



İŞ HUKUKUNDA PSİKOSOSYAL RİSKLERİN UÇÖ 190 SAYILI SÖZLEŞMESİ VE 206 SAYILI TAVSİYE KARARI ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ*

Assessment of Psychosocial Risks in Labor Law within the Framework of ILO Convention
No. 190 and Recommendation No. 206

Dilek DULAY YANGIN*

Kübra ÖZ**

ÖZ

21 Haziran 2019 tarihinde, Uluslararası Çalışma Konferansı'nda 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı kabul edilmiştir. Sözleşme'nin temel ilkelerinden birini çalışma yaşamı ile ilişkili olan her türlü şiddet ve tacizi kanunla yasaklamak oluşturmaktadır. Şiddet ve taciz olayının çalışma yaşamında yaygın bir insan hakkı sorunu olduğunu dile getiren Sözleşme; şiddet ve taciz kavramlarına yeni bir boyut kazandırmayı hedeflemektedir. Kavramlar arasında bütüncül bir yaklaşımın benimsendiği Sözleşmede şiddet ve taciz kavramları bir bütün olarak ele almıştır. Ayrıca, çalışma yaşamında var olan şiddet ve taciz temelli çeşitli psikososyal riskler de ilk defa bu Sözleşme kapsamında ele alınarak bu alanda öncü ve önemli bir uluslararası standart olma amaçlanmaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz, aile içi şiddet, siber zorbalık, misilleme gibi iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamında psikososyal risk olarak kabul edilebilecek olgulara ilişkin yaklaşımın ne şekilde olması gerektiği üzerinde durulan Sözleşmede gerek Sözleşmeyi onaylayan devletlere gerekse işverenlere birtakım sorumluluklar yüklenmekte ve söz konusu psikososyal risklerin iş sağlığı ve güvenliği açısından oluşturacağı olumsuz sonuçları bertaraf etmeyi amaçlayan önleyici bir yaklaşım sergilenmesi hedeflenmektedir.

Anahtar Kelimeler: 190 Sayılı Sözleşme, Psikososyal Riskler, Şiddet ve Taciz, Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Taciz, Aile İçi Şiddet, Siber Zorbalık, Misilleme.

• **Gönderi:** 09.03.2026 - **Kabul:** 06.04.2026 | **Received:** 09.03.2026 - **Accepted:** 06.04.2026.

* Doç. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi İİBF İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Manisa, Türkiye
✉ dilek.yangin@cbu.edu.tr • **ORCID** 0000-0003-4702-5371.

** Doç. Dr., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Sivas, Türkiye
✉ koz@cumhuriyet.edu.tr • **ORCID** 0000-0002-2073-5085.

Atıf Şekli / Cite As: DULAY YANGIN, Dilek, ÖZ, Kübra (2026). İş Hukukunda Psikososyal Risklerin UÇÖ 190 Sayılı Sözleşmesi ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı Çerçevesinde Değerlendirilmesi. ÇÜHAD, (9), 284-310.

İntihal / Plagiarism: Bu makale bir intihal engelleme yazılımı aracılığıyla denetlenmiş ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. / This article has been checked via a plagiarism prevention software and reviewed by at least two referees.



Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.
This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

ABSTRACT

On 21 June 2019, the International Labour Conference adopted the Violence and Harassment Convention No. 190 and Recommendation No. 206. One of the main principles of the Convention is to prohibit by law all forms of violence and harassment related to the world of work. Stating that violence and harassment is a common human rights problem in the world of work, the Convention aims to bring a new dimension to the concepts of violence and harassment. In the Convention, which adopts a holistic approach between the concepts, the concepts of violence and harassment are treated as a whole. In addition, various psychosocial risks based on violence and harassment that exist in working life are addressed for the first time within the scope of this Convention, aiming to be a pioneering and important international standard in this field. The Convention, which emphasizes the approach to phenomena such as gender-based violence and harassment, domestic violence, cyberbullying, retaliation, which can be considered as psychosocial risks in the working environment in terms of occupational health and safety, imposes certain responsibilities on both ratifying states and employers, and aims to take a preventive approach aimed at eliminating the negative consequences of these psychosocial risks in terms of occupational health and safety.

Keywords: Convention No. 190, Psychosocial Risks, Violence and Harassment, Gender-Based Violence and Harassment, Domestic Violence, Cyberbullying, Retaliation.

GİRİŞ

190 Sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi¹⁰²², Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (*International Labour Organization-ILO*) 100. kuruluş yılında Cenevre'de gerçekleştirilen Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilmiştir. Çalışma yaşamında şiddet ve tacizden arınmış bir ortamın sağlanmasına ilişkin ilk uluslararası standart olma özelliğini taşıyan Sözleşme'nin amacı, tüm çalışanları cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere her türlü şiddet ve tacizden korumaktır¹⁰²³.

190 Sayılı Sözleşme'nin yanı sıra aynı yıl 206 sayılı İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Tavsiye Kararı¹⁰²⁴ da kabul edilerek çalışma hayatında öteden beri var olan şiddet ve tacizle mücadele konusunda önemli bir adım atılmıştır¹⁰²⁵. 206 sayılı Tavsiye Kararı bağlayıcı olmamakla birlikte, 190 sayılı Sözleşme hükümlerini destekler ve tamamlar mahiyette olup Sözleşme hükümleriyle birlikte ele alınması gerekmektedir¹⁰²⁶. 190 sayılı Sözleşme ile “*şiddet ve tacizden arınmış*” çalışma yaşamı için kesin hedefler belirlenmiş; bu olguların temel insan haklarının ve insan onurunun ihlalinin

¹⁰²² https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 (E.T. 07.03.2025).

¹⁰²³ CARLSON, OLNEY, s. 493, 494.

¹⁰²⁴ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:4000085 (E. T. 07.03.2026).

¹⁰²⁵ BAKIRCI, s. 33.; Bugün itibariyle Sözleşme 38 ülke tarafından onaylanmış ancak bu ülkelerden yalnızca 25'inde yürürlükte bulunmaktadır. Geri kalan ülkeler açısından Sözleşmelerin yürürlüğe gireceği tarih ayrıca belirtilmiştir. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810 (E. T. 08.03.2025).

¹⁰²⁶ KÖKKİLİNÇ, s. 1412.

önlenmesi ile insan onuruna yakışır bir çalışma düzeni oluşturulmasının önünde ciddi engeller oluşturduğu ve bu engellerin fırsat eşitliğini tehlikeye soktuğu vurgulanmıştır¹⁰²⁷.

Çalışmalarının özünü esasen tüm insanların onurlu yaşam hakkını koruma ihtiyacı oluşturan Uluslararası Çalışma Örgütü tarihsel süreç içerisinde genel kapsamıyla işçileri veya belirli işçi kategorilerini, şiddet ve tacizin mevcut olduğu durumlara karşı korumayı amaçlayan bir dizi standart benimsemiştir¹⁰²⁸. Örgüt tarafından kabul edilen diğer sözleşmelerde şiddete atıfta bulunulmakla birlikte ilk kez 190 sayılı Sözleşme ile işyerinde şiddet bu denli kapsayıcı bir biçimde ele alınmış olup gerek yaptırımları, koruma ve uygulama mekanizmaları gerekse şiddetin her türünün önlenmesi bakımından çalışma hayatında tüm aktörler için önemli bir girişim olarak yerini almaktadır¹⁰²⁹. Esasen “*işyerinde şiddet*” genel başlığı altında ele alınabilecek davranışların çeşitliliği o kadar fazladır ve şiddet olarak kabul edilen davranışların sınırı o denli belirsizdir ki işyerinde şiddet olgusunu tanımlamak önemli bir zorunluluktur. Bunun gibi farklı bağlamlarda ve farklı kültürlerde şiddeti nelerin oluşturduğuna dair algı da bir o kadar çeşitlidir. İşyerinde şiddet genel itibariyle birbirleriyle örtüşen çok çeşitli davranışları içerebilen bir üst kavramdır¹⁰³⁰. Şiddet riski altında olan kadınları merkeze alarak işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesi yönelik somut adımların atıldığı 2015’ten 2019 yılına kadar geçen süre içerisinde gerek işçi sendikaları gerekse kadın hareketinin rolü ile “*işyerinde şiddet ve taciz önleniş ve bunu önlemenin yolu olarak bir sözleşme ve onu tamamlayan bir tavsiye kararı oluşturulsun*” sloganı ile gerçekleşen küresel eylemler düzenlenmenin kabulüne temel oluşturmaktadır¹⁰³¹. 190 sayılı Sözleşme kişi bakımından bir cinsiyete özgülenmemekle birlikte Sözleşme’nin başlangıç kısmında yapılan açıklamalar ve düzenlenmenin kabulüne ivme kazandıran kadın hareketi de göz önünde tutularak esas hedefin tüm dünyada yoğun bir biçimde görülen kadına karşı şiddet ve tacizin önlenmesi olduğu söylenebilecektir¹⁰³².

Eşit davranma ve ayrımcılık yapmama borcu ile işyerinde sağlık ve güvenliği tek bir belgede bir araya getirmeyi amaçlayan 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı pek çok yenilikçi unsur bünyesinde barındıran düzenlemeler olup çıkış noktasının bu alandaki önemli bir mevzuat eksikliğini giderdiği sonucuna ulaşılabilir¹⁰³³. Bütüncül bir yaklaşım benimseyen Sözleşme, üye devletlere iş sağlığı ve güvenliği yönetiminde şiddet ve tacizi ve bunlarla ilişkili psikososyal riskleri dikkate alma ve buna uygun önlemler getirme yükümlülüğü içermektedir. Sözleşmenin 12. maddesinde mevcut iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin şiddet ve tacizi kapsayacak biçimde genişletilmesi veya uyarlanması ve

¹⁰²⁷ GÜZEL, s. 206.

¹⁰²⁸ ILO tarafından kabul edilen diğer pek çok Sözleşme kapsamında da şiddet ve tacizle ilgili hükümler bulunmaktadır. 87 No’lu Örgütlenme Özgürlüğünün Korunması Sözleşmesi’nde, 138 No’lu Asgari Yaş Sözleşmesi’nde, 111 No’lu İstihdam ve Meslek Sözleşmesi’nde, 200 No’lu HIV ve AIDS Tavsiye Kararı gibi çeşitli düzenlemelerde şiddet ve tacize ilişkin çeşitli hükümler bulunmaktadır. <https://c190guide.ilo.org/en/ratify-c190-chapters/chapter-1/> (E. T. 07.03.2025).

¹⁰²⁹ AKALIN, s. 44.

¹⁰³⁰ CHAPPEL, DI MARTINO, s. 16.

¹⁰³¹ AKALIN, s. 43.

¹⁰³² ALPAGUT, s. 22, 23; TREBILCOCK, s. 1036-1038.

¹⁰³³ ALPAGUT, s. 23.

gerektiğinde özel önlemler geliştirilmesi Sözleşme hükümlerini uygulama bakımından bir yöntem olarak gösterilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 2021 yılında yayınlanan Sözleşme ve Tavsiye Kararının uygulanmasına ilişkin rehberde de şiddet ve tacizle mücadele amacıyla iş sağlığı ve güvenliğinin yeniden canlandırılması ayrı bir başlık halinde ele alınmış ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere, şiddet ve tacizin ve bununla bağlantılı psikososyal risklerin yalnızca bir ayrımcılık ve eşitsizlik sorunu olmadığını, aynı zamanda sağlığın bozulması riski de oluşturduğunun Sözleşme ile kabul edildiği ortaya konulmuştur¹⁰³⁴. Gerçekten işyerinde şiddetin çalışanlar üzerindeki etkilerine yönelik en kapsamlı çalışmalardan biri olan Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Anketine göre işyerinde şiddet ve taciz olayları işe devamsızlığa ve çalışanların sağlık sorunlarında artışa sebep olmaktadır. Anılan çalışma şiddet ve tacize maruz kalan çalışanların diğerlerine kıyasla dört kat daha fazla uykusuzluk, fiziksel sorunlar, anksiyete ve kaygı bozukluğu gibi semptomlarla karşılaştıklarını ortaya koymaktadır¹⁰³⁵. Fiziksel şiddet dışında psikolojik ve duygusal taciz, korkutma, tehdit, gözdağı vermek, alay etmek yahut başkalarının önünde küçük düşürücü davranışlarda bulunmak gibi çeşitli psikolojik saldırı türlerini kapsayan bu eylemlerin çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerindeki etkisi meselenin işverenin işçiyi gözetim borcu çerçevesinde ele alınmasını zorunlu kılacak boyuttadır.

