



TSMM
HALKLARIN EŞİTLİK VE DEMOKRASİ PARTİSİ
GRUP BAŞKANLIĞI

Sayı : 10871

Tarih : 07.03.2025

10/2504

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve taciz, kadınların insan haklarının ciddi bir şekilde ihlali olmasının yanı sıra, kadınların güçlenmesinin, iş gücü piyasasına erişimlerinin, iş hayatında ilerlemelerinin ve kadınların saygın ve insana yakışır işlere erişimlerinin önünde ciddi bir engel oluşturmaktadır. Kadın cinayetlerinin vahim bir noktaya ulaştığı, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin derinleştiği ve kadınların yaşamın tüm alanında baskı ve sömürüye maruz kaldığı Türkiye’de, şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik olarak Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 21 Haziran 2019 tarihinde uluslararası standartları içeren, şiddet ve taciz odaklı ilk uluslararası sözleşme niteliği taşıyan ve 144 ülkenin imzaladığı 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi’nin hızla onaylayarak etkin bir biçimde uygulanması, şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı oluşturulmasına yönelik gerekli önlemlerin alınması amacıyla Anayasa’nın 98. ve İç Tüzüğü’nün 104. ve 105. Maddeleri gereğince Meclis Araştırması için gereğini arz ve talep ederiz.

Kezban KONUKÇU

İstanbul Milletvekili

ÖZET GEREKÇE

Türkiye’de kadınlar ve LGBT+lar kadın cinayetlerine, esnek çalışma ve yüksek sömürü oranlarına, şiddet ve tacize, sınırlı olan sosyal güvenlik haklarına, ucuz iş gücü olarak görünmeye, eşitsizliğe, haksız yaşam ve çalışma ortamlarına, hak edilen değer ve ücrete ulaşma mücadelesi ile tüm kadınlara uygulanan sömürü ve baskıya karşı dünyada mücadelenin simgesi olarak kabul edilen 8 Mart Dünya Kadınlar Gününü karşılamaktadır.

Kadınların çalışma koşulları, sendikalaşma oranları, ırk, sosyal köken, göç durumu, engellilik, annelik, aile sorumlulukları, çocuk ve yaşlı bakımının (bakım yükü) kadınların sorumluluğu olarak görülmesi, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği gibi diğer faktörlere dayanan ayrımcılık olgusu kadınların çalışma yaşamında şiddet ve tacize uğramalarına neden olmaktadır.

Çalışma yaşamının en önemli sorunlarından biri olan şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik olarak Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 21 Haziran 2019 tarihinde uluslararası standartları içeren ve şiddet ve tacize odaklanan ilk uluslararası sözleşme niteliği taşıyan 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi; insan onurunu ve insana yakışır çalışmayı amaçlayan bir çalışma ortamında şiddetin ve tacizin olmasını kabul edilemez görür ve bunun insan haklarına aykırı bir durum olduğunu savunur. Sözleşme, kadın erkek bütün çalışanlar için geçerli olmakla birlikte, özellikle kadın istihdamının önündeki ciddi zorluk alanlarından olan toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ve ev içi ve iş yerinde taciz ve şiddeti önceleyecek normlar ve mekanizmaların kurulmasını kapsamasının yanında, kadın istihdamını daha da yakından etkileyen yenilikçi bir sözleşme olma özelliği göstermektedir.

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

Sözleşme ayrıca; kayıtlı ve kayıt dışı, sözleşmeli; kentsel ve kırsal alanlardaki tüm sektörlerde çalışanların, çalışma haklarının korunmasını da öngörmektedir.

GEREKÇE

Türkiye’de kadınlar ve LGBT+lar kadın cinayetlerine, esnek çalışma ve yüksek sömürü oranlarına, şiddet ve tacize, sınırlı olan sosyal güvenlik haklarına, ucuz iş gücü olarak görünmeye, eşitsizliğe, haksız yaşam ve çalışma ortamlarına, hak edilen değer ve ücrete ulaşma mücadelesi ile tüm kadınlara uygulanan sömürü ve baskıya karşı dünyada mücadelenin simgesi olarak kabul edilen 8 Mart Dünya Kadınlar Gününü karşılamaktadır.

Kadınların çalışma koşulları, sendikalaşma oranları, ırk, sosyal köken, göç durumu, engellilik, annelik, aile sorumlulukları, çocuk ve yaşlı bakımının (bakım yükü) kadınların sorumluluğu olarak görülmesi, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği gibi diğer faktörlere dayanan ayrımcılık olgusu kadınların çalışma yaşamında şiddet ve tacize uğramalarına neden olmaktadır.

