olan alanlarda da koruma sağlanmıştır.

Sözleşmede toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin kadın ve kız çocuklarını orantısız şekilde etkilediği, özellikle kadınların çalışma yaşamına erişimini, çalışma yaşamında kalmasını ve ilerlemesini engellediği ve toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, çoklu ve kesişen ayrımcılık biçimleri ve eşit olmayan toplumsal cinsiyete dayalı güç ilişkileri de dahil, temel neden ve risk faktörlerini ele alan kapsayıcı ve bütüncül bir yaklaşımın iş yaşamında şiddet ve tacize son vermek için esas olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca kadınların ev içi şiddetten dolayı iş yaşamı dışında kalmaması için ev içi şiddetin iş yeri risk değerlendirmelerine dahil edilmesi gerektiği, şiddete maruz bırakılan kadınlar için ücrette indirimle gidilmeksizin kısmi süreli çalışma ve ücretli izin alabileceği, işten çıkarılmaya karşı koruma önlemlerinin alınabileceği belirtilmiştir.

Bu bağlamda;

1. İş yaşamında şiddet ve tacize ilişkin önleyici, koruyucu ve yaptırım uygulayıcı böylesi önemli ve gerekli bir Sözleşme şimdiye kadar neden onaylanmamıştır?
2. ILO'nun İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 190 sayılı Sözleşmesi'ni onaylayıp uygulayacak mısınız?
3. Kadınların iş yaşamında maruz kaldıkları şiddet ve tacizin kadın yoksulluğu ve işsizliği üzerindeki etkileri nelerdir?
4. Ekonomik kriz, enflasyon ve hayat pahalılığından en çok etkilenen, iş ve gelir kaybına uğrayan kadınlar için özel önlemler alınacak mı?
5. Türkiye'de iş yaşamında kadına yönelik erkek şiddetine ilişkin bir veri tabanı tutulmakta mıdır? İstatistikler hangi kaynaklardan elde edilmektedir? Gerekli önlemlerin alınması için değerlendirilmekte midir? Kamuoyu ile neden paylaşılmamaktadır? Böyle bir veri tabanı yok ise bugüne dek neden oluşturulmamıştır?
6. İş yaşamında kadınlara yönelik her türlü fiziksel, cinsel, psikolojik şiddet ve tacizin önüne nasıl geçeceksiniz?