İnsan onurunu ve insana yakışır çalışmayı amaçlayan bir çalışma ortamında şiddetin ve tacizin kabul edilemez ve insan haklarına aykırı bir durum oluşturduğunu ortaya koyan 190 sayılı Sözleşme gerek kişi ve sektörel kapsam gerekse şiddet ve tacizin meydana gelebileceği yerleri oldukça geniş bir biçimde tanımlamakta, şiddetin tanımı ve önleme mekanizmalarına ilişkin özgün sayılabilecek unsurlar içermektedir. Sözleşme henüz ülkemiz tarafından onaylanmamakla birlikte ilerleyen süreçte onaylanması anılan düzenlemeyi Anayasa md.90 gereği bir iç hukuk normu haline getirecek ve mahkemelerce ulusal mevzuat ile çatıştığı şiddet ve taciz olayları bakımından doğrudan uygulama alanı bulacaktır¹⁰³⁶. Nitekim ILO Türkiye ofisi tarafından “190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve Ulusal Mevzuat” başlığı ile hazırlanan Türkçe metinde Türk iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında önerilerde bulunularak şiddet ve tacizin doğrudan Kanuna eklenmesi ve risk değerlendirmesine yönelik hükümlerin şiddet ve tacizi kapsayacak biçimde genişletilmesi gerektiği ifade edilmiştir¹⁰³⁷. Biz bu çalışmamızda işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma borcunu gerek 190 sayılı Sözleşme gerekse 206 sayılı Tavsiye Kararı ile getirilen yenilikçi unsurları da göz önünde tutarak psikososyal riskler bağlamında değerlendirmeye ve Türk hukuku bakımından da öneriler sunmaya çalışacağız.

¹⁰³⁴ Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz: (190 Sayılı Sözleşme ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı'na İlişkin Rehber), s. 59.

¹⁰³⁵ DURSUN, AYTAÇ, s. 12.

¹⁰³⁶ DEMİRKAYA, GÜLER, s. 2786.

¹⁰³⁷ Anılan çalışma ILO Türkiye Ofisi tarafından İsveç mali katkısı ile yürütülmekte olan “Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler” programı kapsamında Dr. Ceyhan Güler’in ve Dr. Seher Demirkaya’nın katkılarıyla hazırlanmıştır. wcms_840896.pdf (ilo.org) (E. T. 15.04.2025).

I. PSİKOSOSYAL RİSKLERE İLİŞKİN GENEL ESASLAR

Dünya çapında yaşanan teknolojik gelişmeler, rekabetin küreselleşmesi ve ekonomik krize bağlı olarak iş organizasyonunda ortaya çıkan değişim iş sağlığı alanında yeni tehlikeleri beraberinde getirmiş klasik olarak vasıflandırılabilir riskler yanında psikososyal olarak adlandırılan yeni risklerin de ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Makine ve iş araç gereçlerinin yanı sıra işçinin içerisinde bulunduğu sosyal çevrenin yarattığı bu riskler çalışanların sağlığını olumsuz yönde etkilemekte ve hukuki düzenlemelere konu olmaktadır. Psikososyal risk faktörleri çalışanların zihinsel yahut psikosomatik olarak rahatsızlıklar yaşamasına sebep olurken işyerindeki sosyal ilişkiler üzerinde de olumsuz etkilere sahiptir¹⁰³⁸.

Psikososyal risk faktörleri çeşitli boyutları olan ve bu boyutların farklı bileşenlere sahip olduğu heterojen bir yapıya sahip olup bu yapı kavramın sınırlarının çizilmesini ve tanım getirilmesini güçleştirmektedir. Klasik iş sağlığı ve güvenliği risklerinden ayrılan bu riskler tek bir sebep sonuç ilişkisi içerisinde doğmamakta; karşılıklı etkileşim içerisinde bulunan heterojen yapısı sebebi ile bir riskin diğer bir psikososyal riski ortaya çıkaran neden olarak karşımıza çıktığı görülmektedir¹⁰³⁹. Anılan risklerin üzerinde uzlaşılan net bir sınıflandırma bulunmamakla birlikte esas olarak işe bağlı stres ve buna bağlı olarak ortaya çıkan mesleki tükenmişlik, depresyon, travma sonrası stres bozukluğu, psikolojik taciz, işyerinde cinsel taciz ve işte şiddet şeklinde sıralanması mümkündür¹⁰⁴⁰. Nitekim Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ulusal Ajansı “EU-OSHA” psikososyal risklerin kötü iş tasarımı, organizasyonu ve yönetimi ile işteki zayıf sosyal ortamdan ortaya çıktığını ve işe bağlı stres, tükenmişlik ve depresyon gibi olumsuz psikolojik, fiziksel ve sosyal sonuçlara yol açtığını ortaya koymuştur¹⁰⁴¹. ILO tarafından 190 Sayılı Sözleşme ve 206 Sayılı Tavsiye Kararının uygulanmasına ilişkin rehberde de çalışma hayatında şiddet ve taciz ile bağlantılı psikososyal risklerin çalışan sağlığının bozulması riski oluşturduğuna işaret edilerek mesleki strese yol açan psikososyal risklerin işyerinde şiddet ve taciz riskini artırdığı, anılan risklerin işyerleri, işçi grupları ve meslekler arasında farklılık gösterdiği ve şiddet ve taciz ile karşılıklı birbirini besleyen kısır bir döngü içerisinde ortaya çıktığı belirtilmiştir¹⁰⁴².

Türk hukukunda bir psikososyal risk olarak cinsel taciz, işçi açısından işverenin tacizde bulunması (m. 24/II-b) ve üçüncü kişinin veya diğer bir işçinin tacizde bulunduğunu bilmesine rağmen işveren tarafından önlem alınmaması (m. 24/II-d) hâllerinde haklı nedenle feshe imkân tanıyan bir sebep olarak düzenlenmiştir. Yine 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu “İşçinin Kişiliğinin Korunması” kenar

¹⁰³⁸ KANDEMİR, s. 29, 30; ÖZDEMİR, s. 35; ELBİR, s. 805.

¹⁰³⁹ KANDEMİR, s. 29; ERDOĞAN, s. 224; ŞİŞLİ, s. 2952.

¹⁰⁴⁰ KANDEMİR, s. 30; ELBİR, s. 807. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 2002 yılında verdiği *C v Romania* kararında işyerinde tacizin bir sağlık ve güvenlik meselesi olduğunu ve bu şekilde ele alınması ve önlenmesi gerektiğini kabul ederek cinsel tacizin etkili bir şekilde önlenmesi ve sona erdirilmesi için daha fazla önlem alınması çağrısında bulunduğunu kaydetmiştir. Case of C v Romania App.No. 47358/20, 30.08.2022.

¹⁰⁴¹ “Psychosocial risks and mental health at work”, <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress> (E. T. 9.04.2025).

¹⁰⁴² 190 SAYILI SÖZLEŞME VE 206 SAYILI TAVSİYE KARARINA İLİŞKİN REHBER, s. 60.

başlıklı 417. maddesinde işverenin işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğrayanların daha fazla zarar görmemesi için önlem alma yükümlülüğü düzenlenmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda konuya ilişkin bir düzenleme yer almamakla birlikte Kanunun 4.maddesi işverenleri mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması ile yükümlü kılmış olup bu önlemler yalnızca mevzuat ile düzenlenen hususlar ile sınırlı olmayıp bilimsel ve teknolojik gelişmelerin getirdiği her türlü yeniliği kapsamaktadır. Bu kapsamda işverenlerin psikososyal risklere karşı önlem alma yükümlülüğü madde hükmünde açıkça zikredilmemiş olsa dahi işverenin her türlü önlem alma yükümlülüğü kapsamına dahil olup Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen cinsel yahut psikolojik taciz ile sınırlı değildir¹⁰⁴³. Nitekim İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği 8.maddesinde psikososyal tehlikelerin risk değerlendirmesinde dikkate alınması gerektiği; İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te de işyeri hekimlerinin görevleri arasında psikososyal riskler açısından çalışanların fiziksel ve zihinsel kapasitelerini dikkate alarak iş ile çalışanın uyumunun sağlanması ve çalışma ortamındaki stres faktörlerinden korunmaları için araştırmalar yapmak sayılmıştır (md.9). Yönetmelik psikososyal riskler, çalışanların zihinsel ve fiziksel kapasiteleri ve çalışma ortamında stres faktörlerine açıkça yer vermekle birlikte anılan kavramları tanımlayıcı ve açıklayıcı bir içeriğe sahip değildir¹⁰⁴⁴.

II. 190 SAYILI ILO SÖZLEŞMESİ KAPSAMINDA PSİKOSOSYAL RİSKLER

190 Sayılı ILO Sözleşmesi şiddet ve taciz olaylarını çalışma yaşamında tüm iş, meslek ve sektörlerde karşılaşılan bir insan hakkı sorunu olarak ele almış ve bu doğrultuda tüm çalışanlar için güvenli, sağlıklı ve insana yakışır çalışma koşullarının oluşturulması hedeflenmiştir. Başlangıç metninde örgütün diğer sözleşmelerine benzer bir biçimde şiddet ve tacize karşı korunma hakkına temel oluşturmak için ILO Anayasası'nın da ekini oluşturan Philadelphia Bildirgesi¹⁰⁴⁵ başta olmak üzere temel hak ve özgürlükleri içeren ILO Sözleşmeleri ve Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ne atıfta bulunularak, herkesin şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma hakkına sahip olması gerektiği, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin insan hakkı ihlali ya da istismarını oluşturabileceği, şiddet ve taciz olgusunun fırsat eşitliğine yönelik bir tehdit olduğu kabul edilmiştir. Metinde ayrıca aile içi şiddete de dikkat çekilmiş ve bu olguların da istihdam, verimlilik, sağlık ve güvenliği etkileyebileceği; bu konuda alınacak önlemlerin diğer önlemlerin bir parçası olarak şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamına yardımcı olabileceği vurgulanmıştır¹⁰⁴⁶.

Sözleşme, şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması hedefiyle konuyu eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı bağlamında iş sağlığı ve güvenliği, ilgili kanun ve yönetmelikler, dezavantajlı gruplara

¹⁰⁴³ ÖZDEMİR, s. 34, 36.

¹⁰⁴⁴ KANDEMİR, s. 154.

¹⁰⁴⁵ https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm (E. T. 14.03.2025).

¹⁰⁴⁶ GÜZEL, s.208, 209; KÖKKİLİNÇ, s. 1413, 1414.

yönelik politikalar ve toplu pazarlık gibi çeşitli açılardan bütüncül bir şekilde ele almaktadır. Çalışma yaşamında şiddet ve tacizi iş sağlığı ve güvenliği perspektifinden ele alan 9. madde; şiddet, taciz ve bunlara bağlı olarak psikososyal risklerin dikkate alınması ve mümkün mertebe çalışanlara ve çalışan temsilcilerine danışmak yoluyla, şiddet ve tacizle ilgili bir işyeri politikasının kabul edilmesinin sağlanması gerekliliğini ortaya koymaktadır. 206 Sayılı Tavsiye Kararının 8. maddesinde de işveren tarafından gerçekleştirilecek olan işyeri risk değerlendirmesinin psikososyal riskleri de kapsayacak biçimde uygun önlemleri içermesi gerektiği ifade edilmiştir. Sözleşmede aile içi şiddet ilk kez çalışma yaşamına ilişkin bir standart olarak ele alınmış; şiddet kavramı toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti içerecek biçimde en geniş haliyle tanımlanmış; şiddet ve tacizin meydana gelebileceği yerler fiziki işyeri ile sınırlı kalmaksızın ele alınmış olduğundan bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtası ile gerçekleşmesi muhtemel siber zorbalığı da içerisine alacak kapsama sahip kılınmıştır. Biz de çalışmamızda anılan düzenleme kapsamında toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi kapsayacak biçimde çalışma yaşamında şiddet ve taciz, aile içi şiddet ve siber zorbalığı birer psikososyal risk etmeni olarak iş sağlığı ve güvenliği perspektifinden değerlendirip tespitlerde bulunmaya çalışacağız.