Çalışma yaşamının en önemli sorunlarından biri olan şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik olarak Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 21 Haziran 2019 tarihinde uluslararası standartları içeren ve şiddet ve tacize odaklanan ilk uluslararası sözleşme niteliği taşıyan 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi; insan onurunu ve insana yakışır çalışmayı amaçlayan bir çalışma ortamında şiddetin ve tacizin olmasını kabul edilemez görür ve bunun insan haklarına aykırı bir durum olduğunu savunur. Sözleşme, kadın erkek bütün çalışanlar için geçerli olmakla birlikte, özellikle kadın istihdamının önündeki ciddi zorluk alanlarından olan toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ve ev içi ve iş yerinde taciz ve şiddeti önleyecek normlar ve mekanizmaların kurulmasını kapsamının yanında, kadın istihdamını daha da yakından etkileyen yenilikçi bir sözleşme olma özelliği göstermektedir.

Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 190 sayılı Sözleşme’nin önsözünde, iş yaşamında şiddet ve tacizin fırsat eşitliğine yönelik bir tehdit olduğu, şiddet ve tacizin özellikle kadınların, işgücü piyasasına erişimini, işgücü piyasasında kalmasını ve ilerlemesini engelleyebileceği, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı şiddet ve tacizin kadın ve kız çocuklarını orantısız şekilde etkilediği ve toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, çoklu ve kesişen ayrımcılık biçimleri ve eşit olmayan toplumsal cinsiyet rollerine dayalı güç ilişkileri de dahil temel neden ve risk faktörlerini ele alan kapsayıcı, bütüncül ve toplumsal cinsiyet rollerine duyarlı bir yaklaşımın iş yaşamında şiddet ve tacize son vermek için esas olduğu vurgulanmaktadır.

Ayrıca sözleşme sektörel kapsamının genişliğini ve çalışan kişileri çok geniş bir şekilde tanımlamaktadır. Bu anlamda Sözleşme kayıtlı ve kayıt dışı, sözleşmeli; kentsel ve kırsal alanlardaki tüm sektörlerde çalışanların, çalışma haklarının korunmasını da öngörmektedir.

Stajyerleri, çırakları, ücretsiz aile işçilerini, istihdamı sonlandırılan kişileri, gönüllüleri, iş arayanları, iş başvurusunda bulunanları ve işçileri de koruyan ve kapsamına alan Sözleşme, bu

gruplar gibi işverenin de şiddete maruz kalmamasına yönelik önlemleri içermektedir. Aynı şekilde toplumsal cinsiyet temelli şiddet tanımı yaparak, toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti de kapsamına alması ve önlem olarak toplumsal cinsiyete dayalı mekanizmalar önermesi açısından da ayırt edici bir yönü vardır. Sözleşmede aile içi şiddete maruz kalan kişilerin korunması ve günlük yaşama devam etmeleri için önlemler alınması gerektiği, hiçbir kadının aile içi şiddete maruz kaldığı için çalışmama kararını almaması gerektiği belirtilmiştir. Şiddete maruz kalan kişiler için, esnek çalışma düzenlemelerinin uygulanabileceği, işten çıkarılmaya karşı koruma önlemlerinin alınabileceği, aile içi şiddetin iş yeri risk değerlendirilmelerine dahil edilmesi, kadınlar ve erkekler için ev içi şiddeti önlenmek adına farkındalıkların artırılmasının gerektiği belirtilmektedir. Sözleşmeye göre, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil herkesin şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma yaşamına sahip olmaya hakkı vardır.

Diğer taraftan sözleşmenin 5. Maddesi ile ; taraf devletlerin, insana yakışır işi teşvik etmenin yanı sıra örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması, zorla çalıştırma veya zorunlu çalışmanın her biçiminin, çocuk işçiliğinin ve istihdam ve meslek konusunda ayrımcılığın ortadan kaldırılması olmak üzere iş yaşamında temel ilke ve haklara saygı göstermesini, bunları teşvik etmesini ve gerçekleştirmesini öngörmektedir .

Öte yandan Sözleşme (m.8) ve Tavsiye Kararı (ilke 11), kayıtdışı sektörlerde çalışanlara, Tavsiye Kararı göçmen çalışanlara (ilke 10) yönelik şiddet ve tacize özel olarak dikkat çekmekte ve bu grupların iş yaşamında şiddet ve tacize karşı korunmaları için, yasal veya diğer tedbirleri alma yükümlülüğü öngörmektedir. Sözleşme'nin şiddet ve tacize karşı sağladığı koruma, "işyeri" (işin yapıldığı yer, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar) ile ve yalnızca iş esnasında meydana gelen şiddet ve tacizle sınırlı değildir. Sözleşme, hem çalışma yeri olan veya çalışma yeri sayılan her yerde, işe gidiş gelişte, işveren tarafından sağlanan ikametgahta, işverenin otoritesi altındayken, işle bağlantılı faaliyetler ve iletişimde, işle bağlantılı seyahat ve sosyal faaliyetlerde veya işten kaynaklanan şiddet ve tacize karşı da koruma sağlamaktadır.

Nitekim tüm dünyada çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasını hedefleyen 190 Sayılı ILO Sözleşmesinin üye ülkeler tarafından onaylanması konusunda ulusal ve uluslararası sendikal örgütler kampanyalar düzenlemektedir.

