



ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET VE TACİZ

KOLAYLAŞTIRICI REHBERİ

ILO Şiddet ve Taciz
Sözleşmesi (C190) ve Tavsiye
Kararı (No.206) üzerine
Eğitimcilerin Eğitimi Seti



ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET VE TACİZ

KOLAYLAŞTIRICI REHBERİ

ILO Şiddet ve Taciz
Sözleşmesi (C190)
Eğitimcilerin
Eğitimi Seti

Mondiaal FNV

Bu eğitim seti, Mondiaal FNV'nin mali desteği ile geliştirilmiştir.

Basım Tarihi Haziran 2021

Tasarım ve mizanpaj: www.northcreative.ch

Friedrich-Ebert-Stiftung'un
katkılarıyla Türkçe'ye
kazandırılmıştır.

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**



“Sözleşme kabul edildiğinde, aman Tanrım! Harika bir gündü! Şarkı söyledik, dans ettik. Aç bile hissetmedik - neden? Çünkü artık işçileri ve kadınları korumamıza yardımcı olacak kapsamlı bir uluslararası standarda sahip olduğumuzu biliyorduk. Başımızdan geçenler ve kadın arkadaşlarımızın yaşadıklarıyla birlikte, bu bir neşe anı, bir mutluluk anı, bir dans anı, bir kutlama anıydı.”

Rose Omamo, Genel Sekreter,
Kenya Birleşik Metal İşçileri Sendikası
(AUKMW), Kenya

Bu eğitim seti, Küresel Sendikalar Koalisyonu tarafından uluslararası sendikal hareket için bir kaynak hazırlaması amacıyla görevlendirilen, Manchester, Birleşik Krallık'taki Küresel Emek Enstitüsü'nden Georgia Montague-Nelson ve Dave Spooner'a hazırlanmıştır.

Teşekkür

Küresel Emek Enstitüsü (GLI), IndustriALL Küresel Sendika Toplumsal Cinsiyet ve Programlar Koordinatörü Armelle Seby'ye projeyi koordine ettiği için ve Referans Grubu'nun diğer üyelerine aşağıdakiler de dahil olmak üzere teşekkür eder:

- **Adriana Paz**, Uluslararası Ev İşçileri Federasyonu
 - **Aisha Bahadur**, İnşaat ve Ağaç İşçileri Enternasyonal
 - **Anna Paula Melli**, İnşaat ve Ağaç İşçileri Enternasyonal
 - **Chidi King**, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu
 - **Julie Duchatel**, Uluslararası Gıda Tarım Turizm İşçileri Federasyonu
 - **Madeleine Kennedy Macfoy**, Eğitim Enternasyonal
 - **Maria Tsirantonaki**, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu
 - **Marieke Koning**, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu
 - **Marta Ochoa**, UNI Küresel Sendika
 - **Neha Prakash**, Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu
 - **Pamela Moriniere**, Uluslararası Gazeteciler Federasyonu
 - **Tola Ositelu**, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu
 - **Veronica Fernandez Mendez**, UNI Küresel Sendika
 - **Verónica Montufar**, Kamu Hizmetleri Enternasyonal
- Ayrıca Petra Brännmark (IndustriALL Küresel Sendika), Dr. Jane Pillinger ve Celia Mather'a teşekkürler.

Röportajlara katılmayı veya bu eğitim setinde kullanılan materyalleri paylaşmayı kabul eden herkese teşekkürler:

- **Ana Sanchez Navarro**, FSC-CCOO, İspanya
- **Andréa Privatti**, ITF Amerika
- **Anja Westberg**, Kommunal, İsveç
- **Banaani Deka**, PSI
- **Camille Rondon**, DWU, Yeni Zelanda
- **Camille Simbulan**, AMOSUP, Filipinler
- **Carne Greenbank**, DWU, Yeni Zelanda
- **Carolina Busaka**, KUSPAW, Kenya
- **Carrie Budahn**, SEIU, ABD
- **Dayna Sykes**, USW, Kuzey Amerika
- **Fátima Aguado Queipo**, FSC-CCOO, İspanya
- **Fernanda Ceballos**, UNTMRA, Uruguay
- **Fish Ip**, IDWF
- **Geici Maiara Brig**, SINTRASEB, Brezilya
- **Gina McKay**, CUPE, Kanada
- **Ian Lewis**, UNITE HERE, ABD
- **Irene Khumalo**, SDNU, Swaziland/Eswatini
- **Jasmin Labarda**, AMOSUP, Filipinler
- **Julia Fox**, SDA, Avustralya
- **Juliet Kutuyabwana**, NUCMAW, Uganda
- **Katie Biddlestone**, SDA, Avustralya
- **Kim Rojas**, ITF
- **Laura Cordoba**, Camioneros, Arjantin
- **Laura Crespo**, journalist, İspanya
- **Leyla Ben Hazem**, UGTT, Tunus
- **Lorena Bayarres**, Camioneros, Arjantin
- **Marcelo di Stefano**, APUBA, Arjantin
- **Marcos Vidal**, Camioneros, Arjantin
- **May Rathakane**, IDUL, Güney Afrika
- **Myriam Leroy**, AJP, Belçika
- **Nalini Singh**, FRWM, Fiji
- **Nicholas Allen**, SEIU, ABD
- **Patricia Nyman**, SACCAWU, Güney Afrika
- **Rose Omamo**, AUKMW, Kenya
- **Saraswati Rijal**, ITWAN, Nepal
- **Sheela Naikwade**, MSTKS, Hindistan
- **Shirley Dorismond**, FIQ-Santé, Kanada

Küresel Sendikalar Ortak Beyanı

Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz hakkında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) [190 No'lu Sözleşmesi](#) ve [206 sayılı Tavsiye Kararı](#)'nın kabul edilmesi, sendikal hareket ve emek hareketi için bir zaferdir. Bu araçların benimsenmesi, sendikaların ve özellikle de kadın sendikacıların dünya çapında kadın işçilerden gelen ayrımcılık ve şiddet anlatıları ve deneyimleri üzerine inşa edilen, yıllarca süren kampanya ve lobi çalışmalarının sonucudur. ILO'ya üye devletler ve işçi ve işveren örgütleri bu uluslararası çalışma standartlarını benimseyerek, net bir mesaj verdiler: çalışma yaşamında şiddet ve taciz artık hoş görülemez ve cinsiyete dayalı şiddete ve tacize özel önem gösterilmelidir.

Hem 190 No'lu Sözleşmenin (C190) hem de 206 sayılı Tavsiye Kararı'nın (R206) uygulanması işçilerin günlük yaşamlarında gerçekten bir fark yaratabilir. Örneğin, bir işçinin artık işe gitmekten korkmamasının nasıl olacağını hayal edin, çünkü o (kadın) cinsel taciz konusunda toplu olarak müzakere edilen önleyici bir politikanın, yeterli telafi ile iş yerinde etkili bir şekilde uygulandığını biliyor. Bir meslektaşından veya üstünden maruz kaldığı herhangi bir cinsel taciz hakkında konuşabileceğini biliyor, çünkü destek görecektir ve çalışma ortamında şiddet ve tacizin 'işin bir parçası' OLMADIĞINI biliyor. Aile içi şiddete maruz kalmış bir kadın işçinin işvereninden, sendikasından ve meslektaşlarından destek alacağını bilmesinin ve böylece bir çıkış yolu bulmasının nasıl olacağını hayal edin. Üstünün, müşterilerinin, hastalarının veya diğer üçüncü şahısların kendisini tehdit etme veya zorbalık etme hakkına sahip olmadığını ve iş yerinde kendini güvende hissedebileceğini bilen bir işçinin rahatladığını hayal edin. Günlük olarak sebze tezgâhını kuran bir sokak işçisinin, kayıt dışı bir işçi olduğu için kamu makamlarının kendisini haksız gerekçelerle taciz etme ve tehdit etme hakkına sahip olmadığını bilerek işini barış içinde yürütebildiğini ve bir nebze mali istikrar kazandığını hayal edin.

Bu standartların etkili bir şekilde uygulanması, çalışanların çalışma ortamlarına ilişkin algıları üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. İşçiler aynı zamanda sendikaların çalışma yaşamında şiddet ve tacizi sona erdirmedeki kilit rolünün farkına varacaklar. Bunun yaşam kaliteleri üzerinde önemli bir etkisi olabilir. Gerçekten de "190 No'lu Sözleşme, her ülkede, her sektörde ve her organizasyonda şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma dünyasını şekillendirerek hayatları değiştirebilir".

Sözleşme ve Tavsiye, Devletlerin, temsilci işveren ve işçi örgütleriyle istişare içinde, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için kapsayıcı, bütünlük ve cinsiyete duyarlı bir yaklaşım benimsemesini gerektirmektedir. C190 ve R206 kimseyi geride bırakmaz.

Savunmasız durumdaki kadın işçiler veya gruplar ve bireyler özel korumalardan yararlanacaktır. Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı şiddet ve taciz hâkim olduğu sürece, cinsiyet eşitliği sağlanamaz. Bu yeni araçların uygulanması, çalışma dünyasında cinsiyet eşitliğini gerçeğe dönüştürmenin anahtarıdır.

Sendikalar olarak, bu Sözleşme ve Tavsiye Kararının sadece kağıt üzerinde kalmayıp eyleme dönüştürülmesini sağlamada oynayacağımız önemli bir rolümüz var. Sendikalar yerel ve küresel kampanyalara liderlik ediyor ve C190 ve R206'nın onaylanmasını ve etkili bir şekilde uygulanmasını istiyor, böylece bu standartlar ulusal mevzuata entegre ediliyor. Bu sözleşme ve tavsiye kararı, toplu sözleşmeyi çalışma yaşamında şiddeti ve tacizi ortadan kaldırma mücadelesinde işçiler için kilit bir araç olarak teşvik etmekte ve kapsayıcı ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımla iç/sendika reformları için bir fırsat sunmaktadır.

Küresel Sendikalar, sendikalara güçlü destek sağlamak ve C190 ve R206'nın anlaşılmasını ve uygun kullanımını artırmak için bu sözleşmenin benimsenmesinden bu yana birlikte çalışmaktadır.

Sendikalar ve işçi temsilci kuruluşları tarafından yaygın olarak kullanılacağını umduğumuz bir C190 / R206 "Eğiticilerin Eğitimi" eğitim setini sunmaktan gurur duyuyoruz.

Dünyanın dört bir yanındaki sendikalar, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere çalışma yaşamındaki şiddet ve tacize son vermek için güçlerini birleştiriyor. Birleşirsek, ataerkil sistemlerin dağıtılması; eşit, kapsayıcı, daha güvenli ve daha emniyetli işyerleri ve sosyo-ekonomik olarak eşit ve adil toplumlar inşa etmeye etkin bir şekilde katkıda bulunabiliriz.

İÇİNDEKİLER

Giriş	2
Kısa Adlar ve Kısaltmalar	3
Sözlük	4

1

ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET VE TACİZ

SAYFA 6

1.1 Şiddet ve Taciz Nedir?	7
1.2 Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Taciz Nedir?	11
1.3 Kimler en büyük risk altındadır?	20
1.4 Yeni uluslararası çalışma standartları nasıl elde edildi?	30
1.5 ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi C190 ve Tavsiye Kararı R206	32
1.6 Onay	40

2

SENDİKA EYLEMLERİ

SAYFA 42

2.1 Şiddet ve Tacize İlişkin İşyeri Politikaları Geliştirmek	42
2.2 Şiddet ve Tacizi İş Sağlığı ve Güvenliğine Entegre Etmek	47
2.3 Bir Sendika Meselesi Olarak Ev içi Şiddet	51
2.4 Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz Şikayetlerini Ele Alma	57
2.5 Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz Konusunda Toplu Sözleşme	58
2.6 C190'nın Onaylanması için Mücadele Etmek	67

3

C190 VE R206'YI KENDİ ÖRGÜTLERİMİZDE UYGULAMAK

SAYFA 70

3.1 Sendikalarımızda Reform Yapmak	71
3.2 Örgütlenme, Eğitim, Eyleme Geçirme	78
Web kaynakları	84
Temas Kişileri	96
Ekler	97
Ek A: C190'ın tam metni	97
Ek B: R206'ın tam metni	103

GİRİŖ

Çalışma yaşamında Ŗiddet ve taciz, tüm sektörlerde, mesleklerde ve çalışma düzenlemelerinde milyonlarca işçi için günlük bir gerçektir. Cinsiyete dayalı Ŗiddet ve taciz, iş dünyasında kadınları orantısız bir Ŗekilde etkileyen en yaygın Ŗiddet ve taciz türüdür.

Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından 2019 yılında ILO Ŗiddet ve Taciz Sözleşmesi 190 (C190) ve 206 sayılı Tavsiye Kararının (R206) tarihi olarak benimsenmesi, iş dünyasında Ŗiddet ve tacize karşı -toplumsal cinsiyete dayalı Ŗiddet ve taciz de dahil-mücadelede yeni bir momenttir.

Bu eğitim setini kullanan eğitimciler için bir not

Eğitim seti şu amaçlarla tasarlanmıştır:

- ➔ Çalışma yaşamında Ŗiddet ve taciz ve cinsiyete dayalı Ŗiddet hakkında tartışmayı teşvik etmek
- ➔ ILO C190, beraberindeki Tavsiye Kararı R206 hakkında ve işçiler için önemi üzerine farkındalık yaratmak- özellikle de kadın işçiler için-
- ➔ Dünya çapındaki sendikaları C190'ın onaylanması ve R206 ile uyumlu olarak etkili bir Ŗekilde uygulanması için kampanya yapmaya teşvik etmek
- ➔ Sendikaları, C190'ı sendika sözleşme gündemine entegre etmek için bu araçları kullanmaya teşvik etmek
- ➔ İşçilerin Ŗiddet ve tacizden uzak bir çalışma dünyası için haklarımızı savunmasını sağlamak amacıyla daha güçlü sendikalar kurmak.

Bu kılavuz, öncelikle işçi eğitimcileri ve kolaylaştırıcılarının yanı sıra sendika çalışanları ve temsilcilerinin; sendika çalışanları, liderleri, temsilcileri veya üyeleri için eğitim programları geliştirmeleri içindir.

Bu eğitim seti nasıl kullanılır

Eğitim seti, kolaylaştırıcılar kılavuzu ve etkinlik çalışma kitabından oluşur. Esnek ve canlı bir kaynak olması amaçlanmıştır. Kolaylaştırıcılar kılavuzu ve destekleyici etkinlikler çalışma kitabı aracılığıyla çalışılarak bütünüyle kullanılabilir veya mevcut öğrenme programlarını desteklemek için eğitim setinin farklı bölümlerini kullanabilir ya da yerel ve bireysel ihtiyaçlara bağlı olarak özel programlar planlayabilirsiniz.

Kolaylaştırıcı Kılavuzu şunları içerir:

- Temel konular hakkında bilgilendirmeler
- Diğer sendikalar tarafından geliştirilen iyi uygulama ve dil örnekleri
- Ek bilgi ve öğrenme için faydalı olabilecek diğer kaynaklar.

Etkinlik Çalışma Kitabı şunları içerir::

- Hedefleri, amaçlanan sonuçları ve etkinliğin nasıl yürütüleceğine ilişkin talimatları açıklayan kolaylaştırıcı notları,
- Katılımcıların etkinlik sayfaları
- Oturum için yararlı olabilecek diğer kaynaklar.

Kısa adlar ve Kısaltmalar

AFL-CIO Amerikan Emek Federasyonu ve Sanayi Kuruluşları Kongresi

AFW Filipinli İşçiler İttifakı

BME Siyah ve Etnik Azınlık

BWI İnşaat ve Ağaç İşçileri Enternasyonalı

C190 Şiddet ve Taciz Sözleşmesi 190

CBA Toplu İş Sözleşmesi

CLC Kanada Emek Kongresi

DWU Süt İşçileri Sendikası

EI Eğitim Enternasyonalı

EU Avrupa Birliği

GBVH Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz

GFA Küresel Çerçeve Anlaşması

GUF Küresel Sendika Federasyonu

IDUL Bağımsız Demokratik Lesoto Birliği

IDWF Uluslararası Ev İşçileri Federasyonu

IFJ Uluslararası Gazeteciler Federasyonu

ILC Uluslararası Çalışma Konferansı

ILO Uluslararası Çalışma Örgütü

ITF Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu

ITUC Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu

IUF Uluslararası Gıda Tarım Turizm İşçileri Federasyonu

LGBTI+ Lezbiyen, gey, biseksüel, transseksüel, interseks +

MSTKS Maharashtra Devlet Taşımacılığı Kamgar Sanghatana

OSH İşçi sağlığı ve güvenliği

PSI Kamu Hizmetleri Enternasyonalı

R206 Şiddet ve Taciz Tavsiye Kararı 206

SACCAWU Güney Afrika Ticaret, Yemek Hizmetleri ve Müttefik İşçiler Sendikası

SDA Mağaza, Dağıtıcı ve Müttefik Çalışanlar Derneği

SEIU Hizmet Çalışanları Uluslararası Birliği

TNC Ulusötesi Şirketler

TUC Sendikalar Birliği Kongresi

UK Birleşik Krallık

UN Birleşmiş Milletler

UNI UNI Küresel Sendika

USA Amerika Birleşik Devletleri

USDAW Mağaza, Dağıtıcı ve Müttefik İşçiler Birliği

VAW Kadına yönelik şiddet

WHO Dünya Sağlık Örgütü

Semboller



Öyküler



Alıntılar



Açıklayıcı kutular ve yararlı bilgiler



İyi uygulama ve dil



Rehberlik

Sözlük

Kromozomlar	Tüm insanların sahip olduğu gen koleksiyonları.
Sözleşme	Yasal olarak bağlayıcı bir uluslararası anlaşma.
Cinsiyet	Sosyal olarak inşa edilmiş ve öğrenilmiş, normları, davranışları ve rolleri dahil olmak üzere erkek ve kadınların özellikleri.
Cinsiyet beyanı	Bir kişinin kendi cinsiyet kimliğini ifade etmesi ve / veya başkaları tarafından algılanması.
Cinsiyet kimliği	Kişinin kendi cinsiyetiyle ilgili anlayışı veya deneyimi, doğumda kendisine atanan cinsiyete karşılık gelebilecek veya olmayabilecek beden algısı (bedensel görünüm / işlevin değiştirilmesini içerebilir) ve kıyafet, konuşma dahil diğer cinsiyet ifadeleri ve tavırlar.
Cinsiyet etki değerlendirmesi	Cinsiyet eşitsizliklerini azaltıp azaltmadıklarını, sürdürüp sürdürmediklerini veya artırdıklarını görmek için yapıları, politikaları ve eylemleri analiz etmek.
Cinsiyet normları	Erkekler ve kadınlar için uygun görülen normlar.
Cinsiyete dayalı ücret farkı	Kadınların erkeklerden daha az ücret alması
Cinsiyet kalıp yargıları	Erkeklerin ve kadınların sahip olması gereken özellikler ve roller hakkında genelleştirilmiş görüşler.
Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz	Kişilere cinsiyetleri veya toplumsal cinsiyetleri nedeniyle yöneltilen veya belirli bir cinsiyet veya toplumsal cinsiyetten kişileri orantısız bir şekilde etkileyen şiddet ve taciz.

Cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler	Erkekler ve kadınlar için ayrı ayrı toplanan veriler.
Cinsiyet duyarlı	Kadın ve erkek arasındaki köklü eşitsizlikleri belirlemek ve sonra bunları dönüştürmek için çalışmak. Cinsiyet eşitliği merkezi hale gelir.
Kesşimsel ayrımcılık	İnsanların birden fazla ayrımcılığa maruz kaldığı durumlar.
İnterseks	Belirsiz veya bilinmeyen cinsel özelliklerle veya birden fazla cinsiyet özellikleriyle doğmuş kişi.
LGBTI+	Lezbiyen, gey, biseksüel, transseksüel, interseks
Mizojini (Kadın düşmanlığı)	Kadınlara veya kızlara karşı önyargı veya ayrımcılık .
Non-binary	Erkek / kadın olarak tanımlanamayacak bir cinsiyet kimliğine sahip olanlar. Bazı insanlar kadın veya erkek cinsiyete sahip olmadıklarını veya ikisi arasında geçiş yapan veya hiç cinsiyetsiz bir kimliğe sahip olduğunu ifade eder.
Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık	Farklı iş kategorilerinde kadın ve erkek dağılımında eşitsizlik.
Ataerkillik	Erkeklerin güç, liderlik, otorite ve ayrıcalık konularına sahip olma olasılığının daha yüksek olduğu, sosyal olarak yaratılmış ve baskıcı sistem.
Psikososyal tehlike / risk	İşle ilgili stres, şiddet ve taciz riskini artıran işin tasarımı, yönetimi veya organizasyonundaki her şey.

Onaylama	Hükümetler, uluslararası kabul görmüş bir standardın içeriğini ulusal hukuka ve uygulamaya koymayı kabul ettiğinde ve bağlayıcı hale geldiğinde (zorunlu).	Şiddet ve taciz	Cinsiyete dayalı şiddet ve taciz dahil olmak üzere fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel, tek seferlik veya tekrarlanan davranışlar, uygulamalar veya tehditler.
Tavsiye	Hükümetlere önemli rehberlik sağlayan ve kampanyalar ve müzakereler için önemli araçlar olan bağlayıcı olmayan yönergeler.	Zenofobi	Yabancı veya tuhaf olarak algılanan şeyden korku veya nefret.
Cinsiyet	Biyolojik olarak belirlenen özellikler.		
Cinsiyet özellikleri	Bir kişinin kromozomal, gonadal ve anatomik özellikleri. Bunlar, üreme organları ve cinsel organlar, kromozomlar ve hormonlar gibi birincil özellikleri ve kas kütlesi, saç dağılımı, göğüsler ve / veya fiziksel yapı gibi ikincil özellikleri içerir.		
Seksüel zorlama	Bu, birisinin kendi yetkisinde bir hizmet karşılığında, birini cinsel olarak istismar ettiği ve gücünü kötüye kullandığı durumdur.		
Cinsel yönelim	Bir kişinin diğer insanlara karşı fiziksel, romantik ve/veya duygusal ilgiye sahip olması Yaygın yönelimler arasında gey, lezbiyen, heteroseksüel / biseksüel vardır.		
Transgender	Cinsel ve / veya toplumsal cinsiyet kimliği veya görünümü doğumda verildiği cinsiyetten farklı olan birey.		
Kurbanı suçlama	Failden ziyade mağduru sorumlu tutmak.		

1

ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET VE TACİZ

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz tüm ülkeleri, sektörleri, meslekleri ve çalışma düzenlemelerini etkiler ve tüm insanların haysiyetini, güvenliğini, sağlığını ve refahını tehdit eder.

Haziran 2019'da Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin iki yeni uluslararası aracı benimseyerek tarih yazdı -Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (No. 190) ve Şiddet ve Taciz Tavsiyesi (No. 206).

ILO nedir?

ILO, Birleşmiş Milletler'in (BM) emeğin sorunları ile ilgilenen özel bir kuruluştur. Ana sorumluluğu, uluslararası çalışma standartlarını tasarlamak, benimsemek ve izlemektir. Bu önemli yasal araçlar, işyerinde temel ilkeleri ve hakları düzenlemektedir.

ILO, işçi örgütlerinin (bağımsız sendikalar tarafından temsil edilen) temsil edilme ve hükümetler ve işverenlerle eşit düzeyde müzakere etme hakkına sahip olduğu tek BM kuruluşudur. Uluslararası çalışma standartları, ILO'ya özgü bir 'üçlü' yapı içinde birlikte işçi, hükümet ve işveren temsilcileri tarafından müzakere edilir ve benimsenir. İşverenler ve hükümetlerle birlikte işçilerin masada bir sandalyeye sahip olduğu anlamına gelir. İşçiler ve işverenler, her biri oyların % 25'i ile eşit olarak temsil edilmektedir. Kalan % 50 hükümetlere aittir. Bu da sendikaların yeni uluslararası standartları kazanmada önemli bir rol oynadığı anlamına gelir.

ILO ayrıca işçi haklarını ve insana yakışır istihdam fırsatlarını teşvik etmek ve sosyal diyalogu artırmak için programlar oluşturur. Ayrıca, sendikaların örgütlülüğü ve temsilini geliştirmek için eğitim ve diğer teknik destek türlerini sağlar.

- ➔ **Uluslararası Çalışma Konferansı (ILC)** ILO'nun ana karar alma organıdır. Uluslararası çalışma standartlarını kabul eder ve normalde her yıl iki hafta boyunca Cenevre'de toplanan ILO'nun stratejik yönünü belirler. Temel sosyal adalet ve iş gücü sorunlarının tartışıldığı bir forumdur. Her ülke, hükümet bakanları ve / veya memurları, işveren temsilcileri ve ulusal sendika merkezi tarafından atanan sendika temsilcilerinden oluşan bir heyet gönderme hakkına sahiptir.
- ➔ **Yönetim Kurulu** ILO'nun yürütme konseyidir. Cenevre'de yılda üç kez toplanır. ILO politikasına ilişkin kararlar alır ve programı ve bütçeyi belirler ve daha sonra kabul edilmesi için Konferansa sunar.
- ➔ **Uluslararası Çalışma Ofisi** ILO'nun daimi sekreteryasıdır. Yönetim Kurulunun incelemesi ve bir Genel Direktörün liderliği altında, ILO'nun genel faaliyetlerinin odak noktasıdır.

Yönetim Kurulunun ve Ofisin çalışmalarına, büyük endüstrileri kapsayan üçlü komiteler yardımcı olur. Ayrıca mesleki eğitim, yönetim geliştirme, işçi sağlığı ve güvenliği, endüstriyel ilişkiler, işçi eğitimi, kadın ve genç işçilerin özel sorunları gibi konularda uzman komiteleri tarafından desteklenmektedir.

Uluslararası çalışma standartları her yıl ILC'de kabul edilmektedir. Bu standartlar, ülkelerin onayladıkları (kabul ettikleri) Sözleşmeleri uygulamalarını sağlamaya yardımcı olan özgün bir denetim sistemi ile desteklenmektedir. ILO, daha iyi uygulanabilecekleri alanlar önermek için üye devletlerde standartların uygulanmasını düzenli olarak inceler. ILO, sorun bulunduğu durumlarda bu ülkelere sosyal diyalog ve teknik yardım yoluyla yardımcı olur.

2019'da ILC'de kabul edilen yeni 190 Nolu Şiddet ve Taciz Sözleşmesi, şiddet ve tacizden uzak bir çalışma dünyasında evrensel çalışma hakkını tanıyan ve aynı zamanda şiddeti ve tacizi bitirmek için net bir çerçeve ortaya koyan türünün ilk uluslararası standardıdır.

“*İşyerinde şiddete ve tacize karşı dönüm noktası niteliğindeki Sözleşme, bu yeni küresel standart için istisnai bir kampanyanın sonucudur ve çabalar şimdi hükümetler tarafından onaylanıp eyleme geçirilmesini sağlamaya dönecektir.*

Sharan Burrow, Genel Sekreter,
Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC)

1.1

Şiddet ve taciz nedir?

ILO C190 Sözleşmesi **şiddet ve tacizi** “*Fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan ve cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi içeren, ister tek bir olay ister tekrar olsun, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulama veya bunlara ilişkin tehditler*” olarak tanımlar.

Şiddet ve taciz pek çok biçimde olabilir. Şunları içerebilir:

- ➔ Fiziksel saldırı, fiziksel istismar ve cinayet dahil fiziksel şiddet
- ➔ Takip, sindirme, tehditler, sözlü taciz ve düşmanca davranış dahil olmak üzere psikolojik şiddet (sözlü ve duygusal taciz)
- ➔ Tehditler, hakaretler, küfürlü yorumlar, siber zorbalık, siber taciz, trolleme, nefret söylemi, taciz edici yorumlar ve müstehcen görüntüler gönderilmesi dahil teknoloji ve internet aracılığıyla çevrimiçi şiddet,
- ➔ İstenmeyen cinsel yaklaşımlar, dokunma, ilgi ve tecavüz dahil olmak üzere cinsel taciz
- ➔ Zorbalık ve mobbing
- ➔ Kaynakların veya hizmetlerin reddedilmesi veya kötüye kullanılması, ekonomik sorumluluklara uyulmaması ve olumsuz ekonomik sonuçlarla sonuçlanan eylemler dahil ekonomik şiddet
- ➔ Fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zarara yol açan, iş ortamında kötüye kullanım uygulamaları, koşulları ve düzenlemeleri,
- ➔ Aile içi şiddet

Şiddet ve taciz fiziksel işyerinde, özel ve/veya kamusal alanlarda ve ayrıca işle ilgili olay ve faaliyetlerde gerçekleşebilir.

Şiddet ve taciz, güç ve kontrol sistemlerinden kaynaklanır. Failler, mağdura/kurtulana zarar vermek ve kötü muamele etmek için gücü ve kontrolü kullanır. Tekli veya çoklu kesişen eşitsizliklerden kaynaklanabilir. Her durumda, şiddeti işleyen bir fail ve bir mağdur veya kurtulan vardır. .



“Kurban” ve “kurtulan” terimlerinin her ikisi de şiddet ve tacize maruz kalmış bireyleri tanımlamak için kullanılır. Her ikisi de uygun olabilir, ancak farklı bağlamlarda kullanılabilirler. Kurban cezai, adli ve tıbbi sistemlerde yaygın olarak kullanılmaktadır ve hukuk kapsamında belirli haklar sağladığı için faydalıdır. Ama bazı insanlar güçlendirmeyi ima ettiği ve daha olumlu çağrışımlara sahip olduğu için kurtulan terimini tercih etmektedir.

Çalışma dünyasında, çalışanların çalışma sürecinin hiyerarşik organizasyonunda sahip oldukları farklı roller tarafından yaratılan bir ilişkiler sistemi vardır. Bu farklı roller, bazı işçilerin daha fazla güce sahip olduğu ve diğerlerinin daha az güce sahip olduğu anlamına gelir. Güç farklılıkları -ister hiyerarşik ister toplumsal cinsiyet, ırk veya sınıfa dayalı olsun -eşitsizliğe yol açar.

İşçiler birden fazla nedenle ayrımcılık veya eşitsizlik yaşadıklarında, çoklu ve kesişen ayrımcılıktan muzdariptirler. Bu, şiddet ve taciz riskini artıran başka bir eşitsizlik katmanı yaratır. (Daha fazla bilgi için Bölüm 1.3'e bakın.)