A. BÜTÜNLEYİCİ BAKIŞ AÇISI: ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET VE TACİZİN BİLEŞİMİNDEN OLUŞAN TEK KAVRAM

ILO, 190 Sayılı Sözleşme’de şiddet ve tacizi insan hakları ihlali ya da istismarı oluşturabilecek bir olgu olarak kabul ederek ilk defa bütüncül bir şekilde tek bir kavram olarak kullanmış, bu ifade Sözleşme’de kullanılan dile de yansımış ve “şiddet ve taciz” için tek bir tanım getirilmiştir¹⁰⁴⁷. 2016 yılında Örgüt bünyesinde yapılan Çalışma Yaşamında Kadın ve Erkeklerle Yönelik Şiddet konusunda Üçlü Uzmanlar Toplantısında “*kabul edilemez davranışların kapsamının yeterince anlaşılmasını ve ele alınmasını sağlamak amacıyla*” yalnızca “*şiddet*” yerine “*şiddet ve taciz*” teriminin kullanılması ve özellikle toplumsal cinsiyete dayalı şiddete odaklanması gerektiği sonucuna ulaşılması bütüncül bir yaklaşım benimsenmesi sonucunu doğurmuştur¹⁰⁴⁸. Bu bakış açısının bir sonucu olarak çalışma yaşamında şiddet ve taciz 190 sayılı Sözleşme m. 1/1-a’da şu şekilde tanımlanmıştır: “...*Çalışma yaşamında “şiddet ve taciz” terimi fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan, bir defaya mahsus veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları veya bunlarla ilgili tehditleri, ifade eder ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de içermektedir.*” Tanım bütüncül bir bakış açısını içermekle birlikte toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacize özel vurgu yapması, bu hakka saygı gösterme, teşvik etme ve

¹⁰⁴⁷ ENDING VIOLENCE AND HARRASMENT IN THE WORLD OF WORK, <https://c190guide.ilo.org/en/ratify-c190-chapters/chapter-1/> (E. T. 07.03.2025); BAKIRCI, s. 35. 190 sayılı Sözleşme, şiddet ve tacizi neyin oluşturduğuna dair kapalı ya da tek bir tip tanım getirmek yerine, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi “*bir dizi kabul edilemez davranış, uygulama veya tehdit*” kapsayan tek bir bileşik kavram olarak ifade eder. ENDING VIOLENCE AND HARRASMENT IN THE WORLD OF WORK, <https://c190guide.ilo.org/en/ratify-c190-chapters/chapter-2/> (E. T. 17.03.2025).

¹⁰⁴⁸ CARLSON, OLNEY, s. 504.

gerçekleştirme yükümlülüğünü tarihi bir şekilde (hakkı tanıyan ilk uluslararası belge) tanıyan özelliğe sahip olması ile dikkat çekici bir görünüm arz etmektedir¹⁰⁴⁹.

Sözleşmenin 1. maddesinin “a” bendinde yer alan çalışma yaşamında şiddet ve taciz tanımının kapsayıcı bir şekilde anlaşılmaya olanak sunduğu ve ulusal müdahaleler tasarlanırken esnekliğe imkân tanıdığı görülmektedir. Madde 1(1), şiddet ve tacize bütün olarak atıfta bulunurken, devamında yer alan düzenlemede “*Bu maddenin 1. paragrafının (a) ve (b) bentleri saklı kalmak kaydıyla, ulusal yasa ve yönetmeliklerde yer alan tanımlar tek bir kavrama veya ayrı kavramlara yer verebilir*” ifadesiyle ulusal hukukta devletlerin şiddet ve tacize ilişkin tek bir kavram benimseyebileceklerini veya bunları ayrı kavramlar olarak açıklayabileceklerini düzenlemiştir (m. 1(2)).

Çalışma yaşamında şiddet ve tacize yönelik yapılan tanımda; tek bir olayın şiddet ve taciz olarak kabul edilmesi için yeterli olabileceği ya da tekrarlanan davranışlar şeklinde olabileceği ve bir davranışın taciz olarak belirlenmesinde esas olanın davranışın niteliği ve etkisi olduğu ifade edilmektedir. Madde, tekrarlanan ya da belirli süreye yayılan sistematik davranışları içeren tacizin yanı sıra tek bir olayla gerçekleşen tacizi de kapsamına almakta ve bu haliyle çalışma yaşamında taciz oluşturan ancak tekrarlanmaması veya sistematik olmaması sebebiyle psikolojik taciz olarak değerlendirilemeyen davranışları da isabetli bir şekilde şiddet ve taciz olarak değerlendirmiştir¹⁰⁵⁰. Her ne kadar tanımda yer alan “*fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan*” ifadeleri ile failin niyetine (amaç) atıfta bulunulmuş olsa dahi davranış ya da uygulamanın sonucu ya da olası sonucu dikkate alındığında artık niyetin bir önemi bulunmamaktadır. Tanımda yer alan “*bununla sonuçlanan veya sonuçlanma ihtimali olan*” ifadeleriyle amaç unsuru gerçekleşme bile sonuç unsuru itibariyle ortaya çıkan durumların da şiddet ve taciz olarak değerlendirileceği sonucuna ulaşılması mümkündür.

Sözleşme’de şiddet ve taciz tanımında davranışın sonucuna ya da etkisine (muhtemel sonucuna) odaklanıldığı, ortaya çıkan zararın; fiziksel, psikolojik, cinsel ya da ekonomik zarar olarak sıralandığı, “fiziksel şiddet”, “psikolojik taciz” ya da “mobbing ve zorbalık” gibi belirli şiddet ve taciz kategorileri veya şekilleri ile sınıflandırılmadığı görülmektedir. Bu durumun tek istisnasını ise toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz oluşturmaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz, genel tanıma entegre edilmiş ve daha sonra cinsel tacizi de içerecek şekilde m. 1(1)-b’de tanımlanmıştır. Zaman içerisinde şiddet ve tacizin yeni tezahürlerinin ortaya çıkması, aynı davranışı tanımlama adına farklı terminolojilerin kullanılması ve farklı yargı alanlarında kullanılan terimlerde birlik olmaması sebebiyle belirli şiddet ve taciz kategorilerinin bulunmaması şeklinde benimsenen yöntemin tanımın genişliğine ve esnekliğine katkıda bulunduğu söylenebilir¹⁰⁵¹. Bir bütün olarak şiddet ve taciz kavramı ile toplumsal

¹⁰⁴⁹ CARLSON, OLNEY, s. 505.

¹⁰⁵⁰ ALPAGUT, s. 26.

¹⁰⁵¹ CARLSON, OLNEY, s. 506.

cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin ayrı ele alınması hukuki anlam ve boyutları belirgin kılma ve uyumsuzluk halinde ispat yükümlülüğünü kolaylaştırma bakımından önemli bir işleve sahiptir¹⁰⁵².

Sözleşme'nin 1. maddesinde şiddet veya tacizi gerçekleştiren kişiye herhangi bir atıfta bulunulmaması, Sözleşme'nin amacının; kaynağı ne olursa olsun çalışma yaşamında her türlü şiddet ve tacizi yasaklama olan araçların amacını güçlendirmektedir. Bu kapsamda işverenin yetkilerini, görevlerini veya sorumluluklarını kullanan bireyler tarafından (*dikey*), kişinin aynı işyerinde çalışan ve genel itibarıyla eşit konumda bulunduğu diğer kişiler (*yatay*) veya müşteriler, hastalar, yolcular gibi *üçüncü kişilerden* kaynaklanabilecek şiddet ve tacize maruz kalması söz konusu olabilir. 190 sayılı Sözleşme bu noktada şiddet ve tacizi gerçekleştiren kişilerin niyetini dikkate almayan, olumsuz uygulamaların veya tehditlerin kabul edilmezliğine ve bunların mağdurlar üzerindeki etkisine odaklanan *pragmatik ve mağdur merkezli bir yaklaşım* benimsemiştir¹⁰⁵³.

B. YENİLİKÇİ BİR UNSUR OLARAK TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI ŞİDDET VE TACİZ

Toplum içerisinde kadına ve erkeğe verilen roller, görevler ve sorumluluklar ile yüklenmiş bir kavram olarak toplumsal cinsiyet esasen bir kültür ürünü olup biyolojik olarak kadın ve erkek arasında doğumla başlayan ve ölene kadar devam eden; aile içerisindeki eğitimden, çalışma yaşamındaki ayrımcılığa kadar etki eden birtakım farklılıkları içermektedir¹⁰⁵⁴. “Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi -İstanbul Sözleşmesi” toplumsal cinsiyetin tanımına yönelik bir düzenleme getirerek kavramı; “*herhangi bir toplumun, kadınlar ve erkekler için uygun olduğunu düşündüğü sosyal anlamda oluşturulmuş roller, davranışlar, faaliyetler ve özellikler*” şeklinde ifade etmiştir (m. 3/c)¹⁰⁵⁵.

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ise; kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddet de dahil olmak üzere temel hakları ciddi şekilde ihlal eden, kökleri toplumsal eşitsizliklere ve kadınlarla erkekler arasındaki eşit olmayan güç ilişkilerine dayanan, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın aşırı bir biçimidir¹⁰⁵⁶. Bu şiddet türü fiziksel, psikolojik ve cinsel şiddet dahil olmak üzere hem çok hassas olması hem de yaygın olarak bildirilmemesi nedeniyle diğer işyeri sorunlarından farklıdır. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin hem bir toplumsal cinsiyet eşitliği sorunu hem de huzursuzluk, stres, işe devamsızlık ve

¹⁰⁵² GÜZEL, s. 211.

¹⁰⁵³ ENDING VIOLENCE AND HARRASMENT IN THE WORLD OF WORK, <https://c190guide.ilo.org/en/ratify-c190-chapters/chapter-2/> (E. T. 17.03.2024).

¹⁰⁵⁴ AYDENİZ ALİSBAH, s. 445.

¹⁰⁵⁵ Sözleşme metninin tamamı için bkz: <https://rm.coe.int/168008482e> (E. T. 15.03.2025).

¹⁰⁵⁶ Veriler, AB genelinde kadınların %77'sinin COVID-19 salgını döneminde ülkelerinde kadınlara yönelik fiziksel ve duygusal şiddette artışa yol açtığını düşündüğünü göstermektedir. Ayrıca, pandemi sırasında mağdurlara yönelik sığınma evleri ve yardım hatları gibi destek hizmetlerine olan talep önemli ölçüde artmıştır., 2023 Report On Gender Equality in the EU, European Commission 2023, https://commission.europa.eu/document/download/a5bb9997-998a-4f95-961b-8f36edd1837c_en?filename=annual_report_GE_2023_web_EN.pdf (E. T. 17.03.2025).

daha fazla şiddete yol açabilecek bir iş güvenliği ve sağlığı riski olduğu ve tüm bunların üretkenlik kaybına neden olacağı konusunda artan bir anlayış düzeyi söz konusudur¹⁰⁵⁷.

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet; tehdit, zorlama, aldatma, kültürel beklentiler ya da ekonomik güç kullanarak kişiyi iradesi dışında hareket etmeye zorlamayı kapsar. Esasen toplumsal cinsiyete dayalı şiddet mağdurlarının büyük çoğunluğunu kız çocukları ve kadınların oluşturduğu algısı bulunmaktaysa da LGBTIQ+ (*Lezbiyen, Gay, Biseksüel, Travesti, Intersex, Queer*) bireyler, erkek çocuklar ve erkeklerin de bu şiddetten zarar görme ihtimali oldukça yüksektir¹⁰⁵⁸. Bu kapsamda toplumsal cinsiyete dayalı kalıplaşmış yargılar, çoklu ve kesişen ayrımcılık biçimleri ve eşit olmayan cinsiyet temelli güç ilişkileriyle mücadele edilmesini içeren kapsamlı ve cinsiyete duyarlı bir yaklaşımın kabul edilmesi zorunluluktur¹⁰⁵⁹.

Bir dizi ILO standardı, şiddet ve tacizin bazı tezahürlerine atıfta bulunmaktaysa da 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'nın kabul edilmesine dek geçen süreçte hiçbir uluslararası belgede çalışma yaşamında şiddet ve taciz tanımlanmadığı gibi spesifik bir kavram olarak toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacize de yer verilmemiştir¹⁰⁶⁰. Her ne kadar çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin temelini oluşturan konular daha önceleri örgütün sözleşmelerinde ele alınmış olsa dahi 190 Sayılı Sözleşme "toplumsal cinsiyet" ifadesini kullanan ilk sözleşme olarak önemini korumaktadır¹⁰⁶¹. 190 sayılı Sözleşme ile şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için "kapsayıcı, entegre edici ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımın" benimsenmesi gerektiği ortaya konulmuştur. Bu yaklaşım Sözleşme ve Tavsiye Kararı'nın tamamına yansıtılmış olup özellikle toplumsal cinsiyet konuları her iki belgede de belirgin bir şekilde yer almaktadır¹⁰⁶².

