

## **ILO'NUN 190 SAYILI ŞİDDET VE TACİZ SÖZLEŞMESİ: KADIN İSTİHDAMINA ETKİLERİ**

**Nuran Halise BELET\***

### **Öz**

Dünya genelinde çalışma hayatının süregelen değişimleri içinde kadın ve erkek çalışanların karşılaştıkları eşitsizlikler ve ayrımcılıklar hala devam etmektedir. Özellikle temel insan hakları ihlalleri arasında tanımlanan şiddet ve taciz gerek özel alan gerekse iş yerlerinde istihdam üzerinde olumsuz etkileri olmaktadır. Şiddet ve taciz, çalışma hayatının bütün paydaşlarının birlikte çözmesi gereken temel sorunlardan biridir. Şiddet ve taciz ev içi ya da iş yerinde olsun özellikle cinsiyete dayalı ayrımcılık, toplumsal cinsiyet kalıp yargılar ve bakım sorumlulukları nedeniyle kadın istihdamını erkek çalışanlara göre daha fazla etkilemektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü 100. Yılıni kutladığı 2019 yılında, şiddet ve tacizi en geniş haliyle tanımlayan ve bütün paydaşların rol ve sorumluluk üstlendiği 190 sayılı "İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi" ile şiddet ve tacizi odağına koyduğu ve bu özellikleriyle ilk sayılabilecek bir sözleşmeyi düzenleyerek kabul etti. Sözleşmenin amaç ve kapsamında, kayıtlı veya kayıt dışı, özel veya kamu, geçici ya da sürekli hatta staj yapan, bütün sektörlerde iş ve işle ilgili olan yerlerde yaşanan şiddet ve tacize karşı, çalışanlar ile diğer ilgili kişilerin korunmasını ve önlenmesine yönelik mekanizmaları açıklamaktadır. Bu çalışmamızda 190 sayılı Sözleşmenin konusu, kapsamı ve mekanizmalarına yer verilerek kadın istihdamı üzerindeki etkileri nedensellik ilişkileri ile ele alınmaktadır. Yine makale kapsamında, kadın istihdamını etkileyen ve çalışma hayatının temel sorunlarında olan toplumsal cinsiyet odaklı başlıklar ILO 190 Sözleşmesinin ilgili maddeleriyle birlikte değerlendirilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** ILO 190 Sayılı Sözleşme, Şiddet ve Taciz, Kadın İstihdamı, Toplumsal Cinsiyet

## **ILO CONVENTION NO. 190 ON VIOLENCE AND HARASSMENT: IMPACTS ON WOMEN'S EMPLOYMENT**

### **Abstract**

*Inequalities and discriminations faced by male and female employees still continue in the ongoing changes in working life around the world. Violence and harassment, defined as violations of fundamental human rights in particular, have negative effects on employment, both in the private sphere and in the workplace.*

\* Dr, Öğr. Üyesi, Ankara Hacı Bayram Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, nuran.belet@hbv.edu.tr. <https://orcid.org/0000-0003-0394-6339>.

*Violence and harassment is one of the main problems that all stakeholders of working life should solve together. Violence and harassment, whether at home or in the workplace, affects female employment more than male workers, especially due to gender-based discrimination, gender stereotypes and care responsibilities. In 2019, when the International Labour Organization celebrated its 100th anniversary, it focused on violence and harassment by accepting "the Convention on the Elimination of Violence and Harassment at Work Life" also known as the International Labour Organization Convention No. 190. Within the purpose and scope of the contract, it explains the mechanisms for the protection and prevention of employees and other related persons against violence and harassment experienced at workplaces across all sectors, whether registered or unregistered, private or public, temporary or permanent, even including internships. In this study, the effects of this Convention on women's employment were discussed with causality relations as well as the subject, scope and mechanisms of the Convention No. 190. Moreover, within the context of this paper, gender-focused topics that affect women's employment which are among the main problems of working life were evaluated together with the relevant articles of the International Labour Organization No. 190 Convention.*

**Keywords:** ILO, Convention No.190, Violence and Harassment, Women's Employment, Gender

## Giriş

Çalışma yaşamında formel istihdam koşulları, kurumları ve çok sayıda kuralları yanında standart dışı istihdam biçimlerinin giderek artmasıyla iş yerlerinde cinsiyete dayalı eşitsizliğin ve ayrımcılığın yaygınlaştığı ve temel sorun alanı olarak ortaya çıkmaya başladığı görülmektedir. Özellikle, kadınların ev içinde ve çalışma yaşamında şiddete ve tacize daha yoğun maruz kalmaları ve bundan etkilenmeleri, iş-yaşam uyumunun gözetilmemesi, çocuk ve yaşlı bakımının (bakım yükü) kadınların sorumluluğu olarak görülmesi, uzun çalışma süreleri, enformel ve standart olmayan işlerde erkeklere göre daha düşük nitelikli ve ücretli işlerde çalışmak zorunda kaldıkları görülmektedir (Ecevit, 2015). Özellikle kadınların istihdamında bazı işverenler, kadınların iş dışındaki yükümlülükleri nedeniyle tereddütler yaşamalarına neden olmaktadır. Dolayısıyla bu durum, kadınların ev içi sorumluluklar ve bakım yükleri nedeniyle de ücretsiz hane içi işlerin eşitsiz dağılımını ve bu eşitsizliğin standart işler elde etme olasılığı üzerindeki zorluklarının artmasına neden olmaktadır. Bu yapı, standart dışı işler ve bahsedilen kırılğan ve dezavantajlı grupların işgücü piyasasına girebilme ve tutunabilmelerini engellemesi yanında, yaşadıkları zorlukların bir yansıması olarak karşılaştıkları ayrımcılığa ve dezavantajlara da örnek oluşturmaktadır. Bu süreç, çalışma yaşamında özellikle işverenlerin bu gruplara standart dışı istihdam biçimlerinde yer bulmalarına neden olmaktadır (ILO, 2016).

Kadın ve erkek istihdamı arasında açılan makasın Covid 19 salgının yarattığı genel olumsuz etkileri yanında, kadın emeğinin özellikle hizmetler sektöründe; konaklama ve yiyecek hizmetleri, içindeki yüksek oranı

nedeniyle ve salgının imalat ve hizmetler sektörlerinde orantısız iş ve gelir kayıplarına da etkisi görülmüştür. Dünya genelinde 2019 ile 2020 yılları arasında kadın istihdamı %4,2 azalmış ve 54 milyon kadın işsiz kalmıştır. Aynı dönemde erkek istihdamı %3 istihdam azalmış ve toplamda 60 milyon iş kaybı meydana gelmiştir. Özel birkaç bölgeye bakıldığında; Asya-Pasifik bölgesinde Covid 19 nedeniyle kadın istihdamı %3,8 azalırken erkeklerde düşüş %2,9 olmuştur. Avrupa ve Orta Asya'da kadın istihdamı %2,5 azalırken erkek istihdamı %1,9 azalmıştır<sup>1</sup>. Kadın istihdamının 2020 yılında %5 gerilemesine karşın, aynı dönemde erkek istihdamı ise %3,9 gerilemiş olmasına rağmen salgın döneminde kadınlar için ev içi sorumluluklar ve toplumsal cinsiyet rollerinin artmasının da etkili olduğunu görmekteyiz. Salgınla kadınların artan ev içi sorumlulukları ve bakım yükünün yanında, ev içi ve işyerinde artan şiddet ve taciz olaylarının da kadınların işgücü piyasalarından ayrılmasına neden olan gelişmelerdir. Akademik çalışmalar ve dünya genelinde gözlemlenen gelişmeler, özellikle kadınların çalışma hayatına girişleri ve bunun kalıcı olmasının önündeki başlıca engellerden birisinin de çoğunlukla kadınların maruz kaldıkları şiddet ve taciz olgusu olduğunu göstermektedir. Bu süregelen olumsuzluklarla ve tartışmalar günümüzde etkisini daha da arttıran ekonomik eşitsizlikler ve gelir dağılımı bozukluklarını sonuçlarını da dikkate alındığımızda, özel alanda ve işyerlerinde maruz kalınan şiddet ve tacizin daha geniş olarak değerlendirilmesi ve özel düzenlemelerle küresel ölçekte mücadele edilmesinin gerekliliği giderek kabul görmeye başlamıştır. Şiddet ve tacizin önlenmesi ve kadınların istihdama katılımının önünün açılmasında ulusal mevzuatlar kadar ve uluslararası sözleşmeler de önemli etkiler göstermektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) 2019 yılında 100. Kuruluş yılında, Cenevre'de 108. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda, 190 sayılı "İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi" ve 206 numaralı "İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Tavsiye Kararı" ile kadınlar ve erkeklerin şiddet ve tacizden arınmış koşullarda eşit şekilde çalışabilmeleri ve cinsiyete duyarlı mevzuat çalışmalarıyla çalışma hakkının bütün ayrımcılık ve eşitsizlikten arındırılmasını amaçlayan sözleşmeyi tarafların onayına sunmuştur. Bu bağlamda ILO 190 sayılı sözleşme, eşitliğe giden yolda önem bir engelin kapsamlı olarak ele alınmasına ve ortadan kaldırılmasına getirdiği bütüncül yaklaşımlara destek verecek mekanizmaların geliştirilmesine imkân vermektedir.

---

<sup>1</sup> Detaylar için bkz. [https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_814499/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_814499/lang--tr/index.htm)

# 1. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINA YÖNELİK ŞİDDET VE TACİZ

## 1.1. Temel Kavramlar ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler

Kadın istihdamı cinsiyete göre işgücü istatistiklerinde erkeklere göre daha düşük oranlarda yer bulmasının ötesinde, çok boyutlu ve kapsamda farklı disiplinlerde ele alınan, literatürde feminist ekoller<sup>2</sup> ve kadın hakları bağlamında tartışılan, son 30-40 yıldır da ekonomik değer yaratma ve kalkınma bağlamında teorik tartışmaların da yer aldığı feminist ekonomi<sup>3</sup> çerçevesinde iktisat literatüründe çok fazla çalışılan konu başlıkları arasındadır. Dünya genelinde ve Türkiye’de kadın istihdamına yönelik yoğun ilginin nedenleri arasında Türkiye’nin de içinde bulunduğu bazı ülkelerde kadın istihdamı ve işgücüne katılım oranlarının dönemsel olarak cüzi artışlar göstermesine rağmen, Avrupa Birliği (AB) ve OECD ülkelerine göre dikkat çekici oranlarda düşük düzeylerde olmasıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün 2021 yılı verilerine göre, COVID-19 salgını döneminde ağırlaşan çalışma koşullarının kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlikler daha da arttırdığıdır. Özellikle Covid 19 sonrasında da bu olumsuz sürecin devam edeceği belirtilmektedir. ILO’nun 2021 verilerine göre; dünya genelinde kadın istihdamı 2019’a göre 13 milyon azalırken erkek istihdamı ise 2019 düzeylerine yeniden ulaşmıştır. Dünya genelinde 2021 yılında, çalışma yaşındaki kadınların yalnız %43,2’sinin, erkeklerin ise %68,6’sinin istihdam edilecekleri öngörülmektedir<sup>4</sup> (World Bank 2022).