Failler genellikle kuruluşun bir parçasıdır -işverenler, yöneticiler, amirler, meslektaşlar, akrabalar. Şiddet ve taciz, kuruluşun dışındaki kişiler tarafından da işlenir -müşteriler, alıcılar, hastalar, iş bağlantıları, hizmet sağlayıcılar ve halk dahil olmak üzere üçüncü şahıslar. Bu durum müşteri, hasta veya halka açık rollerde çalışılan ulaşım, perakende, konaklama, sağlık, eğitim ve eğlence gibi sektörlerde çalışanlar için yaygındır. Ayrıca, kamu makamlarındaki kayıt dışı işçiler tarafından da sıklıkla yaşanmaktadır.

İşyeri ortamı, işin organize edilme şekli ve işçilere davranış şekli -zayıf işyeri önleme ve koruma önlemleri, açık şikayet ve bildirim mekanizmalarının olmaması ve bir sendikaya üye olmanın önündeki engeller dahil olmak üzere -şiddet ve tacizin daha olası olduğu koşulları oluşturabilir.

Kötüye kullanım amaçlı çalışma uygulamaları veya koşulları, işle ilgili stres ve psikososyal tehlikelerin yanı sıra, fiziksel şiddet riskini de artırabilir. Bu tür kötüye kullanım uygulamaları şunları içerir:

- ➔ Güvencesiz çalışma düzenlemeleri
- ➔ İşçilere dinlenmek için zaman vermemek
- ➔ İşçileri izole etmek
- ➔ Bilgi saklama
- ➔ Yeteneklerle eşleşmeyen görevler atama
- ➔ İmkansız hedefler ve son tarihler vermek
- ➔ Aşırı gözetim veya aşırı izleme
- ➔ İşçileri gereksiz yere sosyal olmayan saatlerde çalışmaya zorlamak, bu da işe gidip gelmeyi tehlikeli hale getirebilir.
- ➔ İşçileri gereksiz yere seyahat etmeye zorlamak
- ➔ Annelik/hamilelik tacizi (hamile kadınlar için makul düzenlemeler yapmamak, hamile kadınları izole etmek, onlara lüzumsuz görevler vermek dahil)
- ➔ Tuvaleti kullanmanın engellenmesi
- ➔ Pasaport gibi seyahat belgelerinin alıkonulması (göçmen ev işçileri için olağandır)

“Trende dinlenecek bir yatağım yok. Yolcularla kendim arasında bir bölme yapmak için bir çarşafı perde olarak kullanıp, tuvaletin yanında uyumam gerekiyor.”

Kadın Tren Görevlisi, Bangkok

Hindistan’da, Maharashtra Eyalet Taşımacılığı Kamgar Sanghatana (MSTKS) sendikası, otobüs kondüktörü olarak çalışan hamile kadınların % 60’ından fazlasının zor çalışma koşulları nedeniyle düşük yaptığını ortaya çıkaran bir anket yaptı. Sendika, hamile kadınlar için daha hafif masa başı görevleri kazanmaya çalışmak için medyada yer alan haberler de dahil olmak üzere bir hak savunuculuğu kampanyası yürüttü. Bu konuda başarısız olmasına rağmen, sendika uzatılmış doğum izni kazandı.

“Kırsal kesimlerde yol koşulları genellikle çok kötü. Birçok kadın işçi, bütün gün ayakta durarak hareket eden otobüste olmak zorunda kalmaktan dolayı düşük yapıyordu. Anketin ardından... Sendika, kadın işçiler için 3 ay ekstra doğum izni müzakeresi yapabildi. Bizim için büyük bir zafer... Bu mümkün oldu çünkü kadınlar sorunu görünür kılan çok güçlü bir ağ oluşturdu.”

Sheela Naikwade, Başkan Yardımcısı, Maharashtra Devlet Taşımacılığı Kamgar Sanghatana (MSTKS), Hindistan

İşçilerin şiddet ve tacizi “işin bir parçası” şeklinde kabul etmesi ve rapor etmemesi yaygındır. Örneğin, Birleşik Krallık’ta Mağaza, Dağıtıcı ve Müttefik İşçiler Birliği (USDAW), işyerinde şiddete maruz kalan mağaza çalışanlarının % 56’sının bunu işverenlerine bildirmedigini tespit etti.¹

Bunun birçok nedeni var. Çalışanlar işlerini kaybetmekten veya kariyer fırsatlarını kaçırmaktan korkabilirler. Bazen bu, işi almanın veya işi korumanın kaçınılmaz bir parçası olarak görülür. Çoğunlukla, çalışanların güvenli bir şekilde bildirmek ve vakalarıyla ilgilenilmesini sağlamak için güvenebilecekleri yeterli işyeri politikaları yoktur. Ya da işveren bunu ciddiye almayabilir veya gülebilir. İşçilere inanılmazsa veya geçmişte durumu değiştirmek için hiçbir şey yapılmadıysa, işçiler şikayetleri bildirmeyi bırakarak kendilerini güçsüz hissedebilirler.



Şiddet ve tacizin insanların sağlığı üzerinde ciddi olumsuz sonuçları vardır.

Psikolojik

- Öfke, kaygı, şok, korku ve stres
- Travma sonrası stres bozukluğu, depresyon ve anksiyete dahil ruh sağlığı sorunları
- Motivasyon, moral ve üretken olma arzusu kaybı
- Güven ve benlik saygısı kaybı, izolasyon duyguları

Fiziki

- Uyku bozuklukları, baş ağrıları ve migren, kalp hastalığı riskinde artış, sindirim bozuklukları, fiziksel güçte azalma ve kas-iskelet sistemi şikayetleri, hepsi anksiyete ve stresle ilgilidir.
- Cinsel sağlık ve üreme sağlığı sorunları
- Anında fiziksel yaralanmalar ve hatta fiziksel saldırı, tecavüz veya intihar nedeniyle can kaybı

İş/Sosyal

- İşe dönmede güçlük, iş günü kaybı, iş performansında azalma, ilgi kaybı
- İş arkadaşlarından, arkadaşlardan ve ailelerden sosyal izolasyon
- Müşterilerden veya halktan korkma
- Gelir ve kariyer gelişimi üzerinde olumsuz etki ve işten çıkarmalar
- Çalışma arkadaşları da stres ve korkuya maruz kalabilir. Bir işçi yoksa veya düşük performans gösteriyorsa, meslektaşlarının daha yüksek bir iş yükü ile uğraşması gerekebilir.

Şiddet ve taciz, işverenler için maliyetlere neden olur.

➔ Bu durum işverenlerle müzakere ederken kullanılacak iyi bir argümandır.

- Yüksek personel değişimi, işçi devamsızlığı, hastalık izni kullanımı ve uzun vadeli sakatlık maliyetleri
- Artan hata ve kaza riski
- Moral, performans, verimlilik kaybı ve motivasyon azalması
- Soruşturmalar, sorumluluk ve dava çözümünü içeren yasal maliyetler
- İtibar maliyetleri ve daha düşük hizmet kalitesi yaşayan müşteriler

Aynı zamanda kamu ve özel hizmetlerin kalitesini zorlar ve etkiler.

➔ Bu durum hükümette lobi yaparken kullanılacak iyi bir argümandır.

- Kurtulanlar için uzun vadeli rehabilitasyon maliyetleri
- İşsizlik ve refah yardımları ve yeniden eğitim
- Hukuki ve cezai masraflar
- Sağlık ve danışmanlık
- Ücretli istihdamda eksik olan işçilerden kaynaklanan GSYİH kaybı

1.2

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz nedir?

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz (TCŞT) “Cinsiyetleri veya toplumsal cinsiyetleri nedeniyle kişilere yöneltilen veya orantısız bir şekilde belirli bir cinsiyet veya toplumsal cinsiyetten kişileri etkileyen şiddet ve tacizdir.” Kadın oldukları için kadınlara karşı işlenen şiddet ve taciz TCŞT’dir. Geleneksel cinsiyet rollerine uymayan veya uymadığı düşünülen kişilere yönelik şiddet ve taciz de TCŞT’dir.

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet arasındaki fark nedir?

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet genellikle birbirinin yerine kullanılmış, biyolojik determinizm (davranışımızın biyolojimiz tarafından kontrol edildiği) hakkındaki fikirlerle desteklenmiştir. Bununla birlikte, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet artık daha yaygın olarak iki farklı kavram olarak anlaşılmaktadır.

➔ **CİNSİYET** biyolojik olarak belirlenen özelliklerdir.

Cinsiyetimiz kromozomlarımız (insanların sahip olduğu gen koleksiyonları) tarafından belirlenir: **erkek** (XY kromozomları) veya **kadın** (XX kromozomları). Doğuştan var olan birincil cinsel özelliklerimiz ve ergenlik döneminde gelişen ikincil cinsel özelliklerimiz ile ayırt edilir.²

➔ **TOPLUMSAL CİNSİYET** sosyal olarak inşa edilen ve öğrenilen özelliklerdir.

Toplumsal cinsiyetimiz genellikle şu terimlerle ifade edilir: **erkeklik** ve **kadınlık**, kültürel, ekonomik ve tarihsel faktörlerle şekillenir. Bu faktörler, erkeklerin ve kadınların sahip olması gereken özellikler ve rollerle ilgili ‘toplumsal cinsiyet kalıpları’, genelleştirilmiş görüşler yaratır: her ‘toplumsal cinsiyet’, bir erkek ve bir kadın olmanın ne anlama geldiğine dair bir dizi beklenti ile birlikte gelir. Yaygın cinsiyet klişeleri arasında kızlar bebeklerle oynamayı sever, erkekler futbolu tercih eder; kadınlar besleyici ve naziktir, erkekler agresif ve güçlüdür; kadınlar duygusaldır, erkekler olmamalı gibi kalıplar vardır.

Ancak bu toplumsal cinsiyet kalıp yargıları sabit değildir: kim olduğumuza veya olmak istediğimize uymuyorlarsa onları takip etmemize gerek yok. Toplumsal cinsiyet akışkandır ve bir yelpaze üzerinde var olur. Birinin tanımladığı toplumsal cinsiyet, doğumda kendisine verilen cinsiyetle eşleşmeyebilir ve **toplumsal cinsiyet kimliğini** (kendi cinsiyetimizin kişisel algısı) ifade etmenin birçok yolu vardır.



İki farklı kavram olarak anlaşılan **Cinsiyet** ve **Toplumsal Cinsiyete** dair artık yeni yaklaşımlar var. Bilimsel araştırmacılar, cinsiyetin bir sonucu gibi görünen bazı özelliklerin aslında sosyal faktörlerden kaynaklanabileceğini gösteriyor (örneğin, kadınlar tarihsel olarak erkeklerden daha az protein aldıkları için genellikle daha küçüktür).

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin temel nedenleri nelerdir?

Şiddet ve taciz herkesi etkileyebilir. Ancak kadınlar daha fazla risk altındadır. Bunun nedeni toplumdaki eşitsiz konumlarıdır. Bu nedenle, TCŞT'ye bazen kadına yönelik şiddet (KYŞ) denir. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), her 3 kadından 1'inin yaşamı boyunca fiziksel ve/veya cinsel şiddete maruz kalacağını bildiriyor.³ Vakaların eksik bildirilmesi, gerçek istatistiğin muhtemelen çok daha yüksek olduğu anlamına gelir.

TCŞT, kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliğin hem nedeni hem de sonucudur.

TCŞT, eşit olmayan toplumsal cinsiyet rolleri ve toplumdaki erkekler ve kadınlar arasındaki güç ilişkilerinden kaynaklanır. Bu eşitsizlik ataerkillikten kaynaklanır -erkeklerin güç, liderlik, otorite ve ayrıcalık konumlarına sahip olma olasılıklarının daha yüksek olduğu sosyal olarak yaratılmış ve baskıcı bir sistem-. Bu da zararlı tutumları, kalıp yargıları, davranışları ve kesişen ayrımcılık biçimlerini sürdüren sosyal normlarla güçlendirilen cinsiyet rolleri ve ilişkileri inşa eder.

Yapısal eşitsizlikler, işin genellikle yerleşik cinsiyet rollerine ve kalıplara göre erkekler ve kadınlar arasında bölündüğü anlamına gelir. Zararlı kalıp yargılar, bazı işlerin 'kadın işi' olarak kabul edildiği anlamına gelir. Bu mesleki ayrımcılığa yol açar. Kadınlar, toplumun kadınların rollerini nasıl gördüğüne bağlı olarak mesleklerde kümelenmiştir. Bu işler için ihtiyaç duyulan beceriler, kadınlar için 'doğal' olarak algılanıyor ve bu nedenle daha az beceriye sahip ve değersiz olarak düşünülüyor. Sonuç olarak, kadınlar genellikle daha az fırsata sahip daha düşük statülü işlere girerler ve genellikle erkeklerden daha az ücret alırlar. Aynı veya benzer işte çalışsalar bile, kadınlara genellikle daha az ücret ödenmektedir. Bu, cinsiyete dayalı ücret farkına neden olur.

Üstelik kadınlar çifte yük ile karşı karşıya kalmaya devam ediyor -ev dışında ücretli işe ek olarak, evde ücretsiz ev ve bakım işlerinin çoğunu yapmak-.



Tüm dünyada, ev işi genellikle 'normal iş' olarak değerlendirilmiyor veya iş hukukunda bu şekilde kabul edilmiyor çünkü ihtiyaç duyulan beceriler -yemek pişirme, temizlik ve bakım -kadınlar için 'doğal' görülüyor. Bu nedenle, ev işçileri -çoğunluğu kadın - en düşük ücretlere ve çalışma koşullarına sahipler ve hatta bazıları maaş almak için bile mücadele ediyor; yatacak bir yer ve yiyecek ödeme şekli olarak kullanılabilir.



İstismar ya da sadece tehdidi, uzun saatlerce çalışmamıza, hiç ya da çok düşük ücret kabul etmemize ve tehlikeli işler yapmamıza neden oluyor. Umutsuzluğa kapılırız, inciniriz, zarar görürüz ve bazen kırılırız. Ev işi, bugün dünyada köleliğin bol olduğu bir meslektir. Bazılarımız alıkonuldu, çalıştığımız evlerden asla ayrılmamıza izin verilmedi ve bazılarımız tecavüz, işkence ve cinayet kurbanı oluyor.

Novelita V. Palisoc, İcra Kurulu Üyesi, IDWF, Asya⁴

Bu eşitsizlikler, kadınların işyerinde ve toplumda pazarlık gücünden ve öznellikten yoksun olduğu anlamına gelir ve bu da onları şiddet ve tacize karşı daha savunmasız hale getirir. Bu, özellikle kadınların çoğunlukta olduğu en kayıt dışı ve güvencesiz işlerde çalışırken geçerlidir.

Toplumsal cinsiyete dayalı güç eşitsizlikleri aynı zamanda erkekler ve kadınlar için uygun görülen davranışları ve normları da tesis eder. Erkekler aktif, güçlü, güçlü, kontrolcü ve saldırgan olmaya teşvik edilir. Kadınlara zayıf, pasif, itaatkar, besleyici ve duyarlı olmaları öğretilir.

Bu arada, bir kadının değeri genellikle güzelliğinin ve vücudunun içinde yatıyor olarak görülür. Kadınlar, eşit ve saygılı muamele görme hakkına sahip insanlardan ziyade mal veya eşya olarak görülmeye ve muamele görmeye başlar.

3 Kadına yönelik şiddet - Bilgi Formu, DSÖ (2017) <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

4 Ev işçilerine yönelik toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve taciz - Asya'dan Vaka Hikayeleri, IDWF (2020) https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@@display-file/attachment_1

2019'da Uganda Hükümeti ülkenin turizm endüstrisini "Miss Curvy" güzellik yarışmasıyla tanıtmak için bir plan önerdi ve Uganda'nın ilgi çekici yerlerini listeleyen bilgilere "kıvrımlı ve seksi kadınları" eklemeyi önerdi.

Bu toplumsal cinsiyet normları hem erkekler hem de kadınlar için zararlıdır: cinsiyet eşitsizliklerini güçlendirir ve toksik erkeklik kültürü yaratır. Toplumsal cinsiyet normları, kadınları taciz etmek için erkeğe hak tesis eder ve erkeklerin kadın bedenleri üzerinde egemenlik sahibi oldukları hissine yol açar. Bu klişeye uymayan erkekler sıklıkla ayrımcılığa maruz kalır.

TCŞT bir güç ve kontrol meselesidir ve özellikle de iktidar iddiasında bulunmaya çalıştıklarında kadınları eşitsiz bir konumda tutmanın bir yolu olarak kullanılır. Kanıtlar, kadınların geleneksel olmayan 'kadın' mesleklerine veya üst düzey pozisyonlara girdiklerinde sıklıkla şiddet ve tacize maruz kaldıklarını göstermektedir.

Kadınlar şiddet ve tacizi bildirdiklerinde sıklıkla susturuluyorlar. Göz ardı edilebilir veya inanılmayabilirler; saldırıların şiddeti aza indirilebilir veya bunu 'şaka' veya 'iltifat' olarak kabul etmeleri söylenebilir. Bu onları rapor etmekten korkmaya iter. Kadınlar, özellikle en savunmasız çalışma koşullarında olanlar, misillemeden, işlerini kaybetmekten veya şiddet ve tacizin daha da kötüleşeceğinden korkabilirler. Bazı durumlarda, şikayette bulunanların bir gizlilik sözleşmesi imzalamaları istenebilir ve böylece onları daha fazla susturabilir. TCŞT 'normal' veya 'işin bir parçası' olarak görülebilir.

Sınıf, ırk, yaş, göç durumu veya engellilik durumuna dayalı olanlar gibi çoklu ve kesişen ayrımcılık biçimleriyle karşı karşıya kalan kadınlar, daha da fazla şiddet ve taciz riski altında olabilir ve ihtiyaç duydukları desteğe erişimde zorluk yaşayabilir.

Çoğu durumda bu gizlenir, çünkü mağdurun bakış açısından işini ve gelirini kurtarmak, şiddet hakkında konuşmaktan ve işini kaybetme riskinden çok daha iyidir. Şiddet yeraltına itilir.

Patricia Nyman, Ulusal Toplumsal Cinsiyet Koordinatörü, Güney Afrika Ticaret, Yemek Hizmetleri ve Müttefik İşçiler Birliği (SACCAWU), Güney Afrika

Kadın üyelerimiz iş yerinde taciz ve şiddetle karşı karşıya. Çoğu zaman işlerini kaybetme korkusuyla haklarının ihlalden şikayet etmekten korkarlar ya da bu konuda açıkça konuşmaktan çok utanırlar...

Nataliya Levytska, Başkan Yardımcısı, Ukrayna Serbest Sendikalar Konfederasyonu (KVPU), Ukrayna⁵

Çok uluslu bir madencilik şirketinde bir kadın sendika lideri, erkek meslektaşlarının saldırgan sözlü tacizine maruz kaldı. Ayrıca patronlarından biri tarafından cinsel tacize uğradı. Şikayet ettikten sonra başka bir kadın da benzer iddialar bildirdi. Şirket hiçbir şey yapmadı⁶

Madencilik Sektörü, Kolombiya

Fas'ta, havacılık sektöründe çalışan genç bir kadın, erkek amiri tarafından cinsel tacize uğradığını bildirdi. Şirket onu hikayeyi uydurmakla suçladı ve şikayeti geri çekmesi için ona baskı yaptı. Ona bunun şirketin itibarı üzerinde olumsuz bir etkisi olacağını söylediler. Kadının tacize uğradığına dair hiçbir kanıtı olmadığı için şirket hiçbir şey yapmadı ve sonunda işinden ayrıldı.⁷

Havacılık Sektörü, Fas

5 ILO 190 Sözleşmesini onaylayın, EI (2019) https://www.youtube.com/watch?v=MErsYxvquYQ&list=PLzE8QMjUc9JkL3ZLZhDe2_LdQ9sqvtOz2&index=4

6 Kadına yönelik şiddetin işyerinde gizli krizi, IndustriALL Küresel Sendika (2017) <http://www.industrial-union.org/the-hidden-crisis-of-workplace-violence-against-women>

7 Kadına yönelik işyerinde şiddetin gizli krizi, IndustriALL Küresel Sendika (2017) <http://www.industrial-union.org/the-hidden-crisis-of-workplace-violence-against-women>

Mağduru suçlamak (failden ziyade mağduru sorumlu tutmak) cinsiyet eşitsizliğinin bir başka sonucudur. Kadınlar sıklıkla şiddet ve taciz bildirdiklerinde suçlanan eylemleri veya davranışlarıdır: giydikleri veya söyledikleri, 'ilgiyi teşvik ettikleri' veya 'bunu istedikleri' ya da istismara direnmedikleri. Güvenliklerini sağlamak için davranışlarını değiştirmeleri ve belirli kurallara uymaları söylenebilir. Bu türden mağdur suçlamaları hala kendi sendikalarımızda da yaşanıyor.

Ancak hiçbir şey şiddeti ve tacizi haklı göstermez ve kadınların davranışları asla kötü muameleye rıza göstermek olarak alınamaz. Bir kadını suçladığımızda toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini pekiştiririz. Ele alınması gereken, failin davranışlarıdır. Davranışını ve eylemlerini değiştirmek için sorumluluk alması gereken faildir. Mağduru suçlama, zararlı toplumsal cinsiyet normlarının ve eşitsizliklerinin TCŞT'ye yol açma şekli olan temel sorunla uğraşmamızı engelliyor.

“ Kadınlar işyerinde ya da evde haksızlık ve tacize maruz kaldıklarında kusurlu olduklarını düşünürler. Biz buna şartlandırıldık. Ben bile kendimi suçluyordum, bir hata yapmış olmalıydım, bu yüzden başıma gelmişti.

Harshala Patil, Otobüs Şefi, Hindistan

TCŞT orantısız bir şekilde kadınları etkilediği için, şiddet ve taciz toplumsal cinsiyet eşitsizliğini güçlendiriyor. Bu, iş dünyasına daha az sayıda kadının girmesi (kadınların işgücüne katılımında artan boşluk) ve kadınlara erkeklerden daha az ücret ödenmesi (artan toplumsal cinsiyet ücret farkı) anlamına gelebilir. Aynı zamanda kadınların daha düşük ücretli sektörlerde ve daha düşük statülü işlerde (mesleki ayrım) çalışmaya devam ettiği anlamına gelir.

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz türleri

▼ CİNSEL TACİZ

Cinsel taciz, istenmeyen, kabul görmeyen, karşılıksız ve saldırgan olan ve zarar veren, cinsellikle ilgili davranış ve dildir.⁸ Failin amacı ne olursa olsun, önemli olan davranışın mağdur veya kurtulan üzerindeki etkisidir. Taciz, gözdağı vermek ve aşağılama niyetiyle yapılan *güç* ve *kontrol* ifadesidir.

Meslektaşlar, amirler, astlar ve üçüncü şahıslar dahil olmak üzere çok çeşitli insanlar tarafından işlenebilir. Bunu yaşayan kişi için olduğu kadar, tanıklar ve iş arkadaşları için de güvensiz ve düşmanca bir çalışma ortamı ile sonuçlanır ve ciddi kişisel, sağlık, ekonomik ve sosyal maliyetleri olabilir.

Kadınlar, cinsel tacizden orantısız bir şekilde etkilenmektedir. Bunun nedeni, kadın ve erkek arasında var olan güç eşitsizlikleridir, bu da kadınların bedenlerinin cinsel olarak nesneleştirildiği anlamına gelir. Bir Avrupa Birliği (AB) anketi, AB'deki kadınların % 40 ila 50'sinin iş yerinde ve dışında istenmeyen cinsel hareket, fiziksel temas veya diğer cinsel taciz türlerine maruz kaldığını göstermiştir.⁹ Benzer şekilde, Japonya, Malezya, Filipinler ve Güney Kore'de yapılan araştırmalar, kadınların % 30-40'ının işyerinde cinsel tacize uğradığını gösteriyor.¹⁰

➔ *Quid pro quo (bedel karşılığı)* cinsel taciz, bir işçiden iş avantajı karşılığında cinsel bir iyilik istenmesidir. Özellikle güvencesiz ve gayri resmi işlerde çalışan işçilerin karşılaştığı, giderek yaygınlaşan bir TCŞT biçimi olarak 'seksüel zorlama' giderek artan bir kabul görmektedir.¹¹

8 Daha fazla bilgi için bkz. : Çalışma yaşamında cinsel taciz, ILO https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf

9 Kadına yönelik şiddet: AB çapında bir anket, AB Temel Haklar Ajansı (2014) <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/vaw-survey-main-results>

10 Kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddet istatistikleri, BM Kadın <https://www.endvawnow.org/en/articles/299-fast-facts-statistics-on-violence-against-women-and-girls-.html>

11 Çalışma yaşamında kadınlara ve erkeklere yönelik şiddet ve taciz - Sendika perspektifleri ve eylemi, ILO (2017) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf

“ Bir işveren, çalışma fırsatı karşılığında sizi cinsel olarak taciz edebileceğini düşünecektir. Pek çok kadın, ailelerini besleyebilmek için biraz iş ve para bulabilmek istediğinden, çoğu kez pes ediyor. Patronun “Kız arkadaşım olursan arabamı sürebilirsin veya ... ofiste çalışmaya devam edebilirsin” dediği vakalarımız var.

Agnes Mwongera, Çevrimiçi Sürücü, Kenya Ulaştırma İşçileri Sendikası (TAWU), Kenya

“ Malavi’de birçok kadın tacize uğradığını söylüyor ama bunu nereye bildireceklerini bilmiyorlar. Cinsel taciz genellikle, yoksulluktan yararlanmak için gücünü kullanan birinden gelir. Yöneticiler ve amirler gibi güçlü erkekler, sözleşmelerinin yenilenmesini isteyen kadınları taciz etmek için pozisyonlarını kullanırlar. Bu adamlar seksi ‘işin bir parçası’ olarak kullanıyorlar. Birçok yoksul kadının, eğer sözleşmelerinin yenilenmesini istiyorlarsa, patronla seks yapmaları gerekir. Bu, özellikle kızlar güvencesiz bir işte çalışırken geçerlidir. Patronlar birçok kızla yatar. Bu aynı zamanda HIV/Aids’i yayar ve yoksulluk döngüsünü kötüleştirir.

Zione Leah Pakulantanda, Projeler Sorumlusu, Otel, Gıda İşleme ve İkram İşçileri Sendikası (HFPCWU), Malavi

➔ Düşmanca çalışma ortamı çalışan için göz korkutucu, düşmanca veya aşağılayıcı bir ortam yaratan davranış, tutum veya dildir.

“ ... Tacizci, ofisimin kıdemli editörüydü. Mesai saatlerinden sonra bir ofis meselesi hakkında konuşmamı istediğinde başladı ...İşten sonra onunla görüşmekten kaçınmak için bahaneler uydurmaya çalışsam da, benimle buluşmanın bir yolunu bulmayı başardı.... Cinsel tacize uğradım. Korkunçtu ve hikayemi ofisteki arkadaşlarımla veya meslektaşlarımla paylaşamadım ... Stres işimden istifa etmeme neden oldu. Beni bulmaya çalışmaya devam etti ve hatta hala onunla haber odasında çalışan yakın arkadaşlarımı takip etti ... Deneyim özgüvenimi elimden aldı ve beni umutsuz hissettirdi.

Kadın Gazeteci, Cakarta, Endonezya

Cinsel taciz birçok farklı biçimde olabilir:

- **Fiziksel:** istenmeyen ve gereksiz fiziksel dokunma, okşama, kucaklama, sarılma veya öpme, fiziksel saldırı, gereksiz yakınlık;
- **Sözlü:** özel hayat, fiziksel görünüm, cinsel kimlik veya cinsel yönelimle ilgili müstehcen veya saldırgan yorumlar, hakaretler, şakalar, imalar veya sorular; uygunsuz cinsel davetler veya istekler;
- **Sözsüz:** uygunsuz bakma veya kötü niyetle bakma; saldırgan, müstehcen resimler veya hediyeler almak veya göstermek; uygunsuz maruz kalma; cinsel çağrışımı olan herhangi bir jest;
- **Çevrimiçi şiddet:** receiving istenmeyen, saldırgan, müstehcen e-postalar veya mesajlar almak; sanal toplantı platformlarının kullanımı da dahil olmak üzere çevrimiçi uygunsuz ilerlemeler.

“*Şirket müdürü bana uygunsuz bir şekilde dokunduğunda Noel partisinde ofisteydim. Polise şikayette bulunmaya çalıştım ama yeterli delil olmadığını söylediler. Bir meslektaşım bana aynı şeyi ona da yaptığını söyledi.*

Kadın İşçi, Elektrik Sektörü, İsveç

İşyerleri de dahil olmak üzere kamusal ve özel alanlarda günlük cinsel taciz kültürünün var olması çok yaygındır. Genellikle ‘işin bir parçası’ veya ‘şakalaşmak’ olarak tanımlanır. Birçok kadın bilgi veya destek olmadan bunu bildirmiyor. Birleşik Krallık’ta yapılan bir anket, 18-24 yaş arası kadınların %85’inin halka açık yerlerde istenmeyen cinsel ilgi gördüklerini ve % 45’inin istenmeyen cinsel dokunuşlar yaşadığını ortaya koydu.¹²

“ **Akademik Rektör Yardımcısı, üniversitede çalışan bir kadına yaklaşarak kendisiyle ilgilendiğini söyledi. Kadın ona ilgilenmediğini söylemeye çalıştı ama adam onu taciz etmeye başladı ve ona ve diğerlerine onunla birlikte olmak istediğini söyledi. Pozisyonunu, meslektaşlarını, onu isteğini kabul etmeye zorlamaları amacıyla cesaretlendirmek için kullandı. Meslektaşları ona baskı yapmak için mesajlar ve çağrılar gönderdi, maaşını ödemeyi reddetti ve hatta ölüm tehditlerinde bulundu.**¹³

Etiyopya Öğretmenler Derneği (ETA), Etiyopya

FİZİKSEL ŞİDDET

Fiziksel şiddet, fiziksel, cinsel veya psikolojik zarara yol açma niyeti olan veya bununla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan fiziksel güç kullanımınıdır. Dayak, tokat, tekmeleme, itme, kısırtma gibi fiziksel saldırı ve tacizi içerir. Aşırı durumlarda cinayete yol açabilir.