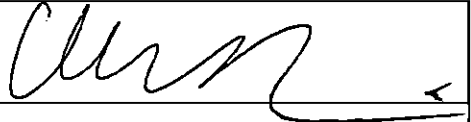
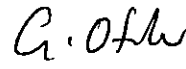
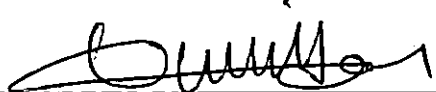
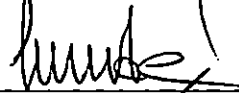
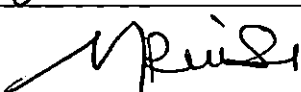
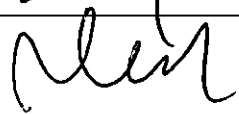
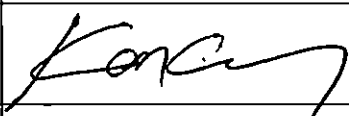
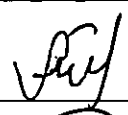
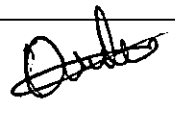
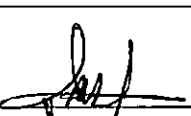
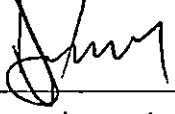
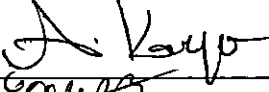
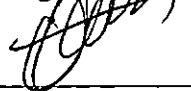
İş güvencesinin olmadığı, özellikle kadın yoksulluğunun ve işsizliğinin arttığı dönem ve yerlerde şiddet ve tacizin de arttığı göz önüne alındığında; herkes için toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı oluşturulması ve bunun için gerekli önlemlerin alınmasını sağlamaya yönelik olarak düzenlenen 190 Sayılı ILO Sözleşmesinin imzalanması amacıyla Araştırma Komisyonu kurulması elzemdir.

Stajyerleri, ırakları, ücretsiz aile işçilerini, istihdamı sonlandırılan kişileri, gönüllüleri, iş arayanları, iş başvurusunda bulunanları ve işçileri de koruyan ve kapsamına alan Sözleşme, bu gruplar gibi işverenin de şiddete maruz kalmamasına yönelik önlemleri içermektedir. Sözleşmede aile içi şiddete maruz kalan kişilerin korunması ve günlük yaşama devam etmeleri için önlemler alınması gerektiği, hiçbir kadının aile içi şiddete maruz kaldığı için çalışmama kararını almaması gerektiği belirtilmiştir.

Diğer taraftan sözleşmenin 5. Maddesi ile ; taraf devletlerin, insana yakışır işi teşvik etmenin yanı sıra örgütlenme zgrlği ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması, zorla alıştırma veya zorunlu çalışmanın her biçiminin, ocuk işçiliğinin ve istihdam ve meslek konusunda ayrımcılığın ortadan kaldırılması olmak üzere iş yaşamında temel ilke ve haklara saygı göstermesini, bunları teşvik etmesini ve gerçekleştirmesini öngörmektedir .

Sözleşme'nin şiddet ve tacize karşı sağladığı koruma, "işyeri" (işin yapıldığı yer, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar) ile ve yalnızca iş esnasında meydana gelen şiddet ve tacizle de sınırlı değildir.

İş güvencesinin olmadığı, özellikle kadın yoksulluğunun ve işsizliğinin arttığı dönem ve yerlerde şiddet ve tacizin de arttığı göz önüne alındığında; herkes için toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı oluşturulması ve bunun için gerekli önlemlerin alınmasını sağlamaya yönelik düzenlenen 190 Sayılı ILO Sözleşmesinin imzalanması amacıyla Araştırma Komisyonu kurulması elzemdir.

1	MERAL DANIŞ BEŞTAŞ	ERZURUM	
2	ÇİÇEK OTLU	İSTANBUL	
3	MAHMUT DİNDAR	VAN	
4	NEJLA DEMİR	AĞRI	
5	HALİDE TÜRKOĞLU	DİYARBAKIR	
6	ÖMER FARUK GERGERLİOĞLU	KOCAELİ	
7	ÖZGÜL SAKİ	İSTANBUL	
8	AYŞEGÜL DOĞAN	ŞIRNAK	
9	MEHMET RÜŞTÜ TİRYAKİ	BATMAN	
10	ZÜLKÜF UÇAR	VAN	
11	KAMURAN TANHAN	MARDİN	
12	HÜSEYİN OLAN	BİTLİS	
13	SEVİLAY ÇELENK	DİYARBAKIR	
14	YILMAZ HUN	IĞDIR	
15	ÖZNUR BARTİN	HAKKARİ	
16	SABAHAT ERDOĞAN SARITAŞ	SİİRT	
17	ALİ BOZAN	MERSİN	
18	ADALET KAYA	DİYARBAKIR	
19	ÖMER ÖCALAN	ŞANLIURFA	
20	HEVAL BOZDAĞ	AĞRI	