Kadın ve erkek istihdamı arasında açılan makas, Covid 19 salgının yarattığı genel olumsuz etkileri dışında kadın emeğinin özellikle hizmet sektöründe; konaklama ve yiyecek hizmetleri, imalat sektörü gibi en fazla etkilenen sektörlerde yoğunlaşmaları sonucunda iş ve gelir kayıplarından orantısız biçimde etkilenmiştir. Dünya genelinde 2019 ile 2020 arasında, kadın istihdamı %4,2 azalmış, bu da 54 milyon iş kaybına tekabül etmiştir. Aynı dönemde erkeklerde ise %3 azalma yani veya 60 milyon iş kaybı meydana gelmiştir. Bölgesel etkilere bakıldığında, Asya-Pasifik’te küresel salgın nedeniyle kadın istihdamı %3,8 düşerken, erkeklerde düşüş %2,9 olmuştur. Avrupa ve Orta Asya’da kadın istihdamı %2,5 azalırken, erkeklerin istihdamı %1,9 azalmıştır<sup>5</sup>. Kadın istihdamının 2020 yılında %5 gerilemesine karşın, aynı dönemde erkek istihdamı %3,9 gerilemiştir. İşgücü piyasasından çekilen kadınların sayısı salgının kadınlar için ev içi sorumluluklar ve toplumsal cinsiyet rollerinin artmasının da etkisinin de olduğunu görmekteyiz.

<sup>2</sup> Çalışmanın kapsamında Feminizm Kuramlarının daha öncelerden literatürde tartışılmaya başladığı bilinmekle birlikte çalışmanın sınırlılığı içinde yer verilmemiştir.

<sup>3</sup> 1995 yılından beri *Feminist Economics* olarak bu başlıkta düzenli akademik dergi de yayınlanmaktadır.

<sup>4</sup> Dünya ekonomileri için detaylı veri setlerine <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS> ulaşabilirsiniz.

<sup>5</sup> [https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_814499/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_814499/lang--tr/index.htm)

Ev içi sorumlulukları ve bakım yükünün yanında, ev içi ve işyerinde şiddet ve taciz olayları da kadınların işgücü piyasalarından ayrılmalarına neden olmaktadır. Ayrıca yapılan çalışmalar göstermektedir ki, kadınların eğitim oranları arttıkça istihdamda kalma oranları artış göstermesine rağmen evlilik ve çocuk sahibi olmaları işgücü piyasalarından ayrılmalarına neden olmaktadır (Aile Araştırması 2016). Türkiye için güncel cinsiyete dayalı temel işgücü istatistiklerin aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

**Tablo 1: Cinsiyete göre temel işgücü göstergeleri (15+ yaş, Bin)**

Göstergeler	2016		2019	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
(bin)	9.637	20.889	10.686	21.863
İşgücüne katılım oranı (%)	32.5	72.0	34.4	72.0
(bin)	8.312	18.893	8.924	19.156
Oranı (%)	28.0	65.1	28.7	63.1
	1.324	2.006	1.762	2.707
Oranı (%)	13.7	9.6	16.5	12.4
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	18.1	10.9	20.7	13.9
İşgücü dışında kalanlar	20.05	8.133	20.411	8.509
İşgücü dışında kalma oranı(%)	2	67.5	28.0	65.6

*Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri*

Tablo 1’de yer alan mevcut istihdam yapısına ait temel göstergelere göre; her üç kadından biri istihdamda yer al(ma)mamakta. İşgücüne katılım oranları karşılaştırıldığında ise, erkeklerin neredeyse kadınların 2,5 katına karşılık gelmektedir. Bunun istihdamda olan kadın sayısı ile yaptığımız karşılaştırmasında erkek istihdamının kadın istihdamının yaklaşık 2.3 katı ile % 63.1 olurken, kadın istihdamı % 28.7’de kalmaktadır. İşsizlik oranlarını cinsiyete dayalı verilerle karşılaştırdığımızda ise, kadın ve erkek işsizlik oranlarının sırasıyla %16,5 ve %12 ile yakın oranlar olmasına karşın tarım dışı istihdam oranlarını da dahil ettiğimizde kadınların işsizlik oranlarının hala yüksek olduğunu görmekteyiz. 2019 yılında devam eden Covid 19 salgınının ekonomideki durgunluğa bağlı olarak erkeklerin daha yoğun çalıştığı inşaat sektörünün yavaşlamasının bu işsizlik rakamlarına etkisi olduğunu da görmekteyiz. Yapılan çalışmalar göstermektedir ki; ekonomik kriz neticesinde birçok erkeğin işsiz kalması ve kadınların ailelerinin geçimine katkıda bulunmak adına işgücü piyasalarına dahil olmaktadır. Ekonomik durgunluk dönemlerinde ailede bir kişinin işsiz kalmasının ailenin diğer üyelerinin parasal gelir tercihlerini ve işgücüne katılım oranlarını etkileyip daha önce çalışmayan aile üyelerinin de iş aramaya başladığı bu duruma “İlave İşçi Etkisi” denilmektedir (Belet, 2013). Ancak salgın ve doğal afet durumunda genel işsizlik oranlarının her ikisi için iş kayıpları görülmektedir. Kadın istihdamının diğer dikkat çeken bir özelliği de,

kadınların işgücü piyasalarında görece olarak düşük nitelikte, düşük ücrette ve güvencesiz ve kayıt dışı çalışmalarının yüksek oranlarda olmasıdır (Kılıç ve Öztürk, 2014).

Kadın istihdamını etkileyen temel etmenlerin neler olduğuna ilişkin literatürde çok sayıda çalışma yapılmaktadır. Son dönem yapılan çalışmalarda kuşak etkisinin, kadınların işgücüne katılım oranlarında pozitif yönlü artışa etki yaptığını göstermektedir. Kuşak etkileri, sosyal normlardaki ya da kurumsal yapıdaki değişimlerin işgücüne katılım üzerindeki etkileri için bir gösterge olarak değerlendirilebilir (Aldan ve Öztürk, 2019). Çalışmaların sonuçlarına göre, son dönemde gözlenen işgücüne katılım oranındaki artışta kuşak etkilerinin ana belirleyici olduğuna işaret etmektedir (Aldan ve Öztürk, 2019). Bu çalışmaların temel bulgularını özetleyecek olursak; kadın istihdamının giderek artan oranlarda arttığı gözlenmektedir, önemli belirleyicilerinden olan ve kadınların işgücü piyasalarında tutunmalarını doğrudan etkileyen nedenlerden birisi de kadınların ev içi bakım sorumlulukları olmaktadır. Kadın emeğinin görünmezliği azaldıkça, bakım sorumluluklarının kurumsal olarak okul öncesi erken çocukluk hizmetlerinden olan kreş, bakım evi gibi destekleyici unsurların varlığı ve yaygınlığı kadın istihdamını olumlu yönde artmaktadır (İlkaracan, Kim ve Kaya, 2015).

Kadın istihdamının gelişimine baktığımızda özellikle de kadınların işgücüne katılımı artarak birlikte istenilen düzeyde olmadığı görülmektedir. Kadın istihdamının artışını belirleyen faktörlerin bulunması daha sonraki dönemlerde kadın istihdamını arttırıcı politika ve uygulamaların geliştirilmesinde başat rol oynayabilecektir. Özellikle eğitim seviyesinin yükselmesi, doğurganlığın azalması ve erişilebilir erken çocukluk hizmetleri kadın istihdamını arttırıcı önemli değişkenler olmakla birlikte toplumsal normlar ve bakım yükü bu artışı yavaşlatmaya devam etmektedir. Yüklü, toplumsal normal ve bütüncül bakım hizmetlerinin yaygınlaşmadığı toplumlar ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlan(a)madığı kültürlerde kadınların bu hizmeti ücretsiz emek olarak sunmaları ve bu sorumluluğu hane içinde üstlenmeleri kadın istihdamını olumsuz etkilemesidir (World Bank 2014).

Kadın istihdamının artışının etki alanlarına baktığımızda birinci etkisinin hane gelirini arttırıcı etki olduğunu görmekteyiz. İkincisi ise, iş yerine katkı olarak da adlandırılan ve çalışanların iş yerleri ve /veya şirket performanslarına etkisidir. Üçüncüsü ise, hepimizin daha yakından bildiği ekonomik etkidir. Ekonomik etki; toplumsal cinsiyet eşitliğinin gelişmesinin ve bunun sonuçlarının döngüsel olarak başta kalkınma, iş verimliliği, sosyo ekonomik göstergelerin düzelmesi, yoksullukla mücadele, bebek ölüm oranlarının azalması ve nihai olarak ekonomik ve sosyal büyümenin artmasına katkı sağladığını göstermektedir. Kadın istihdamının artışının yukarıda belirtilen ekonomik olarak önemi ve etkisi göz önünde kadınlara erkeklerle karşılaştırıldığında ev içi bakım sorumluluğunun

işgücüne katılımın önündeki önemli engellerden biri olarak devam ettiğini görmekteyiz.

2016 yılı Aile Yapısı Araştırması sonuçlarına göre; 0-5 yaş aralığındaki çocuk bakımından hala anneler sorumlu görülmekte olup, böyle düşünenlerin oranı %86, erken çocukluk dönemi bakım hizmeti, kreş ve okul öncesi eğitim kurumlarının %2,8'dir. Dolayısıyla erken çocukluk ve okul öncesi hizmetlerin yaygınlığı ve kırılgan grupların erişebilirliğinin de sağlanması kadınların işgücü piyasasında bulunmaları ve tutunmalarını kolaylaştırıcı uygulamalar olacaktır. Kadınların çocuk sahibi olması gibi benzer şekilde, hanede yaşlı bireylerin bulunması da kadın işgücüne katılımını olumsuz etkilemektedir. Çünkü toplumsal normlar ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin tam olarak işlemediği yapılarda bakım sorumluluğu kadınlar istihdamı üzerinde hala bakım yükü ve sorumlulukları olarak devam etmektedir. İlerleyen dönemlerde yaşlıların nüfus içindeki payının artacağı dikkate alındığında, yaşlı bakım hizmetlerinin de kurumsal ve bütüncül mekanizmalarla yaygınlaştırılması kadınların işgücüne katılımını destekleyecektir (Aile Yapısı 2016).