“**Fas’taki kadın hazır giyim işçileri, sıkıştırılma ve tokatlanma da dahil olmak üzere fiziksel ve sözlü taciz bildiriyorlar. Hatta bazıları yeterince hızlı çalışmadıkları kabul edilirse yaptıkları giysilerle dövülüyor.**¹⁴

Konfeksiyon Sektörü, Fas

“**Murni (gerçek adı değil) Doğu Jakarta, Endonezya’da bir aile için çalıştı. Yemek pişirmek, temizlik ve çamaşır yıkamaktan o sorumluydu. İşvereni çok istismarcıydı, ona herhangi bir maaş ödemiyordu, yetersiz yemek veriyordu, evden çıkmasını ve onlardan başka biriyle temas kurmasını engelliyordu. İşvereni onu fiziksel nesnelere dövdü, üzerine sıcak su döktü ve ütüyle yaktı ve herhangi bir direncin daha sert muameleye yol açacağı tehdidinde bulundu. Bir gün, Murni’nin işvereni onu kocasıyla ilgilenmekle suçladı. Murni’yi kıyafetlerini çıkararak ve vajinasına saldırarak cezalandırdı. Ayrıca çalıştırdığı iki erkek ev işçisini de Murni’ye tecavüz etmeye zorladı. Başka bir durumda Murni’yi, Murni’nin Tüberküloz olmasına yol açan kedi dışkısı yemeye zorladı. İşvereni bir süpürgeyle ağzını ağır bir şekilde yaraladıktan sonra Murni, televizyon kablosundan aşağı inerek kaçtı. Doğruca mahalle polis karakoluna koştu. Aşırı derecede yetersiz beslenmişti, sadece 25 kg ağırlığındaydı.**¹⁵

¹² Kadınların cinsel taciz deneyimine ilişkin anket sonucu, Kadına Yönelik Şiddete Son (2016) <https://yougov.co.uk/topics/lifestyle/articles-reports/2016/03/08/third-women-groped-public>

¹³ Okulla ilişkili toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti sona erdirmek için çalışma, EI (2019) https://issuu.com/educationinternational/docs/workingtoendsrgbv_english_hires?fr=sYTk1OTEINDg3ODM

¹⁴ Kadına yönelik şiddetin işyerinde gizli krizi, IndustriALL Küresel Sendika (2017) <http://www.industrialunion.org/the-hidden-crisis-of-workplace-violence-against-women>

¹⁵ Ev işçilerine yönelik toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve taciz - Asya’dan Vaka Hikayeleri, IDWF (2020) https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@@display-file/attachment_1

PSİKOLOJİK İSTİSMAR

Psikolojik istismar, mağdur/kurtulan için olumsuz psikolojik sonuçlara yol açma niyeti olan veya bununla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan gücün kullanılmasıdır. Çok çeşitli sözlü ve sözlü olmayan taciz, psikolojik ve cinsel taciz, zorbalık, mobbing, sindirme ve tehditler ve tacizleri içerir. Cinsiyetçi veya kadın düşmanı yorumları ve tecavüz tehdidi gibi bir kadının cinsiyetine dayalı taciz, tehdit ve sindirmeyi içerir.

“*Maço veya aşağılayıcı içerikli şakalar veya yorumlar ... cinsiyetçi, ırkçı, kadın düşmanı, yabancı düşmanı ifadeler ... çok yaygındır.*

Marcelo Di Stefano, Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires (APUBA), Arjantin

Myriam Leroy, serbest gazeteci ve Belçikalı bir yazardır. İnternette siber taciz, şiddetli hakaret ve tecavüz ve ölüm tehditlerinin kurbanı oldu.

“*Binlerce kişi tarafından hakaret ve tecavüz tehdidi, yüzlerce kişi tarafından ölüm tehditleri, hepsinde her zaman cinsel bir çağrışım var. Sperm ve çürüklerle kaplı yüzümün fotomontajları, başım çıplak bir ceset vücuduna vidalanmış vb. Sosyal medyada hiçbir şey olmamış gibi çalışmaya ve davranmaya devam ettim, en azından tüm bunlar beni etkilememiş gibi davrandım, sırf takipçilere kazandıkları sinyali vermemek için. Ama polis evimin önünde devriye geziyordu, işe giderken bir güvenlik görevlisi bana eşlik etti, ben sadece kılık değiştirerek evden ayrılıbiliyordum ve... Korkmuştum...*

Meslektaşlarımla çoğu “vakamı” “O hak etti” açısından ele aldı. Görünüşe göre bu hikayede daha öne çıkan şeyi kimse öne sürmedi: saldırıların kadın düşmanı boyutu. İnanılmaz şiddetleri ... (beni cinsel aşağılama ile susturma) ve neredeyse tümünü erkeklerin yaptıkları gerçeği ...”¹⁶

Myriam Leroy, Association des Journalistes Professionnels (AJP), Belçika

Zorbalık zarar vermek için güç kullanmak, zorlamak, gözdağı vermek, küçük düşürmek, hükmetmek veya tehdit kullanmaktır. Bire bir veya grup zorbalığı olabilir. Bir grup çalışan, bir bireyi hedef almak için fiziksel ve duygusal istismar ve tacizi kullandığında buna ‘**mobbing**’ denir.

EKONOMİK ŞİDDET

Ekonomik şiddet, bir kişinin bir bireyin mali kaynaklarını o kişinin rızası olmadan kontrol etmesi veya bu kaynakları kötüye kullanmasıdır. Bir bireye ekonomik zarar veren herhangi bir eylem veya davranışı içerir. Örneğin mali kaynaklara, eğitime veya işgücü piyasasına erişimi kısıtlamak veya nafaka gibi ekonomik sorumluluklara uymamak şeklinde olabilir. Genellikle aile içi şiddetin bir parçasıdır. İşyerinde, cinsel hareketlere yanıt vermeyi reddettiği için işten çıkarmak veya birisini cinsiyetçi veya ayrımcı nedenlerle terfi ettirmek veya rütbesini düşürmek şeklinde olabilir.

Örneğin, ev işçileri genellikle işverenlerin ekonomik şiddetine maruz kalmaktadır. İşverenler hiçbir ücret ödemeyebilir veya çok az ücret öder, maaş ödemelerini erteleyebilir veya yeterli tazminat olmadan aşırı çalışma saatleri veya görev talep eder. Bu, işverenlerin kontrolünü sağlar. Ekonomik ve cinsel şiddet, bir işverenin bir ev işçisini cinsel hizmet sunmadığı sürece kovmakla tehdit etmesi gibi, genellikle cinsel şantajla da bağlantılıdır. Çoğu ev işçisi olan göçmen işçiler için de yaygındır.

16 Kadın gazetecilerin daha fazla tanıklığını okumak için bakınız: Kadın Çalışanların Tanıklıkları, IFJ, (2017)

<https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/international-day-for-the-elimination-of-violence-against-women-2019.html>

▼ AİLE İÇİ ŞİDDET

Aile içi şiddet, TCŞT'nin en yaygın şeklidir. Dünya çapında kadınların yaklaşık % 35'i hayatları boyunca ya fiziksel ve / veya cinsel olarak yakın partner şiddetine ya da partner dışı cinsel şiddete maruz kalmıştır. Bunun büyük bir kısmını eş-partner şiddeti oluşturmaktadır. Bazı ulusal çalışmalarda bu rakam % 70'e kadar çıkabilir.¹⁷

- ➔ Kanada'daki Kanada Emek Kongresi (CLC) tarafından yapılan bir araştırmada, ankete katılanların % 33'ü yakın bir partnerden aile içi şiddet gördüklerini ve kadınların da bunu erkeklerden daha fazla tecrübe ettiğini bildirdi. Aile içi şiddete maruz kalanların % 38'i bunun işe başlama becerilerini etkilediğini ve % 82'si iş performanslarını olumsuz etkilediğini söyledi.¹⁸
- ➔ Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF) üyeleri tarafından yapılan bir araştırma, ankete katılan 15.561 işçinin % 75'inin (% 98'i kadını) doğrudan (% 47) veya dolaylı (% 28) aile içi şiddet deneyimlerine sahip olduğunu ortaya koydu. Kişisel aile içi şiddet deneyimi yaşayanların % 92'si bunun çalışma becerilerini etkilediğini bildirdi.¹⁹

Aile içi şiddet aile veya ev birimi üyeleri arasında gerçekleşen şiddet ve tacizdir. Aynı zamanda eski partnerler tarafından da gerçekleştirilebilir. Aile içi şiddet aynı zamanda 'aile içi istismar', 'aile şiddeti' veya 'yakın partner şiddeti' olarak da adlandırılır.

Aşağıdakiler dahil birçok şekilde olabilir:

- ➔ **Zorlayıcı kontrol:** zarar vermek, cezalandırmak veya korkutmak için kullanılan saldırı, cinsel baskı, tehdit, aşağılama ve yıldırma eylemleri/örüntüsü
- ➔ **Psikolojik/duygusal istismar:** aşağılama, tehditler, sindirme, isim takmak dahil
- ➔ **Fiziksel istismar:** vurmak, tokatlamak, yumruklamak, tekmelemek, itmek, hapsetmek dahil
- ➔ **Cinsel istismar:** tecavüz, zorla cinsel faaliyet, cinsel suçlamalar, zorla hamilelik veya hamileliğin sonlandırılması dahil
- ➔ **Ekonomik/mali şiddet:** bir kişinin iş bulmasını engellemek, parasını almak, mali durumu kontrol etmek dahil
- ➔ **Taciz ve takip**
- ➔ **Çevrimiçi suistimal:** tehditler, hassas veya yakın bilgilerin sosyal medyada paylaşılması dahil

Herkes aile içi şiddete maruz kalabilir. Ancak kadınların mağdur/kurtulan olma olasılığı daha yüksektir ve ağırlıklı olarak failer erkeklerdir. Bunun nedeni, aile içi şiddetin bir güç ve kontrol meselesi olması ve köklerinin kadınlarla erkekler arasındaki eşitsizliklerden kaynaklanıyor olmasıdır.

Ev içi şiddetin fiziksel ve psikolojik sağlığı üzerinde yıkıcı etkileri olduğu kadar kadınlar için ekonomik sonuçları da vardır.

Aile içi şiddet evde başlasa da çalışma dünyasını etkileyebilir. Zarar görenlerin iyileşmek için işten izin almaları gerekebilir. Failer, mağdurları/kurtulanları iş yerlerine gidip gelirken takip edebilir veya tehdit edebilir, işe gitmelerini engelleyebilir veya kazançlarına el koyabilir. Sonuç olarak, çalışanlar işe geç kalabilir, işe gelemeyebilir veya iş performansları olumsuz etkilenebilir. Bu işlerini kaybetmelerine yol açabilir ve onlar için felakettir: Bir işin sunduğu ekonomik bağımsızlık olmadan, şiddetten kaçamazlar.

17 Kadına yönelik şiddetin sona ermesi - gerçekler ve rakamlar, BM Kadın <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

18 Ev güvenli değilken iş güvenli olabilir mi - Anket Bulguları, CLC (2014) http://dvtworknet.org/sites/dvtworknet.org/files/Canada_survey_report_2014_EN_0.pdf

19 Hindistan'daki işyerlerinde aile içi şiddetin etkisi, ITF (2020) <https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/impact-domestic-violence-in-workplaces-in-india>

Ev içi şiddet, bir işçinin meslektaşlarını da etkileyebilir. Failler işyerindeki meslektaşları tehdit edebilir veya onlara zarar verebilir. Aile içi şiddete maruz kalan bir kişi işe gelmeyebilir veya yorgun olabilir ve iş yerinde daha az tetikte olacak kadar çok baskı altında olabilir. Kendileri ve/veya meslektaşları için işçi sağlığı ve güvenliği riskleri oluşturabilir. Ya da çok daha az üretken olabilirler ve iş arkadaşlarını daha fazla zorlarlar.

ITF'in aile içi şiddetin erkek failleriyle yaptığı 2019 araştırması şunu ortaya koydu:²⁰

- Erkekler, ataerkil sosyal normlar tarafından ailelerinde kadın ve çocuklar üzerinde kontrol "gerçekleştirme" yönünde baskı hissediyorlar.
- Erkekler genellikle aile içi şiddet, güç ve kontrol eylemlerini haklı çıkarmaya çalışırlar.
- Erkekler genellikle aile içi şiddeti yalnızca fiziksel ve sözlü biçimlerle ilişkilendirir.
- Erkek işçiler işyerinde aile içi şiddet faili olmaktan olumsuz etkilenmektedir.
- Aile içi şiddet faili olmaktan etkilenen erkek katılımcıların yol açtığı işyeri kazaları, yolcuların ve çalışanların güvenliğini riske atmakta ve işveren için önemli bir maliyet oluşturmaktadır.
- Erkek katılımcılar, sorunlarını paylaşmak, deneyimleri hakkında konuşmak ve aile içi şiddete katılımlarını azaltmalarına yardımcı olacak profesyonel danışmanlık desteği almak için işyerinde güvenli bir alana ihtiyaç duymaktadır.

Çalışma dünyası üzerindeki büyük etkisine rağmen, çoğu kişi aile içi şiddetin işyerinde ele alınmaması gereken özel bir mesele olduğuna inanmaya devam ediyor. Ancak aile içi şiddet özel bir mesele değildir. Toplumsal bir sorundur.

“ **Her türlü şiddet çalışma dünyasını da etkilediği için önemli, evde şiddete maruz kalan bir kadın sorunlarını işe taşımaktan kaçınmaz, bu yüzden işyerinde önlem almak önemlidir.** ”

Ana Sanchez Navarro, Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC- CCOO), İspanya

* COVID-19 salgını sırasında, aile içi şiddet çarpıcı bir şekilde arttı ve aile içi şiddetin 'gölge salgın' olarak anılmasına neden oldu. Evde bir partnerle kapalı olmak, ailelere maddi ve diğer stres ve baskıların eklenmesi ve uzaktan çalışmanın artması, evin birçok işçi için güvenli bir yer olmadığı anlamına geliyor. Şimdi, ev içi şiddet her zamankinden daha fazla çalışma dünyası meselesi.

20 Aile içi şiddet ve işyeri: Erkeklerle nitel bir çalışma, ITF (2019) <https://itfviolencefreeworkplaces4women.wordpress.com/2020/03/08/domestic-violence-and-the-workplace-a-qualitative-study-with-men/>

21 COVID-19 ve kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddeti durdurma, BM Kadın (2020) <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

1.3

Kimler en büyük risk altındadır?

Çalışma yaşamında herkes şiddet ve tacizden etkilenebilir, ancak şiddet ve taciz riski iş sektörü, meslek ve/veya çalışma düzenlemelerine göre değişiklik gösterebilir.

▼ ÜÇÜNCÜ ŞAHISLARLA ÇALIŞMAK

İşlerinin bir parçası olarak üçüncü şahıslarla potansiyel olarak güvensiz etkileşime sahip çalışanlar yüksek risk altındadır. Örneğin, perakende ve hizmet sektöründe müşterilerden gelen şiddet ve tehditler yaygındır.

Avustralya'daki Mağaza, Dağıtıcı ve Müttefik Çalışanlar Derneği (SDA) perakende, fast food ve depolama sektörlerindeki müşterilerden gelen suistimal ve şiddeti ortadan kaldırmak için kampanya yürütüyor. 2017'de yapılan bir ankette, ankete katılan 6.000 perakende ve fast-food çalışanının % 85'inin iş yerinde müşteriler tarafından istismar edildiği bulundu. O zamandan beri sendika, işverenlerin taciz edici ve şiddet içeren davranışlara sıfır toleranslı bir yaklaşım benimsemeleri ve bunu rapor etmenin yollarını sağlamaları için 'Kimse Kulluk Etmeyi Hak Etmez' adlı ulusal bir kampanya yürütüyor.

→ <https://national.sda.com.au/sdaw/>

“Üyelerimiz sık sık halk tarafından taciz ediliyor. İşverenlerin taciz ve şiddeti ortadan kaldırmayı taahhüt etmelerini istiyoruz. Bunu uzun vadede sektörün bir sorunu olarak götürecek ve sürekli olarak mücadele edecek önlemleri göz önüne alıyoruz. Ortak bir yaklaşım benimsediğimizden emin olmak için işverenlerle etkin bir şekilde ilişki kurduk... Müşteri istismarı ve şiddeti konusunda sertifika düzeyinde eğitime girişecek endüstri eğitimleri geliştirdik ve uyguladık... Yöneticilerin durumları hafifletmesine yardımcı olacak eğitimi de önemli bir araçtır. Üyelerimizin ortak temalarından biri, bir müşteri tarafından istismar edildiklerinde yöneticilerin bununla nasıl etkili bir şekilde başa çıkacaklarını bilmemeleridir. Yönetimin ve işçilerin durumu yükseldiğinde etkisiz hale getirmesini sağlamak için eğitime yatırım yaptık...

Ayrıca işverenleri, iade politikaları gibi şeyleri dikkate almaya teşvik ettik. Üyelerimizin geri bildirimini, iade politikasının ne kadar kötüye kullanımla başa çıkacağınızı etkileyebileceğidir. Güçlü bir iade politikanız varsa, müşterilere çok hayır demelisiniz... Bu, müşterilerden gelen çok fazla suistimal ve öfkeye yol açar. Sonra üyeler yöneticiyi arar, yöneticiyi müşteriye boyun eğer... Bu üyelerimizin büyük bir şikayeti idi. Gereken politikayı yürürlüğe koyuyorlar ve tüm bu kötüye kullanımları yakalıyor, sonra yönetici pes ediyor. Sorunu ve politikalarının buna nasıl katkıda bulunduğunu anlamalarına yardımcı olmak için işverenlerle konuştuk.

Julia Fox, Ulusal Sekreter Yardımcısı, SDA, Avustralya

Üçüncü şahıslardan gelen şiddet ve tacizin önlenmesini kontrol etmek daha zordur ve failin başka bir çalışanı olması durumunda olduğu gibi ele alınmayabilir (veya çalışanlar olmayacağını düşünebilirler). Bu, 'müşterinin her zaman haklı olduğu' fikrinin olduğu, müşterilerin alkol tüketiminin ve bahşişin risklerin artmasına katkıda bulunduğu turizm, otel, restoran, kumarhane ve barlar sektörlerinde yaygındır. Bu sektörlerde istihdam genellikle standart değildir ve güvencesizdir, bu da riski daha da artırır.

🗨 Kamboçya'nın Phnom Penh kentindeki Naga World Hotel Casino'da çalışanlar, fiziksel saldırıya uğradığını, cinsel tacize uğradığını ve yüzlerine sıcak içecek atıldığını bildirdi. İstismarcı müşteriler için hiçbir ceza yoktu. Yönetim, işçilere hiçbir şeyin yapılamayacağını söylüyor. İşçilerin, kendilerini taciz eden ve işe devam eden misafirlerden özür dilemesi bekleniyor.²³

Birleşik Krallık'ta Unite the Union, 10 konaklama personelinden 9'unun işyerinde cinsel tacize uğradığını tespit etti. Cinsel tacize uğradığını bildirenlerin % 50'den fazlası faillerin halktan olduğunu söyledi. Tacize uğrayanların çoğu, bunun işlerini bırakma isteği uyandırdığını ve kendilerini işlerinde güvensiz ve daha az güvende hissetmelerine yol açtığını söyledi.²⁴

ABD'nin Chicago kentinde, UNITE HERE Local 1'in oteller ve kumarhanelerde çalışan işçilerle yaptığı bir anket, işçilerin, özellikle erkek misafirlerden yüksek düzeyde cinsel tacize maruz kaldıklarını ortaya çıkardı. Ankete katılan otel çalışanlarının % 58'i ve kumarhane çalışanlarının % 77'si bir misafir tarafından cinsel tacize uğramış. Ankete katılan ev hizmetlilerinin neredeyse yarısı (% 49), bir misafirin kapıyı açtıklarında çıplak olduğunu, kendilerini gösterdiklerini veya bir firikik verdiğini söyledi.²⁵

“ Kadın çalışan, çalışan olduğu için sesi olmayabilir ve... dediği gibi, 'müşteri her zaman haklıdır'. Bunlar hedef alınan türden insanlar çünkü kendilerini ifade edecek sesleri yok ... Sendikalar olarak, bu tür savunmasız insan gruplarını koruyacak cinsel taciz politikalarını savunuyoruz. Bu politikalar, failere karşı raporlama prosedürlerini ve disiplin cezasını içermelidir ... Sendikalar ayrıca TİS'lere işçileri iş dünyasında tacizden koruyan maddeler eklemelidir.

Caroline Busaka, Kenya Şeker Plantasyon İşçileri Sendikası (KUSPAW), Kenya

Eğitim sektöründe, öğretmenler de okulda ve çevrimiçi olarak öğrenciler ve velilerin sözlü, fiziksel ve psikolojik istismarına uğramaktadır. Genellikle aşağılayıcı yorumlar, öğrencilere uygunsuz davranış iddiaları, cinsiyetçi ve ırkçı taciz ve ölüm tehditleri alırlar.

Ulaşım sektöründe sözlü taciz ve halktan cinsel taciz de yaygındır, özellikle biletleri kontrol etmekten ve ücretlerden kaçmayı durdurılmaktan sorumlu işçiler için.

“ Meslektaşlarım tokatlandı, saçları çekildi, yumruklandı. Sistemde zaten ölü bir erkek meslektaşımız vardı. Düzenleyici kurumlar tarafından alınan önlemler etkili olmamıştır.

Kadın Bilet Toplayıcı, Kolombiya

23 Naga World Hotel Casino Çalışanları, IUF (2019) <https://www.iuf.org/news/naga-world-hotel-casino-workers-demand-measures-to-protect-them-from-violence-and-abuse/>

24 Menüde yok - Unite Araştırması, Unite the Union (2018) <https://unitelive.org/14506-2/>

25 Dokunma, pantolon giy - Chicago'nun otelcilik sektöründe cinsel taciz, UNITE HERE Local 1 (2016) <https://www.handsoffpantson.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf>

“ Bir müşteri... Eve götürüyordum, ön koltuğa oturmaya ve bacaklarını kontrol paneline bastırmaya kararlıydı. Bacaklarını kaldırmasını istediğimde... Yolculuk için para ödediğini, yani istediği gibi oturabileceğini söyledi. Bu kadar güzel bir kadinken neden şoför olarak çalıştığımı sordu. Sonra vücuduma dokunmaya çalıştı. Çok korkunçtu. Doğruca karakola sürdüm ve ihbar ettim... Adam mahkemeye gitmek zorunda kaldı ve para cezası ödedi. Bu beni zihinsel olarak etkiledi... Kafamdaki görüntüyü silemedim...

Agnes Mwongera, Çevrimiçi Sürücü, Kenya Ulaştırma İşçileri Sendikası (TAWU), Kenya

İşçiler değerli eşyaları, parayı veya ilaçları tutarken işler daha da riskli hale gelebilir.

“ Nakit geziler nedeniyle silah zoruyla soyulan ondan fazla kişi var ... Nakit seyahatleri nedeniyle tecavüze uğrayan kadın Uber şoförleri. Nakit işlemler durdurulmadan önce kaç kişiye tecavüz edilmeli, öldürülmeli ve saldırıya uğramalı?

Uber Şoförleri Guild Temsilcisi

Hasta, sıkıntılı, madde bağımlılığı sorunları olan veya ilaç tedavisi gören hastalara veya kişilere -sağlık sektöründe olduğu gibi - bakım sağlanması da şiddet riskini artırır. Sağlık çalışanları, en yüksek düzeyde şiddetin bazılarını rapor ediyor. Hastalardan ve ziyaretçilerden gelen sözlü saldırganlık, fiziksel şiddet ve cinsel taciz yaygındır. Yetersiz eğitim ve personel sayısı nedeniyle durum daha da kötüleşiyor. Birleşik Krallık'ta Trades Union Congress (TUC) tarafından yapılan bir araştırma, 8 kişiden 1'inin işyerinde şiddete maruz kaldığını ve bunu bildiren en büyük grubun tıp ve sağlık çalışanları (% 22) olduğunu ortaya koydu.²⁶

“Sağlık sektöründeki şiddet biçimleri -hastalar ve yönetimin sözlü tacizi... mağdur etme , halkın siber saldırıları da işçiler tarafından yaşıyor. Şiddet ve tacizin psikolojik bir etkisi vardır... bunlardan birkaçını ifade edersek, depresyona, uykusuzluğa, üretkenliğin azalmasına, yüksek düzeyde devamsızlığa neden olabilir...

Irene Khumalo, Başkan Yardımcısı, Svaziland Demokratik Hemşireler Birliği (SDNU), Svaziland / Eswatini

Şiddet ve taciz riski, bir işçinin istekleri reddetmesi veya bireylerin özgürlüğünü kısıtlaması gerektiğinde de artar. Çalışma sorumluluklarının bir parçası olarak gizli bilgilerle uğraşmak da riski artırır. Kamu sektöründe yaygındır.

TEK BAŞINA ÇALIŞMA

Tek başına veya şahit olmadan izole şekilde çalışmak da bir risk faktörüdür. Taşeron, sözleşmeli ve dış kaynaklı işlerde çalışanlar, işverenlerin veya müşterilerin evlerinde, izole birimlerde veya gece geç saatler gibi az sayıda başka çalışanın olduğu saatlerde çalışanları içerebilir.

Örneğin, sosyal bakım görevlileri -işlerinin kamusal doğası nedeniyle zaten risk altındadır ve çoğunlukla kadın ve ırksallaştırılmış işçilerdir - genellikle çeşitli koşullar veya yaralanmalar nedeniyle davranışlarını kontrol edemeyen kişilerle yalnız çalışırlar. Bu, sık sık şiddet ve tacize uğradıkları anlamına gelir.

Birleşik Krallık'ta GMB'nin bakım çalışanlarını temsil eden bir araştırması, son beş yılda, bakım görevlileri nin 6.000'den fazla şiddetli saldırıya uğradığını gösteriyor. % 83'ü o kadar ağır yaralandı ki işten en az yedi gün izin almak zorunda kaldılar.²⁷

Ev işçileri, son derece düşük ücretlerle uzun saatler boyunca çalışıyor ve özel evlerde izole ediliyor. Sonuç olarak, sindirme, taciz ve cinsel taciz yaygındır. Latin Amerika’da Uluslararası Ev İşçileri Federasyonu (IDWF), 10 ev işçisinden 8’inin işyerinde bir çeşit şiddete maruz kaldığını tespit etti.

Nikaragua’dan bir göçmen ev işçisi olan Alicia, Kosta Rika’da bir politikacı için çalışıyordu. İşverenin oğlu bir uyuşturucu bağımlısıydı ve genellikle Alicia ile bütün gün evde yalnızdı. Oğul genellikle şiddet uygulayan biriydi ve saldırganı ve Alicia’ya karşı uygunsuz cinsel yorumlar ve hareketler yaptı.

Bir gün oğul evin dışında kilitletti. Çok sinirlendi. İçeri girmeyi başardığında, Alicia’ya karşı saldırgan oldu. Bir bıçak aldı ve onu soyunmaya zorlarken boğazına dayadı. Alicia bıçağı atması için ona yalvardı, ama o, ona hakaret ederken dizlerinin üstüne çökmeye zorladı. Daha sonra, ‘aptal orospu, hiçbir şeye değmezsin, sadece bir ev işçisisin, pis bir göçmensin’ dahil olmak üzere cümleler söylerken kendine mastürbasyon yaptı. Daha sonra Alicia’nın tüm yüzüne ve çıplak vücuduna boşaldı.

İşverenleri öğrendiklerinde, tazminat ödemedi onu kovdular ve şikayette bulunursa sınır dışı etmekle tehdit ettiler. Oğul ayrıca ölüm tehditlerinde bulundu. Alicia, kendisini güçsüz ve çaresiz hissederek, tamamen dehşete düşürülmüş ve travma geçirmiş halde kaldı. Bugün hala, işverenlerininki gibi bir araba gördüğünde panik ve endişe atakları yaşıyor.

Ulaşım sektöründe, gemi işçileri, denizdeki izolasyonları nedeniyle aşırı şiddet biçimleriyle karşı karşıya.

Gemide, genellikle ulusal veya uluslararası korumadan yoksundurlar ve vardiyadan sonra işyerini terk edememekle taciz daha da kötüleşir

“ Hala denizde yelken açtıktan sonra canavara dönüşen insanlar var. Yalnızlık bir faktör olabilir... çünkü bir gemi herhangi bir acil yardıma yüzlerce mil uzakta olduğundan, bu nedenle bir kurban daha çaresiz hale gelir... Birisinin iş arkadaşının istismarını... Kaptan’a bildirdiği bir vaka vardı. Kaptan bunu örttü ve ofise rapor vermedi. Bu yaygın bir durumdur... İşçiler istismar korkusuyla uyuyamıyor ve iyi çalışmıyor... Sonunda şirketten ayrılırlar ve saldırgan aynı şirkette çalışmaya devam eder... ”

Jasmin C. Labarda, Kadın Komitesi Görevlisi, Deniz Görevlileri ve Filipinler Denizciler Sendikası (AMOSUP), Filipinler

ÇEVİRİMİÇİ ÇALIŞMA

Online olarak var olan çalışanlar -örneğin, gazeteciler gibi medya sektöründeki çalışanlar -daha büyük bir siber zorbalık, çevrimiçi şiddet ve taciz riski altındadır. IFJ, kadın gazetecilerin neredeyse üçte ikisinin çevrimiçi tacize uğradığını tespit etti.²⁸

“ Kadın futbolunu aşağılayan yorumlar aldım, bunu gazetecilik düzeyinde yayınlayan kızların finanse etmesi gerektiğini, bunun herkes için önemli olmayan bir şey olduğunu, kadınların nasıl futbol oynayacağını bilmediğini söyleyen yorumlar aldım... Sonra bu bana doğrudan hakaret etti ... “pislik”, “embesil”, “feminazi”, “fahişe” ve “sürtük” ... Artık sosyal medyada paylaştığım şeylerin daha çok farkındayım... Yüzümün veya ailemin ve arkadaşlarımla fotoğraflarını yayınlamıyorum. Mümkün olduğunca anonim olmaya çalışıyorum... Bu saldırılar, şiddetli saldırılar veya fiziksel taciz olarak ele alınmalıdır. Ve gazeteciler söz konusu olduğunda, daha fazla korunmalıdırlar; tehdit altındaysak özgür gazetecilik yapamayız. ”

Laura Crespo, Gazeteci, İspanya

²⁸ Çevrimiçi taciz üzerine küresel anket, IFJ (2018)

<https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/article/ifj-global-survey-shows-massive-impact-of-online-abuse-on-women-journalists.html>

“ Endonezya'nın önde gelen haber merkezlerinden birinde kıdemli bir muhabir olarak stajyer iken, kaynaklarımdan biri tarafından taciz ediliyordum. Onunla röportaj yapmak için temasa geçtim... Bitirdiğimizde, WhatsApp aracılığıyla birkaç kez benimle iletişime geçti ve cinsel ilişik istedi. Haber odamın rapor edebilmem ve tacizciyle ofisin ilgilenmesini sağlayacak bir mekanizmaya sahip olup olmadığına dair hiçbir fikrim yoktu. O sırada olayı bile başka kimseye anlatmadım. Yaptığım tek şey tacizcinin numarasını engellemek oldu.