190 sayılı ILO Sözleşmesi'nde iş yaşamındaki şiddet ve taciz, bir kimsenin toplumsal cinsiyetine ya da cinsiyetine dayanarak yapılan şiddeti ifade eden toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti de içerecek biçimde düzenlenmiştir¹⁰⁶³. Sözleşme, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı şiddet ve tacizi ve bu kapsamda kabul ettiği cinsel tacizi özel olarak yasaklamıştır. Sözleşmenin 1. maddesinde "*Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz terimi cinsiyet veya toplumsal cinsiyetlerinden dolayı kişilere yöneltilen veya belirli bir cinsiyet veya toplumsal cinsiyetten olan kişileri orantısız şekilde etkileyen şiddet ve taciz anlamına gelir ve cinsel tacizi içerir*" ifadeleri ile Sözleşmenin amacı kapsamında olmak üzere

¹⁰⁵⁷ PILLINGER, SCHMIDT, s. 4.

¹⁰⁵⁸ MINGEIROU, OLNEY, s. 6.

¹⁰⁵⁹ KÖKKİLİNÇ, s. 1414; GÜZEL s. 209.

¹⁰⁶⁰ ILO'nun 1989 tarihli Yerli Halklara ve Kabile Haklarına Dair Sözleşme (No. 169) cinsel tacize atıfta bulunan ilk uluslararası belgedir. Bu Sözleşme dışında 111 No'lu ILO Sözleşmesi'nde de cinsel tacizden özel olarak bahsedilmemekle birlikte ILO'nun denetim mekanizması olan Uzmanlar Komitesi, cinsel tacizin ciddi bir cinsiyet ayrımcılığı biçimi olduğunu ve dolayısıyla Sözleşme kapsamına girdiğini açıkça belirtmiştir. CARLSON, OLNEY, s. 499.

¹⁰⁶¹ CARLSON, OLNEY, s. 498.

¹⁰⁶² CARLSON, OLNEY, s. 499.

¹⁰⁶³ BAKIRCI, s. 34.

toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin ortadan kaldırılması düzenlenmiştir (m. 1/b)¹⁰⁶⁴. Tanım çalışma yaşamının kapsamlı ve entegre yapısına uygun bir biçimde toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin ayrılmaz bir bileşik yapıya sahip olduğunu açıkça ortaya koymaktadır¹⁰⁶⁵.

Örgüt toplumsal cinsiyete dayalı şiddete atıfta bulunan bir dizi öncü uluslararası belgelerden yararlanmakla birlikte bu belgelerde yer alan tanımların potansiyel mağdur gruplarına uygulanmasında karşılaşılan zorluk, toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin kadınlara yönelik şiddetle yakından ilişkilendirilmesidir¹⁰⁶⁶. Örneğin 1992 tarihli 19 sayılı Genel Tavsiye Kararı'nda toplumsal cinsiyete dayalı şiddet; “*bir kadına kadın olduğu için yöneltilen veya kadınları orantısız bir şekilde etkileyen şiddet*” olarak tanımlanmaktadır¹⁰⁶⁷. Toplumsal cinsiyet ile özellikle kadına yönelik şiddetin her türlü arasında yakın bir ilişki kurulabilmesi mümkündür. Her ne kadar şiddet erkekler arasında da görülebilen bir olgu olsa da erkekten kadına yönelen bir şiddet söz konusu olduğunda bu durumun toplumsal cinsiyete ilişkin bir konu olduğu kabul edilmektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet esasen yeni sayılabilecek bir kavramdır ve şiddetin nedeninin cinsel rollerden kaynaklandığını açıklamak için kullanılır¹⁰⁶⁸.

Sözleşme ile toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz tanımı kapsamında cinsiyet temelli ayrımcılıktan hareket edildiği görülmektedir¹⁰⁶⁹. Kadına yönelik şiddetin toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin bir türü olduğu yadsınamaz ve kadına yönelik şiddete odaklanan belgelerin toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti kadınların deneyimleri üzerinden tanımlanmış olmaları anlaşılabilir bir durumdur. Bununla birlikte 190 sayılı ILO Sözleşmesinin yalnızca kadınları değil “*herkesi kapsayan bir araç*” olarak karşımıza çıktığı görülmekte olup; toplumda kadınlar üzerindeki kontrolünü sürdürmek amacıyla toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi kullanan ataerkil yapının, erkeklere veya toplumsal cinsiyet

¹⁰⁶⁴ Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet İstanbul Sözleşmesi'nin 3. maddesinde de tanımlanmıştır. Düzenlemeye göre; “bir kadına yönelik, kadın olduğu için yöneltilen veya kadınları orantısız bir şekilde etkileyen şiddet” olarak ifade edilmiştir (m. 3/d).

¹⁰⁶⁵ CARLSON, OLNEY, s. 501.

¹⁰⁶⁶ Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi'nin (CEDAW) 1992 tarihli 19 sayılı Genel Tavsiye Kararı; 1993 yılında BM Genel Kurulu tarafından kabul edilen BM Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılması Bildirgesi; 1994 tarihli Kadınlara Yönelik Şiddetin Önlenmesi, Cezalandırılması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Amerikalılar Arası Sözleşme (“Belém do Pará Sözleşmesi”), 2011 tarihli Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (“İstanbul Sözleşmesi”) faydalanılan uluslararası belgelerdir. CARLSON, OLNEY, s.501, 502.

¹⁰⁶⁷ Aynı tanım 19 sayılı Genel Tavsiye'nin güncellenmiş hali olan Kadına Yönelik Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet Hakkında Genel Tavsiye No. 35'te de kullanılmaktadır. CARLSON, OLNEY, s. 502. Geçmiş dönemlerde birtakım ILO belgelerinde de işyerinde şiddet ve tacize ilişkin hükümlere yer veren belgelere rastlanmaktadır. 189 sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi kapsamında üye devletlere ev işçilerinin her türlü istismar, taciz ve şiddete karşı koruma konusunda gerekli önlemlerin alınması yükümlülüğü getirilmiştir. Benzer şekilde çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemeye yönelik düzenlemeler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. KÖKKİLİNCİ, s. 1415.

¹⁰⁶⁸ Kadının “daha düşük konumda” yer aldığı fikri ya da kadın veya erkeklere yönelik kalıplaşmış rollere bağlı çok sayıda önyargı, gelenek, görenek gibi uygulamalar bulunmaktadır. Haliyle bu uygulamalar toplumsal cinsiyet ilişkilerini ve kişiler arası ilişkileri etkilemektedir. Bu durum özellikle kadınlara nasıl davranıldığını ve kamu kurumları, toplumsal yapılar ve hukuk sistemleri tarafından kadınların nasıl algılandığını da etkiler. LOGAR, MARVANNOVA VARGOVA, s. 15. Özellikle “*insanlık onuru*” kavramının, cinsel taciz kavramına Avrupa Birliği Hukukunun bir katkısı olduğu ancak, insanlık onuruna aykırı bir davranışın var olup olmadığının belirlenirken, her bir üye devletin anlayışı ve sosyo-kültürel özellikleri çerçevesinde tespit edilmesi gerektiği belirtilmiştir. ÖZDEMİR, Cinsel Taciz, s. 85.

¹⁰⁶⁹ Cinsiyet tacizin temelini ayrımcılığa dayanmasının yanı sıra öğretide cinsel taciz olayının haksız fiil hukuku boyutuyla inceleme yapılabileceğine dair görüşler hakkında ayrıntılı bilgi için; ERDOĞAN, s. 44.

rollerine uymayan kişilere karşı da aynı şiddet ve tacizi kullanması gerçeği karşısında bu yönü ile düzenlemenin önemli bir boşluğu doldurduğu sonucuna ulaşılması mümkündür¹⁰⁷⁰.

C. BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİ ARACILIĞIYLA GERÇEKLEŞEN SİBER ZORBALIĞIN KAPSAMA ALINMIŞ OLMASI

Sözleşmenin temel felsefesi çalışma yaşamında hiç kimsenin şiddet ve tacize uğramaması olup fiziksel işyerinin dışında şiddet ve tacizin artışı önlemek ve ele almayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda işi yaparken, işle bağlantılı ve işten kaynaklanan her türlü şiddet ve tacizi kapsayan 190 No'lu Sözleşme ayrıca bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) yoluyla olanlar da dahil, işle ilgili yapılan iletişim süreçlerinde meydana gelen şiddet ve tacize karşı korumayı da içermektedir. Covid-19 pandemisinde gerçekleşen şiddet ve taciz olaylarını engelleme amacı ile ILO tarafından Sözleşme ve Tavsiye Kararının uygulanmasına ilişkin bilgi notunda da 190 Sayılı Sözleşmenin siber zorbalığı kapsamına aldığı özellikle pandemi döneminde artan uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasının siber zorbalık riskini artırabileceği ifade edilmiştir¹⁰⁷¹. Siber takip, doxing, dijital röntgencilik, siber taciz, mahrem veya manipüle edilmiş materyallerin rıza dışı paylaşımı ve nefret veya şiddete siber kışkırtma gibi çeşitli şekillerde ortaya çıkabilen bu şiddet türü internet ve sosyal medya kullanımının artmasıyla birlikte tırmanışa geçmiştir. 2022 Eurobarometer verilerine göre görüşülen AB kadınlarının %16'sı arkadaş ve aile çevrelerinde çevrimiçi taciz veya siber şiddete maruz kalmış kadınlar tanıdıklarını bildirmiştir¹⁰⁷². Hem kadınlar hem de erkekler siber şiddet mağduru olabilse de kanıtlar kadınların ve kız çocuklarının buna daha fazla maruz kaldığını göstermektedir. Siber şiddet mağdurları genellikle dijital alandan çekilmekte, kendilerini susturmakta ve izole etmektedirler¹⁰⁷³.

Bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtası ile gerçekleşen iftira, tehdit, taciz, zorbalık, dışlamak, ayırım yapmak, aşağılamak, gizlice izlemek ve takip etmek, kişisel bilgilerin ifşası, kaba ve aşağılayıcı yorumlar içeren gönderiler paylaşmak şeklindeki eylemlerle tezahür eden bu şiddet türü mağduru maruz kaldığı psikososyal riskler göz önünde tutulduğunda bir iş sağlığı ve güvenliği problemi olarak karşımıza çıkmaktadır. Mağduru ve faili arasında eşitsiz güç ilişkisi bulunan, belirli periyotlarla tekrar eden ve zarar verme kastı taşıyan bu davranışlara yönelik olarak işverenlerin siber zorbalığı işçiyi gözetme borcu kapsamında risk değerlendirmesinde göz önünde tutması ve mücadele için bir işyeri politikası geliştirmesi gerektiği söylenebilir¹⁰⁷⁴. Ocak 2021'de, iş yerlerinin cinsel taciz, şiddet ve saldırganlıktan arındırılmasında işverenlere yardımcı olmak üzere Safe Work Australia tarafından cinsel

¹⁰⁷⁰ CARLSON, OLNEY, s. 504.

¹⁰⁷¹ ILO Bilgi Notu, Mayıs 2020, 2019 Tarihli ve 190 No.lu Şiddet ve Taciz Sözleşmesi: Covid-19 ile mücadelede ve düze çıkmada destek sağlayabileceği 12 yol, wcms_744886.pdf (ilo.org) (E. T. 7.5.2025) (ILO Bilgi Notu Mayıs 2020).

¹⁰⁷² 2023 REPORT ON GENDER EQUALITY IN THE EU, s. 7.

¹⁰⁷³ Uluslararası Af Örgütü'nün bir araştırmasına göre, "kadınların %76'sı, çevrimiçi nefret söyleminin bir türü olan siber tacize maruz kaldıktan sonra sosyal medyayı kullanma biçimlerini değiştirdiklerini ve %32'si belirli konulardaki görüşlerini paylaşmayı bıraktıklarını belirtmişlerdir." Gender-Based Violence Combating Cyber Violence Against Women and Girls, European Institute for Gender Equality (EIGE) report 2022., https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/combating_cyber_violence_against_women_and_girls.pdf (E. T. 17.03.2024).

¹⁰⁷⁴ ÖZER, Siber Zorbalık, s. 147.

tacizi, iş yerinde şiddeti ve saldırganlığı ele alan rehberde iş sağlığı ve güvenliği kanunları kapsamında iş yerinin, bir müessese veya işletme adına çalışılan, işçinin çalışma sırasında gittiği veya bulunması muhtemel yerler olduğu belirtilmiş ve telefon, e-posta veya sosyal medya platformları gibi çevrimiçi ortamlar üzerinde taciz olaylarının vuku bulabileceği öngörülmüştür¹⁰⁷⁵.