Bakım emeği ve bunun kadın istihdamına etkilerinin sonuçlarında Türkiye'de özellikle kadın istihdamının artırılmasına yönelik destek programlarında söz konusu alanlara yönelik önceliklemenin yapıldığı da görülmektedir. Bunlardan bazılarını özetleyecek olursak; (1) Doğum sonrası kadınların iş yaşamına geri dönüşünün ya da katılımının kolaylaştırılması,(2) kayıtlı çalışan kadın sayısının artırılması, başta çalışana annelerin olmak üzere ebeveynler için iş-yaşam dengesini destekler mekanizmaların ve mevzuatın desteklenmesi,(3) ücretli, eğitilmiş ve belli standartlara karşılık gelen bakım hizmeti ve bakıcıların desteklenmesi, (4) bakım sektöründe çalışan ve hizmet veren bakıcıların kayıtlı ve güvenceli olarak istihdamlarına yönelik mevzuatsal ve uygulamaya yönelik desteklerin verilmesi(<https://sgkegitimlibakici.org/blog/detay/ANNLERE-VERILECEK-MALİ-DESTEK-MİKTARI-NE-KADARDIR-?bolum=anne>).

**Tablo 2: İş ve Aile Yaşamının Uyumunu (2018)**

Göstergeler	İstihdam		İşsiz		İşgücü dışında	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Bakım sorumluluğu olan (%)	44.2	48.1	32.4	33.8	45.9	14.8
Bakım hizmeti kullanan (%)	1 6.6	11.7	8.9	5.3	7.7	5.0
Pahalılığı nedeniyle bakım hizmeti kullanmayan (%)	1 2.2	13.9	8.8	20. 1	14. 6	14. 9

*Kaynak: TÜİK Haber Bülteni, 2018.*

Tablo 2’de yer alan verilere göre; kadınların yaklaşık yarısının bakım sorumluluğu nedeniyle işgücü piyasaları dışında kaldığı görülmektedir. Bunun yanı sıra bakım hizmetleri kategorisindeki en büyük pay kurumsal bakım hizmetlerine aitken evde ücretli bakımın payı oldukça düşüktür. Kadınların bakım hizmetlerine başvurmamalarının nedenleri arasında bakım hizmetlerinin ücretlerinin yüksek olması, önemli bir gerekçe olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda özellikle bakım emeğinde yoğun olarak kadınların istihdam edilmesi nedeniyle de bakıcı kadınların güvenceli ve kayıtlı istihdam edilmesine ayrı bir önem verilerek, işgücü piyasasında uzun süreli tutunumlarının sağlanması amaçlanmaktadır. Kadın emeğinin işgücüne katılımını etkileyen diğer önemli bir konu da ev içi şiddet ve güvenli olmayan iş yerleridir. Bu konu ileriki bölümlerde ayrıntılarıyla ele alınmaya çalışılacaktır.

### **1.2.Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Zaman Yoksunluğu**

Toplumsal cinsiyet eşitliği (gender); bireyin biyolojik cinsiyetinin(sex) yaşamsal düzlemde bütün rollerini ve sorumluluklarını şekillendirmesini ifade eder. Bu yapı aynı zamanda, biyolojik cinsiyete dayanan davranış, tutum ve normlarla beslenen toplumun inşası üzerinden tanımlanan bir roller ve sorumluluk alanını da göstermektedir (World Bank,2003). Algılarımız ve tutumlarımız üstünden kurulan bu yapı hayatımız boyunca kadın ve erkek olarak kamusal ve özel alan bağlamında yaşamsal boyutumuzu ve rollerimizi tanımlar. Örneğin; ev, aile ve özel alanımızın sınırları cinsiyetimizin getirdiği ve toplumun verdiği nazik, anaç, güçlü, kırılabilir gibi, kalıp yargılarla şekillenerek, çalışma hayatının cinsiyete dayalı ataerkil ve patriarkal bir iş bölümü çerçevesinde kurulmasına ve sürdürülmesine neden olur. Bu ayrışmanın doğal sonucu olarak, kapitalist sistemin patriarkal işleyişinde kadın emeği “cinsiyete gömülü”dür (Belet, 2021). Kadınların ev içinde harcadıkları duygusal, fiziksel ve zihinsel emek karşılığında ücret ödenmez ve tüm bu nedenlerle, bu emek görünmezdir (Acar-Savran ve Tura- Demiryontan, 2008: 11). Toplumsal cinsiyet rolleri, yoksulluğu algılama ve yoksullukla baş etme stratejilerinde de son derece belirleyicidir. Erkeklerle verilen toplumsal rolün haneyi geçindirmek, kadınlara verilen rolün ise eve giren gelire aile üyelerinin yeniden üretimini sağlamak olması, yoksulluk deneyimlerinin cinsiyete göre farklılaşmasının en temel nedenini oluşturmaktadır. Örneğin Bora (2007: 111- 126), yoksulluğa ve yetersiz beslenmeye ilişkin olarak kadınların tepkilerini daha çok utanarak, erkeklerin ise öfkeyle ortaya koyduğunu belirtmiştir (Aktaran, Eki- Gökmen, 2017:35).

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin sosyal ve ekonomik etkilerine baktığımızda; kadınların bakım yükümlülüklerinin özellikle hane içindeki evi işler ve sorumluluklar nedeniyle, hane içinde kalma zamanlarının arttığını ve kadınların işgücü piyasasından istatistiklere yansıyan zaman yoksunu oldukları görülmektedir. Kadınlar işgücü piyasasına katılsalar bile



ev içinde cinsiyete dayalı iş bölümünün bir sonucu olarak eşlerinden daha fazla ücretsiz emek sunumunda bulunmaktadır. Belirtilen nedenler ve eşitsizlikler nedeniyle kadınların boş kaldıkları zaman ve bunun yetersizliği” olarak adlandırılan zaman yoksunluğu aynı zamanda birey ve hane gelir kayıplarına ve yoksulluğa da neden olmaktadır (Ekiz-Gökmen, 2017). Bu yoksunluk, kadınlar işgücü piyasalarında yer alsalar bile, kadınların erkeklere kıyasla çok daha fazla zamanı hane işlerinde geçirdiklerini göstermekte. Kadınların işgücü piyasasındaki katılımları zaman içinde yaptıkları iş sorumlulukları ve kariyer gelişimleri olumlu yönde değişiklikler gösterse bile kadınların işgücüne katılım oranları dolayısıyla da ücretli emek olarak aldıkları pay erkeklere göre hala çok düşük düzeylerde olduğu görülmektedir (TÜİK, 2014 Zaman Kullanım Araştırması).

Kadınların ve erkeklerin Zaman Kullanım Anketi<sup>6</sup> verilerine baktığımızda, cinsiyete göre ev içi zaman kullanımının ayrıntılarıyla nedenlerini görmekteyiz<sup>7</sup>. TÜİK verilerine göre; kadınlar, işgücü piyasasında çalışsalar bile erkeklere kıyasla ev içi işler ve bakım sorumluluklarında daha fazla zaman kullanmaktadır. Bunun istihdama olan etkisini kadınların neden işgücünde yer almadıklarının belirlendiği araştırmaların sonuçlarında görmekteyiz (Toksöz ve Memiş, 2018).

Zaman kullanım çizelgeleri ya da göstergeleri genel kapsamı içinde kişilerin kişisel ihtiyaçları, çocuk bakımı, boş zaman faaliyeti, kültürel ihtiyaçlar ve benzeri faaliyetlere ayrılan iktisadi faaliyetleri kapsamaktadır. Bu faaliyetlerin 1960’lı yıllardan beri gelişmiş ekonomilerde ulusal düzeyde izlenmesine rağmen düzenli olarak tutulmaya başlanması 1990’lı yıllardan beri çok sayıda ülke ekonomilerinde izlenen göstergeler arasında yer almaktadır. Zaman kullanım göstergeleri ülkelerin iktisat politikası amaçlarına göre değerlendirmeler bağlamında yaygın olarak da kullanılmaktadır. Bu faaliyetlerin kapsamı aynı zamanda; hane içindeki ekonomi, emek ve refah sistemleri açısından önemli bilgiler için de toplanmaktadır (Memiş ve Kızıllırmak, 2012). Bilindiği gibi ülkelerin iktisadi faaliyetleri ulusal veri sistemleri içinde hesaplamalarla ve beyanlarla ortaya konulmaktadır. Zaman kullanım çizelgeleri aslında iktisadi faaliyetler içinde yer alması gereken ama hane içinde kalan ve sisteme dahil olmayan ekonomik faaliyetleri görünür kılmaktadır. Ayrıca bu çizelgeler enformel sektöre yönelik önemli verileri de ortaya çıkaran bir araçtır. Dedeoğlu (2010) kadınların enformel sektörde yer alama şekli olarak dört başlıktan söz etmektedir. Bunlar; sanayiye yönelik ev ekseni ısmarlama alınan işler, ev içi hizmet, aile işçiliği ve dördüncüsü de kendi adlarına el işçiliğiyle yaptığı üretim (Aktaran, Memiş ve Kızıllırmak, 2012). Zaman kullanım anketi verileri bahsedilen emek yapıları içinde kadın emeği ve istihdamına yönelik

<sup>6</sup> Zaman kullanım çizelgeleri de adlandırılan bu çalışmalar, 1990’larda Duncan Ironmonger tarafından geliştirilen ve insanların piyasa dışında hanelerinde yaptıkları ekonomik faaliyetlere ayırdıkları zaman için geliştirilmiş önemli bir gösterge setidir. TÜİK Zaman Kullanım Anketi olarak hesaplamakta ve yayınlamaktadır.

<sup>7</sup> Çalışmanın ayrıntılı sonuçlarına <http://www.keig.org/covid-19-krizi-ve-ev-ici-emege-etkileri/> ulaşabilirsiniz.

dinamikler ve bunların nedenleri ve iktisadi faaliyetler içindeki değişimi de bize uygun şekillerde göster (ebil)mektedir.

Türkiye’de zaman kullanım çizelgeleri ve ulusal düzeyde anketlerin kullanılması ilk defa 2006 yılında yapılmıştır. 2006 yılında yapılan zaman kullanım anket sonuçlarına göre; Türkiye’de karşılıksız emek düzeyinin oldukça dengesiz ve düşündürücü olduğu görülmektedir. Bunun bir nedeni de istihdamda olan yani çalışan kadınların hanehalkı ve ev bakımına dört saat üç dakika ayırırken aynı durumdaki erkeklerin kırk üç dakika ayırdıklarını görmekteyiz. Memiş vd. (2011), çalışan kadınların toplam çalışma saatlerinin ikinci vardiyası olarak bilinen bu süreleri ikili iş yüklerini de göstermektedir. Bu zaman cetvelleri kullanım alanları genişletilerek aynı zamanda kadın yoksulluğu çalışmalarında da kullanılmaktadır. Öneş vd. (2012) yoksulluğun kadın ve erkeklerin çalışma süreleri üzerinde asimetric etkileri olduğunu, yoksulluğun özellikle kadınların karşılıksız emeğe ayırdığı zamanı arttırdığı ve kadınların iş yükünü arttırarak kadınlarla erkekler arasındaki eşitsizliği daha da beslediğini göstermektedir (Aktaran, Memiş ve Kızıllırmak, 2012: 138).Türkiye için Zaman Kullanım Çizelgelerine(2014) baktığımızda çalışan kadınların aile içindeki bakım işlerine ayırdıkları zaman erkeklerden 5 kat daha fazla olduğu, kadınların günde ortalama 3 saat 31 dakika hanehalkı ve aile bakımı için zaman ayırırken bu sürenin erkeklerde 47 dakika olduğu görülmektedir ( TÜİK, Zaman Kullanım Araştırması, 2014-2015).