Female Journalist, Cakarta, Endonezya

▼ ÇALIŞMA SAATLERİ VE LOKASYON

İşe gidip gelmek -özellikle gece geç saatlerde ve uzak yerlere - işçileri şiddet ve tacize maruz bırakabilir. Üretim baskılarının bir sonucu olarak istemsiz fazla mesai ile karşı karşıya kalan küresel tedarik zincirinin en altındaki işçiler için özel bir sorundur.

“ Toplu iş sözleşmesi uyarınca yöneticinin gerekli ulaşımı sağlamadığı ve kadının gece geç saatlerde eve kendi ulaşımını ayarlamak zorunda kaldığı bir durum vardı. Taksinin onu eve götürmesini beklerken acımasızca tecavüze uğradı.

Patricia Nyman, Ulusal Toplumsal Cinsiyet Koordinatörü, Güney Afrika Ticaret, Yemek Hizmetleri ve Müttefik İşçiler Birliği (SACCAWU), Güney Afrika

▼ GÜVENCESİZ VE GAYRİ RESMİ ÇALIŞMA

Güvencesiz ve kayıt dışı istihdam da bir risk faktörüdür. Kötü koşullar, sınırlı koruma ve ekonomik kırılganlık, çalışanların genellikle şiddet ve tacize maruz kaldıkları ve genellikle işlerini kaybetmeleri korkusuyla bunu bildirmek istemedikleri anlamına gelir. Kayıt dışı çalışanların çoğu özel evler ve kamusal alanlar gibi korumanın çok az olduğu yerlerde çalışıyor. Birçoğu ayrıca kamu yetkililerinden şiddet ve tacize maruz kalıyor.

Taşeron ve dış kaynaklı işçilerin açıkça tanımlanmış bir işvereni yoktur, bu da onların güvenliklerinden kimin sorumlu olduğunun belirsiz olduğu anlamına gelir. İstihdamın çoğunun güvencesiz veya kayıt dışı olduğu inşaat ve ağaç işleri, tarım ve ev işleri sektörlerinde yaygındır. Bu işçilerin çoğu aynı zamanda göçmendir -yasal koruma veya iş kanunu kapsamında olmayan işçiler daha da savunmasızdır.

“ Gayri resmi bir işçi olmak -bunu bildirecek kimsemiz yok. Taşımacılık şirketleri bile sorumlu olmadıklarını söylüyor çünkü biz bağımsız yüklenicileriz. Çoğu zaman şikayetlerimizi iletmek için koşacak ya da şikayette bulunacak kimse yok.

Agnes Mwongera, Kenya Ulaştırma İşçileri Sendikası (TAWU), Kenya

▼ ERKEKLERİN HAKİM OLDUĞU SEKTÖRLER

Kadınlara yönelik şiddet ve taciz, erkek egemen sektörlerde genellikle daha kötüdür. Erkekler bazen kadınları geleneksel olarak 'erkeksi' işlere girmekten caydırmak veya cezalandırmak için şiddet ve tacizi kullanır, çünkü onları işyerindeki geleneksel güç yapılarına bir tehdit olarak görürler. İşçiler geleneksel cinsiyet rollerine uymadıklarında ayrımcılıkla da karşılaşabilirler.

Maço kültürü olan işyerlerinde risk daha da büyüktür.

Örneğin, madencilik ve inşaat ve ağaç işleme endüstrileri, yürütülen fiziksel çalışma nedeniyle erkeklikle ilişkilendirilir. Kadın işçiler, -erkek işçiler için uygun eğitim veya güçlü işyeri politikaları olmadan- bu kültüre dahil edildiklerinde, özellikle yeraltında izole oldukları için, cinsiyetçi tavırlar ve toksik erkeklikle karşı karşıya kalıyorlar.

“ Yeraltına gitmek için kafesin içinde yürüdüğümüz anda taciz edilmeye başlıyoruz. Bizim erkek iş arkadaşlarımız bize dokunmak veya göğüslerimizi kafesin duvarlarına doğru itmek için küçük alandan yararlanırlar. Şikayet ettiğimizde yönetim bize gülüyor.

Kadın Maden İşçisi, Güney Afrika

▼ DIŞİLEŞTİRİLMİŞ SEKTÖRLER

Şiddet ve taciz, düşük ücretli işgücünün çoğunun kadın olduğu, ancak denetleyici ve yöneticilerin erkekler olduğu ve güç konumlarını işçilere cinsel tacizde kullanabildiği sektörlerde de yaygındır. Pazarlık gücü olmadan, işçiler şiddet ve tacizi istihdamlarının devamı için bir koşul olarak algılayabilirler.

Bu güç dengesizliği, örneğin hazır giyim sektöründe yaygındır. Güney Afrika'da küresel kot üreticisi Nien Hsing'in sahip olduğu fabrikalarla ilgili bir araştırma, görüşülen kadınların neredeyse üçte ikisinin cinsel taciz veya istismar yaşadıklarını bildirdi veya bunu yaşayan iş arkadaşlarını tanıdığını tespit etti.²⁹ (Daha fazla bilgi için Bölüm 3.2'ye bakınız)

“*Yöneticilerimiz çılgın atıyor ve bağırlıyor ve yapacak bir işimiz olsa bile burada ve orada olmamız yönünde emrediliyor. Bize eşekler gibi davranıyorlar, işimizin iyi olmadığını söylüyorlar, tuvalete ne zaman gittiğimizi kontrol ediyorlar ve hamile kadınların tıbbi randevulara gitmesine izin vermiyorlar.*

Kadın Tekstil İşçisi, Peru

▼ İŞİN HİYERARŞİK ORGANİZASYONU

İşin hiyerarşik düzenlenmesi, taciz edici çalışma uygulamaları ve amirlerden şiddet ve taciz riskini artırır. Küresel tedarik zincirlerinin alt sıralarında yer alan işçiler, üretim hedeflerini karşılama baskısıyla karşı karşıyadır ve kötü çalışma koşullarından muzdariptir. Bu, imalat ve gıda üretimi sektörlerinde yaygındır.

“*Şiddet ve taciz... Hiyerarşik çalışma ilişkilerindeki eşitsizlikte ve kapitalist üretim modelinde işçilerin yapısal kırılganlığında pekiştiriliyor.*

Marcelo Di Stefano, Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires (APUBA), Arjantin

“*Süpervizör tuvalete gitmemize izin vermiyor. Yeterince hızlı çalışmadığımızı düşündüğünde bizi çimdikliyor ve tokatlıyor. Bir keresinde yaptığım giysiyle beni dövdü.*

Kadın Konfeksiyon İşçisi, Fas

▼ DEĞİŞEN ÇALIŞMA DÜNYASI

Kemer sıkma, özelleştirme, yeniden yapılanma ve geçici hale getirme, işin organize edilme biçiminde değişikliklere yol açtı. İşçiler, daha düşük personel ve hizmet seviyeleri, uzaktan çalışmadaki artış ve üretim hedeflerini karşılamak için artan baskı ile uğraşmak zorunda kalıyor. Tüm bu değişiklikler şiddet ve taciz riskini artırdı.

Uzaktan çalışmayı kolaylaştırmak için bulut ve web tabanlı uygulamalar ve çalışanların performansını izlemek için izleme ve gözetim dahil olmak üzere yeni teknolojilerin artan kullanımı da artan stres, baskı ve daha yüksek taciz seviyelerine yol açmaktadır. Bunun da ötesinde, özellikle COVID-19 salgınının bir sonucu olarak -uzaktan çalışmanın artışı, daha yüksek bir siber zorbalık ve taciz riskine yol açmaktadır.³⁰

29 Nien Hsing Textile (Lesotho) Raporu, İşçi Hakları Konsorsiyumu (2019)
<https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2019/08/WRC-Factory-Assessment-re-Nien-Hsing-08152019.pdf>

30 Dijitalleştirilmiş çalışmalarda fiziksel ve psikososyal şiddet ve taciz tehdidi, ILO (2018)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_617062.pdf



PSİKOSOSYAL TEHLİKELER VE RİSKLER³¹

İşle ilgili stres, kötü iş tasarımı, iş organizasyonunda, yönetimde, çalışma koşullarında ve çalışma ilişkilerinde bulunan psikososyal tehlikeler tarafından belirlenir. İşle ilgili stres, şiddet ve taciz riskini de artırabilir (psikososyal riskler olarak bilinir). Şiddet ve tacizin hem fiziksel hem de zihinsel sağlık üzerinde sonuçları olabilir ve stres düzeylerini artırabilir.

Psikososyal tehlikeler şunları içerebilir:

- İş talepleri: ağır iş yükü, imkansız hedefler, yeteneklerle eşleşmeyen görevler
- İş kontrolü: iş ve karar verme üzerinde çok az kontrole sahip olmak, iş güvensizliği
- İş tasarımı: can sıkıntısına yol açan düşük yoğunluklu görevler, yalnız çalışma, aşırı kalabalık
- Çalışma süresi: uzun çalışma saatleri, gönülsüz fazla mesai, günlük olarak sözleşme saatlerinin üzerinde çalışma, molalar için zaman olmaması
- İşler veya roller etrafında rol netliği eksikliği
- İşyeri ilişkileri: eleştiri, çatışma, destek eksikliği, iletişim eksikliği
- Zayıf liderlik ve/veya kötü yönetim tarzı
- Örgütsel adalet: işyeri politikalarının eksikliği veya kötü uygulanması, işyeri politikalarına güven eksikliği, karar vermede adaletsizlik, işyerinde kötüye kullanımın kötü yönetimi, şiddeti önleme planının olmaması

- Organizasyonel değişim yönetimi: teknolojik değişim, yeniden yapılanma, çalışma yöntemlerinde değişiklikler, dış kaynak kullanımı, hızlı personel değişimi, geçici ve part time çalışanların artması
- Fiziksel çalışma ortamı: ekipman ve tesislerin tasarımı ve bakımı, tehlikeli maddelere maruz kalma, yüksek gürültü seviyeleri
- Şiddete ve tacize tolerans gösteren çalışma ortamları ve kültürü
- Eğitim veya bilgi eksikliği dahil, çalışan gelişimine yatırım eksikliği.



Hastalar tarafından gösterilen çok fazla sözlü ve fiziksel şiddet var... İşin aşırı yüklenmesi, hastalar ve aileleri için çok fazla memnuniyetsizliğe neden olur, kaliteli bakım sağlamak için zaman eksikliğine neden olan personel eksikliğinden bahsetmeye bile gerek yok.

Yöneticiler tarafından taciz de yaygındır... Yöneticiler, sağlık çalışanlarını fazla mesai yapmaya zorlar... Meslektaşları birbirine düşürür, sürtüşme yaratır... Hastalarına vermek zorunda olduğu tüm bakımı sağlayamadığı için ağlayan zavallı bir sağlık çalışanını yalnız bırakır. Bu zihinsel bir şiddet... Yavaş yavaş onu psikolojik olarak yok ediyor

Shirley Dorismond, Fédération Interprofessionnelle de la Santé du Québec (FIQ), Kanada

³¹ Daha fazla bilgi için: Psikososyal riskleri ve işle ilgili stresi görün, ILO

https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108557/lang--en/index.htm

SAVUNMASIZLIK DURUMLARINDA İŞÇİ GRUPLARI VE HASSAS GRUPLAR

Bazı çalışanlar, kişisel özelliklerinden dolayı ayrımcılık ve eşitsizlik yaşadıkları için daha fazla risk altındadır. Pek çok ülkede yasal korumadan yoksun olabilirler veya hakları ihlal edildiğinde adaletten mahrum kalabilirler.

İrksallaştırılmış ve/veya azınlık çalışanlar ırkçılık, kültürel ve yapısal ayrımcılık yaşarlar. Eşitsizliklerinden dolayı zaten daha güvensiz işlerde kümelenmiş durumdadır ve zorbalık, sözlü taciz, ırkçı yorumlar ve şakalar, fiziksel şiddet ve aşırı gözetim, fırsatlardan mahrum bırakılma ve meslektaşları, yöneticiler ve süpervizörler tarafından haksız disiplin gibi haksız muameleyle karşı karşıya kalabilirler. Kültürel uygulamalara bağlı olarak ayrımcılık ve tacizle de karşılaşabilirler. Birleşik Krallık'ta TUC tarafından yapılan bir ankette, Siyah ve Azınlık Etnik işçilerin % 37'sinin işverenleri tarafından zorbalığa uğradığı, istismara uğradığı veya ırk ayrımcılığına maruz kaldığı ortaya çıktı.³²

Engelli çalışanlar ayrımcı tutumlar ve engeller, sosyal izolasyon ve destek için başkalarına bağımlılık nedeniyle daha büyük risk altındadır. Gözdağı, cinsel taciz, fiziksel şiddet ve sözlü tacizle (şakalar ve isim takmak dahil) karşı karşıya kalabilirler. Çoğunlukla üretkenlikleriyle ilgili olumsuz algılarla bağlantılı olarak, çalışanlar, aşırı izleme ve hatalardan dolayı suçlama dahil olmak üzere ayrımcı işyeri uygulamalarıyla karşı karşıya kalır.³³

Lezbiyen, gey, biseksüel, transseksüel ve interseks (LGBTI +) işçiler sıklıkla homofobik ve transfobik şiddet ve tacize maruz kalıyor. Sözlü, fiziksel ve psikolojik taciz ve tecrit dahil düşmanca ve ayrımcı çalışma ortamlarıyla karşı karşıyadırlar. Bu aynı zamanda bir işi bulmayı, sürdürmeyi ve ilerlemeyi zorlaştırabilir. Bazı LGBTI + kişiler için cinsellikleri ve toplumsal cinsiyet kimlikleri konusunda açık olmak tehlikeli ve hatta yasa dışıdır.

“Trans, non-binary ve cinsiyet çeşitliliğine sahip işçilerin (deneyim) taciz edilmesi... İşyeri yapılarına yerleşmiştir. Bir bireyin bir başvuru formu doldurmasından itibaren şiddet vardır, çünkü toplumsal cinsiyet hakkında konuşma şeklimizi en aza indiririz. Ya erkek ya da kadındır ve spektrumda kendini tanımlayabilecek pek çok insan ayrımcılığa uğramaktadır. Yapılar onları ayrı tutar ve ötekileştirme ortamını besler... Öyle zehirli bir işyerine sahip olan üyeler var ki, asıl meseleleri, tuvalete giderken kendilerini güvende hissetmedikleri için kaptıkları mesane enfeksiyonları nedeniyle hastalık izni almak oluyor...”

Gina McKay, Kanada Kamu Çalışanları Birliği (CUPE), Kanada

Göçmen işçiler genellikle yasal koruma olmadan çalışır. Genellikle en güvencesiz işlerde istihdam edildikleri için, özellikle insan tacirlerinden ve yolsuzluğa bulaşmış işçi temsilcilerinden çok yüksek şiddet ve taciz riski altındadırlar. Güçsüzlükleri ve göçmenlik statüleri -çoğu 'belgesiz' -şiddeti bildiremeyeceklerini hissedebilecekleri anlamına geliyor. Vatandaşlık ve göç statüsüne karşı ayrımcı tutumlar (yabancı düşmanlığı dahil) daha fazla kırılabilirlik yaratır.

Hamile kadınlar iş yerinde tecrit, sözlü, psikolojik ve fiziksel tacizin yanı sıra haksız işten çıkarma dahil olmak üzere ayrımcılık ve tacizle karşı karşıya. Hamile işçilerin yanı sıra doğum izninden dönen kadınlar meslektaşları, amirler ve yöneticiler tarafından tacize uğrayabilir. Emzirme molaları için ödenek verilmemesini veya aile dostu çalışma düzenlemelerini içerebilir. Hamile kadınlar da artan aile içi şiddet riskiyle karşı karşıyadır.

Genç işçiler yaşlı işçilere göre daha az güce sahiptirler: otorite konumunda olma olasılıkları daha düşüktür, eksik istihdam veya işsiz olma olasılıkları daha yüksektir, hizmet süreleri daha kısadır ve bir sendikanın parçası olma olasılıkları daha düşüktür. Halka açık rollerde, gayri resmi ve güvencesiz çalışma koşullarında çalışmaları daha olasıdır ve daha az pazarlık gücüne sahiptirler, bu da onları daha büyük risk altına sokar. Daha genç çalışanlar da deneyimden yoksundur ve işyeri politikaları ve prosedürleri ya da haklarından habersiz olabilirler, bu da şiddet ve taciz gerçekleştiğinde bildirimde bulunmadıkları anlamına gelebilir.

32 İrkçilik gerçek mi? TUC (2017) <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Is%20Racism%20Real.pdf>

33 Daha fazla bilgi için bkz. : Çalışma yaşamında engelli kişilere yönelik şiddet ve taciz, ILO https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738118.pdf

Kayıt dışı çalışanlar mevzuat, sosyal koruma veya yardımlar kapsamında değildir ve güvensizlikle karşı karşıyadır. Bu, şiddet ve taciz riskini artırır ve özellikle yasal korumaya erişimden yoksun olduklarında, bildirimde bulunurken onları savunmasız bir konuma getirir. Düşük ve düzensiz kazançlar yoluyla ekonomik şiddete maruz kalmalarının yanı sıra, fiziksel, sözlü, cinsel ve psikolojik tacize uğrarlar ve kaynaklara ve çalışma alanlarına erişimleri engellenebilir.

“*Şiddete ve tacize karşı pek çok yasa var... Ancak bu yasalara yalnızca resmi işlerde çalışanlar erişebilir. Kayıt dışı çalışanlar için... Bunlar kolay erişilebilir değildir ve etkin bir şekilde uygulanmaz. Düzenli olarak fiziksel ve zihinsel şiddetle karşılaşılıyor ve hatta trafik polisi bile bizi taciz ediyor. Kadın şoförleri ve konduktörleri durdururlar ve... Onları kızdırırlar, telefon numaralarını sorarlar ve hatta bazen onları otele çağdırmaya bile çalışırlar... Kayıt dışı kadın işçiler ikinci sınıf vatandaşaş olarak algılanırlar...*

Saraswati Rijal, Nepal Bağımsız Taşımacılık İşçileri Derneği (ITWAN), Nepal

Kesişimsel ayrımcılık: Bazı çalışanlar birden fazla nedenden dolayı ayrımcılığa maruz kalır. Farklı özelliklerin kombinasyonu, başka bir eşitsizlik katmanı oluşturarak şiddet ve taciz riskini daha da artırabilir. Ayrıca, çok sayıda ve kesişen eşitsizliklerle karşılaşanlar, şiddetten kaçmak için destek alma konusunda daha fazla engelle karşılaşabilir. Cinsiyet eşitsizliği ve örneğin LGBTİ + kimliği nedeniyle geride duran kadınlar şiddete karşı daha savunmasızdır. Erkekler, aynı zamanda engelli olan LGBTİ + bir erkek gibi, kesişimsel ayrımcılıkla da karşılaşabilirler.

▼ KÜRESEL KRİZLER VE ŞİDDET

Küresel kriz zamanlarında altyapının çökmesi ve istikrarsızlığın artması şiddeti artırıyor. Etkiler her zaman orantısız bir şekilde kadınlara ve savunmasız gruplara düşer.

Çatışma bölgelerinde, temel acil durum hizmetlerini sağlayan cephedeki sağlık ve insani yardım çalışanları saldırıya uğrama, hapsedilme, cinsel saldırıya uğrama, tecavüze uğrama ve hatta öldürülme riskiyle karşı karşıyadır. Sivil siyasal istikrarsızlık, işçilerin genellikle bir çatışmanın her iki tarafına da hizmet sunması ve şiddet riskini artırması anlamına gelir.

Aynı zamanda, küresel iklim krizinin geçim kaynaklarına verdiği yıkım, yoksulluğu yoğunlaştırıyor ve eşitsizliği daha da kötüleştiriyor. Yerinden edilen ve evlerini ve işlerini terk etmeye zorlanan işçiler, sömürü ve şiddet açısından daha büyük risk altındadır.

Güvensizlik çoğu zaman işçileri kendi ülkelerinden kaçmaya ve uluslararası göçe zorlar. Göçmen işçiler ve mülteciler son derece savunmasızdır. Çoğunlukla son derece yoksul ve yasal korumadan yoksun olan işçiler, insan tacirlerinin istismar riski altındadır ve hedef ülkelerde ırkçı istismara maruz kalmaktadır.

Bunun da ötesinde, kültürel ve ekonomik güvensizlik, aşırı sağcı liderlerin, hükümetlerin ve otoriteryenliğin küresel olarak yükselişini körüklüyor. Çoğunlukla kadın düşmanı, yabancı düşmanı ve ırkçı bir tonda olan bölücü ve ayrımcı dil, hassas gruplara yönelik şiddeti kötüleştiriyor.

Bu metnin yazımı sırasında, dünya COVID-19 salgınının etkileriyle karşı karşıya. Ön saflarda çalışanlar artan baskı, daha uzun çalışma saatleri ve yetersiz personel sayısı ile karşı karşıyadır. Endüstriler çöküyor ve işçiler yoksulluğa sürükleniyor. Sosyal hizmetler ve sağlık hizmetleri kırılma noktasına kadar zorlandı.

Pandemi sırasında ön cephede çalışanlara yönelik şiddet ve taciz vakalarına dair artan raporlar var, bunların çoğu kadın. Perakende, ulaşım ve sağlık hizmetleri de dahil olmak üzere halkla etkileşime giren işçiler, daha yüksek düzeyde fiziksel saldırganlık ve sözlü tacizle karşı karşıyadır. Özellikle sağlık ve sosyal bakım sektöründe -kadınların dünya genelinde çalışanların % 70'ini oluşturduğu³⁴- işçiler mücadelenin ön saflarında yer alırlar ancak daha büyük üçüncü şahıs şiddeti riskiyle karşı karşıyadırlar.

“ **Önemli tıbbi hizmetler veriyoruz ve pandemi boyunca çalışıyoruz. Çalıştığımız toplulukların birkaç üyesi tarafından bize taş atıldı... ama ertesi gün yine de gittik çünkü bu hizmet için imza attık...**

Toplum Sağlığı Çalışanı, Hindistan³⁵

“ **Otelcilik sektöründe çalışan kadınlar işten çıkarıldı... Kadınlar acı çekiyor... Gelir kaynağınızı kaybettiğiniz anda, aile içindeki yerinizi kaybedersiniz... Kocanıza bağımlı olursunuz. Belki kocanız da aynı durumdan muzdariptir, belki işini kaybetmiştir, bu nedenle stres seviyeleri yüksektir. Bu çok fazla şiddet anlamına gelir.**

Caroline Busaka, Kenya Şeker Plantasyon İşçileri Sendikası (KUSPAW), Kenya

Aile üyeleri stres altında ve yakın temasta yaşarken, aile içi şiddet oranları hızla yükseldi. Aile içi şiddet raporları ve yardım hatlarına yapılan çağrılar birçok ülkede artmaktadır. Örneğin, Fransa'da, pandemik karantina başladığından beri aile içi şiddet vakaları % 30 arttı.³⁶ Birçok insan artık evde izole edildiğinden, istismarcılar partnerlerini sindirmek ve kontrol etmek için yeni fırsatlara sahip oluyor. Destek ağlarından izolasyon -iş yeri dahil- yüksek bir riskle birlikte gelir.

Uzaktan ve telefonla çalışmaya geçiş, siber zorbalık gibi teknolojinin sağladığı taciz riskinin artmasına da katkıda bulundu.³⁷ Ev işçileri de erkek işverenleri evden çalıştığı için daha fazla cinsel taciz olduğunu bildirdiler.³⁸

“ **Çok zor... Çünkü uzun süre birlikte olmaya alışkın değiliz... Kocam, COVID-19'u eve getireceğimi söyleyerek beni damgaladığı için duygusal travma yaşıyorum... Zaman zaman gereksiz yere azarlanıyorum... Bir anne olarak, herkesin ve her birinin ihtiyaçlarını karşılamaya, endişelerini gidermeleri için onları desteklemeye çalışmalı ve stresimle kimse ilgilenmezken her şeyin yoluna gireceğine dair güvence vermeliyim...**

Irene Khumalo, Başkan Yardımcısı, Svaziland Demokratik Hemşireler Birliği (SDNU), Svaziland / Eswatini³⁹

34 Sağlık işgücünde kadınlar, DSÖ <https://www.who.int/hrh/events/2018/women-in-health-workforce/en/>

35 Güney Asya'daki Toplum Sağlığı Çalışanları Kampanyası hakkında daha fazla bilgi için bkz: <https://publicservices.international/campaigns/community-health-work-is-work?id=11393&lang=en>

36 COVID-19 ve kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddeti durdurma , BM Kadın(2020) <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

37 COVID-19 ve aile içi şiddet, UNI Küresel Sendika (2020) https://en.breakingthecircle.org/descargas/en/discriminacion/violencia_en.jpg

38 COVID-19 sırasında aile içi şiddet hakkında daha fazla bilgi için bkz: DV@Work COVID-19 Brifingleri (2020) <http://dvwatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>

39 COVID-19 sırasında bir kadın sağlık çalışanının deneyimi, PSI (2020) <https://publicservices.international/resources/news/a-womans-healthcare-worker-experience-during-covid-19?id=10809&lang=en&fbclid=IwAR1BStY8x-SEjEXObMBD06sHIMkzf43c3KW0gSyqJr2f9oH9tYoQ-tnoEyk>

1.4

Yeni uluslararası çalışma standartları nasıl elde edildi?

C190 ve R206'nın kabulü, sendikaların ILO yapısına ve karar alma sürecine katılımının bir kanıtıdır.

ILC'nin yeni bir uluslararası çalışma standardı geliştirmesi için, ILO'nun Yönetim Kurulunun bir sorunun var olduğu ve ele alınması gerektiği konusunda hemfikir olması gerekir. Süreç genellikle sendikaların, hükümetlerin yeni yasalar çıkarmasına ihtiyaç duyan işçilerin karşılaştığı temel uluslararası sorunları ele alması için ILO için tanımlamalar yapması ve lobi çalışmasıyla başlar.

Küresel sendikal hareket, çalışma yaşamında toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi durdurmak için uzun süredir bir ILO Sözleşmesi için kampanya yürütüyor. Tüm Küresel Sendika Federasyonları (GUF'ler), Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) ve müttefikleri arasında, hükümetleri çalışma dünyasında şiddet ve tacize ilişkin yeni uluslararası çalışma standartlarının- ILO Tavsiyesi eklenen bir ILO Sözleşmesi -geliştirilmesini desteklemeye teşvik etmeleri için lobi yapmak amacıyla bir koalisyon kuruldu.

Sonunda talepler duyuldu. 2015 yılında 325. Oturumda, ILO Yönetim Kurulu 'çalışma yaşamında kadınlara ve erkeklere yönelik şiddet' üzerine iki yıllık bir standart belirleme tartışması yapmayı kabul etti. 2018 ve 2019 yıllık ILC'lerin gündemine alındı.

Bazı hükümetler başından beri bir Sözleşmeyi desteklese de diğerlerinin daha ikna olması gerekiyordu ve İşverenler Grubu tamamen karşı çıkıyordu. Sendikalar, yeni standartların ele alınması gereken temel sorunları vurgulamak için işçilerin deneyimlerini paylaşmak üzere birlikte çalıştılar. Ayrıca, hükümetleri yeni çalışma standartlarına olan desteklerini aktif bir şekilde ifade etmeye teşvik etmek için kampanyalar düzenlediler.

C190 ve R206'nın kabulü dört yıllık istişareler sonucunda geldi. 2016 yılında, Yönetim Kurulu tarafından yetkilendirilen ILO, sorunun daha iyi anlaşılmasını sağlamak ve bu konuda yapılması gerekenler konusunda rehberlik sağlamak için üç taraflı bir uzmanlar toplantısı düzenledi. Uzmanlar, şiddet ve tacize ilişkin yasal korumalarda ele alınması gereken boşlukları vurguladılar.

Yeni ILO araçları için tartışma 2018'de başladı. Bundan sonra, sendikalar sonuçları tartışmak için takip toplantıları düzenlediler ve bir eylem planı oluşturmak için birlikte çalıştılar, hükümetlerle lobi yapmaya ve farkındalık yaratmak için kamu kampanyaları oluşturmaya devam ettiler.

“ C190/R206'nın benimsenmesini destekleme ihtiyacını açıkça ortaya çıkarmak için işçilere, işveren gruplarına ve hükümet organlarına ve diğer ilgili paydaşlara karşı büyük bir hassasiyet gösterdik... Bu nedenle, Sözleşmenin kabulü sırasında Uganda'nın başrol oynamasıyla, Sözleşmeye büyük destek verilmiş olması şaşırtıcı değil.

Juliet Kutwabwana, Ulusal İşbirliği Hareketi ve Müttefik İşçiler Birliği (NUCMAW), Uganda

2019 yılında Taslak Sözleşme ve Tavsiye Kararı ikinci kez görüşülerek metinlerine son şekli verilmiştir. Pek çok anlaşmazlık vardı, ancak büyük başarılar da var!

21 Haziran 2019'da, çalışma dünyasının liderleri Şiddet ve Taciz Sözleşmesini (C190) ve Tavsiye Kararını (R206) ezici bir çoğunlukla kabul ederek tarih yazdı: Lehte -439, Aleyhte- 7 ve Çekimser - 30. Bunu yaparak, küresel topluluk nihayet çalışma yaşamında şiddet ve tacize tolerans gösterilmeyeceğini açıkça ortaya koydu.



Uluslararası sendika kampanyasının yanı sıra, diğer kadın hakları hareketleri sorunun aciliyetini pekiştirmeye ve bu uluslararası çalışma standartlarını gerçeğe dönüştürmeye yardımcı oldu, özellikle:

#niunamenos (bir kişi daha eksilmeyeceğiz): bölgedeki yaygın maço şiddetini protesto eden bir Latin Amerika feminist hareketi; 2015'ten beri eşitsizlik, kadın cinayetleri ve cinsel taciz konusunda eylemler talep etmek için gösteriler düzenliyor.

#MeToo hareketi: 2017 yılında geniş çapta yayılan cinsel taciz ve saldırıya karşı küresel hareket, cinsel tacize uğrayan kadınların hikayelerini görünür kıldı.

Rose Omamo, Kenya Metal İşçileri Birleşik Sendikası'nın (AUKMW) Genel Sekreteri ve ILC'deki standart belirleme tartışmalarında bir işçi Temsilcisiydi.

“İstedığımız en önemli konu, şiddet ve taciz için tek bir tanımdı. Ayrıca, çalışma dünyasının geniş bir tanımını da istedik, böylece çalışanların ister resmi ister gayri resmi olsun, nerede olurlarsa olsunlar korunmaları gerektiği anlaşılın... “Çalışma dünyası”nın kapsamının eklenmesi de çok önemliydi... ve hatta şiddet ve tacizin iki ayrı tanımdan ziyade bir spektrum olarak tanımlandığından emin olmak...”