Pandemi döneminde yaygınlaşan ve sonrasında sağladığı faydalar sebebiyle işverenler tarafından tercih edilen uzaktan çalışma modelinde işin bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtası ile ifa edildiği göz önünde tutulduğu vakit bir psikososyal risk olarak siber zorbalığın önlenmesi ve ortaya çıkan zararların tazmininin iş hukukunda önemli bir mesele olarak varlığını koruyacağı sonucuna ulaşılması mümkündür. Hukukumuzda 10/3/2021 tarihinde yürürlüğe giren Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin “İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınması” kenar başlıklı 12. maddesine göre işveren, uzaktan çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmekle, gerekli eğitimi vermekle, sağlık gözetimini sağlamakla ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür. Anılan düzenleme gerek siber zorbalık gerekse uzaktan çalışmaya önemli bir psikososyal risk olarak karşımıza çıkan işçinin bağlantıyı kesme hakkına ilişkin özel düzenlemeler içermemekte; 6331 sayılı kanun lafzına benzer bir biçimde genel anlamda işverenin iş sağlığını ve güvenliği önlemleri alma borcunu ortaya koymaktadır. ILO tarafından Covid-19 pandemisinde yayınlanan 190 Sayılı Sözleşmenin uygulanmasına ilişkin rehberde de belirtildiği üzere uzaktan çalışmanın yaygınlaşması şiddet ve taciz eylemlerinin işin ifasında kullanılan bilgi ve iletişim teknolojisi araçları ile gerçekleşmesi sonucunu doğurmakta olup siber zorbalığa uzaktan çalışmaya ilişkin getirilen özel düzenlemeler içerisinde spesifik bir biçimde risk değerlendirmesini de içerecek biçimde yer verilmesinin yararlı olacağı kanaatindeyiz.

D. AİLE İÇİ ŞİDDET İLE ÇALIŞMA YAŞAMI ARASINDA KURULAN BAĞLANTI

190 sayılı ILO Sözleşmesi kapsamında ele alınması gereken diğer psikososyal risk aile içi şiddet olup Sözleşme'nin başlangıç bölümünde “..Aile içi şiddetin istihdam, verimlilik, sağlık ve güvenliği etkileyebileceğini ve hükümetlerin, işçi ve işveren örgütlerinin ve işgücü piyasası kuruluşlarının aile içi şiddetin etkilerini tanıma, karşılık verme ve sorgulama konusunda, diğer önlemlerin bir parçası olarak, yardımcı olabileceğini kaydederek... Sözleşmeyi kabul eder” ifadeleri ile aile içi şiddet ile çalışma yaşamı arasında bağlantı kurulduğu görülmektedir. Sözleşme üye devletlere aile içi şiddetin etkilerini tanımak ve makul şekilde uygulanabilir olduğu ölçüde çalışma yaşamında etkisini hafifletmek yükümlülüğü getirmek suretiyle aile içi şiddeti çalışma hayatına ilişkin bir mesele olarak ele almakta ve yeni bir bakış açısı ortaya koymaktadır¹⁰⁷⁶.

Aile içi şiddet; eş şiddeti, hane içi şiddet ya da aile içi istismar olarak da adlandırılmaktadır. Bu şiddet fiziksel, cinsel, psikolojik ya da ekonomik olabileceği gibi eş/partner tarafından gerçekleştirilen

¹⁰⁷⁵ ILO BİLGİ NOTU MAYIS 2020.

¹⁰⁷⁶ ALPAGUT, s. 21.

zorlayıcı kontrolleri de içermektedir. Özellikle kadınlara yönelik gerçekleştirilen ve onların sosyal etkileşimleri ve özerkliği üzerinde kontrol, duygusal kontrol ya da ekonomik kontrol ya da istismar, şiddet ve tehditleri kapsar. Tüm bu şiddet unsurları bireyin kendine güvenini etkileyebileceği gibi, şiddet içeren bir ilişkiyi geride bırakma kapasitesini ve anlamlı bir biçimde çalışmaya devam etme kabiliyetini de etkiler¹⁰⁷⁷.

Aile içi şiddet özel hayata dahil olması bakımından esasen işyeri için görünmez bir kavram olmakla beraber işyerini etkilemesi, olumsuzluklar yaratması ve özellikle işveren bakımından verimin düşmesine sebep olduğu hallerde iş hukukuna ve çalışma hayatına ilişkin bir mesele olarak da karşımıza çıkmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan çalışmalarda, şiddet mağdurlarının işte yorgun oldukları, işe geç geldikleri, üretkenliklerini kaybettikleri ve ilerleme olanaklarından diğer işçiler ile eşit bir biçimde yararlanamadıkları ve nihai olarak işlerini dahi kaybettikleri ortaya konulmuştur¹⁰⁷⁸. Yine ABD'de yapılan bir araştırma 18 yaş ve üstü 5.3 milyon kadının aile içi şiddete maruz kaldığı, tıbbi bakım ihtiyacı sebebiyle 32.000'i aşkın iş günü kaybettiğini, hane halkı verimliliğinde yaklaşık olarak 5.6 milyon kayıp gün bulunduğu tespit edilmiştir¹⁰⁷⁹. Özel hayatta meydana gelen şiddet olayları da dâhil olmak üzere kadınlara yönelik şiddetin her yıl 13,6 milyar dolara mal olduğu ve bu tutarın 465 milyon dolarının işveren tarafından karşılandığı tahmin edilmektedir¹⁰⁸⁰. Kanada'da, çalışanların üçte biri (8.429 katılımcının yer aldığı bir ankette), aile içi şiddete maruz kalmıştır ve bu kişilerin yarısından fazlası için şiddet onları iş yerine kadar takip etmiştir. ABD'de yapılan bir çalışmada, katılımcıların yüzde 44'ünün aile içi şiddetin etkilerini iş yerinde yaşadığı tespit edilmiştir. Ankete katılan erkek ve kadınların yüzde 21'i eş şiddetine maruz kalmıştır. Aile içi şiddete maruz kalan mağdurların yüzde 64'ü çalışma kabiliyetlerinin bu durumdan etkilendiğini ifade etmiştir. Söz konusu katılımcıların yüzde 21'i verimlilik kaybı nedeniyle işlerini yitirdiğini de belirtmiştir¹⁰⁸¹.

Vodafone ve KPMG ile ortak olarak 25 Kasım 2019 tarihinde hazırlanan raporda şiddet mağdurlarının yaklaşık %38'i işyerinde üretkenliklerinin azaldığını ortaya koyarken %22'si işe gitmeyi bıraktıklarını yahut izin aldıklarını ifade etmişlerdir. Dokuz ülkede yürütülen çalışmada yaklaşık dört milyon kadın mağdurun şiddet sebebiyle yükselme ve kariyerini geliştirme olanaklarını kaybettiği bunun da kadın başına yaklaşık yıllık 2.900 dolar ücret kaybına sebep olduğu ortaya konulmuştur. Araştırma kapsamına giren dokuz ülkede şiddet sebebiyle ortaya çıkan kaybın 13 milyar dolar olduğu belirtilmiştir¹⁰⁸². Yapılan araştırmalar aile içi şiddetin özellikle şiddet mağduru kadınların işgücü

¹⁰⁷⁷ MINGEIROU, OLNEY, s. 15.

¹⁰⁷⁸ REEVES, O'LEARY KELLY, s. 327.

¹⁰⁷⁹ Costs of Intimate Partner Violence Against Women in the United States, Department of Health and Human Services Centers for Disease Control and Prevention National Center for Injury Prevention and Control, Atlanta, Georgia March 2003, s. 7.

¹⁰⁸⁰ UN WOMAN ILO, s. 12

¹⁰⁸¹ UN WOMAN ILO, s. 17.

¹⁰⁸² Vodafone International Research Shows Workplace Impacts of Domestic Abuse, International Research Shows Workplace Impacts of Domestic Abuse (E. T. 20.04.2025).

piyasasına tam ve aktif olarak katılımını engellediğini, mağdurun genellikle verimsizlik yahut devamsızlık sebebiyle işini kaybettiğini, şiddetin mağdur dışında işyerinde çalışan diğer işçiler, işverenler ve müşterilerin de güvenliğini olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymaktadır¹⁰⁸³. Şiddete maruz kalan kişilerin sıklıkla hastalanması sonucu devamsızlık yapması, işine yoğunlaşmada güçlük çekmesi ve veriminin düşmesi, iş kazası geçirmesi, çalışma ortamında iş barışının bozulması ve bunun sonucunda işten çıkması ya da işten çıkarılması kaçınılmazdır¹⁰⁸⁴. Şiddet uygulayan kişilerin de işyerini olumsuz yönde etkilediği, adli tedbirler sebebiyle ücretli iş günü kaybının doğduğu, işe geç gelme yahut işe yoğunlaşmada eksiklik sebebiyle iş güvenliğini tehlikeye atabildikleri, mağduru baskı altına almak için işverene ait olan iş araç ve gereçlerini dahi kullanabildikleri aile içi şiddetin çalışma hayatına etkisi bakımından madalyonun diğer yüzünü oluşturmaktadır¹⁰⁸⁵.

190 sayılı Sözleşme, Üyelerin aile içi şiddetin etkilerini tanımalarını ve iş dünyasındaki etkilerini en aza indirmek için önlemler almalarını gerektirmektedir. Bu bağlamda, 206 sayılı Tavsiye Kararı, iş dünyasında halihazırda ortaya çıkmakta olan yenilikçi tepkileri de içeren, benimsenebilecek bir dizi tedbiri ortaya koymaktadır¹⁰⁸⁶. 206 sayılı Tavsiye Kararına göre, 190 sayılı Sözleşme'nin 10(f) maddesinde belirtilen çalışma yaşamında aile içi şiddet şiddetin etkilerini hafifletmek için uygun önlemler arasında işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma borcu kapsamında aile içi şiddetin işyeri risk değerlendirmelerine dahil edilmesi dikkat çekici niteliktedir. Bu düzenleme ile aile içi şiddet çalışma yaşamına ilişkin bir standart olarak ele alınmakla kalmamış risk değerlendirmesinde dikkate alınması gereken bir mesele olarak nitelendirilerek iş sağlığı ve güvenliği yönetimi bağlamında da önemli bir yeri haiz kılınmıştır. Bu bağlamda farklı ülke mevzuatlarında aile içi şiddetin iş sağlığı ve güvenliği yönetimi ve risk değerlendirmesi ile ilişkilendirildiği; işverenlerin, çalışanları veya diğer işçileri korumaya yönelik önleyici önlemler alması gerektiği öngörülmüştür. Kanada'da 2020 tarihli İş yerinde Tacizin ve Şiddetin Önlenmesine İlişkin Yönetmelik Bölüm 8 (Risk faktörlerinin tanımlanması) de yer alan şu hüküm dikkat çekici niteliktedir: “*İş yerinde taciz ve şiddete sebep olabilecek, iş yerinin içinde ve dışındaki risk faktörleri, işverenler ve ilgili ortaklar tarafından şunlar dikkate alınarak tespit edilmelidir: ... (b) aile içi şiddet gibi, iş yerinin dışında gerçekleşen, iş yerinde tacize ve şiddete yol açabilecek durumlar.*” Yine Kanada Yukon bölgesinde yürürlükte olan 2020 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği Bölüm 19.05 uyarınca da “*işveren, bir işçinin iş yerinde aile içi şiddete maruz kaldığından veya kalabileceğinden haberdar olması durumunda, işçiyi ve iş yerinde bulunan ve bundan etkilenmesi muhtemel diğer kişileri korumaya yönelik makul önlemleri almalıdır.*”¹⁰⁸⁷.

¹⁰⁸³ ALPAGUT, s. 33.

¹⁰⁸⁴ BAKIRCI, Aile İçi Şiddet, s. 111-113.

¹⁰⁸⁵ BAKIRCI, Aile İçi Şiddet, s. 114.

¹⁰⁸⁶ Domestic Violence and Its Impact on the World of Work, International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738117.pdf (E. T. 20. 04.2025).

¹⁰⁸⁷ 190 SAYILI SÖZLEŞME VE 206 SAYILI TAVSİYE KARARINA İLİŞKİN REHBER, s. 15.