### 1.3. Kadına Yönelik Şiddet ve Sonuçları

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), şiddeti, “fiziksel güç veya iktidarın kasıtlı bir tehdit veya gerçeklik biçiminde bir başkasına uygulanması sonucunda maruz kalan kişide yaralanma, ölüm ve psikolojik zarara yol açması ya da açma olasılığı bulunması” olarak tanımlamaktadır (WHO, 2002). Bu bağlamda WHO ’nün raporlarına göre de şiddete en çok uğrayan gruplar, çocuklar, yaşlılar ve kadınlar olmaktadır. Kadına yönelik şiddet temel insan hakları ihlali olmakla birlikte sonuçları bakımından ekonomik, sosyal ve toplumsal yapıları sarsıcı olarak da etkilemektedir. Yaşanan şiddeti; fiziksel, cinsel, psikolojik, dijital, ekonomik ve flört şiddeti olarak sınıflamakla birlikte çalışma hayatına yönelik olarak da mobbing olarak adlandırılın farklı türleri ve boyutları da bulunmaktadır<sup>8</sup>. Türkiye’de Kadına Yönelik Şiddet Aile İçi Şiddet Araştırması (2014) raporuna göre; her 10 kadından 4’ü hayatları boyunca an az bir şiddet türüyle karşılaşmaktadır. Bunun yansısı, aile içi şiddet hem erkekleri hem de kadınları tehdit etmekle beraber, bu şiddetin özellikle kadınların eş ve/veya partnerleri olan erkeklerden sürekli ve yoğun olarak şiddet gördükleri ve bunun da kadınların işgücüne katılımlarını engelleyen ve/veya kariyerlerinde yükselme imkanlarını tehdit eden ya da daha düşük nitelikte işlere razı olmasına yol açtığı görülmektedir<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> Türkiye’de Kadına Yönelik Şiddet Aile İçi Şiddet Araştırması, 2015, KASGM.

<sup>9</sup> İş Dünyası Aile İçi Şiddette Karşı Projesi Etki Araştırması Sonuçları, (2019).

Kadına yönelik şiddet gerek ortaya çıkış nedenleri gerekse maruz bırakılan gruplar dikkate alındığında özellikle toplumsal cinsiyet eşitsizliği, cinsiyete dayalı ayrımcılık ve iş bölümü, kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımı ve temel haklara erişimi olmak üzere birçok kesişimsel alanla ilgili olduğu görülmektedir. Şiddetin özellikle sosyo ekonomik boyutu kadınların işgücü piyasasına katılımını engellemesi de dikkate alındığında bunun aynı zamanda ekonomiye maliyetinin de yüksek olabileceğini görmekteyiz. Bunun dikkate alınması durumunda kadına yönelik şiddetin önlenmesi sadece bir insan hakları ihlalinin durdurulması değil aynı zamanda iş dünyası için ve ekonomik kalkınma için önemli bir gücün işgücü piyasasına dahil edilerek güçlü ekonomiler, bireyler ve ailelerin oluşturulmasını da doğrudan etkileyecektir (ILO, 2019). Kadınların çalışma hayatında var olmaları ve bunun sürdürülebilir kılınmasında, firmaların ve çalışma hayatının aktörlerinin aile içi şiddet ve çalışma hayatında kadınlara yönelik şiddet ve tacizin önlenmesi için mücadele etmeleri ve kalıcı mekanizmalar kurmaları hayati derece de önemlidir. Dolayısıyla, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ortadan kaldırılması toplumsal cinsiyet eşitliğinin de bir önkoşulu haline gelmektedir.

Kadına yönelik şiddet ve taciz; ev, iş yeri, okul ve kurumların da parçası olduğu toplumun kadınlara ve erkeklere biçtiği toplumsal cinsiyet rollerinden ve güç ilişkilerinden kaynaklanmaktadır. Tüm bunların kökeninde; toplumsal cinsiyet algılarından kaynaklanan zararlı tutumların, kalıp yargılarının ve davranışların yanı sıra değişik biçimlerde ortaya çıkan ayrımcılığın da nedeni olan sosyal normlar yatmaktadır. İlgili sosyal normlar bu rolleri, bu rollerden kaynaklanan ayrımcılığı ve güç ilişkilerini ortaya çıkardığı gibi toplumda ve her yerde tekrar tekrar yeniden üretilmesine de neden olmaktadır. Örneğin, bazı erkekler, yüksek mevkilere gelen veya genel olarak erkek mesleği olarak görülen işlerde çalışan kadınları, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinden beslenen güç yapılarına bir tehdit olarak algılayarak bu kadınlara, iş yerinde cinsel tacizde bulunabilmektedir. (ILO, 2019a:8; Berber- Ağa, 2019)

Kadına yönelik şiddetin hangi değişkenlerden nasıl etkilendiğiyle ilgili yapılan çalışmaların sonuçlarına baktığımızda, kadınların işgücüne katılım oranlarıyla kadına yönelik şiddet arasında da diğer faktörlerle beraber yakın ilişkisi olduğu da gözlemlenmiştir. Bu çalışmaların sonuçlarını özetleyecek olursak( Aktaran: Dündar, 2021): Okumu vd. (2021) Uganda için yaptığı çalışmada servet endeksi ve kadına karşı eşin uyguladığı ev içi şiddet<sup>10</sup> vakalarının olumsuz etkilediği, eğitim düzeyinin düşüklüğü daha düşük işgücüne katılımın kadınları ev içi şiddete karşı kırılgan olduğu, Seid vd. (2021) Etiyopya için kadına karşı aile içi şiddetin belirleyicilerinin ekonomik koşulların yetersizliği, yoksulluk ve eşin alkol kullanımı, Alkan vd. (2020) Türkiye için “2014 Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet

<sup>10</sup> Avrupa Konseyinin sözleşmeleri arasında yer alan İstanbul Sözleşmesi kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet rollerine dayalı şiddeti, ve “ev içi şiddeti de tanımlayan ilk uluslararası belgedir (Bakırcı, 2020).

Araştırması<sup>11</sup> verilerini kullanarak yaptığı çalışmada kadına yönelik şiddetin refah düzeyi, hanenin büyüklüğü, yaş, kadının eşinin yaşı ile ilgili olduğunu, Evren ve İpek (2019) çalışmalarında ise diğer değişkenlerle birlikte ele alındığında kadının iş gücüne katılımının kadına karşı aile içi şiddetini pozitif yönde etkilediği göstermiştir. Bahsedilen çalışmalarda ev içi şiddet mağduru kadınlarla yapılan görüşmelerde; ailelerinin zayıf ekonomik koşulları, yoksullukları ve ataerkil yapıların olduğu ailelerde ve vasıfsız olarak nitelendirilen mesleklerde çalışan erkeklerle evlendiklerin de de şiddet görmeye devam ettikleri de tespit edilmiştir. Dasre vd. (2017) çalışmalarında Türkiye için kadınların piyasa koşullarında işgücüne katılmalarını ekonomik kazanımlarının artması ile şiddet arasında yapılan çalışmalarının sonuçlarında kadınların eğitim seviyesinin, kayıtlı istihdamda olan kadınlara karşı şiddete negatif yönde etkisine karşın kayıtlı olmayan ve sürekli olmayan işlerde çalışan ve eşinin eğitim seviyesi düşük kadınlara karşı şiddetin pozitif yönlü ilişkili sonucuna ulaşılmıştır. Paul (2016) Hindistan için yapılan çalışmada ise, kadınların iş gücüne katılımı ile kadına karşı aile şiddet arasındaki ilişkide istihdam edilen kadınların istihdam edilmeyen kadınlara göre şiddete maruz kalma oranının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bahsedilen çalışmaların sonuçlarında kadınların ev içi şiddet görmeleri ile işgücüne katılmış olup olmamaları arasında anlamlı ilişki bulmalarıdır. Bu sonuçların çalışmamız için yol göstericiliği; kadınların işgücü piyasasında ya da şiddet uygulayanın iş gücü piyasasında olması bize bunun önlenmesine yönelik bir belirleyici ve etkileyebilecek mekanizmaları tasarlayabilmemiz için yön vermesidir.

### 1.3.1.Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Şiddet

Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddetin ve tacizin ekonomik boyutu da dikkat çekmektedir. Şiddet ve tacizin gerek iş yeri gerekse işveren üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Mağdurların sağlıkları üzerinde yıkıcı etkiler yaratırken işverene ve toplum üzerinde güven yıkıcı sosyo ekonomik olumsuzluklara neden olacaktır. Yapılan çalışmaların sonuçlarına göre çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve tacizle bağlantılı ekonomik maliyeti yaklaşık olarak kamusal ve özel sosyal maliyetleri dünya da 1,5 trilyon dolardır. Bu tutar, neredeyse Kanada ekonomisinin büyüklüğüne denk gelmektedir. Bazı ülkelerde kadınlara yönelik şiddetin maliyeti, bu ülkelerin gayrisafi yurtiçi hasıllarının yüzde 3,7'sine kadar çıkabilmektedir. Bu da devletlerin çoğunun eğitime harcadığı tutarın iki katından da fazladır (Dünya Bankası, 2018).(Aktaran, ILO, 2019a:11). Bu nedenle şiddetin ve tacizin önlenmesi ekonomik olarak da önemli bir maliyet kaleminin ortadan kaldırılması anlamına da gelmektedir.

Çalışma yaşamında özellikle kadınlara yönelik şiddet ve tacizin etkilerinin ortadan kaldırılması birey, işveren ve toplum açısından kişisel

---

<sup>11</sup> Türkiye'de Kadına Yönelik Şiddet Aile İçi Şiddet Araştırması, 2014, KASGM.

olarak farklı alanlara olumlu katkılarda bulunacaktır. Tablo 3, şiddet ve tacizin mağdurun iş yeri ve özel hayatında yarattığı olumsuzluğun ve sorunun önlenmesi durumundaki olumlu etki alanlarını göstermektedir.