Görüşmeler sırasında Afrika bölgelerindeki hükümetlerle lobi yapmak, onları dahil etmek ve onlardan destek alacağımızdan emin olmak zorunda kaldık... Hükümetlerin işçiler olarak konumumuzu anlamalarını sağlamak ve onlara neden bu sözleşmeye ihtiyacımız olduğuna dair gerçek örnekleri açıklamak önemliydi... Sahadaki insanların tam olarak... Bu Sözleşmenin ne yapacağını ve kimi koruyacağını bilmeleri için çok sayıda medya kampanyası yapmak zorundaydık...

Sözleşme kabul edildiğinde, aman Tanrım! Harika bir gündü! Müzakereleri bitirdiğimizde, slogan attık, dans ettik, o gün yemek yememiz gerektiğini bile unuttuk, çünkü o günkü mutluluk midemizi doldurdu. Aç bile hissetmedik -neden? Çünkü artık işçileri ve kadınları kendi ülkelerimizde korumamıza yardımcı olacak kapsamlı bir uluslararası standarda sahip olduğumuzu biliyorduk. Başımızdan geçenler ve kadın arkadaşlarımızın yaşadıklarıyla birlikte, bu bir neşe anı, bir mutluluk anı, bir dans anı, bir kutlama anıydı.

C190 ve R206'nın kazanılması, uzun süredir bunun için savaşan sendikalar ve kadın işçiler için bir zaferdir. Şiddet ve Taciz üzerine Tavsiye (R206), hükümetler için yeni uluslararası çalışma standartlarını uygulamaları amacıyla bir yol haritası belirleyerek Sözleşmeyi tamamlar.

“Bugün tarihi bir gün... Zamanın sınavına dayanacak, bizi ILO'nun gelecek yüzyılına taşıyacak ve gelecekteki çalışma dünyasının zorluklarını karşılayacak bir standart hazırlamak için yola çıktık... Bu araçlar, daha önce hiçbir ILO belgesinde tanınmayan bir dizi şeyi tanıy -yeni bir hak, şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma dünyası hakkı... Komite'de kabul edildiğinde odada işçilerin, özellikle kayıt dışı işçilerin ve hükümetlerin patlaması... Emsalsizdi. Kadınlar şarkı söyleyip, dans edip, herkesi yanlarına çektiler. Ancak hükümetlerin birlikte çalıştığı unutulmaz anlar da var... 'Kendimizi başkalarının yerine koymalıyız' dediğimi hatırlıyorum... Hükümetlerden bunu yapmalarını istedik... birbirleriyle konuşmalarını ve neyin işe yarayacağını bulmalarını istedik, herkesin aynı yerde olmadığını farkına vardık... Kimse geride bırakılmamalı ve bu araçların gerçekten çalıştığından emin olmak için hepimizin birlikte çalışmasına ihtiyacımız var.

Marie Clarke Walker, Sekreter Sayman, Kanada Emek Kongresi (CLC), Kanada

1.5

ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi C190 ve Tavsiye Kararı 206

Şiddet ve tacize ilişkin yeni uluslararası çalışma standartları (C190), bir **Sözleşme** ve bir **Tavsiye**dir.

Sözleşmeler en önemli yasal araçlardır. Yasal olarak bağlayıcı uluslararası anlaşmalardır. Yazım sırasında, en sonucusu Şiddet ve Taciz Sözleşmesi 2019 (No. 190) olan toplam 190 ILO Sözleşmesi bulunmaktadır.

Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (C190), **Tavsiye Kararı** (R206) ile desteklenmektedir.

Tavsiyeler hükümetlere önemli rehberlik sağlayan ve kampanyalar ve müzakereler için önemli araçlar olan bağlayıcı olmayan yönergelerdir. Tipik olarak, devlet uygulaması büyük ölçüde değişiklik gösterdiğinde, konu bir Sözleşme tarafından ele alınamayacak kadar teknik olduğunda, halihazırda bir Sözleşme tarafından kapsanan bir konunun daha ayrıntılı olarak ele alınması gerektiğinde veya sendikalar işverenleri ve hükümetleri, Sözleşmenin belirli bir konu için uygun olduğuna veya bazı önemli önerileri Sözleşme metnine dahil etmeye ikna edemediğinde çıkartılır. Üye ülkeler, Tavsiyeleri kendi hükümetlerinin dikkatine sunmakla yükümlüdür.

Şiddet ve Tacize ilişkin Tavsiye (R206), C190'ın nasıl uygulanması gerektiği konusunda daha ayrıntılı rehberlik sağlar. Çalışma yaşamında şiddeti ve tacizi önlemeye ve çözmeye yardımcı olabilecek ulusal yasa ve uygulamalarda ve hükümet programlarında değişiklik önerileri vardır.



R206'nın daha fazla ne tür rehberlik sağladığını görmek için bu bölümdeki turuncu kutucuklara bakınız.



Uluslararası bir çalışma standardı nasıl benimsenir?

Sözleşmeler, normalde sendika temsilcilerimizin bir teklifte bulunduğu, işverenlerin (genellikle) aynı fikirde olmadıkları veya içerik konusunda kavga ettikleri ve ardından her iki tarafın da yeterli sayıda hükümeti konumlarını desteklemeye ikna etmeye çalıştıkları kurumsallaşmış sınıf mücadelesinin bir sonucudur.

İşçi temsilcileri konuyu sistem aracılığıyla müzakere etmekte başarılı olurlarsa ve Yönetim Kurulunun onayını alırlarsa, bir Sözleşme teklifini ILC'nin gündemine koyabilirler. Bunu, üç destek grubu ile uzun bir rapor yazma ve istişare süreci takip eder ve takiben, yorum için bir Sözleşme taslağı yayınlanır. Taslak daha sonra buna göre revize edilir. ILC'de ikinci bir tartışma vardır, ardından Sözleşmenin değiştirilerek kabul edilmesi önerilir. Sözleşmelerin üçte iki çoğunlukla kabul edilmesi gerekir. Bu süreç de yıllar alabiliyor.

Güçlü uluslararası standartlara ulaşmak, uluslararası sendikal hareket ve müttefiklerinin oldukça çok kampanya çabası göstermesini gerektirmektedir. Hükümetlerin çoğu, delegasyonlarını Cenevre'ye göndermeden önce önerilen Sözleşmeler hakkında bir görüşe zaten ulaşmış durumda ve bu nedenle sendikaların konferansta müzakereler başlamadan çok önce ulusal düzeyde lobi ve kampanya yürütmesi gerekiyor. Bu, ILC'deki İşçi Temsilcilerinin Sözleşmenin taslak metnini etkilemeyi sağlamak için uygun ulusal sendika merkezinde lobi yapmasını gerektirebilir.

C190 ve R206 ne diyor?

Tüm ILO Sözleşmeleri yasal dilde yazılmıştır -eklerde hem C190 hem de R206'nın tam metnine bakın- ancak kilit noktalar şunları içerir:

▼ TANIMLAR

- ➔ C190 şiddet ve tacizi "**Fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan**, bunlarla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi içeren, ister tek bir olay **ister tekrar olsun, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulama** veya bunlara ilişkin tehditler " olarak tanımlar".

Bu, çalışma yaşamında uluslararası düzeyde kabul gören ilk şiddet ve taciz tanımıdır. Şiddet ve tacizi, arasında bir çizgi çekmek yerine bir "dizi" olarak tanımlayan geniş bir tanımdır. Bu önemlidir, çünkü neyin şiddeti ve tacizi teşkil ettiği arasındaki çizgi genellikle bulanıktır. Davranışın veya uygulamanın amaçlanan, olası veya fiili etkisi, tanımın önemli bir parçasıdır.

- * Ulusal yasa ve yönetmeliklerde, hükümetler, şiddet ve tacizi tek bir kavram olarak tanımlayabilir veya bunları ayrı olarak bölebilirler. Hükümetlerimizin bunu benimsemesi için kampanya yürüttüğümüzde, bunun tek bir tanım olarak kalması için müzakere etmemiz gerekir.

- ➔ Sözleşme, şiddete ve tacize toplumsal cinsiyet perspektifiyle yaklaşmakta ve kadınların çalışma yaşamında şiddet ve tacizden orantısız bir şekilde etkilendiğini kabul etmektedir. Sözleşme cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi şu şekilde tanımlar: "**Cinsiyetleri veya toplumsal cinsiyetleri nedeniyle kişilere yönelik veya orantısız bir şekilde belirli bir cinsiyet veya toplumsal cinsiyetten kişileri etkileye şiddet ve tacizdir ve cinsel tacizi içerir.**"

▼ KİMLER KORUNUYOR?

C190, hepimizin şiddet ve tacizden uzak bir çalışma dünyası hakkına sahip olduğumuzu ve hiç kimsenin şiddet ve tacize maruz kalmaması gerektiğini kabul ediyor. İş dünyasında herkes koruma altındadır.

- ➔ İş dünyasındaki tüm bireyler, aşağıdakiler dahil, kapsamaktadır:
 - **Çalışanlar**, ulusal hukuk ve uygulamada tanımlandığı gibi
 - **Çalışan kişiler**, sözleşmeden doğan statülerine bakılmaksızın (buna geçici taşeron işçileri, serbest çalışanlar, platform işletmeleri aracılığıyla işe alınan işçiler, taşeron ve dış kaynaklı işçiler dahildir)
 - **Eğitimdeki kişiler**, stajyerler ve çıraklar dahil
 - İstihdamı **sonlandırılmış** olan işçiler
 - **Gönüllüler**
 - **İş arayanlar ve işe başvuranlar**
 - **İşveren** yetkisini, görevlerini veya sorumluluklarını kullanan kişiler .

- ➔ C190 tüm sektörler için geçerlidir -kamu ve özel sektör, kırsal ve kentsel alanlar, kayıtlı ve kayıt dışı ekonomi. **Kimse geride kalmadı!**

- * Bu, özellikle sokak satıcıları, pazar tüccarları veya çöp toplayıcıları gibi kamusal alanlarda ve ev işçileri, sosyal bakım görevlileri ve ev ekstenli çalışanlar gibi özel alanlarda kayıt dışı ekonomide çalışanlar için geçerlidir. Bu işçiler genellikle iş kanunu kapsamında değildir.

- ➔ C190 herkesin iş dünyasında şiddet ve tacizden etkilenebileceğini kabul eder, ancak bazı çalışanlar bunu daha fazla yaşama riski altında olabilir ve şiddet ve tacizden orantısız bir şekilde etkilenebilir. Buna kadınlar, hassas ve kırılganlık durumundaki gruplar ve bazı sektörler, meslekler ve çalışma düzenlemeleri dahildir.



R206: Hassas grup veya savunmasız durumda olan bir grup, geçerli uluslararası çalışma standartlarına ve insan haklarıyla ilgili uluslararası belgelere göre yorumlanmalıdır. Tavsiyede belirtilmemesine rağmen, bu, yerli halkları, engellileri, lezbiyen, gey ve transgender kişileri, ırk, renk, köken, ulusal veya etnik köken nedeniyle ayrımcılığa uğrayan kişileri ve göçmen işçileri içerebilir. Hamile kadınlar ayrıca birçok uluslararası insan hakları sözleşmesinde “hassas grup” olarak kabul edilmektedir. Tavsiye ayrıca özellikle göçmen işçilerin, göçmen statülerine bakılmaksızın, menşe, transit ve varış ülkelerinde, özellikle de kadın göçmen işçilerin korunmasına atıfta bulunmaktadır. Bu, kesişen ayrımcılık biçimlerinden muzdarip olanların korunduğu anlamına gelir. (Paragraf 13)

R206 ayrıca işçileri daha yüksek şiddet ve taciz riskine maruz bırakabilecek sektörleri, meslekleri ve çalışma düzenlemelerini de tanıır, gece çalışması, tecrit altında çalışma, sağlık, konaklama, sosyal ve acil hizmetler, ev işleri, ulaşım, eğitim ve eğlence dahil. (Paragraf 9)



NELERİ KAPSAR?

- ➔ Sözleşme, işin çeşitli ve değişen doğasını kabul eder. **Çalışma dünyasını**, fiziksel işyerinden daha geniş bir kavram olarak kapsar. İş sırasında meydana gelen, bunlarla bağlantılı veya işten kaynaklanan şiddet ve taciz için geçerlidir. Çalışma dünyası şunları içerir:
- **Halka açık yerler** (particularly important for workers in the informal economy)
 - **Özel alanlar** (ev eksenli çalışanlar ve dijital alanda çalışanlar için önemlidir)
 - **İşle ilgili olaylar ve aktiviteler** saha dışı toplantılar ve eğitimler, işle ilgili geziler ve seyahatler ve partiler gibi sosyal aktiviteler dahil
 - **İşe gidip gelirken**
 - Çalışana **para ödendiği, dinlenme molası aldığı** veya yemek **yediği** veya sıhhi **tesisler, yıkanma ve soyunma yerlerini** kullandığı yerlerde
 - İşveren tarafından sağlanan konaklama **yerleri içinde**, ev işçileri veya mevsimlik tarım işçilerine yaşamak için sağlanan yurtlar veya odalar dahil olmak üzere.
 - **İşle ilgili iletişim** (bilgi ve iletişim teknolojileri dahil): Bu, siber zorbalık ve çevrimiçi şiddetin kapsam dahilinde olduğu anlamına gelir.
- ➔ Sözleşme, şiddet ve tacizin **üçüncü şahıslardan** gelebileceğini kabul etmektedir (aşağıdakiler gibi müşteriler, müvekkiller, hizmet sağlayıcılar, kullanıcılar, hastalar ve halktan bireyler). Bu özellikle sağlık, konaklama, eğlence, perakende, eğitim, ulaşım ve diğer müşteri, müvekkillik ve halka açık hizmetler gibi sektörlerdeki çalışanlar için önemlidir.

- ➔ Sözleşme, -uluslararası standartlarda ilk kez- **ev içi şiddetin iş dünyasını etkileyebileceğini** kabul etmektedir. C190, aile içi şiddetin istihdamı, üretkenliği ve sağlık ve güvenliği etkileyebileceğini belirtir. Açıkça, hükümetler, işveren ve işçi örgütleri ve işgücü piyasası kurumları, çalışma yaşamındaki aile içi şiddetin etkilerini tanımaya, bunlara yanıt vermeye ve çözmeye yardımcı olabilir ve bunu yapması gerekir.



Yeni Sözleşmeye aile içi şiddetin çalışma hayatı üzerindeki etkisinin dahil edilmesi, sendikaların temel talebiydi ve bilhassa zorlu bir savaştı. Ev içi şiddetin failleri, ortakların aynı işveren için çalıştığı meslektaşlar da olabilir. Failler ayrıca iş yerlerinde ortaklarını takip edebilir veya ısrarla takip ve taciz edebilir. Aile içi şiddete maruz kalan işçiler, devamsızlık, konsantrasyon ve motivasyon kaybı nedeniyle işlerini kaybedebilirler. İş dünyası üzerindeki etkisini kabul etmek ve desteği uygulamak, işçilerin işlerini sürdürmelerini sağlayabilir. C190, iş dünyasının aile içi şiddetin etkilerini azaltmada kilit bir müdahale noktası olduğunu kabul ediyor. R206'nın 18. Paragrafı hükümetlerin ve işverenlerin neler yapabileceğini gösteriyor.



GÖREV VE SORUMLULUKLAR

C190 **hükümetlerin** çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önleme ve bunlarla ilgilenme sorumluluğu olduğu konusunda açıktır. Hükümetlerin **işçilerin** ve **işverenlerin** örgütleriyle işbirliği ve istişare içinde çalışmalarını gerekir.

- ➔ Hükümetlerin herkesin şiddet ve tacizden uzak bir çalışma dünyası hakkına saygı duyması, teşvik etmesi ve bunu gerçekleştirilmesi gerekir ve bunu yapmak için kapsayıcı, bütünlük ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım benimsemelidir. (Madde 4)



'Kapsayıcı, entegre ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım'

Kapsayıcı: Hükümetler, herkesin şiddet ve tacizden uzak bir çalışma dünyası hakkına sahip olduğu temelinde geniş bir koruma kapsamı sağlamalıdır.

Entegre: Çalışma ve istihdam, eşitlik ve ayrımcılık yapmama, göç, işçi sağlığı ve güvenliği ve suçluluk konularında yasa ve uygulamalar yoluyla harekete geçmelidirler.

Toplumsal Cinsiyete duyarlı: Önlemler, şiddet ve tacizin orantısız bir şekilde kadınları etkilediği gerçeğini ele almalı ve eşitsiz toplumsal cinsiyet temelli güç ilişkileri, cinsiyet klişeleri ve kişisel eşitsizlikler dahil olmak üzere altta yatan nedenleri dönüştürmeye çalışmalıdır.

- ➔ Hükümetler, “çalışma hayatındaki temel ilke ve haklara, en önemlisi de örgütlenme özgürlüğüne ve toplu sözleşme hakkına” saygı göstermeli, bunları teşvik etmeli ve bunları gerçekleştirmelidir. (Madde 5)



R206: Hükümetler, tüm çalışanların ve işverenlerin, şiddet ve tacize daha fazla maruz kalan sektörler, meslekler ve çalışma düzenlemeleri dahil olmak üzere, bu haklardan tam olarak yararlanmasını sağlamalıdır. (Paragraf 3)

- ➔ Hükümetler “istihdam ve meslekte eşitlik ve ayrımcılık yapmama hakkını sağlamak için yasalar, düzenlemeler ve politikalar kabul etmelidir.” Bunlar kadın işçiler için olduğu kadar hassas gruplar veya savunmasız durumdaki grupları da içerir. (Madde 6)



R206: Hükümetler, ILO’nun eşitlik ve ayrımcılık yapmama araçlarını dikkate alarak, şiddet ve tacizi önlemeye yönelik tedbirlerin, kadınlar ve hassas gruplar gibi bazı kişileri belirli işlerden, sektörlerden veya mesleklerden kısıtlama veya dışlama ile sonuçlanmamasını sağlamalıdır. (Paragraf 5)

Hükümetler şiddet ve tacize karşı **korumak** ve şiddet ve tacizi **önlemek** için harekete geçmelidir. .

- ➔ Hükümetler yasalarda şiddet ve tacizi yasaklamalıdır. (Madde 7)
- ➔ Kamu yetkilileri, kayıt dışı işçilere karşı şiddet ve tacizi önlemeye yardımcı olmalıdır. Bu kilit önemdedir, çünkü kayıt dışı çalışanların genellikle müzakere edeceği işverenleri yoktur. (Madde 8a)



R206: Hükümetler, kayıt dışı ekonomide şiddet ve tacizi önlemek ve çözmek için kayıt dışı ekonomi çalışanlarına, işverenlere ve onların derneklerine destek sağlamalıdır. (Paragraf 11)

- ➔ Şiddet, çalışma dünyasında belirli grupları daha çok etkilediği için hükümetler, işçilerin daha çok şiddete ve tacize maruz kaldığı sektörleri, meslekleri ve çalışma düzenlemelerini belirlemeli ve onları korumak için önlemler almalıdır. (Madde 8b ve c)



R206: Hükümetler, özellikle göçmen işçiler dahil olmak üzere işçileri korumak için önlemler almalıdır. Önlemler, kimsenin, özellikle de kadınların ve hassas grupların belirli işlere, sektörlere veya mesleklere katılımını kısıtlamamalı veya dışlamamalıdır. (9, 10, 12. paragraflar)



Güvencesiz çalışma, şiddet ve taciz riskini artırır. C190, güvencesiz çalışanların şiddet ve tacizden korunmasını sağlamak için Hükümetlere görevler verir. Hükümetleri, güvencesiz çalışma düzenlemeleri de dahil olmak üzere şiddet ve tacizin temel nedenlerini ele almaya çağırır.

Hükümetler ayrıca şiddet ve taciz vakalarına yanıt vermek için **icra mekanizmaları** ve **hukuk yollarına/desteğe** erişim sunmalı ve bunların bir daha olmamasını sağlamaya yardımcı olmalıdır.

➔ Hükümetler, şiddet ve taciz vakalarına yanıt vermek için yaptırım ve izleme mekanizmaları oluşturmalı ve güçlendirmeli, hukuk yolları ve desteğe erişim ve yaptırımlar sağlamalıdır. Ayrıca, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz mağdurlarının/kurtulanların toplumsal cinsiyete duyarlı, güvenli ve etkili şikayete ve anlaşmazlık çözme mekanizmalarına, desteğe, hizmetlere ve hukuk yollarına erişmelerini ve işçilerin kendilerini tehlikeli çalışma durumlarından uzaklaştırma hakkına sahip olmasını sağlamalıdır. (Madde 10)




R206: Hukuk yolları, mağdurların/kurtulanların tazminat karşılığında istifa etme, işlerine iade edilme veya zararlar için uygun tazminat alma hakkını; hükümetlerin, davranışları durdurmak veya politikaları veya uygulamaları değiştirmek için derhal alınacak tedbirler için emir vermesi ve mağdurlar/kurtulanlar için yasal ücretler ve masraflar için geri ödeme yapmasını içerebilir. (Paragraf 14)


Şikayet ve anlaşmazlık çözme mekanizmaları, belirli uzmanlığa, zamanında ve etkin işleme, hukuki tavsiye ve yardıma, erişilebilir kılavuzlara ve ispat yükünün yönünün değiştirilmesine sahip olan mahkemeleri içermelidir. (Paragraf 16)

Destek, hizmetler ve hukuk yolları, işçilerin işgücü piyasasına yeniden girmelerine yardımcı olmak için destek, danışmanlık ve bilgi hizmetleri, 24 saat yardım hatları, acil servisler, tıbbi bakım ve tedavi, sığınma evleri dahil kriz merkezleri, uzman polis birimleri veya özel eğitimli memurları içerebilir. (Paragraf 17)


- ➔ Hükümetler, aile içi şiddetin etkilerini kabul etmeli ve çalışma yaşamındaki etkisini azaltmalıdır. (Madde 10f)

 **R206:** Buna izin, esnek çalışma düzenlemeleri ve koruma, işten çıkarmaya karşı geçici koruma gibi tedbirler için yönetmelikler düzenlemek de dahildir. Aile içi şiddet işyeri risk değerlendirmelerine de dahil edilmeli, kamusal hafifletme önlemlerine sevk sistemi olmalı ve hükümetler aile içi şiddetin çalışma yaşamına etkileri konusunda daha fazla farkındalık yaratmalıdır. (Paragraf 18)

- ➔ Hükümetler, şiddet ve taciz vakalarının etkili bir şekilde denetlenmesini ve soruşturulmasını sağlamalıdır. (Madde 10h)

 **R206:** Uygulama ve çözümden sorumlu olanlar (örneğin, iş müfettişleri, polis ve yargı) çalışma yaşamındaki şiddet ve tacizi belirleyip ele alabilmek için toplumsal cinsiyete duyarlı eğitim ve yönergeler almalıdır. (Paragraf 20 ve Para. 23b)


- ➔ Hükümetler, şiddet ve tacizi ele alan ilgili ulusal politikaları sağlamalıdır. Ayrıca şiddet ve tacizi önlemek ve çözmek için araçlar, rehberlik, eğitim, öğretim geliştirmeli ve farkındalık yaratmalıdır. (Madde 11)

 **R206:** Hükümetler, model uygulama kodları ve risk değerlendirme araçları, şiddet ve tacizin kabul edilemezliği konusunda farkındalık yaratan kampanyalar dahil olmak üzere şiddet ve taciz olasılığını artıran faktörleri, damgalayıcı ve ayrımcı davranışları ele alan programları ve toplumsal cinsiyete duyarlı müfredat ve eğitim materyalleri, medya için materyaller ve güvenli, sağlıklı ve uyumlu işyerlerini teşvik etmek için halk kampanyaları finanse etmeli, geliştirmeli, uygulamalı ve yaygınlaştırmalıdır. (Paragraf 23)


İşverenlerin -sendikalar ile birlikte- ayrıca çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemeye ve bunlarla mücadele etmeye yardımcı olma görevi vardır.

Devletlerin de işveren olarak sorumlulukları olduğunu unutmayınız.


- ➔ Hükümetlerden, iş dünyasında şiddet ve tacizi önlemek için işçiler ve sendikalarla birlikte önlemler geliştirmek amacıyla işverenlere pozitif görevler yükleyen yasa ve yönetmelikleri kabul etmeleri beklenmektedir. (Madde 9) Bu, şunları içerir:
- Bir işyeri politikası

 **R206:** Bu politika sıfır tolerans beyanı ve işçilerin ve işverenin hak ve sorumluluklarının açıklandığı bir önleme programını, şiddet ve taciz olaylarıyla ilgili haberleşmelerin usulüne uygun olarak dikkate alınacağı ve bunlara göre hareket edileceği, şikayet ve soruşturma prosedürleri bilgileri taahhüdünü ve mahremiyet hakkı ve mağduriyet veya misillemeye karşı koruma sağlayan önlemleri içermelidir. (Paragraf 7)

- Şiddet ve taciz ile ilişkili psikososyal riskleri dikkate alan işçi sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri
- Tehlikeleri belirleyen ve şiddet ve taciz risklerini değerlendiren sistemler ve bunları önlemek ve kontrol etmek için önlemlerin benimsenmesi

 **R206:** Değerlendirme şunlardan kaynaklananlar da dahil olmak üzere, psikososyal tehlikeler ve riskler dahil, şiddet ve taciz olasılığını artıran faktörleri dikkate almalıdır: çalışma koşulları ve düzenlemeleri, iş organizasyonu ve insan kaynakları yönetimi; üçüncü şahısları ilgilendiren tehlikeler ve riskler; ayrımcılık, güç ilişkilerinin kötüye kullanılması ve şiddeti ve tacizi destekleyen toplumsal cinsiyet, kültürel ve sosyal normlar. (Paragraf 8)

- Tehlikeler ve riskler, önleme ve koruma önlemleri ile işçilerin ve ilgili diğerlerinin hakları ve sorumlulukları dahil olmak üzere bilgi ve eğitim.
- ➔ İşverenler ve işçi örgütleri, aile içi şiddetin etkilerini tanımaya, bunlara yanıt vermeye ve bunları çözmeye yardımcı olabilir.

 **R206:** İşverenler ve sendikalar, toplu iş sözleşmelerine ve işyeri politikalarına şunları dahil ederek ev içi şiddete maruz kalan işçilere yardımcı olabilir: aile içi şiddet mağdurları/kurtulanlar için izin, esnek çalışma düzenlemeleri ve koruma ve aile içi şiddet mağdurları için işten çıkarmaya karşı geçici koruma. İşverenler ve sendikalar ayrıca aile içi şiddetin işyeri risk değerlendirmelerine dahil edilmesini sağlamalı, çalışanları (varsa) aile içi şiddete karşı kamusal azaltma önlemlerine yönlendirmeli ve aile içi şiddetin etkileri konusunda farkındalık yaratmalıdır. (Paragraf 18)

- * Sendikalar en çok risk altında olan işçileri tanımak, şiddeti ve tacizi önlemek ve ortadan kaldırmak için en iyi yolları belirlemek, önlemleri uygulamak ve eğitim ve farkındalık yaratmak için bilgi ve deneyimleriyle kilit konumdadır. İşveren ve işçi örgütleri de şiddeti ve tacizi önleyen ve ele alan yasa ve politikaların geliştirilmesine, uygulanmasına ve izlenmesine yardımcı olmalıdır.

1.6 Onay

C190 artık kabul edildiğine göre, ILO üye devletlerinin Sözleşmeyi ‘onaylayıp onaylamayacaklarına’ karar vermeleri gerekiyor. Bir Hükümet onaylamaya karar verirse, Sözleşme bağlayıcı (zorunlu) hale gelir ve içeriğini o ülkenin ulusal hukukuna ve uygulamasına sokmalıdır. Sözleşmeler, ülkelerin farklı ulusal bağlamlarını yansıtır ve dolayısıyla bunu yapacak kadar esneklerdir. Hükümetlerin bir Sözleşmeyi onaylayıp onaylamamaya karar vermesi uzun yıllar alabilir. Bir Sözleşme, iki üye ülkenin onaylamasından bir yıl sonra yürürlüğe girer.

Hükümetler önce C190’ı kendi ulusal makamlarına (genellikle Parlamento) sunmalıdır. ILO’ya bunu yapmak için attıkları adımları anlatmaları gerekir. Sendikalara ve işverenlere de söylemelidirler.

ILO Anayasası’nın 19. Maddesi uyarınca, ILO Hükümetlerden Sözleşmeleri yürürlüğe koymada kaydettikleri ilerlemeyi açıklayarak Sözleşmeler hakkında rapor vermelerini isteyebilir.

- ➔ Ulusal hukuk zaten Sözleşme kadar iyiyse, Hükümet Sözleşme’nin onaylanmasını tavsiye edebilir.
- ➔ Ulusal hukuk Sözleşme ile uyumsuzsa, Hükümetler yeni yasalar geliştirebilir veya mevcut yasaları değiştirebilir. Hükümetler ya yasalarını değiştirecek ve sonra onaylayacak ya da onaylayacak ve sonra da yeniden biçimlendirecektir.
- ➔ Bazı Hükümetler onaylamamaya karar verir.

Sendikalar genellikle Hükümetlerini Sözleşmeleri onaylamaya teşvik etmek için büyük bir kampanya inşa etmek zorundadır. Onay, ayrıca Hükümetlerin ILO’ya karşı hesap verebilir hale gelmesi anlamına gelir. Daha sonra, Sözleşmenin ülkelerinde ne kadar iyi uygulandığını ILO’ya rapor etmelidirler.

Ancak onay, mücadelenin yalnızca başlangıcıdır, bu haklar, doğru bir şekilde uygulanana kadar ancak teoride var olacaktır. Onaylandıktan sonra, sendikalar, sektörler arasında birlikte olmak üzere, Hükümetleriyle lobi yapmalı ve Sözleşmelerin düzgün bir şekilde uygulandığından emin olmak için işverenlerle sosyal diyaloga girmelidir.

Sendikalar, Hükümetlerinin ülkelerinin onayladığı bir Sözleşmenin çalışma standartlarını gerektiği gibi uygulamadıklarını anlarsa, ILO denetim sistemi aracılığıyla şikayette bulunabilirler. ILO, ülkelerin Sözleşmeleri uygulamalarını bu şekilde sağlar. ILO, Hükümetlerin geliştirebilecekleri alanları işaret etmek için uluslararası standartları nasıl uyguladıklarını düzenli olarak inceler. .

ILO’nun çalışma standartlarına uymayan Hükümetlere karşı kullanabileceği yasal mekanizmalar yoktur; bunun yerine onlara baskı yapmak için diplomatik yaptırımlara güvenmek zorundadır. Ancak ILO, insana yakışır iş için mücadelede önemli bir kuruluştur ve hükümetlerle müzakere edilirken yetkisi önemlidir.