Hukumumuzda aile içi şiddeti önlemeye yönelik hükümlere 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanunda rastlanmaktadır. Anılan düzenleme şiddete uğrayan veya şiddete uğrama tehlikesi bulunan kadınlar, çocuklar, aile bireyleri ve tek taraflı ısrarlı takip mağduru olan kişilerle ilgili koruyucu ve bu kişilere şiddet uygulayan veya şiddet uygulama ihtimali bulunan kişilerle ilgili ise önleyici tedbirleri içermektedir. Geçici bir tedbir olarak şiddete uğrayan kişinin işyerinin hâkim tarafından geçici olarak değiştirilmesi gibi çalışma hayatını doğrudan yahut dolaylı olarak etkileyen tedbirlere 6284 sayılı Kanunda yer verildiği görülmekle birlikte anılan hükümlerin uygulanması noktasında pek çok sorun yaşandığı ve işverenin anılan tedbirleri yerine getirmediği durumlarda ne gibi yaptırımların uygulanacağını düzenlenmediği görülmektedir¹⁰⁸⁸. Bir psikososyal risk etmeni olarak aile içi şiddete ise 6331 sayılı kanunda özel olarak yer verilmediği; iş sağlığı ve güvenliği yönetimi ile risk değerlendirmesi bağlamında göz önünde tutulmadığı görülmektedir. İşyeri gerek aile içi şiddete temel oluşturan unsurların değiştirilmesi gerekse mağdurlar üzerindeki olumsuz etkilerin hafifletilmesi bakımından önemli bir giriş kapısı olup çalışma hayatına doğrudan yahut dolaylı etkisi bulunan aile içi şiddetin iş sağlığı ve güvenliği perspektifinden ele alınarak özel düzenlemeler getirilmesinin önemli bir adım oluşturacağı kanaatindeyiz.

III. ÖNLEYİCİ (PROAKTİF) İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YAKLAŞIMI İLE PSİKOSOSYAL RİSK OLARAK İŞYERİNDE ŞİDDET VE TACİZ

Sözleşme'nin Başlangıç metninde çalışma yaşamında gerçekleşen şiddet ve tacizin çalışanın; psikolojik, fiziksel ve cinsel sağlığını olumsuz etkilediği ifade edilmiştir. İşyerlerinde risk değerlendirmesi yapılması, çalışan görüşleri ve katkılarının alınması, uzman personel bulundurulması, işyerindeki tehlikelere ilişkin yapılan bilgilendirmeler ve eğitim ile önleme bilincinin yerleştirilmesi iş sağlığı ve güvenliğinde tazmin edici anlayış yerine önleyici yahut proaktif yaklaşımı yansıtmakta olup iş 190 Sayılı Sözleşme'nin iş sağlığı ve güvenliği perspektifinden ana felsefesinin bu yaklaşım olduğu sonucuna ulaşılması mümkündür¹⁰⁸⁹. Bu kapsamda Sözleşme'ye taraf olan devletlerden beklenen şey makul olduğu ölçüde işverenlerden iş sağlığı ve güvenliği yönetiminde şiddet ve tacizi ve bunlarla ilişkilendirilebilecek psikososyal riskleri dikkate almak, bu kapsamda çalışanların ve temsilcilerinin bir araya geldiği toplantılarda mevcut tehlikelerin belirlenmesi ve şiddet ve tacize yönelik risk değerlendirmesi yapılması, bunların önlenmesi adına harekete geçilmesi, çalışanlara ve diğer kişilere işyerinde uygulanan politikalara yönelik hak ve sorumluluklarına dair, şiddet ve tacizle ilgili belirlenen risklerin önlemleri hakkında erişilebilir bilgi ve eğitim sunmaktır (m. 9)¹⁰⁹⁰. 206 sayılı Tavsiye Kararı 8. maddesinde de işyeri risk değerlendirmesinin, psikososyal riskler dahil olmak üzere, şiddet ve taciz risklerini arttıran faktörleri dikkate alması gerektiği ortaya konulmuştur. Özellikle, uygun olduğu ölçüde çalışma koşullarından, iş organizasyonundan ve insan kaynakları yönetiminden kaynaklanan;

¹⁰⁸⁸ ÖZER, Ailenin Korunması, s. 1187; ÖKTEM SONGU, ŞAHİN EMİR s. 1175-1176.

¹⁰⁸⁹ Proaktif iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımına ilişkin olarak bkz. YILMAZ, s. 45.

¹⁰⁹⁰ BAKIRCI, s. 46, 47.

müşteriler, hizmet sağlayıcıları, kullanıcılar, hastalar, halktan kişiler gibi üçüncü kişileri içeren; ayrımcılık, güç ilişkilerinin istismarı, toplumsal cinsiyet ile şiddet ve tacizi destekleyen toplumsal normlardan kaynaklanan riskler göz önünde tutulmalıdır (m. 8).

Sözleşme, şiddet ve tacizi sona erdirmek için sadece semptomların değil, altta yatan nedenlerin de ele alınması gerektiğini kabul etmekte ve buna yönelik olarak dikkate alınması gereken bir dizi somut adım ortaya koymaktadır. Sözleşmenin Önsözü, "*toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargılar, çoklu ve kesişen ayrımcılık biçimleri ve toplumsal cinsiyete dayalı eşitsiz güç ilişkileri de dahil olmak üzere*" toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz dahil olmak üzere şiddet ve tacizin altında yatan nedenler ve risk faktörleriyle mücadele etmenin önemine atıfta bulunmaktadır. 206 Sayılı Tavsiye Kararı'nın 23(a) paragrafı da ayrımcılık, güç ilişkilerinin kötüye kullanılması ve şiddet ve tacizi destekleyen toplumsal cinsiyet, kültürel ve sosyal normlar da dahil olmak üzere iş dünyasında şiddet ve taciz olasılığını artıran faktörleri ele almayı amaçlayan programlara atıfta bulunmaktadır¹⁰⁹¹. Sözleşme ve Tavsiye Kararının uygulanmasına yönelik örgüt tarafından hazırlanan rehberde göre de ayrımcılık, kültürel ve dil farklılıkları ve diğer kırılğanlıklar genellikle psikososyal risklerle birbirini etkilemekte ve kesişmekte, böylece çalışma yaşamında şiddet ve taciz üzerinde de bir etki yaratmaktadır. Bu kapsamda psikososyal risk etmenlerinin önlenmesi amacıyla işverence yapılacak iş yeri risk değerlendirmesi ve yönetimi şiddet ve taciz olasılığını yükselten tüm etmenleri dikkate alıcı bir yapıya sahip olmalıdır¹⁰⁹².

İş sağlığı ve güvenliği yönetimi bağlamında risk değerlendirmesinin içermesi gereken özellikler dışında Sözleşmenin 12. maddesinde şiddet ve tacizi kapsayacak mevcut iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin genişletilmesi veya uyarlanması ve gerektiğinde özel önlemler oluşturulması yolu da dahil ulusal uygulamalarla uyumlu diğer önlemlerin alınması gerekliliğine vurgu yapmıştır. Nitekim son yıllarda pek çok ülkenin ulusal mevzuatında iş sağlığı ve güvenliği yönetiminde psikososyal riskler bağlamında şiddet ve tacize özel olarak atıfta bulunduğu, risk değerlendirmesinde bu unsurların dikkate alınması gerektiğini vurguladıkları görülmektedir. 2014 yılında işyerinde psikososyal risklerin önlenmesine ilişkin Kraliyet kararnamesi ile iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinde iş yerinde şiddet ve taciz tanımı; stres, tükenmişlik ve kişilerarası çatışmalar da dahil olmak üzere psikososyal riskleri de içerecek biçimde değiştirilmiştir. Safe Work Australia tarafından 2021 tarihinde yayınlanan Rehberde, cinsel taciz, sağlık ve güvenliğe yönelik psikolojik ve fiziksel riskler oluşturduğu bilinen iş yeri tehlikesi olarak nitelendirilmiş ve bu kapsamda işverenler iş yerinde cinsel taciz risklerinin tespit edilmesini ve uygun biçimde ele alınmasını ve ilgili özenli inceleme/görevli yükümlülüklerinin iş yerindeki tacizi de kapsamasını sağlamak amacıyla iş yerindeki davranışları ve iş yeri sağlık ve güvenlik politikalarını gözden geçirmekle yükümlü kılınmıştır. Danimarka'da 2020 tarihli psikososyal çalışma ortamına ilişkin kararnamede zorbalık ve cinsel taciz dahil rahatsız edici davranışlar özellikle tanımlanmış ve işverenlerin sağlık ve güvenliğe gerekli özen gösterilerek hassas biçimde planlama yapması gerektiği;

¹⁰⁹¹ CARLSON, OLNEY, s. 505-508.

¹⁰⁹² 190 SAYILI SÖZLEŞME VE 206 SAYILI TAVSİYE KARARINA İLİŞKİN REHBER, s. 61.

çalışma saatleri dışında ve hemen öncesinde meydana gelen işle ilişkili şiddet vakalarıyla baş etme konusunda da uygun rehberliğin verilmesini sağlamakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Meksika'da NOM-035-STPS-2018 (NOM-035) kodlu Resmi Meksika Standardı, diğer konuların yanı sıra çalışanların yaptığı işin niteliğinden kaynaklanan kaygı bozuklukları, ağır stres bozuklukları veya uyum bozukluklarına neden olabilecek, iş yerindeki psikososyal risk faktörlerini tanımlamayı, analiz etmeyi ve önlemeyi hedeflemekte olup risk faktörleri arasında aile ilişkileri, olumsuz liderlik ve ilişkiler ve iş yerinde şiddet bulunmaktadır. Peru, Temmuz 2019'da işverenlerin tacizle mücadele politikaları ve soruşturma prosedürleri benimsemesini, tacizle mücadele konulu eğitim vermesini ve cinsel taciz konusunda yıllık risk değerlendirmeleri yapmalarını gerektiren bir kanun çıkarırken Büyük Britanya ve Kuzey İrlanda Birleşik Krallığı iş yerinde sağlık ve güvenlik bağlamında geleneksel olarak kullanılan mevcut risk yönetim çerçeveleri kullanılarak cinsel tacize ilişkin risk değerlendirmesi yapılmasını da önermektedir. Bu değerlendirmelerde güç dengesizlikleri, iş güvencesizliği, yalnız çalışma, alkol, müşteri ile birebir iletişim görevleri, yerel veya ulusal düzeyde gerilim yaratan belirli olaylar, işgücünde çeşitlilik olmaması, işçilerin geçici olarak görevlendirilmesi gibi riskler ve bu risklerin en aza indirilmesine yönelik kontrol önlemleri belirlenmelidir¹⁰⁹³.

İşyerinde cinsel taciz ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz dahil olmak üzere her türlü şiddet ve taciz ile bunlarla bağlantılı psikososyal riskleri önlemek ve ele almak amacıyla ülkelerin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yapılan ulusal düzenleme girişimleri önemli bir adım olarak değerlendirilebilecektir. Ülkemiz iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı bakımından konu irdelendiğinde ise ILO Türkiye ofisi tarafından “190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve Ulusal Mevzuat” başlığı ile hazırlanan Türkçe metinde de ifade edildiği üzere şiddet ve tacizin doğrudan Kanuna eklenmesi ve risk değerlendirmesine yönelik hükümlerin şiddet ve tacizi kapsayacak biçimde genişletilmesi gerekliliği karşımıza çıkmaktadır¹⁰⁹⁴. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu şiddet ve tacize doğrudan yer vermemekle birlikte çalışanların işyerindeki tüm tehlike ve risklere karşı korunmasını işveren yükümlülükleri arasında saymaktadır. 190 Sayılı Sözleşme ile paralel bir biçimde iş ilişkisinde şiddet ve tacizin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında risk etmeni olarak özel olarak düzenlenmesi ve işyeri risk değerlendirmesinin psikososyal riskler dahil olmak üzere şiddet ve taciz risklerini arttıran faktörleri dikkate alınarak yapılması gerekliliğinin hükme bağlanmasının zaruri olduğu kanaatindeyiz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan risk değerlendirme rehberlerinde de sınırlı bir biçimde tacize yer verdiği görülmekte olup Sözleşmenin 11. maddesi çerçevesinde üye devletlerin toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil çalışma yaşamında şiddet ve taciz hakkında, uygun

¹⁰⁹³ 190 SAYILI SÖZLEŞME VE 206 SAYILI TAVSİYE KARARINA İLİŞKİN REHBER, s. 61-63.

¹⁰⁹⁴ ILO tarafından 4 Aralık 2019'da Ankara'da düzenlenen “Çalışma Hayatında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması” konferansında da Türk hukukunda şiddet ve tacize özel bir düzenleme olmadığı belirtilmiş ve Sözleşmenin onaylanması gerekliliğine işaret edilmiştir. ŞİŞLİ, s. 2964.

görüldüğü şekilde erişilebilir biçimlerde rehberlik, kaynaklar, eğitim veya diğer araçların sunulması yükümlülüğü kapsamında Sözleşme ile uyumlu rehberler hazırlamasının yararlı olacağı söylenebilir¹⁰⁹⁵.