**Tablo 3. İş Dünyasında Kadınlara Yönelik Şiddet ve Tacizin Etkisi ve Önlenmesinin Sonuçları**

Şiddet ve tacizin kadın çalışanlar üzerindeki etkisi	Önlenmesinin Sonuçları
<ul style="list-style-type: none"><li>• Mağdur çalışanın psikolojik, fiziksel ve cinsel sağlığı, saygınlığı ve benlik saygısı üzerinde olumsuz etki.</li><li>• Çalışanların motivasyonlarını, performanslarını ve iş yerine bağlılıklarını azalır.</li><li>• İşe devamsızlık ve personel devir oranını artırır.</li><li>• Şiddet ve tacizi durdurmak için bir müdahalede bulunabilecek mağdurlar ve iş arkadaşları açısından ciddi bir tehlike unsuru olarak görülebilirler.</li><li>• İş yerindeki ilişkileri, çalışan performansını ve şirket itibarını olumsuz etkiler.</li><li>• Mağdurların işlerini doğru yürütme potansiyelini, sunulan hizmet kalitesini, kariyer olanaklarını ve çalışma kapasitelerini olumsuz etkiler.</li><li>• Bireyin iş yeri dışındaki hayatının olumsuz etkilenmesi (şiddet, madde bağımlılığı ve psikolojik sorunlar).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hastalığa bağlı izin günü sayısı azalır.</li><li>• Çalışanların sağlığı, güvenliği ve daha olumlu iş yerinin yaratılmasına destek verir.</li><li>• Şirketlerin itibarını olumlu etkiler ve sürdürülebilirliğini olumlu etkiler.</li><li>• Şiddet ve tacizin ortadan kaldırıldığı durumlarda, mağdur, fail ve tanıklar için çalışanların verimliliği olumlu değişir.</li><li>• Çalışanların güvendiği iş arkadaşları ve/veya çözümlerin olduğu, çalışan memnuniyetinin olduğu iş ortamı.</li><li>• İş yerinde şiddet ve tacizin durdurulması sonucu olumlu toplum ve aile ilişkileri</li></ul>

*Kaynak: ILO, (2019a: 11)*

Tablo 3'te belirtilen etmenler ve sonuçlar hariç veriler, aile içi şiddet, işten ayrılmalar ve işe devam edememe gibi nedenlerden ötürü çalışanların ve işverenlerin ekonomik kayıplara da uğradıklarını göstermektedir. Örneğin; Mısır'da evli kadınların aile içi şiddet nedeniyle yılda yaklaşık 500.000 iş günü kaybettikleri, Yeni Zelanda da ise aile içi şiddetin, verimlilik kaybı, stres ve iş kaybı nedeniyle her yıl 368 milyon dolar ekonomik kayba neden olduğu tahmin edilmektedir. (ILO, 2019a) Çalışma hayatında şiddet ya da tacizin mağdurun kendi özel alanlarına kadar gelebildiğini görmekteyiz. İş yerinden uzakta evinde ya da sosyal ortamlarda kamusal alanda, evinde, dijital araçlar, e posta veya teknolojiler ile taciz ve takibini sürdürebilmektedir. Kadınların yoğun olarak istihdam edildiği hizmet sektöründe, özellikle sağlık ve sosyal hizmet sektöründe çalışanların, bu tür şiddete maruz kalma ihtimallerinin ve risklerinin bulunduğu, ilgili sektördeki sendikalar ve meslek birlikleri tarafından bildirilmektedir. Özellikle aile içi şiddetin kadınların çalışma hayatı üzerindeki olumsuz etkilerini ele alan şiddet çalışmaları, aile içi şiddetin çalışma hayatı üzerindeki etkisini daha da belirginleştirmektedir. Örneğin, ekonomik şiddet, kadınların çalışma kabiliyetini ve sürdürülebilirliğini doğrudan etkileyebilmektedir. Aile içi şiddete maruz kalan kadınların gündelik veya

yarı zamanlı, düşük nitelikli işlerde daha fazla istihdam edildiği ve şiddete maruz kalmayan kadınlara kıyasla ücretlerinin yer yer %60'lara kadar daha az olduğu, şiddet uygulayan eşin ya da partnerin kadınların iş yerlerine gelerek müdahale edebildiklerini ya da kadınların çalışmak için kullandığı araçlara zarar verebildiklerini ve bu nedenle kadınların işlerini bırakmak zorunda kaldıkları bile not edilmektedir (Trades Union Congress, 2015; BM Kadın Birimi, 2016b; Vyas, 2013) Bu olumsuzluğu ortadan kaldırmanın birinci koşulu, iş yeri politikalarının aile içi şiddet mağdurlarını destekleyen ve/veya bu kadınların iş yerlerinde kalabilmelerine yönelik kapasitelerinin artırılmasına yönelik mekanizmaların desteklenmesidir.

ILO 190 sayılı sözleşmesinin çalışmamızın daha sonraki bölümlerinde ayrıntılarıyla aktaracağımız temel farklılığı ve yeniliği; ev içi şiddet ve işgücüne katılım arasındaki ilişkiyi kullanmasıdır. Sözleşme, kadına yönelik her türlü şiddetin ister iş yeri ister ev içi şiddet olsun önlenmesine yönelik yaptırım ve/veya önleyici mekanizmalar geliştirilmesine imkân vermesidir. Bu yönüyle toplumsal cinsiyet eşitliği, kadına yönelik şiddetin ve ayrımcılığın önlenmesi, eşit muamele ve fırsat eşitliğini destekleyen yapısal düzenlemelerin yapılarak çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasına yönelik ön koşul olma özelliği de taşımaktadır.

## 2. ILO'NUN 190 SAYILI ŞİDDET VE TACİZ SÖZLEŞMESİ

### 2.1. 190 Sayılı Sözleşmenin Kapsamı ve Kavramları

Evrensel hukuk normlarına göre her türlü ayrımcılık ve eşitsizlik insanlık suçları arasında yer almaktadır. Temel insan hakları içinde yer alan çalışma hakkının, işyerinde şiddet ve taciz ise farklı boyutlarda mağdur yaratmaması için temel sözleşmeler ve belgeler bulunmaktadır. Bunlardan başlıcaları; İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Kadınlara Karşı Şiddetin Kaldırılması Bildirgesi, Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, İnsan Hakları ve Temel Özgürlükleri Korumaya Dair Avrupa Sözleşmesi, İşkence ve İnsanlık Dışı veya Aşağılayıcı Muamele ve Cezayı Önleme Avrupa Sözleşmesi gösterilebilir (Demirkaya ve Ceyhun, 2021). Aslında bu düzenlemelerin yapılmış olması, devletlerin özellikle uluslararası anlaşmaları gerekçelendirerek bazı düzenlemeleri yapmış olmaları ILO'nun iş yaşamında şiddet ve tacizin ve ev içi şiddetin iş yaşamına etkilerini dikkate alan, bağlayıcı bir sözleşme hazırlamasının yolunu açmıştır (Bakırcı, 2020). 21 Haziran 2021 tarihinde yürürlüğe giren Sözleşme, onaylayan devletler için bağlayıcı hale gelmektedir. Sözleşme şu ana kadar 11 ülke tarafından onaylanmıştır. Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmamış olmasına rağmen gerek sendikalar ve STK'lar gerekse diğer paydaşlar tarafından imzalanmasına yönelik çalışmalar da yapılmaktadır.

ILO'nun 190 No'lu Sözleşmesi giriş kısmında, Philadelphia Bildirgesi'ne atıfla "ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün

insanların maddi ilerlemelerini ve manevi gelişmelerini, hür ve haysiyetli biçimde, ekonomik güvence altında ve eşit şartlarda sürdürmek hakkına sahip olduklarını teyit ettiği” yer almaktadır. Bu minvalde, çalışma yaşamında şiddet ve tacize son vermek için toplumsal cinsiyet algılarını, kalıp yargılarını, bunlara dayalı birbiri içerisine geçmiş ayrımcılığı ve eşitsiz ve toplumsal cinsiyete dayalı güç ilişkilerini de içeren temel sorun ve risk faktörlerini merkezine koyan kapsayıcı, bütünlük ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımın elzem olduğuna dikkat çekilmekte ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin kadın ve kız çocuklarını orantısız şekilde etkilediğinin tekrar tekrar altı çizilmektedir. Sözleşme aynı zamanda özellikle aile içi şiddetin; istihdam, verimlilik, sağlık ve güvenlik gibi unsurlar üzerinde etkili olduğunu ifade etmektedir. Aile içi şiddetin etkilerini tanıma, karşılık verme ve sorgulama konusunda, hükümetlerin, işçi ve işveren örgütlerinin ve işgücü piyasası kuruluşlarının rolünün çok önemli olduğu da belirtilmektedir. Bu bağlamda, Sözleşme geniş önlemlerin bir parçası olarak aile içi şiddetin önlenmesinin de çalışma yaşamında şiddet ve tacizin sonlandırılması için yardımcı bir faktör olarak kabul edilmesini ana gerekçelerinin arasına koymaktadır. ([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms\\_719975.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_719975.pdf)).

Çalışma yaşamındaki cinsiyete göre istihdam rakamlarına ve işgücüne katılım oranlarına ve neden ol(a)madıklarına baktığımızda, genel eğilimin erkeklerin ve kadınların şiddet ve tacize maruz kaldıklarındır. Özellikle kadınların işgücüne katılım oranları artarken istihdamda ayrımcılık ve eşitsizliklere daha da yoğun maruz kaldıkları da görülmektedir. Ülkeler ulusal ve uluslararası çeşitli mevzuatlarla bu ayrımcılık ve eşitsizliklerin önlenmesine yönelik sözleşmeler ve mekanizmalar geliştirmektedir. Amaç insana yakışır işler yaratmaktır. İnsana yakışır iş; insanların yaptıkları işlerin kadın ve erkekler için eşitlik, güvenlik ve saygınlık ile verimliliği kapsayan iş koşullarını temsil eden bir kavramdır. ILO'nun 1999 yılında 87. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda gündeme getirdiği insana yakışır işler günümüzde çalışma yaşamının temel hedefi haline gelmiş bir kavramdır (Çetinkaya ve Yıldırım, 2012). İnsana yakışır iş tanımı ve kadınların çalışma hayatında cinsiyetçi roller ve kalıp yargıların da etkisiyle iş ve aile yaşamı dengesini gözeten sorumlulukları açısından, kadınların çalışma koşulları ve onlardan beklenenler erkeklere kıyasla daha zor olmaktadır. ILO, çalışma hayatında kadın-erkek eşitliği olması gerekliliği ve kadınların istihdama katılımlarıyla iş koşullarının mağduriyetler yaratmasını da önlemek amacıyla çeşitli sözleşmeler hazırlamakta ve önermektedir. Şiddet ve tacizle mücadele temel insan haklarının korunması ve insana yakışır işlerin oluşturulmasında temel eylemler arasında yer almaktadır.