“*Kanada’da, öğretmenler çoğu zaman kritik kaynak ve destek eksikliğiyle bağlantılı olarak, öğrencilerinden gelen ... şiddet tehdidiyle karşı karşıyalar... .. Mesleğin çoğunluğunu oluşturan kadınlar için öğretmenlerin maruz kaldığı şiddet oranları daha yüksek olma eğilimindedir... Okullarımızı güvenli öğretim ve öğrenmenin sığınakları haline getirmeye yardımcı olmak amacıyla, C190’ı onaylamak için bir araya gelelim... Ve tüm çalışanların hak ettiği eşitlikçi çalışma ortamlarını yaratmaya çalışalım.*⁴⁰

Shelley Morse, Başkan, Kanada Öğretmenler Federasyonu (CTF / FCE), Kanada

▼ C190 NEDEN BU KADAR ÇIĞIR AÇICI?

“ 21 Haziran 2019’a kadar, işyerinde şiddet ve tacizi ele alan, iş dünyasında şiddet ve tacizi tanımlayan veya ortadan kaldırmaya çalışan veya hatta ILO taraf devletlerine çalışma yaşamındaki şiddet ve tacizin nasıl ortadan kaldırılacağına dair rehberlik veren uluslararası bir yasal belge yoktu, dolayısıyla bu Sözleşmeyi çığır açıcı yapıyor.

Juliet Kutwabwana, Ulusal İşbirliği Hareketi ve Müttelik İşçiler Birliği (NUCMAW), Uganda

- ✓ Şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma dünyası hakkı ilk kez uluslararası bir antlaşmayla tanındı. Şiddet ve tacizin işin bir parçası olmadığını açıkça gösteriyor.
- ✓ Şiddet ve tacizin ilk uluslararası kabul görmüş tek tanımını sağlıyor ve sendikaların şiddet ve tacize karşı savaşması için temel oluşturuyor.
- ✓ Değişimi sağlamak için eylemi teşvik etmek amacıyla açık, kapsayıcı ve entegre bir çerçeve sağlıyor.
- ✓ Sadece iş yerini değil, iş dünyasını da kapsıyor. Çalışma dünyasının değişen doğasını kabul ediyor ve bu nedenle zamanın sınavına dayanmalıdır.
- ✓ Erkekler ve kadınlar arasındaki eşitsiz güç ilişkilerinin yanı sıra şiddet ve tacizi destekleyen diğer sosyal normların oynadığı olumsuz rolü kabul ediyor ve herkesi cinsiyete duyarlı bir yaklaşım benimsemeye teşvik ediyor.
- ✓ Aile içi şiddetin iş dünyasında bir sorun olduğunu ve etkisini azaltmak için işte önlemler alınabileceğini kabul ediyor.

- ✓ Kayıt dışı çalışanlar dahil. Bu, tarihsel olarak dışlandıkları/ kapsanmadıkları için, ileriye doğru büyük bir adımdır.
- ✓ C190 hükümleri ulusal yasalara, toplu iş sözleşmelerine ve işyeri politikalarına dahil edilebilir. Bu, sendikaların sahada değişiklik yapmak için kullanması gereken önemli bir araçtır.
- ✓ Kapsamlı ve kapsayıcı bir koruma uygulamasını benimseyerek mevcut mevzuattaki boşlukları doldurur.

“ C190 Sözleşmesi ile ilgili gerçekten çığır açan şey, ilk kez, herkesin şiddet ve tacizden uzak bir çalışma hayatına sahip olma hakkını tanımasıdır... Kayıt dışı ekonomide veya güvencesiz veya emniyetsiz işlerde çalışanlar gibi genellikle temel korumaların dışında kalan çalışanları kapsar. Bunlar sık sık sessiz kalmaya mecbur hissedenler ya da konuşurlarsa işlerini kaybetmekle karşı karşıya kalanlar. Ve işgücüne katılanlar: çırağlar ve stajyerler. Özellikle onların savunmasız olduklarını biliyoruz... Bu sadece fiili işyerinde işlenen şeylerle ilgili değil, aynı zamanda işe giderken veya elektronik ortamda meydana gelen tacizle de ilgili. Ve bazen çalışma saatleri dışında.⁴¹

Amanda Brown, Ulusal Eğitim Birliği (NEU), İngiltere

2

SENDİKA EYLEMLERİ

2.1

Şiddet ve Tacize İlişkin İşyeri Politikalarının Geliştirilmesi



İşyeri politikaları bir kuruluşun iç politikalarını ve prosedürlerini ana hatlarıyla belirtir. Genellikle belirli bir konuyu ele almak için bir plan ve bunu gerçekleştirmek için prosedürler belirlerler. İşvereninizle güçlü işyeri politikalarını müzakere etmek, şiddet ve tacizden arınmış bir işyeri sağlamanın etkili bir yoludur.

C190'a göre, işverenler; işçiler ve sendika temsilcileriyle birlikte, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz dahil şiddet ve tacize ilişkin bir işyeri politikası benimsemeli ve uygulamalıdır.

İşyeri Politikası Kontrol Listesi

R206'ya göre, bir işyeri politikası şunları içermelidir:

- ✓ Şiddet ve tacize müsamaha gösterilmeyeceğine dair bir açıklama
- ✓ Şiddet ve tacizi önleme programlarının hedefleriyle birlikte oluşturulması
- ✓ Açıkça tanımlanmış işveren ve işçi sorumlulukları
- ✓ Şiddet ve tacizi ortadan kaldırmak, yönetmek ve önlemek için önlemler:
 - Şikayet ve soruşturma prosedürlerine ilişkin bilgiler
 - Tüm şiddet ve taciz olaylarının dikkate alınmasını ve harekete geçilmesini sağlamak
 - Dahil olanların mahremiyetini korumak ve şikayetçiler ile tanıklar için gizlilik sağlamak
 - Şikayetçileri, mağdurları ve tanıkları mağduriyet veya misillemeye karşı korumak.

Ancak unutmayın, bunlar politikaların içermesi gereken asgari düzeydir ve sendikalar daha ileri giden işyeri politikalarını müzakere etmelidir. Politikalar şunları da içerebilir:

- ✓ Şiddet ve tacizin kapsamlı bir tanımı
- ✓ Özellikle hassas gruplar ve güvencesiz işçiler dahil olmak üzere tüm çalışanları kapsamak
- ✓ Yalnızca fiziksel iş yerini değil, çalışma dünyasını da kapsamak
- ✓ Uyuşmazlık çözümü ve icra organları
- ✓ Mağdur/kurtulanlar için yaptırımlar, çözümler ve destek
- ✓ Uygulamayı izlemek için ortak komiteler
- ✓ İşçiler, amirler ve yöneticiler için politika hakkında eğitim ve bilinçlendirme
- ✓ Politikanın etkili olmasını sağlamak için uygulama, izleme ve değerlendirme.

Bu kontrol listesindeki her şeyi kapsadıklarından emin olmak için mevcut politikaları güncellemek ve yeni maddeleri entegre etmek önemlidir.

Tüm işyeri politikaları ayrıca **toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım** benimsemelidir. Bu, önlemlerin ve politikaların özellikle kadınları etkileyen köklü eşitsizlikleri belirlemesi ve ardından ele alması gerektiği anlamına gelir.

- Kadınlar, her türlü politika ve önlemin tasarımına dahil edilmelidir.
- Politikalar, şiddetin ve tacizin toplumsal cinsiyet temelli doğasını kabul etmeli ve kadınların -ve birbiriyle kesişen eşitsizlikleri olanların- orantısız bir şekilde etkileneceğini kabul etmelidir.
- Önleme tedbirleri eşitsizliği tanımalı ve şiddet ve taciz riskini artıran faktörlere yanıt vermelidir.⁴²
- Politika, farklı şiddet ve taciz biçimlerini kapsayacak şekilde kapsamlı olmalıdır.⁴³

42 Cinsel taciz ve aile içi şiddet politikaları, BM Kadın (2020) <https://www.endvawnow.org/en/articles/2017-sexual-harassment-and-domestic-violence-policies.html>

43 Cinsel taciz ve aile içi şiddet politikaları, BM Kadın (2020) <https://www.endvawnow.org/en/articles/2017-sexual-harassment-and-domestic-violence-policies.html>

Unutmayın, işyeri politikaları, sendikalar ve işverenler arasında **müzakere** edilmeli ve şirket tarafından empoze edilmemelidir. Şirketinizin veya işvereninizin halihazırda yürürlükte olan politikaları olabilir, ancak bunlar muhtemelen yalnızca minimum koruma sağlayacaktır. Sendikalar onu şekillendirmede yer almamışsa, işçiler bir politikaya güvenemezler. Şiddet ve tacize ilişkin herhangi bir işyeri politikası veya davranış kuralları, sendikalar ve işverenlerin ortak bir anlayışına ve taahhüdüne sahip olmalıdır.

- ➔ İşyeri politikaları şiddet ve tacizi genel olarak ele alabilir veya bir tür şiddet ve tacizi ele alabilir.
- ➔ İşyeri politikaları; toplumsal cinsiyet eşitliği, çeşitlilik, ayrımcılık yapmama, zorbalığın önlenmesi veya refahla ilgili daha geniş bir işyeri politikasının parçası olarak şiddet ve tacizi ele alabilir.
- ➔ İşyeri politikaları, bir eşitlik planının parçası olarak veya TİS'lerde bir gereklilik olarak da müzakere edilebilir.

Bazı Model Metinler



Birleşik Krallık'taki Unite the Union, örnek bir iş yeri tacizi, ayrımcılık ve zorbalık politikasına sahiptir.⁴⁴

İşveren ve Unite the Union, tüm insanların taciz, ayrımcılık veya zorbalık olmaksızın iş arama, bulma ve işte tutma haklarını ve fırsatlarını tam olarak destekler.

İşverenin politikası taciz, ayrımcılık, sindirme, zorbalık ve mağduriyetten uzak, verimli bir çalışma ortamı sağlamaktır. İşveren, çalışanlarına ve işçilere onurlu ve saygılı davranılmasını sağlamayı taahhüt eder.

İster doğrudan ister bir acente veya alt yüklenici aracılığıyla istihdam edilmiş olsun, herhangi bir çalışan veya işçinin ister bir iş arkadaşı ister yönetim temsilcisi olsun, bir bireye yönelik tacizi, yasadışı ayrımcılık teşkil edebilir.

İşveren, işyerinde cinsiyet, bakım sorumlulukları, hamilelik, medeni durum, ırk, renk, etnik veya ulusal köken, engellilik, cinsel yönelim, yaş, cinsiyet kimliği, din veya inanç ve sendika üyeliği ile ilgili tacizi önlemek için yasal sorumluluklarını ve ortaya çıkan şikayetlerle etkin ve hızlı bir şekilde ilgilenmeyi kabul eder.

Ayrıca İşveren, sınıf, fiziksel özellikler, istihdam durumu ve eski failerin tacizi veya zorbalığıyla ilgili taciz ve zorbalık dahil olmak üzere işyerinde eşitliği baltalayan her türlü tacizi önlemeyi taahhüt eder.⁴⁵

44 İşyeri, Taciz, Ayrımcılık ve Zorbalık Politikası, Unite the Union <https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

45 Model iş yeri politikaları ve dilinin daha iyi örnekleri için bkz:

Örnek Cinsel Taciz Politikası, ILO https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf

Cinsel taciz bir işyeri sorunudur - Rehberlik ve model politikası, UNISON (2020) <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2020/02/25965-1.pdf>

Çalışma yaşamında kadına yönelik şiddet ve tacizi ele almak, ETF (2020)

<https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>

İş Yerinde Güvenli, Evde Güvenli, ETUC (2017) <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

İşyerinde cinsel taciz ve şiddetin önlenmesi ve ele alınması - Pratik stratejiler, ILO https://gbv.itcilo.org/assets/pdf/ResourceKit_PART_B.pdf

Çalışma yaşamında kadınlara ve erkeklere yönelik şiddet ve taciz - Sendika perspektifleri ve eylemi, ILO (2017)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf



Kanada Kamu Çalışanları Sendikası (CUPE), sağlık ve güvenliğe odaklanan bir işyerinde şiddeti önleme politikası aracılığıyla şiddet ve tacizi ele almaktadır.⁴⁶

(İşvereni girin) olarak, tüm personel için güvenli bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt ediyoruz. Tüm yönetim kademeleri, işyerinde şiddetin fiziksel ve duygusal zarara neden olabilecek bir işçi sağlığı ve güvenliği tehlikesi olduğunu kabul eder. İşyerinde herhangi bir şiddet eylemini veya şiddet tehdidini kabul edilemez olarak görüyoruz. Şiddeti önleme programı kapsamında, yönetim, düzenli tehlike değerlendirmeleri ve işyeri kazalarının/olaylarının raporlanması yoluyla, kişisel yaralanmalara neden olabilecek öngörülebilir şiddet tehlikelerini belirlemeye ve ortadan kaldırmaya çalışacaktır. Çalışanların karşılaşılabilecekleri şiddet tehlikelerinin ve sağlıklı ve güvenli bir işyeri sağlamak için atılması gereken adımların farkında olmalarını sağlamak için gerekli kaynakları ve eğitimi sağlayacağız. Bir kuruluş olarak (işverenin adı) kendini işyerinde şiddetin önlenmesine adanmıştır ve nihayetinde şiddetin önlenmesi de dahil olmak üzere bir işçinin sağlığı ve güvenliğinin tüm yönlerinden sorumludur.



Ağaç işleme sektöründeki İtalyan sendikaları (Feneal-UIL, Filca-CISL ve Fillea-CGIL) işyerinde taciz ve mobbingi ele almak için işveren federasyonu FederlegnoArredo ile sektörel bir anlaşma imzaladı. Sözleşmeye cinsel taciz ve mobbing ile ilgili Tüzük eklenmiştir. Anlaşma sıfır tolerans beyanı içermektedir.⁴⁷

Herhangi bir cinsel taciz veya mobbing davranışı... kabul edilemez. Erkek ve kadın işçilerin onurlu muamele görme hakları vardır ve kişisel özgürlüklerine saygı duyulmalıdır.

Erkek ve kadın çalışanlar ve şirketler, eşitlik ve karşılıklı saygı ilkeleri temelinde, herkesin onuruna saygı duyulan ve kişilerarası ilişkilerin teşvik edildiği bir çalışma ortamının sürdürülmesine katkıda bulunmalıdır.

46 İşyeri Şiddetini Önleme Politikası, CUPE <https://cupe.ca/developing-workplace-violence-prevention-policy>

BİLGİ VE EĞİTİM

Şiddeti ve tacizi azaltmaya yönelik her strateji için bilgi ve eğitim gereklidir. Politikalar oluşturulduktan sonra, tutarlı bir şekilde uygulanmalı ve tüm ilgili taraflara etkili bir şekilde iletilmeli ve bunlara farkındalık yaratmaya yönelik girişimler eşlik etmelidir.

C190'ın 9d Maddesi uyarınca, işverenler işçilere, işçilerin, amirlerin ve yöneticilerin işyeri politikası kapsamındaki hakları ve sorumlulukları hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlamak için erişilebilir bilgi ve eğitim sağlamalıdır. İşyeri politikası ve uygulanması hakkında eğitim ve bilgi -yeni çalışanlar dahil- tüm çalışanlara, amirlere ve yöneticilere periyodik veya sürekli olarak verilmelidir. Kadınların işte ve eğitim ve bilgiye erişimde karşılaştıkları eşitsizlikleri kabul ederek toplumsal cinsiyete duyarlı olmalıdır. Eğitim ve bilginin geliştirilmesine kadınlar dahil edilmelidir.

İşçiler, yöneticiler ve amirler, aşağıdakiler dahil olmak üzere işyeri politikası hakkında eğitilmeli ve onlara bilgi verilmelidir:

- Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacize İlişkin Bilgiler
- Roller ve sorumluluklar
- Şiddeti önleme tedbirleri
- Şiddet ve taciz olaylarının çözülmesi dahil olmak üzere şikayet ve soruşturma prosedürleri
- Mağdurlar/kurtulanlar için her türlü yaptırım, hukuk yolu ve destek.

2.2

Şiddet ve Tacizin İşçi Güvenliği ve Sağlığına Entegre Edilmesi

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz, işçilerin sağlığını olumsuz etkileyebilir. Yetersiz işyeri politikaları ve tehlikeler ve riskler, şiddete ve tacize maruz kalma oranını artırabilir.

İşyerinde şiddet ve tacizi etkili bir şekilde önlemek ve ele almak için, C190 ve R206'ya uygun olarak İşçi Sağlığı ve Güvenliği (İSG) yönetimi entegre edilmelidir.⁴⁸

İSG yaklaşımı, tüm çalışanların üç temel hakkına dayanmaktadır:

- Sağlığı ve güvenliği etkileyebilecek kararlara **katılma hakkı**
- Sağlık ve güvenlik konularını **bilme hakkı**
- Hem kendi hem de başkalarının sağlık ve güvenliğini etkileyebilecek işleri reddetme **hakkı**.

Yeni kabul edilen araçlar (C190 ve R206) bu hakları içerir.

Katılma Hakkı

İşverenler, işçilerin ve temsilcilerinin işyeri politikasının tasarlanması, uygulanması ve izlenmesinde yer almasını sağlamalıdır (C190 Madde 9a). İşverenler, İSG yönetiminde şiddet ve tacizi ve bunlarla ilişkili psikososyal riskleri de hesaba katmalı (C190, Madde 9b) ve çalışanların tehlikeleri belirleme, şiddet ve taciz risklerini değerlendirme ve bunları önlemek ve kontrol altına almak için önlemler alma konularına dahil edilmelerini sağlamalıdır (C190 Madde 9c).

48 İSG yönetimi uygulamasına ilişkin iyi örnekler için bkz.:

Tarım sektöründe cinsel tacizi kapsayan ve bir model cinsel taciz politikası içeren Uygulama Kodu, ILO (2010)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_159457.pdf

Çalışma yaşamında kadınlara ve erkeklere yönelik şiddet ve tacizi ele alma, BM Kadın & ILO (2019)
<http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/work-handbook-web.pdf>

▼ RİSK DEĞERLENDİRMELERİ

Bir işyeri risk değerlendirmesi⁴⁹ çalışma dünyasında İSG koşullarının iyileştirilmesi için hayati öneme sahiptir. Şiddet ve taciz olasılığını artırabilecek faktörleri belirlemeli ve ardından bu riskleri değerlendirmelidir. Bu, işin tasarımında, yönetiminde veya organizasyonunda işle ilgili stres, şiddet ve taciz riskini artıran herhangi bir şey olan psikososyal tehlikeleri içerir.

R206'nın 8. Paragrafı, risk değerlendirmelerinin, şiddet ve taciz olasılığını artıran üç tehlike ve risk alanına özellikle dikkat etmesini tavsiye etmektedir

1. İşin organize edilme şekli, çalışma koşulları, düzenlemeler veya çalışanların - veya gelecekteki çalışanların - nasıl yönetildiği.

Bu, örneğin şunları içerebilir: çalışma saatleri ve görevler üzerinde sınırlı kontrol, tek başına veya güvenli olmayan tesislerde çalışma, zayıf ekipmanla çalışma, yetersiz işyeri politikaları veya prosedürleri, özellikle kadın işçilerin karşılaştığı riskler konusunda bilinçsizlik veya eğitim eksikliği. [Daha fazla bilgi için Bölüm 1.3'e bakın]

2. Üçüncü şahısları içeren işler

Bu örneğin şunları içerebilir: müşteriyle karşı karşıya olunan roller, değerli eşyaların, paranın veya ilaçların kullanılması, güvenlik önlemlerinin eksikliği (örn. Panik düğmesi), güvenlik önlemlerinin eksikliği (örn. Güvenlik kameraları, uygun aydınlatma), yetersiz raporlama sistemleri veya eğitim. [Daha fazla bilgi için Bölüm 1.3'e bakın]

3. Ayrımcılık, güç ilişkilerinin ve toplumsal cinsiyetin, kültürel ve sosyal normların kötüye kullanılmasından doğanlar.

Bu örneğin şunları içerebilir: mesleki ayrımcılık veya toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkı, düşük ücretli iş gücünün çoğunun kadın olduğu ancak amirlerin/yöneticilerin erkek olduğu feminenleştirilmiş işyerleri, maço kültüre sahip erkek egemen işyerleri, kesişimsel ayrımcılık, yetersiz sağlık politikaları nedeniyle kadın sağlığına yönelik riskler. [Daha fazla bilgi için Bölüm 1.2'ye bakın]

Aile içi şiddet de risk değerlendirmelerine dahil edilmelidir (R206 Madde 18d).⁵⁰

Herhangi bir işyeri İSG programının başarısı, tehlikeleri belirlemek ve riskleri değerlendirmek için işçilerin ve işverenlerin işbirliğine dayanır. İşverenler işyerinde riski yönetmekten sorumludur, ancak sendikaların katılma hakları vardır ve riskleri belirleyip değerlendirmeye yardımcı olabilecek yararlı bilgilere sahiptirler. İşçi katılımını sağlamanın etkili bir yolu, birçok ülkede yasaların gerektirdiği ve aynı zamanda ILO İSG Sözleşmelerinin bir parçası olan ortak işyeri İSG komiteleridir. Kadınlar ve hassas gruplar bu komitelerde uygun şekilde temsil edilmelidir: kadınlara koltuk ayırmak yardımcı olabilir. Bu, daha önce gözden kaçan/göz ardı edilen risklerin belirlenmesine yardımcı olmanın yanı sıra, kadınların sağlık ve güvenlik ihtiyaçlarını gündemin üst sıralarına koymaya yardımcı olabilir.

49 Risk değerlendirmeleri yapmakla ilgili daha fazla bilgi için bkz.: İşverenler, işçiler ve temsilcileri için işyeri risk değerlendirmelerinin yürütülmesine ilişkin 5 adımlı kılavuz, ILO (2013) https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_232886/lang--en/index.htm

50 C190'ın risk değerlendirmelerine entegre edilmesi hakkında daha fazla bilgi ve risk faktörlerinin tartışması için bkz.: Çalışma yaşamında kadına yönelik şiddet ve tacizi ele almak, ETF (2020) <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>

51 İş Güvenliği ve Sağlığı Uluslararası Çalışma Standartları, ILO <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm>

Riskleri belirlemenin birçok yolu vardır:

- ➔ İşyerinin fiziksel düzenini ve organizasyonel özelliklerini denetlemek
- ➔ Özellikle kadın işçiler ve uygun olduğu durumlarda üçüncü şahıslardan alınan, çalışanlar dahil olmak üzere işçi anketleri
- ➔ Çalışanların aile içi şiddet deneyimlerine ve işyeri dışında, örneğin işe gidip gelirken, diğer şiddet deneyimlerine ilişkin anketler
- ➔ Doğrudan kadınları da içeren katılımcı önlemler, örneğin güvenlik endişelerini duymak için odak grup tartışmaları ve şiddet ve tacizin meydana gelme olasılığının daha yüksek olduğu alanları belirlemek ve haritalandırmak için güvenlik yürüyüşleri ve denetimleri
- ➔ Mevcut tüm boşlukları belirlemek için mevcut önleme tedbirlerinin değerlendirilmesi

Unutmayın: Kadınlar daha çok toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz riski altındadır ve bu nedenle etkili İSG yönetimi, toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım benimsemelidir. Kadınlara her aşamada danışılmalı ve dahil edilmeli, risk değerlendirmeleri, kesişen ayrımcılık biçimlerinden kaynaklanan riskler de dahil olmak üzere erkek ve kadın işçilerin karşılaştığı farklı riskleri görünür hale getirmeli ve risk değerlendirmesini gerçekleştirenler toplumsal cinsiyete duyarlı eğitim almalıdır.⁵²

ÖNLEME VE KORUMA ÖNLEMLERİ

İşçilerin karşı karşıya olduğu riskler belirlendikten sonra değerlendirilmeleri ve harekete geçmeleri gerekir. İşverenler ve işçiler, uygun önleme ve koruma önlemlerini geliştirmek ve uygulamak için birlikte çalışmalıdır. Bu önlemler toplumsal cinsiyete duyarlı olmalı, herkesi etkili bir şekilde korumalı, toplumsal cinsiyet rollerini, davranışlarını ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmalı ve eşitsiz veya ayrımcı tutumların ve sosyal normların üstesinden gelmeye çalışmalıdır. İşçiler - ve özellikle kadınlar - tüm önlemlerin geliştirilmesine katılmalı ve İSG komitelerinde temsil edilmelidir.

ILO'ya göre⁵³ etkili önleme stratejileri şunları içerebilir:

- İşyerinin fiziksel özelliklerini değiştirmek; örneğin kilitler, alarmlar, güvenlik kameraları, ziyaretçiler için giriş prosedürleri
- Çalışma ortamı/çalışma şekli organizasyonunu değiştirmek; örneğin iş yükünü hafifletmek, eğitim sağlamak
- Güç ilişkilerini ele almak; örneğin yöneticileri ve amirleri olumlu liderler olmaya teşvik etmek için eğitim, destek ve rehberlik, iyi yönetim uygulamaları
- Etkili raporlama, şikayet ve anlaşmazlık çözme mekanizmalarının geliştirilmesi
- Şikayetçiler ve tanıklar için koruma (C190 Madde 10b ve R206 Para 7g)

52 İSG yönetimini toplumsal cinsiyete duyarlı hale getirme hakkında daha fazla bilgi için bkz.:

Kadınları iş sağlığı ve güvenliğinde görünür kılmak, IUF (2019) <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/3.-Making-women-visible-in-OHS-ENGLISH-def.pdf>

İş Güvenliğinde Toplumsal Cinsiyet, TUC (2017) <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>

İşyerinde kadın sağlığı, güvenliği ve refahı- Müzakereciler kılavuzu, Unite the Union (2012) <https://unitetheunion.org/media/1480/womens-health-safety-well-being-at-work-unite-guide.pdf>

53 Şiddet ve tacizden uzak, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları, ILO (2020)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf

Oluşturulduktan sonra, İSG politikaları ve önlemleri açıkça gösterilmeli, uygun şekilde uygulanmalı ve düzenli olarak değerlendirilmelidir. Anketler ve değerlendirmeler, önlemlerin etkinliğini değerlendirmeye ve yeni risk faktörlerini belirlemeye yardımcı olabilir. Sonuçları ölçmek için toplumsal cinsiyete duyarlı göstergeler kullanılmalıdır.

Bilme Hakkı: Bilgi ve Eğitim

Önleme tedbirleri oluşturulduktan sonra, bunların tüm ilgili taraflara etkili bir şekilde iletilmesi gerekir. Her etkili İSG stratejisi için bilgi ve eğitim gereklidir. C190 Madde 9d uyarınca, işverenlerin işçilere, tanımlanmış tehlikeler ve riskler ile önleme ve koruma önlemlerinden haberdar olmalarını sağlamak için erişilebilir bilgi ve eğitim sağlamaları gerekmektedir. İşçiler, amirler ve yönetim uygun şekilde eğitilmeli ve kendilerine İSG riskleri ve önleme tedbirleri hakkında ilgili bilgiler sağlanmalıdır. Eğitim ve bilgi toplumsal cinsiyete duyarlı olmalı, kadınların risklere nasıl farklı şekilde maruz kaldığı ve bu risk ve tehlikelerin nasıl ele alınacağı konusunda farkındalık yaratmalıdır. Eğitim ve bilginin geliştirilmesine kadınlar dahil edilmelidir.

Çalışanlar, yöneticiler ve amirler şu konularda eğitilmelidir:

- Riskler ve tehlikeler ile şiddet ve tacizin güvenlik ve sağlık üzerindeki etkisi
- Şiddet ve taciz politikası ve uygulanmasıyla ilgili ayrıntılar
- Önleme ve Koruma Önlemleri
- Şiddet ve taciz nasıl bildirilir ve raporlar nasıl yönetilmelidir
- İşçilerin, yöneticilerin ve işverenlerin görev ve sorumlulukları.

Reddetme Hakkı

C190'ın 10g Maddesi uyarınca, işçiler, şiddet ve taciz nedeniyle yaşam, sağlık veya güvenlik açısından yakın ve ciddi bir tehlike oluşturduğuna inandıkları bir iş durumundan kendilerini uzaklaştırma hakkına sahiptir. İşçiler bunun karşılığında misillemeye maruz kalmamalıdır. Çalışanların da tehlikeyi bildirmek için yönetimi bilgilendirme görevi vardır. Bunun gerçekleşmesini sağlamak için prosedürler oluşturulmalıdır. Kendilerini korumaya yardımcı olmak için tüm çalışanlar bu prosedürlerden haberdar edilmelidir.

2.3

Bir Sendika Meselesi Olarak Aile İçi Şiddet

Aile içi şiddet, kapalı kapılar ardında gerçekleşebilir ve dış dünyadan saklanabilir, ancak çok geniş kapsamlı sonuçları vardır. Çalışanların sağlığını, güvenliğini ve emniyetini etkiler, kamu dünyasına yayılır, çok büyük sosyal maliyetleri olabilir ve çalışma hayatlarımız üzerinde olumsuz bir etkisi olabilir. Ancak iş dünyası, aile içi şiddetin etkilerini hafifletmek için önemli bir yer olabilir. İşverenler ve sendikalar, aile içi şiddetin etkilerinin tanınmasına ve ele alınmasına yardımcı olmada önemli rollere sahiptir.

Sendikalar, C190'ı kullanarak, TİS'lerde ve/veya işyeri politikalarında (İSG, eşitlik, sağlık ve refah) veya bağımsız aile içi şiddet politikalarında aile içi şiddetin çalışma üzerindeki etkilerini ele alan ve kabul eden maddeleri müzakere etmelidir.⁵⁴

54 Daha fazla model dili için bakınız:

Aile içi şiddet ve istismar: bir sendika sorunu, UNISON (2017) <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>

'Aile İçi Şiddet ve İşyeri - Toplu Sözleşme Kılavuzu', UFCW Kanada

http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publicatios/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN_V4.pdf

Aile İçi Şiddet Rehberi, UNI Küresel Sendika http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicies_en.pdf

Aile ve Aile İçi Şiddet Modeli Maddesi, Avustralya İşçi Sendikaları Konseyi, ACTU

<https://www.actu.org.au/media/886613/actu-model-family-and-domestic-violence-leave-clause-revised-18-march-2.pdf>

Model Aile İçi İstismar Politikası, UCU (2016) https://www.ucu.org.uk/media/8390/Model-domestic-violence-policy/pdf/Domestic_abuse_model_policy.pdf

Aile İçi Şiddet Kontrol Listesi

Aile içi şiddetle ilgili hükümler şunları içermelidir:

- ✓ Aile içi şiddetin tanımı
- ✓ Aile içi şiddetin iş dünyası üzerindeki etkisinin kabul edilmesi
- ✓ İşverenin sorumluluğu
- ✓ R206 Paragraf 18a'dan 18e'ye kadarestek hükümleri, aşağıdakileri içeren:
 - ✓ Aile içi şiddet mağdurları için izin (ücretli veya ücretsiz)
 - ✓ Esnek çalışma düzenlemeleri
 - ✓ Mağdurların işten çıkarılmasına karşı geçici koruma
 - ✓ İşyeri risk değerlendirmelerine aile içi şiddetin dahil edilmesi
 - ✓ Aile içi şiddete yönelik kamusal azaltma önlemlerine yönlendirme sistemi.

