



190 SAYILI SÖZLEŞME'NİN ONAYLANMASI İÇİN YÜRÜTÜLEN KAMPANYAYA KATILALIM!

Sendikalar olarak, bu Sözleşmenin kağıt üzerinde kalmaması ve hayata geçirilmesi için önemli bir rolümüz bulunmaktadır.

Hükümetlerin Sözleşmeyi onaylaması ve ulusal yasalarının bir parçası haline getirmesi için **birlikte çalışmamız gerekiyor.**

SENDİKALAR NE YAPABİLİR?

- ▶ Sendikalar, üyelerine eğitim verebilir ve toplum genelinde farkındalığı artırabilir;
- ▶ her ülkede 190 Sayılı Sözleşme'nin onaylanması için etkin kampanyalar düzenleyebilir;
- ▶ çalışma yaşamında şiddet ve taciz konusunda harekete geçebilir; işyerinde şiddet ve tacizi ortadan kaldırmak için diğer sendikalar, ulusal konfederasyonlar, STK'lar ve özellikle kadın hakları grupları ile birliktelik ve işbirliği kurabilir;
- ▶ sözleşmenin onaylanmasını savunan yapılar geliştirebilir.

Daha fazla kampanya materyaline aşağıdaki linkten ulaşılabilir:

UNI GLOBAL UNION www.breakingthecircle.org

PSI www.publicservices.international/campaigns/stop-gender-based-violence-at-work?id=5676&lang=en

IUF www.iuf.org/show.php?lang=en&tid=82

IDWF www.idwfed.org/en/campaigns/c190

INDUSTRIALL www.industriall-union.org/women-0

IFJ www.ifj.org/what/gender-equality.html



ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ ILO'NUN 190 SAYILI "ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET VE TACİZİN ÖNLENMESİ" SÖZLEŞMESİ

İNSAN YAŞAMINI DEĞİŞTİREBİLİR!

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz, sanal ortamlar, işyerlerinde, evden işe giderken ya da gelirken, işçilerin dinlendikleri, yemek yedikleri, sağlık ihtiyaçlarını giderdikleri mekanlarda, ya da sosyal etkinlikler için bir araya geldikleri ortamlar gibi **her yerde gerçekleşebilir.**

BUNU DURDURABİLİRİZ!

2019 yılının Haziran ayında, Uluslararası Çalışma Örgütü ILO, çığır açıcı uluslararası bir araç olan **190 Sayılı Sözleşme** ve **206 sayılı Tavsiye Kararı**'nı kabul ederek çalışma yaşamında şiddet ve tacize son vermek üzere önemli bir adım attı.

Bu yeni Sözleşme, iş akdinin türünden bağımsız olarak, stajyerler, çıraklar, eğitim görenler, işini kaybedenler, gönüllüler ve iş arayanlar olmak üzere **tüm çalışanları korumaktadır.** Sözleşme:

- ▶ **Toplumsal cinsiyete dayalı şiddete güçlü bir şekilde atıfta bulunmaktadır.**
- ▶ Kadınların iş yaşamındaki şiddet ve tacizden orantısız şekilde etkilendiğinin altını çizmektedir.
- ▶ **Sözleşme** aynı zamanda kamu ve özel, kırsal ve kentsel, kayıtçı ve kayıtdışı ekonomi olmak üzere **tüm sektörleri kapsamaktadır.**
- ▶ **Kapsamı sadece fiziki işyerinden ötede geniş bir çalışma yaşamıdır.**
- ▶ 190 sayılı sözleşme hiç bir çalışan grubunu istisna kılmamıştır.

190 SAYILI SÖZLEŞME NEDEN ÖNEMLİ?

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

DAVRANIŞLARI DEĞİŞTİRMEK VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ TEŞVİK ETMEK

Çalışma yaşamında hepimiz - hükümetler, işverenler ve işçiler - karşılıklı saygı ve insan onuruna dayanan bir çalışma kültürü sağlama ve sürdürme rolünü üstlenmekteyiz.

- ▶ Sözleşme, çalışma yaşamında ayrımcılık ve eşitsizlikle mücadele için anlamlı bir araç durumundadır.
- ▶ Sözleşme, hükümetlerin, kadınlar, göçmenler, engelliler ve ırk, etnik köken, yerel statü, cinsel yönelim ve cinsel kimlik gibi çoklu ve kişisel kimlikleri kapsamakta ve **herkes için istihdam ve mesleki alanda eşitlik ve ayırım gözetmeme hakkını sağlayan yasal düzenlemeleri** kabul edeceğini belirtmektedir.
- ▶ Sözleşmede belirtilen işyeri risk değerlendirmeleri, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz olasılığını artıran toplumsal cinsiyet, kültürel ve sosyal normlar gibi faktörleri göz önünde bulundurarak davranışları değiştirmekte de yardımcı olabilecektir.
- ▶ 190 Sayılı Sözleşme ayrıca, ilk kez, **ev içi şiddeti**, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin yanı sıra **istihdamı da etkileyen bir unsur** olarak ele almaktadır.