Kadın işgücüne yönelik ilk ILO sözleşmelerinden biri 1919 yılında kabul edilen, kadınları uzun çalışma saatleri ve işyerine geliş gidişlerinde şiddet ve taciz tehlikelerinden korumayı da amaçlayan 4 no.lu Gece Çalışması (Kadınlar) Sözleşmesidir. Arkasından 100 sayılı Eşit Ücret

Sözleşmesi, 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşme ve 183 sayılı Kadının Doğum ve Doğum Sonrası Çalışması Hakkında Sözleşmeleri bu amaçları güçlendirmek için geliştirilen sözleşmeler olmuştur (Berber-Ağtaş, 2020; Tüzünkan, 2016).

ILO 190 sayılı İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'nin ilk maddesinde şiddet ve tacizi tanımlayarak sözleşmenin kapsamını ve ilgili kavramı tanımlamaktadır. Şiddet ve taciz, fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik olarak zarar vermeyi amaçlayan, bir defaya mahsus veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları veya tehditleri, ifade eder ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de içerir (ILO 190, md.1 (a)). Şiddet ve taciz, illa fiziksel istismar şeklinde olmak zorunda değildir. Cinsel taciz, sözlü ve duygusal istismar, zorbalık, mobbing, tehdit ve takip şeklinde de olabilir. Aynı şekilde kadınların maddi kaynaklara ve hizmetlere erişiminin engellenmesi de bir şiddet biçimidir. Tabii ki bu şiddetten sadece kadınların etkilendiği anlamına gelmemektedir. Şiddet erkekleri de etkilemektedir ancak kadınları daha fazla oranda etkilemektedir.

ILO kuruluşundan günümüze kadar belirli şiddet ve taciz biçimlerine atıfta bulunan farklı standartlar benimsemiş ve sözleşmeler geliştirmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü 2019 yılına kadar çalışma hayatında şiddet ve taciz, başta insana yakışır iş gündemi olmak üzere, doğrudan işyerinde şiddeti ve tacize ilişkin uluslararası bir düzenleme yapmamıştı (Berber-Ağtaş, 2020).

ILO tarafından 2019 yılında kabul edilen 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi, 2019 yılında Cenevre'de düzenlenen 108. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda, ILO'nun 100. kuruluş yılında aldığı 206 sayılı İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Tavsiye Kararı tavsiye kararını temsil etmektedir. 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi temel olarak; ILO Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanması Uzmanlar Komitesi (CEACR)'nin 1958 Tarihli ve 111 Sayılı "Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi kapsamına "cinsel tacizi "de dâhil edilmesi ve cinsel tacizin toplumsal cinsiyet temelinde yapılan özel bir ayrımcılık şeklidir" kararının diğer başka sözleşme ve tavsiye kararlarının vücut bulmuş halidir (ILO 2019a). Bu sözleşme, uluslararası anlamda doğrudan işyerinde şiddet ve tacize odaklanan ilk özgün hukuki belge olma özelliği taşımaktadır. Sözleşmenin öngördüğü koruma;(a) kamusal ve özel alanları içererek, çalışma yeri olan işyerlerini, (b) İşçinin ücretinin ödendiği, dinlendiği veya yemek molası verdiği veya sağlık, yıkanma veya kıyafet değiştirme imkanlarını kullandığı yerleri, (c) İşle ilgili gezi, seyahat, eğitim, etkinlik veya sosyal faaliyetleri, (d) Bilgi ve iletişim teknolojileri ile sağlananlar da dahil işle ilgili iletişim yoluyla gerçekleşen, (e) İşveren tarafından sağlanan konaklama, ve (f) İşe gidiş-gelişi içeren durum, yer ve zamanlar dahil olmak üzere, iş esnasında meydana gelen, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan çalışma yaşamındaki şiddet ve tacizi kapsamaktadır (ILO 190, md. (3)).



Dolayısıyla sözleşmenin kapsamı ve ilgi alanı oldukça geniş olarak tanımlanarak hükümet, işçi, işveren ve ilgili paydaşların farklı ve tamamlayıcı görev ve işlevlerini de sözleşmenin 4. Maddesinde taraf ülkeler açısından uygulamalar da tanımlanmaktadır. Ayrıca şiddet ve tacize maruz kalma riskinin yüksek olduğu alanlara ve kimselere -örneğin göçmen kadınlara -yönelik değerlendirmelere de yer verilmektedir. Sözleşmeye taraf ülkeler, cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dâhil olmak üzere çalışma yaşamındaki şiddet ve tacizi önlemek için yapılacak kanun ve düzenlemeleri kabul etmektedir (ILO 190, md.9).

**ILO 190 sayılı sözleşmenin önemi:**(1) Çalışma yaşamında şiddet ve tacize izin verilemeyeceği açıkça ifade edilmektedir. (2) Sözleşme, çalışma yaşamında şiddet ve tacize son vermeyi amaçlayan ilk uluslararası standarttır. (3) Herkesin şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma yaşamı hakkına sahip olduğunu kabul etmektedir. Sözleşme, ulusal yasalaradaki mevcut boşlukları kapsamaktadır. (4) Sözleşme ilk kez, ev içi şiddeti, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin yanı sıra istihdamı da etkileyen bir unsur olarak ele almaktadır. (5) Ev içi de dahil olmak üzere toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin temel meselelerinden biri olarak gündeme getirilmektedir. (6) İşverenlerin, sendikalarla istişare ederek, şiddet ve tacizi önlemek için önlemler almaları ve işyeri politikaları geliştirmeleri gerekmektedir. (7) Devletlere, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet de dahil olmak üzere, sendikalara çalışma yaşamında şiddet ve taciz konularında, eğitimi ve bunların düzenlenmesine yönelik kaynaklar sağlama zorunluluğu getirmektedir. (<https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/12/ilo190flyer-e.pdf>).

ILO 190 sayılı sözleşmenin 206 sayılı “İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Tavsiye Kararı” birlikte değerlendirildiğinde tavsiye kararının 11 numaralı ilke kararı; özellikle kadın istihdamında kayıt dışılığın da yüksek olduğunu dikkate alınırca önemli bir karar olmaktadır. İlke 11; kayıt dışı ekonomilerden kayıtlı ekonomiye geçiş sağlanırken, taraf devletlerin kayıt dışılığın yüksek olduğu iş yerlerinde(sektörler) de ekonomide şiddet ve tacizi önlemek için kayıt dışı sektörlerde çalışanlara ve işverenlerine, bunlara yönelik kurulan derneklerine de kaynak ve yardım sağlamasını tavsiye etmektedir (Bakırcı, 2020).

Sözleşmenin temel ilkeleri (ILO 190 md 3, 4, 5 ve 6); herkesin şiddet ve tacizden arındırılmış çalışma yaşamı hakkına saygı, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için kapsayıcı, bütünlük ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımı açıkça ortaya koymakta ve bu nedenle, devlet kurumları, hükümetler, işverenler, işçiler ve onların ilgili örgütlerine de değişik roller ve işlevler tanımlamaktadır.

## **2.2. Sözleşmenin Şiddet ve Tacizi Önleyici Mekanizmaları ve Kadın İstihdamına Etkisi**

Çalışma yaşamında maruz kalınan ekonomik şiddeti derinleştiren unsurlar arasında, işe alımlarda karşılaşılan cinsiyete dayalı eşitsizlikler,

karar alma yapılarındaki, terfi ve yükselme olanaklarındaki ayrımcılıklar ve eşitsizlikler, ücret farklılıkları, çalışma yaşamına ilişkin temel haklardan mahrum bırakma ve sosyal güvence yoksunluğu gibi faktörler de bulunmaktadır. Şiddeti uygulayanla gören arasındaki ilişkinin ötesinde toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin; işgücü piyasasının yapısını, istihdam ilişkilerinin şeklini, örgüt kültürünü, ekonomideki cinsiyetçi güç ilişkilerini ve toplumun kültürel yapısını da kapsayan girift bir doğası vardır (ILO, 2007: 191).

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve sonlandırılması amacıyla her Üye ülke, insana yakışır işi teşvik etmesi, çalışma yaşamında temel ilke ve haklara saygı göstermesi, istihdam ve meslek konusunda eşitlik ve ayırım gözetmemeye hakkını sağlayan kanun, düzenleme ve politikaları kabul eder. Sözleşme temel ilkeler bağlamında kapsayıcı ve toplumsal cinsiyete(rollere) duyarlı bir yaklaşım ile tüm taraflara roller ve sorumluluklar getirmektedir. ILO 190 sayılı sözleşme 3 md(4) Şiddet ve Tacizi Önleyici kapsayıcı, bütünlük ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımı esas alarak önerdiği mekanizmaları ; (a)Şiddet ve tacizi kanunen yasaklama, (b) İlgili politikaların şiddet ve tacizi ele almasını sağlama, (c) Şiddet ve tacizi önleyecek ve bunlarla mücadele edecek tedbirleri uygulamak amacıyla kapsamlı bir stratejiyi kabul etme, (d) Uygulama ve izleme mekanizmaları oluşturma ve/veya güçlendirme, (e) Çözüm bulma araçlarına erişim ve mağdurlara destek sağlama, (f) Yaptırımlar getirme, (g) Uygun görüldüğü şekilde, erişilebilir biçimlerde araçlar, rehberlik, eğitim ve öğretim geliştirme ve farkındalık yaratma, ve (h) İş teftiş kurulları veya diğer yetkili organlar aracılığıyla olanlar da dahil olmak şeklinde tanımlamaktadır. İlgili mekanizmaları hem iş yaşamındaki şiddet ve tacizi hem de ev içi şiddetin iş yaşamındaki yansımalarını veya etkilerini kapsamına alarak kadınların daha sıklıkla uğradığı ev içi şiddet bağlamını iş yeri uzantısı ile daha kapsamlı bir şiddete karşı önleyici ve bütüncül maddeler ve mekanizmalar tanımlamaktadır.

Kadınların istihdamda yer almalarının önünde yer alan ve iş yaşamından ayrı ele alınmaya çalışılan ev içi şiddet ve bunun uzantıları içinde önleyici ve koruyucu mekanizmalar arasında sıralanan 24 saat yardım hatları ve sığınaklar da 206 numaralı Tavsiye Kararı ve 190 sayılı Sözleşme'nin 10 (e) maddesinde atıfta bulunulan toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacize maruz kalanlara yönelik destek hizmetleri ve uğranılan zararı giderim yolları kapsamında belirtilen maddeler sözleşmenin ilgili maddesinde kadınların iş gücü piyasasına tekrar girmelerine yardımcı olmak için destek mekanizmaları olarak belirtilmektedir. Dolayısıyla kadınların istihdamda kalmalarının ve bunun sürdürülebilir mekanizmalar ile desteklenmesi içinde ev içi şiddetin de bir değişken olarak kabul edildiğini de görmekteyiz.