İş sağlığı ve güvenliği perspektifinden önemli birer risk kabul edilen işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesi bakımından mevzuatın geliştirilmesi dışında denetimin sağlanması, denetime yetkili makamların bilgi ve farkındalık düzeyinin artırılması ve ihlal halinde yaptırımların uygulanması da önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. 206 Sayılı Tavsiye Kararı 20. maddesinde iş müfettişleri ve diğer yetkili makamların yetkililerinin, psikososyal tehlike ve riskler, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz ve belirli işçi gruplarına karşı ayrımcılık dahil çalışma yaşamında şiddet ve tacizi tespit etmek ve ele almak amacıyla toplumsal cinsiyete duyarlılık eğitiminden geçmesini önerilmektedir. 2018’de Avrupa Komisyonu tarafından yayınlanan “*Psikososyal Risklerin Önlenmesi Bakımından Risk Değerlendirmesi ve Risk Yönetimi Önlemlerinin Kalitesinin Değerlendirilmesine İlişkin Rehber*”de de psikososyal risklerin spesifik olarak taciz ve zorbalık, çalışma yaşamında şiddet ve iş stresi gibi iş yeri sorunlarını içerdiği belirtilmiş ve risk değerlendirmeleri ile risk yönetimi önlemlerinin kalitesi ele alınırken iş müfettişlerinin güvenilirliğini artırmaya vurgu yapılmıştır¹⁰⁹⁶.

Şiddet ve tacizin önlenmesi bakımından değinilmesi gereken diğer mesele iş sağlığı ve güvenliği yönetimi kapsamında işverenlerin güvenli bir çalışma ortamı veya ayrımcılıktan uzak bir iş yeri sağlama görevlerinden kaynaklanan yükümlülüklerinin bir parçası olarak şiddet ve tacize ilişkin iş yeri politikaları benimsemesidir. Kanada’da 1 Ocak 2021 tarihi itibarıyla federal olarak düzenlenmiş bir endüstride veya iş yerinde faaliyet gösteren işverenlerin, iş yerinin büyüklüğüne bağlı olarak, politika komitesi, iş yeri komitesi veya sağlık ve güvenlik temsilcisi ile bir iş yerinde taciz ve şiddetin önlenmesine ilişkin politika geliştirmesi gerektiği öngörülmüştür. Politikalar ise şu şekilde sıralanmaktadır: “...İşverenin, çalışanları şiddet ve tacize karşı koruma ve önlemeye ilişkin taahhüdünü içermelidir, iş yerinde şiddet ve tacize ilişkin iş yeri taraflarının rollerini tanımlamalıdır, iş yerinde şiddet ve tacize katkıda bulunan risk faktörlerini tanımlamalıdır, işveren tarafından iş yerinde şiddet ve taciz konusunda verilecek eğitimleri listelemelidir, çalışanların iş yerinde şiddet veya tacize tanık olmaları veya maruz kalmaları durumunda izlenecek çözüm süreçlerine yer vermelidir, iş yeri değerlendirmesinin gözden geçirilmesi ve güncellenmesinin neden yapılması gerektiğini içermelidir. Aşağıdaki durumlarda uygulanacak acil durum prosedürlerini içermelidir: - Bir olay, çalışanın sağlığı ve güvenliği için ani bir tehlike oluşturduğunda; - Böyle bir olayın gerçekleşme tehdidi olduğunda..” Fransa’da 2016’da değişiklik yapılan İş Kanunu Madde L1321-2, işverenlerin, diğerlerinin yanı sıra “*bu kanunda belirtilen ahlaki ve cinsel tacizle ve cinsiyetçi davranışlarla ilgili hükümlerin*” belirtildiği iç yönetmeliklere sahip olmaları yükümlülüğünü öngörürken Temmuz 2019’da Peru, işverenlerin taciz karşıtı politikalar ve soruşturma prosedürleri benimsemelerini, tacizle mücadele eğitimi vermelerini, yıllık cinsel taciz risk değerlendirmesi yapmalarını ve iş yerinin büyüklüğüne bağlı olarak Cinsel Taciz

¹⁰⁹⁵ ERDOĞAN, s. 131 vd.

¹⁰⁹⁶ 190 SAYILI SÖZLEŞME VE 206 SAYILI TAVSİYE KARARINA İLİŞKİN REHBER, s. 82.

Komitesi veya Delegasyonu kurmalarını gerektiren yeni bir kanun çıkarmıştır¹⁰⁹⁷. Türk hukukunda ise 6331 sayılı Kanun md.22 çerçevesinde oluşturulan iş sağlığı ve güvenliği kurulunun yapısının kadın işçilerin katılım ve temsilini mümkün kılacak şekilde yapılanması ve işverenin kurulu oluştururken cinsiyet eşitliğini gözetmesinin zorunlu kılınması özellikle toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve cinsel tacizin önlenmesi bakımından önemli bir işlev görecektir¹⁰⁹⁸. Ayrıca kurula işyerinde şiddet ve tacizi önleme bakımından politikalar hazırlama yükümlülüğünün getirilmesinin önleyici yahut proaktif iş sağlığı ve güvenliği anlayışına katkı sağlayacağı kanaatindeyiz.

IV. ŞİDDET VE TACİZ SEBEBİYLE ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI

Psikososyal risk boyutuyla iş sağlığı ve güvenliği perspektifinden Sözleşme kapsamında ele alınması diğer mesele ise şiddet ve taciz sebebiyle çalışmaktan kaçınma hakkıdır. İşverenin gözetim borcu işçinin korunması amacıyla özellikle işyerinde yürütülen faaliyetlere bağlı olarak beden bütünlüğünü ihlal edebilecek işyeri tehlikeleri dışında kişilik hakları ve ruhsal bütünlüğünü tehdit etme ihtimali olan tehlikelere karşı da korunmasını gerektirir. Sözleşmenin 10. maddesi (g) alt bendine göre üye devletler işçilerin, misilleme veya başka haksız sonuçlara uğramaksızın ve yönetimi bilgilendirme görevleri olmadan, şiddet ve taciz nedeniyle yaşam, sağlık veya güvenlik bakımından yakın ve ciddi bir tehlike arz ettiğine inanmak için makul bir gerekçeye sahip oldukları bir çalışma ortamından çıkma hakkına sahip olmalarını sağlamakla yükümlü kılınmıştır. 1981 tarihli ve 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme m. 13 de de çalışmaktan kaçınma hakkı şu şekilde düzenlenmektedir: “Sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakın bir tehlike oluşturduğuna inanmak için haklı bir gerekçeye sahip olduğu işinden uzaklaşan bir çalışan, işinden uzaklaşması nedeniyle oluşabilecek olumsuz sonuçlara karşı ulusal koşullar ve uygulamaya uygun bir şekilde korunacaktır”. 190 sayılı Sözleşme raporlama, soruşturma ve uyuşmazlık çözümü süreçleri boyunca mümkün olduğu kadarıyla ve uygun görüldüğü şekilde kişilerin mahremiyet ve gizliliğinin korunmasını gerekli görmektedir (m. 10 (c)).

Hukukumuzda işçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması durumunda sahip olduğu iş görmekten kaçınma hakkı 6331 sayılı Kanununun 13. maddesinde şu şekilde düzenlenmiştir: “ (1)...Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir... (2) Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınmaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır...” 190 sayılı Sözleşme şiddet ve taciz sebebiyle çalışmaktan kaçınma

¹⁰⁹⁷ 190 SAYILI SÖZLEŞME VE 206 SAYILI TAVSİYE KARARINA İLİŞKİN REHBER, s. 55-56.

¹⁰⁹⁸ ERDOĞAN, s. 226.

hakkının kullanımı için şiddet ya da tacize maruz kalanın yönetimi bilgilendirme yükümlülüğü olmamasını öngörmüş iken 6331 sayılı Kanunun hakkın kullanımından evvel iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvuruyu ve kurulun bu yönde karar alınmasını şart koşması dikkat çekici niteliktedir. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması sebebi ile çalışmaktan kaçınma hakkını tanıyan 155 sayılı ILO Sözleşmesi de işçinin bu hakkı kullanımını kendi takdirine bırakıp işveren yahut başka bir merciin onayına bağlı kılmaz iken 19.maddede işyerindeki tehlike halini üstlerine derhal bildirmekle yükümlülüğü getirdiği görülmektedir¹⁰⁹⁹.

Şiddet ve taciz sebebiyle çalışmaktan kaçınma hakkının etkin bir biçimde kullanımı için üye devletlerin şiddet yahut tacize maruz kalan kişiye misilleme veya disiplin cezası gibi başka haksız sonuçlara uğramama konusunda yeterli güvenceyi sağlamış olmaları gerekmektedir. İşçinin, işverenin ayrımcılık talimatlarına uymaması, ayrımcılık neticesinde maruz kaldığı hakkını talep etmesi, işvereni ayrımcı uygulamaları nedeniyle resmi bir makama şikâyet etmesi, mahkemeye başvurması ya da bu şekilde niyetini açıklaması veya başka bir işçiyi bu yönde teşvik etmesi, bu konuda tanıklık etmesi nedeniyle iş sözleşmesine son verilmesi gibi davranışlar misillemeyi oluşturabilecektir¹¹⁰⁰. Şikâyette bulunanların misilleme amaçlı eylemlerden korunması, güvenli ve etkin raporlama, şikâyet prosedürleri ve uyuşmazlık çözümü mekanizmalarının temel bir parçasıdır. Hangi davranışların şiddet ve tacizi teşkil ettiği konusunda bilgi ve farkındalık eksikliği; iş ilişkisinin feshi dahil, misilleme korkusu ve sistemin şikâyetçinin mağduriyetini gidermeye yönelik çareleri gerçekten sunup sunamayacağına ilişkin güven eksikliği toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz olmak üzere şiddet ve taciz olaylarının yeterince rapor edilememe sebepleri arasında sayılmaktadır¹¹⁰¹. Sözleşmenin 10. maddesi devletlere şiddet ve tacizin ele alınmasına yönelik güçlü ve etkin raporlama ve uyuşmazlık çözümü mekanizmaları kurmaları konusunda ilkeler belirlemekte ve rehberlik sağlamakta olup şikâyetçilerin misilleme amaçlı eylemlerden korunması bu mekanizmaların işlerlik kazanmasında önemli bir yere sahiptir. “*Uygulama ve Çareler*” kenar başlıklı 10. madde (b) alt bendine göre taraf devletler, müşteki, mağdur, tanık ve hukuka aykırılıkları ifşa edenlerin mağduriyetine veya bunlara misillemede bulunulmasına karşı koruma sağlamakla yükümlüdür¹¹⁰².

¹⁰⁹⁹ ERKANLI BAŞIBÜYÜK, s. 168 vd.

¹¹⁰⁰ BAKIRCI, Ayrımcılık Yasağı, s.351. Misillemenin önlenmesi, ayrımcılık karşıtı uluslararası hukukta, hak arama özgürlüğünü temin etmek adına kullanılan araçlardan birisi olarak ifade edilmiştir. Misillemenin yasaklanması aslında şikâyet etme ya da bir işlem başlatma eylemini korumayı amaçlar. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) tarafından inceleme konusu yapılan *Fogarty/Birleşik Krallık Davası*’nda Mahkeme, taraf devletin yasalarında yer alan “misilleme”ye ilişkin hükümleri dikkate alarak, hukuka aykırı uygulamanın yasaklanmasını Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nde (AİHS) güvence altına alınan hakların bir uzantısı olarak kabul ettiğini göstermiştir. AİHM, *Case of Fogarty v. The United Kingdom*, 21.11.2001, Application No. 37112/97., <https://hudoc.echr.coe.int/tur#%22itemid%22:%22001-5226%22> (E.T. 13.03.2024).

¹¹⁰¹ 190 SAYILI SÖZLEŞME VE 206 SAYILI TAVSİYE KARARINA İLİŞKİN REHBER, s. 67.

¹¹⁰² Her ne kadar gerek 190 sayılı ILO Sözleşmesi’nde gerekse diğer belgelerde misilleme şiddet türü olarak ele alınmamışsa da öğretide misillemenin de bir şiddet türü olduğu ifade edilmiştir. BAKIRCI, s. 41.; 190 Sayılı ILO Sözleşmesi’nden önce de 158 No’lu İş İlişkisinin İşveren Tarafından Sona Erdirilmesi Hakkında Sözleşme’de misillemeyi yasaklayan bir diğer ILO belgesidir. BAKIRCI, Ayrımcılık Yasağı, s. 351.