Ek önlemler ve hükümler şunları da içerebilir:

- ✓ Gizliliğin Korunması
- ✓ Bir güvenlik planı, güvenlik tavsiyesi ve güvenlik önlemlerinin geliştirilmesi
- ✓ İşyeri düzenlemeleri (örneğin, çalışanların transferi/yerinin değiştirilmesi, işin, görevlerin, saatlerin veya iş yükünün yeniden tasarlanması veya değiştirilmesi, telefon e-posta adresinin yönlendirilmesi veya değiştirilmesi)
- ✓ Ek destek önlemleri (örn. Mali, konaklama, çocuk bakımı, barınma ve psikolojik destek, uzman desteği hakkında bilgi, danışmanlığa erişim)
- ✓ İşverenlerin aile içi şiddetle ilgili bir işyeri politikası geliştirme gereksinimleri
- ✓ Eğitim ve farkındalık yaratma
- ✓ Eğitimli akran desteği temsilcileri.

▼ ÜCRETLİ İZİN

Sendikalar, işverenlerin aile içi şiddet mağdurları/kurtulanlar için ücretli izin sağlamasını müzakere edebilir. Bu, iş dünyasında aile içi şiddetin etkisini azaltmanın etkili bir yoludur ve mağdurlara/kurtulanlara taciz içeren bir durumla başa çıkmaları/ kurtulmaları için zaman tanır. Sendikalar ayrıca, ücretli izinlerin kanunla düzenlenmesi ve/veya devlet tarafından finanse edilen sosyal güvenlik programları tarafından kapsanması için hükümetle müzakere edebilirler.



- ➔ Filipinler'de yasa, aile içi şiddet mağdurları/kurtulanları için gerekirse uzatılabilen 10 günlük ücretli izin öngörmektedir. Ayrıca işçilere yardım eden meslektaşları da korur.
- ➔ Avustralya'da yasa, aile ve ev içi şiddete maruz kalan tüm işçilere, aile ve ev içi şiddetin etkisiyle başa çıkmak için 5 gün ücretsiz izin veriyor.
- ➔ Kanada'da, tüm illerde aile içi şiddet vakaları için izin (ücretli ve ücretsiz) veren bir yasa vardır. Kanada federal hükümeti, Kanada Çalışma Yasasını, federal olarak düzenlenen işyerlerindeki işçiler için 5 günlük ücretli aile içi şiddet iznini içerecek şekilde değiştirdi.
- ➔ Yeni Zelanda'da, yasa 10 günlük ücretli izne izin vermektedir. Mağdurların/hayatta kalanların kanıt sunmaları ve güvenliklerini kolaylaştırmak için esnek çalışma düzenlemelerine erişmeleri gerekmez.

Sendikalar izin için pazarlık yaptığında, kazanılan gün sayısı ve nasıl alınabilecekleri duruma göre değişir: bir dizi gün, tek gün veya bir günün parçası olarak. Sendikalar, mevcut izin hükümlerine ek olarak, istisnai durumlarda uzatılmak üzere yılda en az 10 gün ücretli izin için pazarlık yapmalıdır. İşverenler ücretli izni kabul etmezlerse, ücretsiz izin bir alternatiftir.

Ev içi şiddet hükümleri Avustralya'dan çıkmıştır. Bu tür ilk madde 2010 yılında Hizmet Sendikaları Victoria Yetkilileri ve Hizmetler Şubesi ile Surf Coast Shire Konseyi arasında imzalandı. Diğer şeylerin yanı sıra, madde 20 güne kadar ücretli izin sağlar.



Kanada Emek Kongresi (CLC), sendikaların kullanması için model bir ücretli izin dili geliştirmiştir.⁵⁵

1. *The İşveren, çalışanların bazen kişisel yaşamlarında işe devamlarını ve performanslarını etkileyebilecek şiddet veya taciz durumlarıyla karşılaştıklarının farkındadır.*
2. *Aile içi şiddete maruz kalan işçiler, tıbbi randevulara, yasal işlemlere ve diğer gerekli faaliyetlere katılmak için (x) günlük ücretli izin alabilecekler. Bu izin, mevcut izin haklarına ek olacak ve önceden onay alınmadan arka arkaya veya tek gün veya bir günün parçası olarak alınabilir.*

▼ ESNEK ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ

Sendikalar ayrıca işverenlerin aile içi şiddete maruz kalanlara esnek çalışma düzenlemeleri sağlamaları için pazarlık yapabilirler. Bu, örneğin, bir maaş avansı veya izinden sonra tam zamanlı işe kademeli olarak dönüşü içerebilir.

▼ KORUMA

Sendikalar, devamsızlıkları aile içi şiddetle ve etkileriyle ilgili çalışanların işten çıkarılmasına karşı geçici korumanın yanında, ayrıca çalışanın ifşası, deneyim veya aile içi şiddet deneyimi olarak algıladığı temele dayalı olarak gelişen olumsuz eylem, misilleme veya ayrımcılığa karşı koruma ve gizliliklerinin korunması için müzakere etmelidir.

Disiplinden ve olumsuz eylemden korunma

İşveren, bir çalışanın aile içi şiddete maruz kalması nedeniyle işe devami veya performansının düşmesi durumunda herhangi bir çalışanın aleyhine hiçbir işlem yapılmayacağını kabul eder.

Gizlilik

Aile içi şiddetle ilgili tüm kişisel bilgiler, ilgili mevzuat uyarınca gizli tutulacaktır. Açık yazılı izinleri olmadan çalışanın personel dosyasında hiçbir bilgi tutulmayacaktır. (Kanada Emek Kongresi)

▼ İŞYERİ GÜVENLİĞİ STRATEJİLERİ

Sendikalar, işyeri güvenliği stratejilerini müzakere etmelidir. Bu, işyeri risk değerlendirmelerine ve önleme programlarına aile içi şiddetin dahil edilmesini içerir. İşyerinde bir failden doğan acil bir risk varsa, sendikalar kurtulanla acil bir risk değerlendirmesi yapmaları için işverenlerle müzakere yapmalı ve bu da işyerinde bir güvenlik planı, güvenlik tavsiyesi ve/veya güvenlik önlemleri ile sonuçlanmalıdır. Koşullar değiştikçe bu güncellenmelidir. Önlemler arasında diğerlerinin yanı sıra otoparkta, işe gidip gelmede güvenlik önlemleri, panik alarmları, dış aydınlatma, harici kameralar veya CCTV ve girişler için kilitler yer alabilir.

▼ İŞYERİ DÜZENLEMELERİ

Sendikalar, işçileri geçici veya kalıcı olarak başka bir departmana veya konuma transfer etmek, işi yeniden tasarlamak, görevleri, saatleri veya vardiya düzenlerini değiştirmek veya iş yükünü azaltmak dahil olmak üzere ek önlemler için müzakere edebilirler.

Bireysel destekler

İşveren, aile içi şiddete maruz kalan bir çalışanın aşağıdakiler için her türlü makul talebini onaylayacaktır:

- Çalışma saatlerinde veya vardiya düzenlerinde değişiklikler;
- İşin yeniden tasarımı, görevlerde değişiklikler veya iş yükünün azaltılması;
- Başka bir yere veya departmana iş transferi;
- Kişiyi taciz etmekten kaçınmak için telefon numarasında, e-posta adresinde veya arama filtrelemesinde değişiklik ve
- Aile dostu ve esnek çalışma düzenlemeleri için mevcut hükümler kapsamında bulunanlar dahil olmak üzere diğer uygun önlemler. (Kanada Emek Kongresi)

Bazı işverenler, bu haklara erişebilmeleri için aile içi şiddet örgütlerinden, destek kişilerinden, sendika temsilcilerinden veya doktorlardan gelen aile içi şiddet kanıtlarında ısrar edebilir. Öyleyse, sendikalar dilin bir dizi hizmet tarafından sağlanan kanıtı içerecek şekilde esnek olmasını sağlamalıdır.

▼ DESTEK ÖNLEMLERİ

Bunlar, konaklama, çocuk bakımı, mali ve psikolojik desteği, uzman desteği sağlayan yerel kuruluşlar hakkında bilgileri ve işveren tarafından ödenen danışmanlığa erişimi içerebilir. Diğer mali destekler maaş avanslarını veya acil mali desteği içerebilir.

İşçilerin ayrıca, diğerlerinin yanı sıra, hukuki destek hizmetleri, uzman aile içi şiddet hizmetleri, polis raporları, koruma kararları veya mahkeme emirleri, sosyal yardımlar ve diğerlerinin yanı sıra geçici barınmaya erişim gibi aile içi şiddete karşı kamusal azaltma önlemlerine erişmelerine yardımcı olunmalıdır.

▼ İŞYERİ POLİTİKASI

Sendikalar ayrıca işverenlerin bir işyerinde aile içi şiddet politikası geliştirmeleri için müzakere edebilirler.

İşveren, işyerinde aile içi şiddeti önlemek ve ele almak için bir işyeri politikası geliştirecektir. Politika tüm çalışanlar için erişilebilir hale getirilecek ve her yıl gözden geçirilecektir. Bir çalışanın aile içi şiddeti bildirmesi veya aile içi şiddete başvurması durumunda alınacak uygun önlem açıklanmalı, raporlama sürecini, risk değerlendirmelerini ve güvenlik planlamasını belirlemeli, mevcut destekleri belirtmeli ve hepsi için işyeri güvenliğini sağlarken çalışanların mahremiyetini ve gizliliğini korumalıdır. (Kanada Emek Kongresi)

▼ EĞİTİM VE FARKINDALIK YARATMA

Üst düzey personel de dahil olmak üzere tüm çalışanlar için aile içi şiddet, bunun iş dünyasına etkisi, vakaların nasıl ele alınacağı ve müzakere edilen aile içi şiddet politikası hakkında eğitim ve bilinçlendirme çok önemlidir.

İşveren, tüm çalışanlara aile içi şiddet ve bunun işyeri üzerindeki etkileri konusunda farkındalık eğitimi sağlayacaktır.

İşveren, [İnsan Kaynakları / Yönetim]'de aile içi şiddet ve mahremiyet konularında, örneğin aile içi şiddet risk değerlendirmesi ve risk yönetimi eğitimi, eğitilecek bir irtibat kişisi belirleyecektir. İşveren, belirlenen aile içi şiddet bağlantısının adını tüm çalışanlara duyuracaktır. (Kanada Emek Kongresi)

▼ AKRAN DESTEĞİ TEMSİLCİLERİ

Sendikalar ayrıca 'kadın savunucuları' veya 'ilk müdahale ekipleri' gibi eğitimli sendika liderliğindeki akran desteği temsilcilerinin tanınması ve desteklenmesi için müzakere yapmak isteyebilir. Bu kişiler, aile içi şiddet kaygısı olan işçilerin destek almak için başvurabilecekleri özel eğitimli işyeri temsilcileridir. Bazı sendikalar eğitimi kendileri verebilirken, diğerleri işverenlerle birlikte çalışabilir.

➔ Yeni Zelanda'daki Süt İşçileri Sendikası'ndaki (DWU) sendika temsilcileri, süt ürünleri şirketi Fonterra ile işbirliği içinde aile içi şiddete ilk müdahale ekibi eğitimi aldı. Bu eğitim üyelerin, uygun bir ilk görüşme yapmak, mağdurları/hayatta kalanları uzmanlara yönlendirmek, yöneticilerle görüşmelerde onları desteklemek ve vakaların ele alınmasında yöneticileri desteklemek dahil olmak üzere aile içi şiddete maruz kalan işçileri en iyi nasıl destekleyeceklerini öğrenmelerini sağlar.

- ➔ Kanada'da Unifor, özel olarak eğitilmiş, işveren tarafından tanınan işyeri temsilcilerinin şiddet ve tacizden etkilenen kadınlara destek sağladığı bir Kadın Savunuculuğu Programı geliştirmiştir. Bu Kadın Savunucuları, aile içi şiddet de dahil olmak üzere her tür KYŞ hakkında bilgi, destek ve yönlendirme için işçilerle iletişime geçebilir. Savunucular sendika aracılığıyla ücretli işveren tarafından ödenen özel eğitim alırlar. Sendika, toplu sözleşmelerin bir gereği olarak bunu başarılı bir şekilde müzakere etti ve şu anda Kanada'da 400'den fazla Kadın Savunucu ağına sahip.⁵⁶

✓ Birleşik Krallık'taki UNISON, aile içi şiddet üzerine bir **model işyeri anlaşması**⁵⁷ geliştirdi. Anlaşma şunları içeriyor:

- Yöneticiler ve çalışanlar için eğitim ve uygun eğitimle belirlenmiş İK personeli
- Özel ücretli izin ve avans imkanı
- Çalışma süresi ve modellerinde geçici veya kalıcı değişiklikler, bir istismarcıyla olası temastan kaçınmak için belirli görevlerdeki değişiklikler ve uygun olduğunda yeniden görevlendirme veya yer değiştirme
- Güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için önlemler, örneğin telefon numaralarını değiştirmek; ücretli çalışma zamanında danışmanlık ve destek hizmetlerine erişim
- Aile içi şiddet mağdurlarını desteklemek için geliştirilen kurslara erişim.

Müzakerelerde kullanılacak Argümanlar

- ✓ Ev içi şiddet özel veya kişisel bir mesele değildir; bu bir işyeri sorunu ve bir insan hakları ihlalidir. Aile içi şiddetin etkileri iş dünyasında hissedilir. İşverenler yükümlülüğe saygı göstermeli, korumalı ve yerine getirmelidir.
- ✓ Ev içi şiddet, işçilerin, meslektaşların, ailelerin, işletmelerin ve ekonominin refahı üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir.
- ✓ Kadınlar işyerinde TCŞT'den orantısız bir şekilde etkilenmektedir. Ekonomik büyüme ve kalkınma ancak erkekler ve kadınlar için üretken ve kaliteli istihdamın önündeki engeller kaldırılırsa sağlanabilir.
- ✓ Kötü niyetli bir ilişkiden kaçmak zaman ve para gerektirir. Ücretli aile içi şiddet izni, ayrılma ile tuzağa düşme arasındaki çizgiyi çekebilir. Kötüye kullanım döngüsünü sona erdirebilir.
- ✓ Ücretli aile içi şiddet izni, diğer ücretli izin haklarına eşit evrensel bir hak olmalıdır.
- ✓ Pandemi krizinde, birçok kişi için ev işyeri haline geldi. Bu, artan bir şiddet riski ile birlikte gelir. Şimdi, ev içi şiddet her zamankinden daha fazla iş dünyası meselesi.

56 Unifor Kadın Savunucuları, DV @ WorkNet (2020) http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Unifor%20Women_s%20Advocates_revised.pdf

2.4

Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz Şikayetlerini Ele Alma

İşçiler şikayetlerinin ciddi bir şekilde ele alınacağından şüphe ettikleri için şiddet ve tacizi çoğunlukla bildirmezler. Ya da utanacaklarından, sıkılacaklarından, aşağılanacaklarından ve hatta kovulacaklarından korkarlar. Aile içi şiddet vakalarında konu daha da hassas olabilir. Sendikaların şikayet ve soruşturma sistemleri için etkili kılavuzlar/prosedürler oluşturmaya yardımcı olmaları ve bu prosedürler hakkındaki bilgilerin işyeri politikasına dahil edilmesini sağlamaları önemlidir. Sendikalar daha sonra bilgi ve eğitim sağlayarak işçilerin şikayet mekanizmalarına ilişkin farkındalığını artırmalıdır.⁵⁸

Prosedürler her işyeri için farklı olacaktır, ancak hatırlanması gereken bazı genel ilkeler şunlardır:

- ★ **Sorunu tanıyın:** Bir veya daha fazla çalışanın davranışında, görünümünde veya iş performansında ani ve/veya açıklanamayan değişikliklere bakın. İşyerinde şiddet fark ederseniz, konuşun ve bunu bildirin.
- ★ **Hızlı ve ciddiyetle yanıt verin:** Birisi şiddet ve tacizi ifşa ederse, ciddiye alınmalı ve buna göre hareket edilmelidir. Raporlar, belirlenen zaman dilimleri içinde ele alınmalıdır. Gayri resmi ve resmi prosedürlerin net olarak belirlenmesi önemlidir.
 - ➔ *Çalışan şikayeti gayri resmi olarak ele almakta kendini daha rahat hissedebilir. Resmi bir şikayette bulunmaya zorlanmamalıdır.*
- ★ **Güvence vermek:** Çalışanların desteklendiklerini hissettiklerinden ve kendilerine sunulan yardımı anladıklarından emin olun.
- ★ **Yönlendirin:** Şikayeti, işvereni/yöneticiyi durumdan haberdar etmesi gereken eğitimli irtibat kişisine veya İK departmanından birine yönlendirin. Aile içi şiddet vakalarında, birey mevcut herhangi bir destek hizmetine yönlendirilmelidir. Diğer durumlarda, bir soruşturma başlatmak da dahil olmak üzere üzerinde anlaşmaya varılan resmi süreç izlenmelidir.
- ★ **Toplumsal Cinsiyete duyarlı:** Soruşturmalar ve sonuçlar toplumsal cinsiyete duyarlı olmalı - tarafsız olmalı ve altında yatan eşit olmayan toplumsal cinsiyet temelli güç ilişkileri, klişeler ve ırk, sınıf, cinsel yönelim gibi kesişen eşitsizlikler kabul edilmelidir. Sonuçlar, şiddet ve tacizin gerçekleşmesine izin veren güç eşitsizlikleriyle mücadele etmeye çalışmalıdır.
- ★ **Gizlilik ve Açıklık:** İlgili herkesin gizliliğinin korunduğundan emin olun. Önyargıdan kaçınmak için süreç boyunca herkese tarafsız davranılmalıdır.
- ★ **Destek:** Tüm taraflar süreç, zaman çerçevesi, beklentiler ve alınan önlemlerin nedenleri hakkında bilgilendirilmeli ve hangi desteğin mevcut olduğu söylenmelidir.
- ★ **Koruma:** Şikayetçileri, mağdurları, tanıkları ve ihbarcıları mağduriyet veya misillemeye karşı korumak için tedbirler dahil edilmelidir.
- ★ **Kayıt:** Şeffaf ve toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış (erkekler ve kadınlar için ayrı olarak toplanan veriler) kayıtlar tutulmalıdır.
- ★ **İletişim:** Alınan prosedürler ve kararlar açık olmalı ve ilgili tüm taraflara iletilmelidir.

58 Şikayet ve soruşturma prosedürlerinin iyi örnekleri için bkz:

İşyerinde cinsel tacizi durdurmak, Bir Sendika Rehberi (ITUC) https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf

Cinsel taciz ve zorbalık şikayet prosedürleri, SDA (2016) <https://sdaea.sharepoint.com/:b/s/SDA2/EfoQYdNZgEteqH2-T8lx-gwBHcCRhULmB0Mh-OMphYTNWw?e=jsUurGI>

Sıfır Hoşgörü - İşte Eşitlikte Onur <https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

Bir temsilcinin zorbalık kılavuzu, PCS <https://www.pcs.org.uk/your-union/activists-resources/organising-your-workplace/health-and-safety/hazards-and-health-a-14>

İşyeri Tacizinin Araştırılması ve Çözülmesi, UNIFOR (2013) https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/red_book_-english-36619-_harassment_investigation_guide.pdf

2.5

Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz Konusunda Toplu Sözleşme

İşletme, Sektör ve Ulusal Düzeyde Toplu Sözleşme

C190, sadece hükümeti onaylama konusundaki tartışmalara dahil etmek için yararlı bir araç değil, aynı zamanda işverenlerle müzakerelerde kullanılacak güçlü bir araçtır. Hükümetler C190'ı onaylarsa, işverenler politikalarını yeni ulusal yasayla uyumlu hale getirmelidir. Ancak onaylanmış olsun ya da olmasın, C190 hükümleri, çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadele taahhütlerini belirlemek ve izlemek için toplu sözleşme anlaşmalarına entegre edilebilir.



Toplu iş sözleşmeleri (TİS) sendikalar ve işverenler arasındaki müzakerelerden (toplu sözleşme) çıkan, çalışma koşullarını ve istihdam koşullarını belirleyen yazılı anlaşmalardır. Toplu sözleşme, sendikaların çalışma yaşamında şiddeti ve tacizi önlemesi ve ele alması için en etkili araçtır. Toplu sözleşme, sendikaların ve şirketlerin bu anlaşmaları kabul etmeye veya yerel düzeyde benzer anlaşmaları müzakere etmeye genellikle teşvik edildiği veya bunun zorunlu olduğu durumlarda **ulusal düzeyde** yapılabilir. Sözleşmeler, sendikalar ve işveren örgütleri arasında **sektörel seviyede** uyarlanabilir. Ayrıca sendikalar ve şirketler arasında **şirket/tesis seviyesinde** kabul edilebilirler.

C190, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemek ve ele almak için toplu sözleşmenin önemini vurgular ve Sözleşmenin toplu sözleşmeler yoluyla uygulanmasını teşvik eder. Sendikalar C190 hükümlerini ve dilini kullanarak yeni anlaşmalar geliştirebilir veya yeni maddeler entegre ederek mevcut anlaşmaları değiştirebilir. Koruma, uygulama, hukuk yolları, destek ve bilinçlendirme konularında R206'da önerilen önlemler de yardımcı olabilir.

Anlaşmalarınız zaten şiddet ve tacize atıfta bulunuyor olabilir, ancak şimdi C190 ile uyumlu olduklarından emin olmak için bunları değiştirmelisiniz.

- İşyeri temsilcilerine sorarak ve üyelere anket yaparak sorunun boyutunu anlayın.
- Sözleşme gündeminizde öncelik olarak şiddet ve tacizi belirleyin.
- Sendika üyeleri ve işyeri temsilcileriyle istişare halinde, farklı toplu sözleşme düzeylerinde ve farklı sektörler için uyarlanabilen ve entegre edilebilen, şiddet ve tacize ilişkin taslak örnek maddeler ve dil oluşturun

Sendikanız, müzakere edilen diğer önlemlerin bir parçası olarak şiddet ve tacizle ilgili hükümler dahil olmak üzere yeni bir toplu iş sözleşmesi müzakere edebilir veya mevcut sözleşmeleri değiştirebilir. Dil, genel olarak şiddet ve tacize veya o şirkette/sektörde çalışanların karşılaştığı belirli şiddet ve taciz biçimlerine odaklanabilir.

Şiddet ve taciz ile toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz, toplu sözleşmede nispeten yeni konulardır. Bu, toplumsal cinsiyete duyarlı toplu sözleşme dilinin pek çok güçlü örneğinin olmadığı anlamına gelir. Sendikaların bunu TİS'lere entegre edilebilecek güçlü model hükümler geliştirerek çözmeleri önemlidir.⁵⁹

*** Unutmayın:** Tüm toplu sözleşmeler toplumsal cinsiyete duyarlı olmalı, altta yatan eşitsizlikleri tanımlamalı ve ele almalıdır. Mevcut anlaşmaların toplumsal cinsiyet etkisi değerlendirmesi (anlaşmaların cinsiyet eşitsizliklerini azaltıp azaltmadıklarını, sürdürdüklerini veya artırdıklarını görmek için analiz ederek) boşlukların nerede bulunduğunu belirleyebilir.

Daha sonra dil, şiddetin ve tacizin kadınlar üzerindeki orantısız etkisini kabul etmeli ve eşitsizlikleri gidermek için önlemler almalıdır.

Toplu Sözleşme Kontrol Listesi

C190 ile uyumlu olarak şiddet ve tacizi etkili bir şekilde ele alan TİS'lerdeki hükümler şunları içermelidir:

- ✓ Şiddet ve tacizin tanımı
- ✓ Şiddet ve tacizin meydana gelmesini durdurmak için pratik eylem
- ✓ Şiddet ve tacizle mücadele prosedürleri ve politikaları
- ✓ Hükümler ve prosedürler hakkında eğitim ve bilinçlendirme
- ✓ İzleme ve değerlendirme.

Toplu sözleşmelerde dilin sözleşmeye mümkün olan en üst düzeyde içerilmesi için etkili bir sözleşme stratejisi geliştirmenin önemli olduğunu unutmayın.

59 Model toplu sözleşmeler ve dilinin bazı iyi örnekleri için bkz:

İş Yerinde Güvenli, Evde Güvenli, ETUC (2017) <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>
İşyerinde cinsel taciz ve şiddetin önlenmesi ve ele alınması - Pratik stratejiler, ILO https://gbv.ilo.org/assets/pdf/ResourceKit_PART_B.pdf
Çalışma yaşamında kadınlara ve erkeklere yönelik şiddet ve taciz - Sendika perspektifleri ve eylemi, ILO (2017) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf

TANIM

Çalışma yaşamında güçlü bir şiddet ve taciz tanımı. TCŞT'ye özel bir odak içermelidir. Ayrıca, işçilerin karşılaştığı belirli bir şiddet ve taciz biçimini de içerebilir.



Dominik Cumhuriyeti'ndeki Vista Sol Punta işletmesinde imzalanan toplu sözleşme (2014-2017), cinsel tacizi önleme ve yaptırımlara ilişkin bir madde içerir ve cinsel tacizin kadınlar üzerindeki orantısız etkisini kabul eder.

*Cinsel taciz, maruz kalan kişinin haysiyetine yönelik bir saldırdır ve işletme verimliliğinin önünde bir engeldir; çalışma koşullarını ve mağdurun istihdam ve terfi olasılıklarını düşürür; işçi sağlığı ve güvenliğini etkilediği için ve **cinsel taciz, genellikle kadın işçilere uygulanan bir şiddet biçimi** olduğu için, işletmenin herhangi bir çalışanına cinsel tacizde bulunduğu kanıtlanan herhangi bir kişinin derhal işten çıkarılması ve yargılanması da dahil olmak üzere cinsel tacizi etkili bir şekilde önleyen ve bunlarla mücadele eden bir ortam oluşturmak için gerekli tüm önlemleri almayı taahhüt ederler.⁶⁰*

PRATİK EYLEM/ÖNLEME STRATEJİLERİ

TİS ayrıca, çalışanları korumak ve şiddet ve tacizin meydana gelmesini önlemek için önleme stratejileri içermelidir. Bu, açıkça tanımlanmış işveren sorumluluklarını ve yapılacak pratik eylemleri içermelidir.



New York Otel ve Motel Ticaret Konseyi, tüm otel temizlik görevlileri için panik düğmeleri gerektiren endüstri çapında bir toplu sözleşmeye ilişkin bir maddeyi müzakere etti.

70 (A) İŞVEREN'in Çalışanları Koruma Genel Yükümlülüğü

İŞVEREN, Çalışanların güvenliğinin son derece önemli olduğunu ve otel misafirlerinin tacizine karşı güvenliği içerdiğini yeniden teyit eder. İŞVEREN, uygunsuz misafir hareketleri, tacizleri ve tehditlerini ele almak ve bu tür olayların meydana gelmesi halinde derhal ve yeterli şekilde yanıt vermek için makul adımları atacaktır.

(B) Cihazlar

İŞVEREN, işbu Sözleşmenin tarihinden itibaren bir (1) yıl içinde Oda Görevlilerini, Kat Hizmetleri Görevlilerini, Minibar Görevlilerini, Oda Servisi Sunucularını ve dolu bir misafir odasına girmesi gereken diğer tüm çalışanlarını buldukları yere hızlı bir şekilde yardım çağırmak için hızlı ve kolay bir şekilde etkinleştirebilecekleri, iş yerindeyken kendi üzerlerinde taşıyacakları cihazlarla donatacaktır. Her otelin değişen boyutları ve fiziksel yerleşimi nedeniyle, farklı cihazların farklı oteller için uygun olabileceği kabul edilmektedir.

▼ PROSEDÜRLER VE POLİTİKALAR

Şiddet ve tacizle mücadele eden politikalar ve prosedürler, şiddet ve tacizi bildirme ve bunlara yanıt verme ve failere yönelik yaptırımları içermelidir. Bunlar mağdurlar/hayatta kalanlar için destek veya hukuk yolları için hükümler içerebilir. Ayrıca açıkça tanımlanmış işçi ve işveren hakları ve sorumlulukları bulunmalıdır. Bir eşitlik temsilcisinin dahil edilmesini gerektiren hükümlerin dahil edilmesi, soruşturmaların toplumsal cinsiyete duyarlı olmasını sağlamanın etkili bir yoludur.

*Şirket ve Sendika, işlevi şikayetleri araştırmak ve saygılı bir işyeri yaratmaya yardımcı olmak olan bir Saygılı bir İşyeri Kurma Ortak Komitesi oluşturmayı kabul eder. Bu komite, işveren ve sendika tarafından seçilen eşit sayıda (2) temsilciden oluşacaktır. **Bu komitenin her iki tarafında da en az bir (1) üye kadın olmalıdır.** Taraflar, temsilcilerin bağımsız olmaları ve disiplin kararı almaktan sorumlu olmamaları gerektiği konusunda hemfikirdir.⁶¹*

▼ EĞİTİM VE FARKINDALIK YARATMA

Eğitim, bilgilendirme ve farkındalık yaratma hükümlerinde hükümler ve prosedürlerin yanı sıra şiddet ve taciz olaylarının nasıl tanınacağı, yanıtlanacağı ve soruşturulacağı hakkında bir madde olmalıdır.

- ✓ Deutsche Bahn AG tarafından 2019 yılında Almanya'da '(cinsel) taciz ve ayrımcılığa karşı eşit muamele ve koruma' konusunda kabul edilen bir şirket sözleşmesi, yöneticiler ve çalışanlar için eğitim oturumları, personel için harici yardım hatları ve kadın çalışanları güçlendirmek ve eğitmek için önlemler içeriyordu - onları üçüncü şahıs şiddetinden korumak için öz-savunma eğitimi dahil.

▼ UYGULAMA VE İZLEME

Müzakere edilen herhangi bir anlaşmanın başarısı, etkili uygulama ve izlemeye bağlıdır. Sendikaların herhangi bir taahhüdün eyleme geçirilmesini sağlaması gerekir. Sendikalar, uyum ve uygulamayı izlemek için ortak sendika-işveren komiteleri dahil prosedürler ve komiteler için müzakerelerde bulunmalıdır.