190 sayılı Sözleşme'nin 10 (e) maddesinde atıfta bulunulan şiddet ve taciz mağdurlarına yönelik destekleyici mekanizmalar ve zararın giderilmesine yönelik öngörülen uygulamalar ve çareler 206 tavsiye kararının İlke 17'de aşağıda şekilde sıralanmaktadır:

- Uygun koşullarda erişilebilir danışmanlık ve bilgi hizmetleri;
- 24 saat yardım hatları;
- Acil servisler;
- Tıbbi bakım, tedavi ve psikolojik destek;
- Sığınakları da kapsayan kriz merkezleri
- Şiddet ve tacize maruz kalanları desteklemek için özel polis birimleri

veya özel eğitimli

personel([https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206)).

Ev içi şiddetin, işyerinde de olumsuz etkiler yarattığı hatta çalışma hayatını da olumsuz etkilediği bilinmesine rağmen iş yaşamında şiddet ve tacizi ortadan kaldırmaya yönelik projeler, STK'ların faaliyetleri içinde değerlendirilmiştir. Son dönemlerde UNWOMEN'nın TÜSİAD ile birlikte bu iç içe geçişliği de dikkate alan çalışmaları bulunmaktadır<sup>12</sup>. ILO'nun 190 sayılı Sözleşmesi bu konuda ev içi şiddetin tanımına yer vermemekle birlikte, ev içi şiddetin, şiddete maruz kalanların işe alımlarını, verimliliklerini, sağlıklarını ve güvenliklerini de etkileyebileceğini vurgulamaktadır. Sözleşmeye taraf olan devletlere, işçi ve işveren örgütlerine, ev içi şiddetin etkilerinden haberdar olma ve mümkün olduğu ölçüde aile içi şiddetin profesyonel yaşama olan olumsuz etkisini azaltma yükümlülüğü de getirmektedir (m.10/f)( Bakırcı, 2020: 42).

Sözleşmenin şiddet ve tacizle ilgili tanımlarını yapmamakla beraber, sözleşmenin tanımlar başlığında md 1'de amaçlar kısmında fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan her türlü şiddet ve taciz oluşturan davranış ve uygulamaları veya tehditleri hem bir defaya mahsus şiddet ve tacizin yanında tekrarlanan şiddet ve tacizin de belirtilmesi çok kapsamlı olduğunu da göstermektedir. Özellikle kadınların ev içi ve iş yerinde mağdur oldukları toplumsal cinsiyet rollerine dayalı şiddet ve tacizi ve bu kapsamda kabul ettiği cinsel tacizi özel olarak yasakladığını da göstermektedir (m.1/b)( Bakırcı, 2020).

Şiddet ve Taciz ile mücadele süreci üç basamaklı olarak değerlendirmektedir. Birinci basamak önleme ve koruma: Mevzuatta tanımlamak, yasaklamak ve önlemek için işverenlerin önlem alması ve mağdurların korunmasını kapsamaktadır. İşverenlerin şiddet ve tacizi önlemek işyeri politikası geliştirmesi, işçiler ve işçi temsilcilerini sürece dahil etmek, İGS yönetimi, tehlikeleri tanımlamak ve riskleri değerlendirme, bilgilendirme ve eğitim faaliyetlerini yapmak. İkinci basamak: Yasaları uygulamak ve şiddet mağdurlarını desteklemek. Burada etkin bir izleme mekanizmasının kurulması, şikayet mekanizmalarına erişim, mahremiyet ve gizliliğin gözetilmesine özel önem verilmesi önerilmektedir. Üçüncü basamak ise; rehberlik, eğitim ve farkındalık. Bu basamak, ulusal politikalara yukarıda bahsedilen mekanizmaları dahil etmek, farkındalık ile

<sup>12</sup> İş Dünyası Aile İçi Şiddette Karşı Projesi Etki Araştırması Sonuçları, (2019) içinde ayrıntıları yer almaktadır.

eğitim müfredatı ve rehberlerinin hazırlanmasından oluşmaktadır. Gerek 190 sayılı sözleşme gerekse 206 numaralı tavsiye kararı sözleşmenin uygulanması ve sürdürülebilirliği bağlamında üçlü diyalog mekanizmasına her bir paydaşın sorumluluğu çerçevesinde; mevzuatlara ve toplu iş sözleşmelerin ilgili maddelerin yerleştirilmesi, bu maddelerin izlenmesi, 190 sayılı İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesinin gereklerinin sağlandığı devlet ve işyeri politikalarının oluşturulmasına bağlı olacaktır.

Sözleşmenin kapsamına, iş akdinin türü fark etmeksizin, stajyerler, çıraklar, eğitim görenler, işini kaybedenler, gönüllüler ve iş arayanlar olmak üzere tüm çalışanlar girmektedir. Sözleşme, iş hayatında kadınların şiddet ve tacizden daha fazla etkilendiğinin altını çizmekte ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti ön plana çıkarmaktadır. Buna ek olarak kayıt dışı veya kayıtlı, özelde veya kamuda, kırsal da veya kentte çalışan tüm kişileri korumakta ve sektörleri kapsamaktadır (ILO,190 md(2)). Bu Sözleşmeden doğan yükümlülüklerden sorumlu olanlar, sadece karar alıcılar, yöneticiler, işverenler, çalışma arkadaşı, meslektaş ve denetçiler değil aynı zamanda müşteriler, işveren yakınları ve hizmet sağlayıcılar gibi üçüncü taraflardır. Sözleşmenin 4. maddesi ve Tavsiye Kararına (İlke 8) göre müşteriler, hizmet sağlayıcılar, kullanıcılar, hastalar ve halktan kişiler gibi üçüncü kişilerden kaynaklanan şiddet ve tacize karşı da çalışanlara koruma sağlamaktadır (Bakırcı, 2020). Sözleşme yükümlülükleri de sadece iş yerini kapsamamakta geniş şekilde iş yaşamı olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla, 190 sayılı Sözleşme hiçbir çalışan grubunu istisna kılmamıştır.

## Sonuç

Uluslararası Çalışma Örgütü kuruluşunun 100. Yılına kutlayan, sosyal ve ekonomik kalkınmanın temel yaşam haklarıyla uyumlu bir çalışma hakları inşa edilmesinde önemi ve etkisi yadsınamayacak bir örgüttür. 2019 yılında kabul ettiği 190 Sayılı “İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi” ve 206 sayılı “İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Tavsiye Kararı” içeriği ve getirdiği geniş kapsamlı şiddet tanımı, toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin ve her türlü ayrımcılığın iş yerinde ve çalışma hayatında yarattığı tehlikeyi bütün tarafların katılımıyla çözmeyi amaçlayan önemli bir sözleşmeyi temsil etmektedir.

Dünyanın birçok yerinde güvencesiz, ayrımcılığa ve eşitsizliklere dayalı çalışma biçimleri ve istihdam koşulları ile Covid 19 Küresel Salgınının getirdiği olumsuzluklar hala devam etmektedir. Özellikle kadınlara yönelik ev içi şiddet, istihdamda cinsiyetçi ayrımcılığa uğramaları, ücret açığı, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin getirdiği kalıp yargılar ve bakım yüklerine karşı geliştirilen mücadele araçlarına rağmen sorun alanları devam etmektedir. Bütün bu yapı içinde, ILO 190 sayılı Sözleşmesi iş yaşamıyla ilgili taciz ve şiddetle mücadelede küresel geçerliliği ve bütün tarafların içinde olacağı normlarla etkin izleme ve önleme mekanizmalarının

tanımlandığı ilk sayılan önemli bir araç olmaktadır. 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 kapsayan bir Sözleşme olmasının yanında, kadın istihdamını daha da yakından etkileyen yenilikçi bir sözleşme özelliği göstermektedir. Sözleşme ve Tavsiye Kararı, insana yakışır işleri, içeriğinde ayrıntılarıyla tanımlanan bütün önleyici, koruyucu ve yaptırımlarıyla, işverenler, iş yeri temsilcileri, işçiler ve devletler bakımından ulusal ve uluslararası normların toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir yaklaşımla ele alınmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Gerek çalışma hayatına bütün aktörleriyle gerekse şiddet, taciz, her türlü mağduriyetin önlenmesi ve kadın istihdamının eşitsizlikler ve ayrımcılıklardan sıyrılarak desteklenmesi bağlamında içerik ve mekanizmalar getiren yenilikçi bir sözleşmedir.

ILO'nun 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesiyle, ILO, hükümetler, işverenler, işçiler ve işçi ve işveren örgütleri karşılıklı olarak iş yaşamında şiddetten ve tacizden arındırılmış, insana ve insan onuruna yakışır bir çalışma kültürünü sağlama ve sürdürme taahhüdü vermektedir. Dolayısıyla, etkili kullanıldığında Sözleşme, çalışma yaşamında ayrımcılık ve eşitsizlikle mücadele için anlamlı bir araç görevi görecektir. Aynı zamanda, bu Sözleşme, cinsiyet, dil, din, ırk, etnik köken, yerel statü, cinsel yönelim ve cinsel kimlik gibi çoklu kimliklerle kadın, göçmen veya engelli ayrımı yapmadan, işgücü piyasalarında ve çalışma hayatında eşitlik ve ayrım gözetmeme hakkını herkese sağlayan yasal düzenlemeleri kabul edeceğini belirtmektedir. Sözleşmede, adil olmayan tutumlarımızın değiştirilmesine de yardımcı olabilecek işyeri risk değerlendirmeleri, şiddet ve tacizin önlenmesinde ve sonlandırılmasında önemli rol oynayacak toplumsal cinsiyet, kültürel ve sosyal normlar gibi faktörleri göz önünde bulunduran birçok karara ve ilkelere yer verilmektedir.

## **Kaynakça**

- Acar S., G., Tura D. N. (2008). *Kadının Görünmeyen Emeği*, İstanbul: Yordam Yayınları.
- Aldan, A.ve Öztürk, S. (2019). “Kadın İşgücüne Katılımında Artışın Belirleyicileri: Kuşak Etkisinin Ayrıştırılması”, Çalışma Tebliği No: 19/05” MB., Şubat.
- Aile Yapısı Araştırması (2016). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Aile-Yapisi-Arastirmasi-2016-21869>, Erişme Tarihi: 11.02.2020.
- Bakırcı, K. (2020). “Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 190 sayılı Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı Işığında İş Yaşamında Şiddet, Taciz,

Misilleme ve Ev İçi Şiddet”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi (TBB), 33 (151), 29-60.

Belet, H. N. (2013). Kriz Olgusunun Kadına Yönelik Algıya ve Kadın İşgücüne Etkisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 1-28

————— (2020). Basic Principles of The Harmonization of Work and Family Life and Women’s Employment. (Eds. E. Nuroğlu ve C. Çatla) *The Role of Women in Turkish Economy*, 237-259. Peter Lang, Berlin.

————— (2021). “Ekonomide Kadının Görünmez Emeği ve Kadın İstihdamı”, *Dünyada ve Türkiye’de Çalışma Hayatı, İstihdam ve İşsizlik* içinde (Ed. M. Narin ve G. Dinçer), 211-240. Gazi Yayınevi, Ankara.