ŞİDDET VE TACİZ NEDİR?

- ▶ **Şiddet ve taciz, fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik olarak zarar vermeyi amaçlayan, bunlarla neticelenen veya bununla neticelenmesi muhtemel olan, bir defaya mahsus veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları veya tehditleri ifade eder.**
- ▶ **Şiddet ve taciz, fiziksel istismardan daha fazlasıdır. Cinsel taciz, sözlü ve duygusal istismar, zorbalık, mobbing, tehdit ve takip şeklinde olabilir. Kaynakların reddedilmesi veya hizmetlere erişim gibi diğer özgürlüklerden yoksunluklar da şiddet biçimleridir.**
- ▶ **Sorumlular, işverenler, yöneticiler, denetçiler, çalışma arkadaşları, meslektaşların yanı sıra müşteriler, işverenin yakınları ya da arkadaşları ve hizmet sağlayıcılar gibi üçüncü taraflar da olabilir.**
- ▶ **Şiddet, hem kadınları hem de erkekleri etkilemektedir, ancak kadınlar daha orantısız bir şiddete maruz kalmaktadır.**
- ▶ **Cinsiyetinden veya cinsel tercihinden dolayı bir kişiye yöneltilen şiddete toplumsal cinsiyete dayalı şiddet denir.**
- ▶ **Her üç kadın veya genç kızdan birinin, ekonomik durumlarına bakılmaksızın, yaşamları boyunca şiddete maruz kaldığı bilinmektedir.**

190 SAYILI SÖZLEŞME VE SENDİKALAR - YENİ SÖZLEŞME BİZİM ARACIMIZ VE ONU KULLANMALIYIZ!

190 Sayılı Sözleşme'ye göre:

- ▶ Ev içi de dahil olmak üzere toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin temel meselelerinden biri olarak gündeme alınmalıdır.
- ▶ İşverenlerin, sendikalarla istişare ederek, şiddet ve tacizi önlemek için önlemler almaları ve işyeri politikaları geliştirmeleri gerekmektedir.
- ▶ Devletlere, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet de dahil olmak üzere, sendikalara çalışma yaşamında şiddet ve taciz eğitimi ve kaynaklar sağlama zorunluluğu getirmektedir.

190 Sayılı Sözleşme, iki ILO üyesi devlet tarafından onaylandıktan 12 ay sonra yürürlüğe girecektir. Ancak sendikaların onay için beklemeleri gerekmez; biz bu aracı halihazırda işçilerin yaşamlarını değiştirmek için kullanmalıyız.

190 SAYILI
SÖZLEŞME 190



190 Sayılı Sözleşme, sendikaların ve diğer paydaşların çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadelesine bir ivme kazandırmaktadır!

BU OLANAĞI KULLANALIM!

Hükümetleri 190 Sayılı Sözleşmeyi onaylamaya çağırırken, yapılması gerekenler şu şekilde sıralanabilir:

- ▶ **Kampanyalar ve toplu sözleşme yoluyla ayrımcılık yapmamayı ve eşitliği teşvik edebiliriz.**
- ▶ **Üyelerimizi çalışma yaşamındaki şiddet ve tacizin ne olduğu konusunda eğitebiliriz.**
- ▶ **Üyeler arasında 190 Sayılı Sözleşme ve önemi konusunda farkındalığı arttırabiliriz.** 190 Sayılı Sözleşme, milyonlarca işçinin daha güvenli bir çalışma ortamına sahip olmasına yardımcı olacak ve özellikle toplumsal cinsiyete dayalı şiddet olmak üzere, her türlü şiddet ve tacizi ortadan kaldırmak için yaşamları değiştirebilecek bir sözleşmedir.
- ▶ **Toplu iş sözleşmelerine, 190 Sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'nı kullanarak toplumsal cinsiyet eşitliği dilini dahil edebiliriz.**
- ▶ **İşçi sağlığı ve iş güvenliği** politikalarının şiddet ve tacizi ve daha özgün olarak toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti içermediğinden emin olmak için **işverenlerle beraber çalışabiliriz.**
- ▶ Küresel sendika federasyonlarının çalışma yaşamında şiddete ve tacize karşı mücadele araçlarını (190 Sayılı Sözleşme ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı) esas alan bir dille küresel çerçeve sözleşme müzakerelerinde çalışmasını destekleyebiliriz.