SONUÇ

İnsana ve insan onuruna yakışır bir çalışma ortamını hedefleyen Uluslararası Çalışma Örgütü bu kapsamda şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma ortamının sağlanması amacıyla 190 sayılı Sözleşmeyi hazırlamıştır. Anılan Sözleşme bu kapsamda hazırlanan ve şiddet ve tacizi ayrı ayrı ele almak yerine her iki kavrama bütünlüycü bir bakış açısı ile yaklaşan ilk uluslararası standart olma özelliğini taşımaktadır. 2019 yılında kabul edilen Sözleşme'nin yanı sıra aynı yıl ILO tarafından 206 sayılı Tavsiye Kararı kabul edilerek çalışma yaşamında yıllardır var olan şiddet ve taciz konusunda etkin bir mücadele eylemi başlatılması hedeflenmiştir.

Günümüzde teknolojinin gelişiminin olumlu sonuçları olduğu yadsınamaz bir gerçeklik iken, bu gelişimin yarattığı olumsuz sonuçlar da göz ardı edilemeyecek boyuttadır. Anılan olumsuz sonuçların bir parçasını da klasik olarak nitelendirilen psikososyal risklerin çeşitlenmesi oluşturmaktadır. Söz konusu riskler özellikleri gereği tek bir sebep sonuç ilişkisi içerisinde nitelendirilebilen riskler değildir. Özleri itibariyle biri diğerini etkileme tehlikesini barındıran bu riskler esas olarak işe bağlı stres ve mesleki tükenmişlik temeline oturtulmaktadır. 190 sayılı ILO Sözleşmesi içeriğinde iş sağlığı ve güvenliği alanında çeşitli psikososyal risklere karşı önlem almayı hedefleyen düzenlemeler barındırmaktadır ve Sözleşme ile bu alandaki mevzuat eksikliğinin giderilmesi hedeflenmektedir.

Sözleşme kapsamında çalışma yaşamında meydana gelen şiddet ve taciz olayları tüm meslek gruplarında ve iş sektörlerinde karşılaşılan temel insan hakkı sorunu olarak görülmüş ve Başlangıç Metninde de çalışma yaşamında şiddet ve tacizin insan hakkı ihlali ya da istismarı oluşturabileceği ve esasen şiddet ve tacizin fırsat eşitliğine yönelik bir tehdit olduğu bildirilmiştir. Ancak çalışma yaşamında karşılaşılabilecek psikososyal riskler şiddet ve tacizden ibaret değildir. Sözleşme şiddet ve taciz konusuna yenilikçi bir unsur boyutuyla yaklaşmakta ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz kavramını ele alarak bu alanda farkındalığın oluşmasını hedeflemektedir. Sözleşmeyle toplumsal cinsiyet rollerine dayalı şiddet ve taciz ve bu kapsamda kabul ettiği cinsel taciz özel olarak yasaklanmıştır.

Sözleşme ile psikososyal riskler kapsamında ele alınan bir diğer durum aile içi şiddettir. Bu bağlamda aile içi şiddetin çalışma yaşamı üzerindeki olumsuz etkileri üzerinde de durulmuş ve bu olguların istihdam, verimlilik, sağlık ve güvenlik alanındaki olumsuz etkilerine değinilmiştir. 190 sayılı Sözleşmenin temel amacı çalışma yaşamında kimsenin şiddet ve tacize maruz kalmamasıdır. Bu kapsamda iş yaparken, işle bağlantılı ve işten kaynaklanan her türlü şiddet ve tacizi kapsayan bilgi ve iletişim teknolojileriyle yapılanlar da dahil işi ilgilendiren tüm süreçlerde meydana gelebilecek şiddet ve tacize karşı korunma da hedeflenmiştir.

Sözleşme ele aldığı psikososyal risklerden korunma açısından önleyici bir rol benimsenmesi gerektiğini savunurken söz konusu psikososyal risklerin sona ermesi için yalnızca semptomların değil, bu risklerin ortaya çıkma etkenlerinin ele alınması gerektiğini kabul etmekte ve bunlara yönelik bir dizi

somut adım ortaya koymaktadır. Her ne kadar Sözleşme’de çalışma ortamında psikososyal risklere karşı önleyici bir yaklaşım sergilenmesi gerektiği savunulsa da meydana gelen bir psikososyal risk varsa bu durumda çalışmaktan kaçınma hakkının tanınması gerekliliği de düzenlenmiştir. Bu kapsamda üye devletler işçilerin, misilleme veya başka haksız sonuçlara uğramaksızın ve yönetimi bilgilendirme görevleri olmadan, şiddet ve taciz nedeniyle yaşam, sağlık veya güvenlik bakımından yakın ve ciddi bir tehlike arz ettiğine inanmak için makul bir gerekçeye sahip oldukları bir çalışma ortamından çıkma hakkına sahip olmalarını sağlamakla yükümlü kılınmıştır.

KAYNAKÇA

- AKALIN, A. E. (2020). İşyerinde Şiddet ve Taciz. Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri. Ankara.
- ALPAGUT, G. (2020). Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine İlişkin 190 Sayılı ILO Sözleşmesi Aile İçi Şiddet-Çalışma Yaşamı İlişkisi. İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1(1), 21-42.
- BAKIRCI, K. (2020). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 190 Sayılı Sözleşmesi ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı Işığında İş Yaşamında Şiddet, Taciz, Misilleme ve Ev İçi Şiddet. TBB Dergisi, (151), 29-60.
- BAKIRCI, K. (2012). Uluslararası Hukuk, AB ve ABD Hukuku ile Karşılaştırmalı Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği Arayışı Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı ve Türkiye. Ankara. (*Ayrımcılık Yasağı*).
- BAKIRCI, K. (2009). Aile İçi veya Birlikte Yaşayanlar Arasındaki Şiddete İş Hukuku Araçlarıyla Müdahale Edilebilir Mi?. Çalışma ve Toplum Dergisi, 21(2, Türkel Minibaş Anısına), 111-120 (*Aile İçi Şiddet*).
- CARLSON, E. S., OLNEY, S. (2021). A New Global Mandate to End Violence and Harassment in the World of Work: A Gender-Responsive Approach. 35 ABA Journal of Labor&Employment Law. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:4000085 (E.T. 07.03.2025), 493-510.
- CHAPPE, D., DI MARTINO, V. (2006). Violence at Work. International Labour Office Geneva.
- DEMİRKAYA, S., GÜLER, C. (2021). Çalışma Yaşamında İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Bağlamında ILO'nun 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesinin Değerlendirilmesi. Çalışma ve Toplum, 4(71), 2753-2796.
- DURŞUN, S., AYTAÇ, S. (2011). İşyeri Şiddet Davranışlarının Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Bir Uygulama. TİSK Akademi, (1), 6-29.
- ELBİR, N. (2021). İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşe Bağlı Stres Kavramı, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 27(1), 798-824.
- ERDOĞAN, Ç. (2023). İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz. Ankara.
- ERKANLI BAŞIBÜYÜK, B. (2020). İşçinin İş görmekten Kaçınma Hakkı (1. b.). Ankara.
- GÜZEL, A. (2022). Şiddet ve Tacizden Arınmış Bir Çalışma Yaşamına Doğru!... KHAS Hukuk Bülteni 2021-2022 Akademik Yılı Derlemesi (B. BAYSAL, N. ARAT, Editörler). İstanbul, 205-215.
- KANDEMİR, M. (2017). İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutu ile Psikososyal Riskler. Ankara.
- KÖKKİLİNÇ, A. G. (2019). Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin ILO Normları ve Türk İş Hukuku Mevzuatı Üzerine Karşılaştırmalı Bir

- İnceleme”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 64,1411-1448.
- LOGAR, R., MARVANOVA VARGOVA, B. (2021). Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bununla Mücadelede Etkili Çok Kurumlu İş Birliği. Avrupa Konseyi.
- MINGEIROU, K., OLNEY, S. (2019). Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Şiddet ve Tacizle Mücadele El Kitabı, New York, UnWomen.
- ÖKTEM SONGU, S., ŞAHİN EMİR, A, (2020). 6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesinde Dair Kanun’un Çalışma İlişkilerine Etkisi. MARUHAD, 26(2), 1157-1178.
- ÖZDEMİR, E. (2020). İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri. İstanbul.
- ÖZDEMİR, E. (2006). İşyerinde Cinsel Taciz. Çalışma ve Toplum, 4 (11), 83-96 (*Cinsel Taciz*).
- ÖZER, H. D. (2019). Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun Kapsamında Verilen Tedbir Kararlarının İş Hukukuna Yansımaları. 2. Uluslararası Kadın ve Hukuk Kongresi (C. 2). (S.S. GÖKALP ALICA, N. BASA, Editörler). Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 1177-1187 (*Ailenin Korunması*).
- ÖZER, H. D. (2019). Pandemi Döneminde Artan Tehlike: İşyerinde Siber Zorbalık, Selçuk Hukuk Kongresi Özel Hukuk Tebliğleri Tam Metinler Kitabı. (A. UYUMAZ, M. AKÇAAL, E. TÜZEMEN ATİK, Editörler). 133-152 (*Siber Zorbalık*).
- PILLINGER, J., SCHMIDT, V., WINTOUR, N. (2016). Negotiating For Gender Equality, Labour Relations and Collective Bargaining, ILO, Geneva.
- REEVES, C., KELLY, A. M. O. (2007). The Effects and Costs of Intimate Partner Violence for Work Organizations. Journal of Interpersonal Violence, (22), 327-344.
- ŞİŞLİ, Z. (2020). Uluslararası Çalışma Örgütü 190 Sayılı Sözleşmesi Işığında Bir İş Sağlığı Güvenliği Tehlikesi Olarak İşyerinde Fiziksel Şiddet. Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 5(1), 2949-2967.
- TREBILCOCK, A. (2019). What the New Convention on Violence and Harassment Tells Us About Human Rights and ILO. ILO 100 Law for Social Justice (G. P. POLITAKIS, T. KOHIYAMA, T. LIEBY, Editors). International Labour Office Geneva, 1036-1038.
- TUSKAN, A. A., (2012). Toplumsal Cinsiyet Toplumda Kadına Bıçılan Roller ve Çözümleri. TBB Dergisi, XXV (99), 445-449.
- YILMAZ, F., (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenin Yükümlülükleri. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 24(6), 25(1-2), 44-69.

İnternet Kaynakları

- 2023 Report On Gender Equality in the EU, European Commission 2023, https://commission.europa.eu/document/download/a5bb9997-998a-4f95-961b-8f36edd1837c_en?filename=annual_report_GE_2023_web_EN.pdf (E.T. 20.04.2024).
- ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET VE TACİZ: 190 Sayılı Sözleşme ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı'na İlişkin Rehber. Uluslararası Çalışma Ofisi, Cenevre ILO 2021, [wcms_840841.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/gender/documents/briefingnote/wcms_738117.pdf) (ilo.org) (E.T. 7.5.2024) (190 Sayılı Sözleşme ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı'na İlişkin Rehber).
- Domestic Violence and Its Impact on the World of Work, International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/gender/documents/briefingnote/wcms_738117.pdf (E.T. 20.04.2024).
- Ending Violence and Harrasment In The World of Work, A Guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206, <https://c190guide.ilo.org/en/ratify-c190-chapters/chapter-1/> (E.T. 07.03.2026).
- Gender-Based Violence Combating Cyber Violence Against Women and Girls, European Institute for Gender Equality (EIGE) report 2022. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/combating_cyber_violenceagainst_women_and_girls.pdf (E. T. 17.03.2025).
- NATIONAL CENTER FOR INJURY PREVENTION AND CONTROL (2003). Costs of Intimate Partner Violence Against Women in the United States. Atlanta (GA): Centers for Disease Control and Prevention. https://stacks.cdc.gov/view/cdc/6543/cdc_6543_DS1.pdf? (E.T. 20.04.2024).
- Psychosocial risks and mental health at work, <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress> (E. T. 9.04.2024).
- UN WOMEN ILO (2019). Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Şiddet ve Tacizle Mücadele El Kitabı, https://shknowledgehub.unwomen.org/sites/default/files/2023-05/wcms_731371.pdf (E.T. 7.5.2024).
- VODAFONE (2019).International Research Shows Workplace Impacts of Domestic Abuse, <https://www.vodafone.com/news/newsroom/empowering-people/international-research-shows-workplace-impacts-of-domestic-abuse> (E.T. 20.04.2024).
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 (E. T. 07.03.2026).
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810 (E. T. 08.03.2026).
- <https://rm.coe.int/168008482e> (E. T. 15.03.2025).
- [wcms_840896.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/gender/documents/briefingnote/wcms_840896.pdf) (ilo.org) (E. T. 15.04.2025).

wcms_744886.pdf (ilo.org) (E.T. 7.5.2025) (ILO Bilgi Notu Mayıs 2020).

<https://c190guide.ilo.org/en/ratify-c190-chapters/chapter-1/> (E. T. 07.03.2025).

https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm (E. T. 14.03.2025).