Berber Ağtaş, Ö. (2020). “Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Sona Erdirilmesi ve 190 Sayılı ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi”, *ILO 100. Yıl Kitabı*, Ed. A. Çelik, D. Beyazbulut, Z. Kandaz, DİSKAR, İstanbul, 132-144.

Çetinkaya, E., Yıldırım alp, S. (2012). “İnsana Yakınsır İş’ Bağlamında Türkiye İşgücü Piyasasında Kadınların Durumu”, *Bilgi (24), Yaz / S u m m e r*, s. 153 - 172 .

Demirkaya, S., Güler, C. (2021). “Çalışma Yaşamında İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Bağlamında ILO’nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesinin Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, 4, s.2753-2796.

Dündar, Ö. (2021). “Kadına Yönelik Şiddete Sosyoekonomik Faktörlerin Etkisi: Teorik Bir Araştırma”, *Cilt:1, Sayı:2*, s. 154-164.

Ecevit, Y. (2015). “Feminist Sosyal Politika Bağlamında, Türkiye’de Çocuk Bakımı ve Eğitimine İki Paradigmadan Doğru Bakmak”, Toksöz, G. Ve Makal, A. (der.) *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği* içinde, Ankara: İmge Kitapevi, 185-221.

Gökmen, Ç., E. (2017). “Toplumsal Cinsiyet ve Zaman Yoksulluğu: Hane İçi Ücretli ve Ücretsiz Emek Sunumu”, *Çalışma ve Toplum*, 4, 1967-2000.

ILO(190) [https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS\\_719975/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_719975/lang--tr/index.htm) Erişme Tarihi : 02.03.2022.

- ILO(206),[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206), Erişme Tarihi: 02.03.2022.
- ILO (2007). *ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality*, Second Edition, International Labour Office, Geneva.
- ILO (2019). *The Global Commission on the Future of Work: Work for a Brighter Future*, Geneva
- ILO(2019a), “Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Şiddet ve Tacizle Mücadele El Kitabı”.Ankara.
- İş Dünyası Aile İçi Şiddette Karşı Projesi Etki Araştırması Sonuçları, (2019). Sabancı Üniversitesi, Yazarlar: Mahmut Bayazıt, Melsa Ararat,Sevda Alkan, İstanbul Forumu
- Kağıtçıbaşı Ç., Kansu, A. (1976). “Cinsiyet Rollerinin Sosyalleşmesi ve Aile Dinamiği, Kuşaklararası Bir Karşılaştırma”, *Boğaziçi Üniversitesi Dergisi*, 77, s.4-5.
- Kılınç, Ş. N. (2015). “Kadın İstihdamını Belirleyen Küresel Eğilimler: Fırsatlar ve Zorluklar”, *Emek ve Toplum*, 4(9), 120-135.
- Kılıç, D., Öztürk, S. (2014). “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama”, *Amme İdaresi Dergisi* 47 (1), 107-130.
- Korkmaz, Ö. (2016). Kadınların İşgücüne Katılma Eğilimleri: Türkiye Örneği, TİSK AKADEMİ, II, 301-329, <http://tisk.org.tr/wp-content/uploads/2016/10/eylul-akademi-2016.pdf>. Erişim Tarihi: 03.02.2017.
- İlkkaracan, İ., Kim, K., Kaya, T. (2015). *Sosyal Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam, Toplumsal Cinsiyet ve Yoksulluğa Etkileri: Türkiye Örneği*, İMAK Ofset, İstanbul.
- Önder, N. (2013). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Sayı:1, Cilt:1, Temmuz-Eylül.
- Öneş, U., Kızılırmak, B. ve Memiş, E. (2015). “Türkiye’de Yoksulluk ve Hane İçi İş Zamanı Dağılımı: Analiz ve Politika Önerileri”, Dedeoğlu, S. Ve Elveren, A. Y. (der.) *2000’ler Türkiye’sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet* içinde, 1. Baskı, Ankara: İmge Kitapevi Yayınları, 123-146.

- Memiş, E., Kızılırmak, B. (2012). “İktisadi Analizde Zaman Çizelgelerinin Kullanılması: 2006 Türkiye Zaman Kullanım Anket Verisi Üzerine Bir Değerlendirme”, *Mülkiye Dergisi*, 36(4), 127-145.
- Memiş, E., Öneş U. ve Kızılırmak, B. A. (2012a). “Kadınların Ev-Kadınlaştırılması: Ücretli ve Karşılıksız Emeğin Toplumsal Cinsiyet Temelli Bir Analizi”, Dedeoğlu, S. Ve Elveren, A. Y. (der.) *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın* içinde, İstanbul: İletişim Yayınları, 159-182.
- TÜİK (2014). Zaman Kullanım Araştırması, 2014-2015, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Zaman-Kullanim-Arastirmasi-2014-2015-18627>, Erişim Tarihi: 11.12.2020
- Toksöz, G. ve Memiş, E. (2018). *İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması*, CEİD, Ankara
- Tüzkan, D. (2016). “Kadınların İşgücüne Yönelik ILO Sözleşmeleri ve Uygulanırlığı: Mevzuatlar Açısından Türkiye İtalya Karşılaştırması”, *Kastamonu Üniversitesi-İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı:12, s.313-324
- [https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_814499/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_814499/lang--tr/index.htm) , Erişme Tarihi: 12.04.2021
- World Bank, (2022). <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS> Erişme Tarihi: 02.03.2022.
- Vyas, L. (2022). “New normal” at work in a post-COVID world: work–life balance and labor markets”, *Policy and Society*, 2022, 41(1), 155–167.
- WHO, (2002). World Report on Violence and Health. Geneva: [http://www5.who.int/violence\\_injury\\_prevention/download.cfm?id=0000000582](http://www5.who.int/violence_injury_prevention/download.cfm?id=0000000582), Erişim Tarihi: 07.10.2016
- World Bank, (2003). *Gender Equality and the Millenium Development Goals*, Gender and Development Group World Bank, Washington.
- World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2014, Geneva, 2014.[https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_814499/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_814499/lang--tr/index.htm) , Erişme Tarihi: 06.02.2022.



<https://sgkegitimlibakici.org/blog/detay/ANNLERE-VERİLECEK-MALİ-DESTEK-MİKTARI-NE-KADARDIR-?bolum=anne>, Erişme Tarihi: 08.02.2021.

<http://www.keig.org/covid-19-krizi-ve-ev-ici-emege-etkileri/>, Erişim Tarihi: 01.03.2021

### **Extended Abstract**

In addition to formal employment conditions, institutions and regulations addressing the gender equality at professional settings, gender inequality and discrimination in workplace have become widespread and started to emerge as one of the main problems with increasing non-standard employment forms. In particular, women are more exposed to and affected by violence and harassment in the home and working life due to the difficulties of work-life balance, the care of children and the elderly (caregiver burden) being seen as the responsibility of women, long working hours, lower rates in informal and non-standard jobs. All of these bear the result of women mostly working in less qualified and paid jobs.

Academic studies and the developments observed around the world show that one of the main obstacles especially to women's entry and its permanence in working life is the violence and harassment that mostly women are exposed to. Considering the consequences of these ongoing problems and debates as well as the economic inequalities and income distribution disorders, which have increased their impact even more today, a necessity of a wider assessment of violence and harassment in private and workplace and also combating these with special regulations on a global scale has emerged.

National legislation and international conventions also play an important role in preventing violence and harassment and paving the way for women's participation in employment. In 2019, at its 100<sup>th</sup> Anniversary after its foundation, International Labor Organization (ILO) accepted "the Convention on the Elimination of Violence and Harassment at Work" also known as "the Convention No. 190" and "the Violence and Harassment Recommendation No. 206. This Convention and its Recommendation aim to enable women and men to work equally, free from violence and harassment by eliminating all discrimination and inequality through gender-sensitive legislation. Within this context, the Convention No. 190 of ILO foresees the development of mechanisms that will support a comprehensive approach in addressing an important obstacle on the way of equality by removing discrimination and inequalities.

At the beginning of the ILO Convention No. 190, it recalls that the Philadelphia Declaration affirms that all human beings regardless of race, creed or gender have the right to pursue their material advancement and spiritual development in freedom and dignity with economic security and on equal terms. It recognizes that gender-based violence and harassment

disproportionately affects women and girls and an inclusive, integrated and gender-sensitive approach that addresses key issues and risk factors, including stereotypes, multiple and cross-cutting discrimination, as well as unequal and gender-based power relations, should be studied further to put an end to violence and harassment in work life.

Within this context; (1) The Convention is clearly stated that violence and harassment cannot be allowed in working life. (2) It is the first international standard aimed at ending violence and harassment in the world of work. (3) It recognizes that everyone has the right to a work life free from violence and harassment. The Convention covers existing loopholes in national laws. (4) For the first time, the Convention addresses domestic violence as a factor affecting employment as well as occupational health and safety. (5) Gender-based violence and harassment including domestic violence is brought to the agenda as one of the main issues of occupational health and safety. (6) Employers are required to take measures and develop workplace policies to prevent violence and harassment in consultation with unions. (7) It obliges states to provide training and resources to regulate trade unions on violence and harassment in the world of work including gender-based violence.

Both of these documents call for member states to adopt laws, regulations and policies that promote decent work, respect fundamental principles and rights at work and ensure the right to equality and non-discrimination in employment and occupation. In order to prevent and eliminate violence and harassment in the world of work, each brings roles and responsibilities to all parties with an inclusive and gender-sensitive approach in the context of basic principles. ILO Convention No. 190 proposes mechanisms based on an inclusive, integrated and gender-sensitive approach such as (a) prohibiting violence and harassment by law, (b) ensuring relevant policies that address violence and harassment, (c) adopting a comprehensive strategy to implement measures to prevent and combat violence and harassment, (d) establishing enforcement and monitoring mechanisms and /or empowerment, (e) providing access to remedies and support for victims, (f) imposing sanctions, (g) developing tools, guidance, education and training and awareness raising, in accessible forms, as appropriate. Furthermore, Resolution no. 11 of the Recommendation No. 206 recommends that the states parties provide resources and assistance to those working in the informal sector, their employers and their associations in order to prevent violence and harassment in workplaces (sectors) where informality is high but transition to formal economy is taking place.

In many parts of the world, insecure, discriminatory and unequal employment conditions and the negative effects of the Covid 19 Global Outbreak is still carrying on. Among these, workplace violence and harassment against women, sexist discrimination in employment, wage gap between women and men, stereotypes brought about by gender inequality and care burden are especially persistent problems. Regarding all these, the

ILO Convention No. 190 is an important tool in the fight against harassment and violence related to work life, which is considered the first to define effective monitoring and prevention mechanisms. It is an innovative contract that brings long-term content and mechanisms to the working life for all parties involved in order to prevent violence, harassment and all kinds of victimization not only against women but all.