Doğu Afrika'daki bahçecilik endüstrisinde, işçilerin % 70'i kadındır ve onlara karşı cinsel taciz yaygındır. Bahçıvanlık ve Müttefik İşçi Sendikası (UHAWU) ile Uganda Çiçek İhracatçıları Birliği (UFEA) arasında 2010 yılında imzalanan sektörel toplu sözleşme, sektördeki yaygın cinsel tacizi ele almak için önlemler içermektedir. Anlaşmaya göre şirketlerin cinsel taciz politikası oluşturmaları ve işyerinde cinsel tacizi ortadan kaldıracak ve önleyecek adımlar atmaları gerekiyor. Sözleşme, cinsel taciz türlerine ilişkin bir tanım, bir disiplin prosedürü, işverenlerin 25'ten fazla işçi çalıştırmaları halinde cinsel tacizi önlemek için önlemler alma yükümlülüklerini ve bir şikayet sistemini içermektedir. Anlaşma, cinsiyete duyarlı yaklaşımının bir parçası olarak, izlemek ve tavsiyelerde bulunmak için ortak bir cinsiyet ve eşitlik alt komitesinin kurulmasını içeriyor.

▼ AYRIMCILIK YAPMAMA VE EŞİTLİK

TİS'ler ayrıca bir ayrımcılıkla mücadele veya ayrımcılık yapmama maddesi ekleyerek ayrımcılık yapmama ve eşitliği teşvik edebilir.

"İşveren, bunlar dahil ancak bununla sınırlı olmamak kaydıyla yaş, ırk; inanç; renk; anavatan; etnik köken; vatandaşlık; soy; siyasi veya dini bağlantı, inançlar veya faaliyetler; cinsiyet; toplumsal cinsiyet ifadesi veya cinsiyet kimliği; transseksüel / transgender kimlik; cinsel tercih, yönelim veya kimlik; medeni hal; aile durumu; ebeveynlik durumu; bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı; sınıf; ikamet yeri; fiziksel görünüş; dürüst istihdam nitelikleriyle ilgili olduğu durumlar haricinde suçların kaydı; kişinin konumundaki görevlerini yerine getirmesini önemli ölçüde bozmadığı sürece Edinilmiş Bağımsızlık Yetersizliği Sendromu (AIDS) AIDS ile ilgili hastalıklar, pozitif İnsan İmmün Yetmezlik Virüsü (HIV) testi ve kişinin görevlerini yerine getirmesini önemli ölçüde bozmadığı sürece diğer herhangi bir hastalık veya sakatlık, zihinsel, fiziksel veya diğer engellilik; sendika üyeliği veya faaliyeti; ya da bu Sözleşmede yer alan hakların herhangi birinin kullanılması nedeniyle herhangi bir Çalışan veya istihdam için başvuran kişilere uygulanacak veya yürütülecek hiçbir ayrımcılık, müdahale, kısıtlama, taciz veya zorlama olmayacağını kabul eder."⁶²

Model Cinsel Taciz Maddesi: ITUC

- (a) **Giriş.** Sendika ve işveren, işyerinde cinsel tacizin meydana gelebileceğini kabul eder ve bunu önleme ve sona erdirmeye konusunda kararlıdır. Cinsel taciz aynı zamanda bir disiplin suçudur.
- (b) **Tanım.** Cinsel taciz, istenmeyen, hoş karşılanmayan ve davetsiz, cinsel nitelikte bir davranıştır. Ya tek seferlik olarak ya da önemsiz de olsa bir dizi olay olarak meydana gelebilir. Cinsel taciz zorlayıcı ve tek taraflıdır ve hem erkekler hem de kadınlar mağdur olabilir.
- (c) **Eylem.** Bir taciz mağduru, şirket ile mutabakat içinde sendika tarafından belirlenen, güvenilen bir kişiye taciz şikayetinde bulunabilir. Uygun şekilde eğitilecek olan güvenilen kişi (ler), taciz şikayetlerini zamanında ve gizli olarak araştıracaktır. İşyerinde taciz iddiasında bulunan bir çalışan, güvenilen kişiyi bilgilendirdikten sonra çalışma alanını ücret, hak veya menfaat kaybı olmaksızın terk etme ve şikayeti soruşturulana kadar çalışma alanına geri dönmeyi reddetme hakkına sahiptir. Telafi, taciz vakasının ciddiyetini yansıtmalıdır. Bu bir özür, başka bir bölüme transfer veya işten çıkarma olabilir. Mağdur değil tacizci, eylemlerinin sonuçlarına katlanmak zorundadır. İşveren, yeni çalışanlar için oryantasyonuna zorunlu cinsel taciz karşıtı eğitimi şirket saatinde dahil edecektir.

Küresel Şirketlerle Toplu İş Sözleşmesi

TİS'leri iyileştirmenin yanı sıra, Sözleşme ve Tavsiye, çok uluslu şirketlerle (TNC'ler) kampanyalarda ve müzakerelerde güçlü araçlar olarak kullanılabilir. Bazı sendikalar, çok uluslu şirketlerdeki şiddet ve tacize karşı kampanya yapmak için ulusal sınırların ötesinde birlikte çalışıyor.

Örneğin ABD ve Kanada'daki Hizmet Çalışanları Uluslararası Sendikası (SEIU), Uluslararası Gıda İşçileri Sendikası, Brezilya sendika merkezi UGT ve dünyanın dört bir yanındaki diğer sendikalarla birlikte, McDonald's restoranlarında cinsel tacizi ele almak için harekete geçmek amacıyla bir araya geldi. Sendikalar, McDonald's'in küresel yönetiminin cinsel tacizi ele almadaki başarısızlıklarını vurgulayan toplu davalar açtılar ve ortak şikayetlerde bulundular. (Daha fazla bilgi için Bölüm 3.2'ye bakınız)

“**Şirkette yukarıdan aşağıya nüfuz eden bir cinsel taciz ve uygunsuz davranış kültürü var... Kadınlar ve LGBTQ + çalışanlar özellikle savunmasızdır. Şikayet ettiklerinde hiçbir şey yapılmaz...**

MeToo hareketi gerçekleşirken, bunu meseleyi yükseltmek ve işçi sınıfı hareketinde cinsel taciz konusunu vurgulamak için uygun bir zaman olarak gördük. Düşük ücretli hizmet ekonomisi, cinsel tacizin yaygın olduğu anlamına gelir... McDonald's iyi bir sisteme sahip olduğunu iddia ediyor, ancak zincirleri bayilikler olduğu için sorumluluk da üstlenmiyor. Üniteler ve hamburgerlerden onlar sorumluysa, cinsel tacizden de onlar sorumlu diyerek tartışma yürüttük.

Nicholas Allen, Uluslararası Hizmet Çalışanları Birliği (SEIU), ABD

Afrika, Asya ve Pasifik, Avrupa ve Amerika'daki Marriott otellerinden sendika üyeleri, işçileri endüstriyi saran yaygın cinsel tacizden korumak için küresel eylem talep etmek amacıyla bir araya geldi. Anketler, otelcilik çalışanlarının büyük çoğunluğunun - bazı ülkelerde % 89'a varan oranda - iş hayatlarının bir noktasında işyerinde cinsel tacize uğradığını göstermiştir. Birlikte kampanya yürüten sendikalar, küresel dayanışma inşa ettiler, konuyla ilgili farkındalığın artmasına yardımcı oldular ve şirkete müzakere masasına gelmesi için baskı yaptılar.

“ Kampanyanın özünde, oda temizleyicilerine panik düğmelerinin verildiği yerleri genişletmek ve şirketleri yaptırım konusunda katı davranmaya zorlamak vardı... #MeToo hareketinin ortaya çıkışıyla aynı zamana denk geldiği için şanslıydık. Tartışmaya odaklanmış oldu ve kültürün yönetim, üyeler ve halkla değişmesine yardımcı oldu... Marriott'a odaklanmak, sekiz şehirde Marriott ile toplu iş sözleşmelerinde dili kazanmamızı sağladı. Daha sonra diğer şirketlerde kullanım için standart hale gelen bir dil geliştirdik... Diğer sendikalarla birleşerek küresel bir hareket inşa ettik. Üstelik bunun sonucunda binlerce yeni üye kazandık... Daha da önemlisi, insanlara küresel bir şekilde mücadele etmeleri ve direnmeleri için araçlar veriyoruz.

Ian Lewis, UNITE HERE Şube 2, ABD

KÜRESEL ÇERÇEVE ANLAŞMALARI (GUF)

Bazı ulusötesi şirketler, bir veya birkaç GUF ile çalışma koşulları, cinsiyet eşitliği ve sendikaların tanınması için asgari standartları belirleyen anlaşmalar veya ortak bildirimler imzalamıştır. Bunlardan bazıları artık çalışma yaşamında şiddet ve taciz konularını içeriyor.

2016 yılında, çok uluslu şirket **Unilever**⁶⁴, IUF ve IndustriALL Küresel Sendika, yönetim ve sendikaların cinsel tacizi önlemek ve bunlarla mücadele etmek için birlikte çalışması için prosedürler belirleyen bir Ortak Taahhüt imzaladı. Anlaşma, cinsel tacizin bir disiplin suçu olduğu, cinsel taciz vakalarının gizli bir şekilde soruşturulacağı, ilgili kişilerin gizliliğini sağlayacak şekilde ve katı zaman çizelgeleri dahilinde ele alınacağı ve cinsel taciz vakalarında, gerektiğinde yeniden konuşlandırılacak olanın şikayette bulunan kişi değil fail olduğu temel ilkelerine dayanmaktadır.

Anlaşmaya göre Unilever şunları yapacak:

- Personeli ve yöneticileri politika ve onun altındaki sorumlulukları konusunda eğitmek
- Daha fazla eylemin uygun olabileceği yerleri belirlemek için cinsel taciz vakalarını izlemek
- Cinsel tacizin herhangi bir şeklini tanımlayan ve ileri süren veya cinsel taciz iddiasıyla ilgili olarak doğrudan yönetimle veya bireysel veya toplu şikayet prosedürleri aracılığıyla şikayette bulunan ve/veya herhangi bir işleme katılan çalışanlara karşı misilleme veya mağdur edilmeye müsamaha göstermeyecektir.

Yerel düzeyde, Unilever operasyonları boyunca, yerel yönetim ve sendikaların, uluslararası standartlara ve ulusal yasalar ve hukuka ve toplu sözleşme kanunu ve uygulamasına dayalı olarak, cinsel tacize ilişkin net bir yerel politika ve anlaşmazlıkların çözümüne/şikayetlerin ele alınmasına yönelik şikayet prosedürlerine ve mekanizmalarına karar vermeleri ve bunları belgelendirmeleri gerektiği kabul edildi.

Anlaşma şunu belirtir:

- Cinsel taciz vakaları, özel eğitim almış güvenilen kişiler tarafından ele alınır
- Cinsel tacize ilişkin tüm şikayetler güvenli, süratli ve gizli bir şekilde soruşturulmalıdır.
- Şikayetlerin soruşturulması bağımsız kişiler/yapılar tarafından yürütülecektir
- Şikayetçiler her durumda yasal hakları konusunda bilgilendirilmelidir
- Şikayet incelemesinin sonucu resmi olarak kaydedilir ve şikayetçiye iletilir ve şikayette bulunan kişi tarafından incelenir.
- Cinsel tacizde bulunduğu tespit edilenlere yaptırımlar açıkça belirtilmiştir
- Cinsel taciz mağdurlarına süreç ve sonucu boyunca tam koruma ve destek verilir.

Anlaşma, çok sayıda geçici işçinin çalıştığı ve erkeklerin çoğunluğunun denetiminde olan çok sayıda kadının bulunduğu plantasyonlar gibi daha yüksek riskli alanlar olduğunu kabul etmektedir. Bu şartlar altında, yönetim ve sendika tarafından belirli bilinçlendirme ve eğitim önlemleri kabul edilmeli ve uygulanmalıdır.

C190'ın benimsenmesi, GUF'lere önemli yeni maddeler eklemek için yeni fırsatlar sağlar. Bazı küresel sendikalar bunu zaten yaptı.

2019'da UNI Küresel Sendika, **Orange**⁶⁵ telekomünikasyon şirketi ile küresel bir anlaşma imzaladı. Anlaşma, şirketi cinsiyet eşitliği konusunda taahhüt vermeye itiyor ve işçileri anlaşmanın ilkelerini uygulama konusunda güçlendiriyor. Önemle, anlaşma kendisini özellikle C190 ile uyumlu hale getiriyor:



“Orange, 21 Haziran 2019 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı tarafından kabul edilen çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasına ilişkin sözleşmeye uyar...”

Anlaşmanın 4. Bölümünün 7. ve 8. Maddeleri özellikle 'Ayrımcılıkla ve Şiddetle Mücadele'ye odaklanmaktadır. 8. Madde şunları belirtir:



“Grup, işyerinde fiziksel, cinsel ve/veya psikolojik, gündelik şiddet ve her türlü uygunsuz davranış olsun, cinsiyetçilik ve tacizle her türlü mücadelede kararlıdır. İşyerinde kadınların veya erkeklerin haysiyetini etkileyen veya göz korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratan, her bireyin saygısını zayıflatan her türlü davranış, Orange'ın temel değerlerine aykırıdır.”

- Anlaşma, şirketin şiddet ve taciz içeren durumları önlemeyi, tespit etmeyi ve çözmesini taahhüt eder.
- C190 ile uyumlu olarak, aile içi şiddet mağdurları/kurtulanlar için geliştirilmiş desteği içerir. Şirket ve sendika, özel çalışma süresi düzenlemeleri, yer değiştirme, acil durum konaklama yardımı, acil durum ekonomik desteği ve ayrıca harici kuruluşlara yönlendirme sunar.
- Anlaşma, içeriğini yerel düzeyde uygulamak için sosyal diyalogu ve toplu sözleşmeyi vurgulamaktadır. Aynı zamanda, işyeri eşitliği konusunda yerel komitelerin ve bir işyeri eşitlik memurları ağının kurulmasını sağlar.

Küresel Sendika Federasyonu, şiddet ve tacizle mücadele için farkındalık yaratma kampanyaları düzenler.

UNI Küresel
Sendika → <http://en.breakingthecircle.org>

ITUC → <https://www.ituc-csi.org/GBV>

IndustriALL
Küresel Sendika → <http://www.industrialunion.org/violence-against-women-not-in-my-union-not-in-my-workplace>

Kamu Hizmetleri
Enternasyonal → <https://publicservices.international/campaigns/for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=5676&lang=en>

IDWF → <https://idwfed.org/en/updates/gender-based-violence>

İnşaat ve Ağaç
İşçileri
Enternasyonal → <https://www.bwint.org/cms/gender-equality-44>

Uluslararası Gıda
Tarım Turizm
İşçileri
Federasyonu → <https://www.iuf.org/what-we-do/fighting-against-sexual-harassment/>

Eğitim
Enternasyonal → <https://www.ei-ie.org/en/detail/16557/ratifyc190-mobilising-for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment>

ITF → <https://www.itfglobal.org/en/campaigns/un-day-elimination-violence-against-women-and-girls-2019>

IFJ → <https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/online-trolling-you-are-not-alone.html>

2.6

C190'ın Onayı için Mücadele Etmek

17 Aralık 2019'da Uruguay, C190'ı onaylayan ilk ülke oldu.

“ C190 kabul edildikten sonra, önceki hükümet, PIT-CNT'nin kadın delegelerinin yasalara hızla uygulanmasını sağlamak için harekete geçtiği üçlü bir toplantı çağrısında bulundu. Vázquez hükümeti işçi hareketiyle birlikte onun lehinde oy kullandı ve işverenler çekimser kaldı. PIT-CNT, Sözleşmenin içeriğini ve bunu bir araç olarak kullanmanın sendikalar için neden önemli olduğunu açıklamak için çalıştaylar düzenledi...”

Marcelo Abdala, Genel Sekreter, Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), Uruguay

Sendikaların yıllarca süren kampanyaları ve hukukta reformlar için lobi çalışmaları bu onaylamanın temellerini attı. Zafere, Uruguay'daki sendikaların, C190'ın kapsadığı bazı meseleleri ele alan yasaların yürürlüğe konması için başarılı bir şekilde lobi yapmaları gerçeği yardımcı oldu. Buna 18561 sayılı işyerinde cinsel taciz, önleme ve cezalar hakkında Kanun ve 19580 sayılı kadına yönelik toplumsal cinsiyete dayalı şiddet kanunu da dahildir. Sendikalar, Çalışma Bakanlığı, hükümet ve kadın örgütlerinin oluşturduğu birleşik kampanya da yardımcı oldu.

Ardından, Fiji oybirliğiyle onaylama kararı aldı ve C190 resmen 25 Haziran 2020'de kabul edildi. 9 Aralık 2020'de, Nambiya da onayladı. Yani, en az iki ülkenin onayıyla, **Sözleşme şimdi resmi olarak 25 Haziran 2021'de yürürlüğe girecek (yasal olarak bağlayıcı hale gelecektir).**

Fiji'de ittifaklar kurma, onay kampanyasında önemli bir araçtı. Sendikalar, feminist hareketler, kadın hakları örgütleri, ve sivil toplum kuruluşları dayanışmayı inşa etmek için bir araya geldi. Kilit paydaşlarla ilişkiler kurma, kanıta dayalı lobicilik ve bilinçlendirme kampanyaları etkili oldu.

“ Kanıta dayalı savunuculuk reform ve antlaşmaların onaylanması için lobi yapmakta her zaman anahtar strateji olmuştur... .. Ulusal, bölgesel ve küresel dayanışmaya ihtiyaç var... FWRM'nin tabandan ulusal düzeye kadar savunuculuğu sayesinde, kadınların seslerinin anlamlı bir şekilde dahil edilmesini ve duyulmasını sağlamak bütünün ayrılmaz bir parçası oldu... Feminist ve kadın hareketlerinden güçlü bir kolektif ses, alan talep etmek ve olumlu değişimi teşvik etmek için ayrılmaz bir unsurdur.

Nalini Singh, Fiji Kadın Hakları Hareketi (FRWM), Fiji

Dünya çapında giderek artan sayıda hükümet C190'ı onaylama niyetlerini ifade ediyor.

SENDİKA STRATEJİSİ

Onay için başarılı bir şekilde bastırmak için genellikle büyük bir lobi ve sendikaların savunuculuk kampanyası gerekir. Strateji her sendika için farklı olacaktır, ancak dikkate alınması gereken bazı önemli noktalar şunlardır:

- ➔ **C190'ı sendika eğitimlerine entegre etmek** farkındalık yaratabilir ve çalışanları harekete geçirebilir.
- ➔ **Resmi ve gayri resmi yapılar kurmak** savunuculuk kampanyasına yardımcı olabilir.
- ➔ **Haber yaymak** halk desteği oluşturabilir ve hükümetlere harekete geçmeleri için baskı yapabilir. Bunlar sosyal medya kampanyalarını, farkındalığı artırmak ve C190'ı açıklamak için toplantılar, atölyeler, forumlar ve etkinlikleri, sendika liderlerini C190'ın önemi hakkında konuşmaya teşvik etmeyi ve C190 üzerine materyal üretip paylaşmayı içerebilir.

- ➔ **Hikâyeler toplamak ve paylaşmak** onaylamanın neden acil olarak gerekli olduğunu gösterebilir.
- ➔ **Araştırma üstlenmek** kavgayı haklı çıkarmaya, sendika stratejisi oluşturmaya ve müzakerelere yardım etmeye yardımcı olabilir.



Nikaragua'da Federación de Mujeres Trabajadoras Domésticas y de Oficios Varios de Managua (FETRADOMOV) sosyal medya aracılığıyla bilgi yayıyor, diğer sendikalarla ittifaklar kuruyor ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle ilgili eğitim atölyeleri düzenliyor. En aktif sendika üyeleri, Trans Kadın Ev İşçileri Sendikası'ndandı (SITRADOTRANS). Kampanyadaki rolleri, geleneksel erkek egemen liderliğin kırılmasına yardımcı oldu ve aynı zamanda, onay elde etmek için seferberlik sürecine gerçek katılım ve dayanışmayı teşvik etti.

Afrika sendikaları *"C190 sloganı altında toplantılar ve işyeri eğitimleri düzenledi. Hayatları değiştirebilir. Örgütleyin. Eğitin. Uygulayın"*.

Asya Pasifik bölgesinde sendikalar toplumsal cinsiyete dayalı şiddete son vermek için 'Kadınlar, sendikalar ve güç' sloganıyla sokaklara çıktılar - yolları kapattılar ve alanları geri istediler.



SIYASİ STRATEJİ

Hükümetlerimizin ve işverenlerimizin C190'ın benimsenmesinde nasıl oy kullandığını bilmek önemlidir. Bu şekilde müttefiklerimizin kim olduğunu ve kimi yenmek zorunda kalabileceğimizi görebiliriz.⁶⁶

Bundan sonra, strateji şunları içerebilir:

- ➔ Sözleşmenin onaylanması için dilekçe oluşturulması
- ➔ Onay için destek istemek amacıyla hükümetlere yazı yazmak⁶⁷
- ➔ İlgili Bakanlık ile iletişime geçmek ve C190'ın onaylanmasının neden önemli olduğunu tartışmak için bir toplantı talep etmek
- ➔ İşçi/kadın meselelerini destekleyen dostane politikacılarla temas kurmak ve onları onaylamayı desteklemek için kendi siyasi partileri içinde lobi yapmaya teşvik etmek.



Attığımız ilk adım, Çalışma Bakanı ve Kenya İşverenler Federasyonu ve işçilerin olduğu üçlü bir toplantı için çağrı yapmaktı... Daha sonra Bakanlığımızı Sözleşmeyi açmaya davet ettik, böylelikle sahadaki işçiler ve işverenler ve Bakanlık her bir maddenin ne anlama geldiğini öğrenebilsinler... Ulusal yasalarımız ile bu Sözleşmenin onaylanması için gerekenler arasındaki boşlukları bizimle paylaşmak üzere Çalışma Şef Yardımcısı ile de toplantılar yapıyoruz.

Rose Omamo, Genel Sekreter, Kenya Metal İşçileri Birleşik Sendikası (AUKMW), Kenya

⁶⁶ Hükümetlerinizin ve işveren kuruluşlarınızın nasıl oy kullandığını buradan kontrol edebilirsiniz: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/committees/violence-harassment/lang--en/index.htm>

⁶⁷ Buradan örnek bir mektuba bakın: https://www.ituc-csi.org/IMG/docx/model_letter_c190_ratification_eng.docx

C190'ı Onaylamak İçin İyi Sebepler

- ✓ İşyerinde şiddet ve taciz hala geniş çapta hoş görülüyor. C190 gerçek değişim için bir fırsattır.
- ✓ Şiddet ve taciz kadınları orantısız bir şekilde etkilemektedir. C190, TCŞT'ye neden olan altta yatan eşitsizlikleri ele alan bir toplumsal cinsiyet yaklaşımını benimser.
- ✓ Şiddet ve taciz insanların sağlığını, itibarını ve refahını etkiler. Sadece bu da değil, işverenler için büyük maliyetlere neden oluyor ve kamu hizmetlerini zorlaştırıyor.
- ✓ Güvensizliğin arttığı salgın sonrası dünyada, C190 herkesi şiddet ve tacizden korumak için güçlü bir araçtır.
- ✓ C190, entegre bir yaklaşım benimser. Ulusal hukukta, yönetmeliklerde ve politikalarda ve şirket ve işyeri sözleşmelerinde sorunu çözmek için hepimiz birlikte çalışmalıyız.

YASAL STRATEJİ⁶⁸

C190'ı onaylamak için Hükümetler, Sözleşmenin hükümlerini kullanarak ulusal mevzuatı ve politikayı değiştirmelidir. Sendikalar, mevcut mevzuatı gözden geçirmek ve boşlukların nerede olduğunu vurgulamak için Komisyonların kurulması için kampanya yapabilirler. *Unutmayın: Uruguay'daki onay süreci, hâlihazırda yürürlükte olan destekleyici yasalara sahip olmasından kaynaklanıyordu.*



Elbette C190 her şeyi kapsamaz. C190'daki hükümler, hedeflememiz gereken minimum standartlardır. Ulusal yasaların daha ileri gitmesi için kampanya yapmak ve müzakere etmek önemlidir. Bunlar R206'da önerilen hükümlerin kullanılmasını içerir.



İTTİFAK KURMA

Başarılı onay kampanyaları, sendikaların yerel, ulusal, bölgesel ve küresel düzeyde ittifaklar kurmasını gerektirir. Birleşik gücümüz, başarıma şansımızı güçlendirir. Akademisyenler ve uzmanların yanı sıra diğer sendikalar, feminist hareketler, LGBTİ örgütleri, emek destek örgütleri, göçmen dernekleri, sivil toplum örgütleri ve diğer sivil toplum müttefikleri ile birlikte çalışmak, kampanyayı ilerletmek için güçlü bir araç olabilir. Müttefikleri, geniş bir izleyici kitlesine ulaşmak için birlikte nasıl çalışabileceğinizi tartışmaya, ortak eylemler organize etmeye ve ortak mesajlar geliştirmeye davet edin.



Unutmayın: Bunlar önerilen fikirlerden sadece bazıları. Onay almanın 'herkese uyan tek bir yolu' veya tek bir biçimi yoktur. Her birlik için en iyi sonucu veren doğru stratejiyi bulmak genellikle çok fazla araştırma ve deneme gerektirir. Yerel bağlamınızda daha iyi sonuç verebilecek başka birçok yol var. Kadınlar, kayıt dışı çalışanlar ve güvencesiz çalışanlar gibi en fazla risk altında olanlar da dahil olmak üzere, işçilerin onay çabalarının merkezinde olması gereken en önemli şeydir.

68 Kamu Hizmetleri Enternasyonal (PSI), ulusal yasalar ve bölgesel sözleşmeler hakkında bilgi veren üç bölgesel çalışma yayınladı:

Afrika: <https://publicservices.international/campaigns/for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=5676&lang=en>

Amerika Kitası: <https://publicservices.international/resources/publications/regional-study-on-legislation-and-practices-on-violence-and-harassment-in-the-world-of-work?id=10853&lang=en>

Avrupa: <https://publicservices.international/resources/publications/protecting-workers-from-gender-based-violence-and-harassment-in-europe?id=10861&lang=en>

3

C190 VE R206'YI KENDİ ÖRGÜTLERİMİZE UYGULAMAK

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizi sona erdirmek için etkili eylem, daha güçlü ve daha kapsayıcı sendikaları gerektirir. Yine de çoğumuz, şiddetten en büyük risk altında olan işçilerin aktif katılımını engelleyen iç kültürler ve yapılarla mücadele ediyoruz. En kötüsü, işçiler sendika içinde şiddete ve tacize maruz kalabilir.

Şiddete ve tacize meydan okuyabilen, gerçek anlamda kapsayıcı ve örnek bir sendika inşa etmek için, işçileri şiddet ve tacizden daha fazla haberdar olmaları, iç yapılarımızı ve kültürümüzü reforme etmeleri ve erkekleri mücadeleye dahil etmeleri için harekete geçirmeliyiz. Daha kapsayıcı ve örnek sendikalar daha güçlü sendikalardır.

C190 ve R206, sendikalarımızdaki ayrımcı uygulamaları ve kültürü eğitmek, harekete geçirmek ve bunlara meydan okumak ve ayrıca burada her türlü şiddet ve tacizi önlemek ve bunlara karşı koruma sağlamak için politika ve prosedürler oluşturmak için önemli araçlardır.

3.1

Sendikamızda reform yapmak

Eşit ve kapsayıcı sendikalar olmadan, çalışma yaşamındaki şiddet ve tacizi etkili bir şekilde ele alamayız. Ancak toplumda gördüğümüz eşitsizlik maalesef sıklıkla sendika içinde de görülüyor. Sendikalara tarihsel olarak, tipik olarak erkekler olmak üzere, sanayi işçileri hakim olmuştur. Bugün bile, sendikaların üyeliği ve liderliğine genellikle erkekler hakimdir ve eşitsizlik sendika kültüründe, inançlarında ve yapılarında yerleşiktir.

Bu, özellikle liderlik pozisyonlarında kadınların yeterince temsil edilmemesine yol açmıştır. Bugün sendika lideri olmak hala kadınlar için bir mücadeledir ve liderlik pozisyonuna gelen kadınlar ayrımcılık ve tecrit ile karşı karşıya kalmaya devam etmektedir. Bu aynı zamanda kendi sendikamızda şiddet ve tacizin devam ettiği anlamına geliyor. Ancak, işverenler olarak, C190 kendi sendikalarımız için de geçerlidir. Kendi organizasyonlarımızın ve operasyonlarımızın da şiddet ve tacizden uzak olmasını sağlamak için adımlar atmamız gerekir.

“ Biz sendikalar, toplumsal cinsiyet eşitliğini sadece sözde değil, eylemlerde ilerleten yapılar olmalıyız. Pratik örneği göstermeliyiz. Bir şey söyleriz, yaparız. Hiçbir yerde ayrımcılık konusunda sessiz kalmamalıyız.

Natalya Levytska, Ukrayna Bağımsız Madenciler Sendikası (KVPU), Ukrayna

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizi sona erdirmek, “toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, çoklu ve kesişen ayrımcılık biçimleri ve eşit olmayan cinsiyet temelli güç ilişkileri dahil olmak üzere altta yatan nedenleri ve risk faktörlerini ele alan kapsayıcı, entegre ve cinsiyete duyarlı yaklaşım” gerektirir. (C190) Bu sendikalarımız için de geçerli. Sendikalarımız, kendi yapılarımız ve kültürlerimiz içinde var olan şiddet ve taciz risk faktörlerini ele alan politika ve eylemleri benimsemek için içlerine bakmalıdır.

▼ RİSK DEĞERLENDİRMELERİ

Sendikalarımızın yapması gereken ilk şey, (C190 Madde 9 gereğince) kendi yapılarımızda şiddet ve taciz olasılığını artıran, özellikle bu maddedeki “Ayrımcılık, güç ilişkilerinin kötüye kullanılması ve şiddet ve tacizi destekleyen cinsiyet, kültürel ve sosyal normlardan kaynaklanır” (R206'nın 8c paragrafı) risk faktörlerini ve tehlikeleri belirlemeye yardımcı olmak için bir risk değerlendirmesi yapmaktır. Mevcut sendika politikalarının, uygulamalarının ve eylemlerinin eşitsizliği nasıl güçlendirdiğini belirleyerek, bunları önlemek ve kontrol etmek için önlemler alabilir ve gelecekteki tüm çalışmaların eşitsizlikleri ortadan kaldırmayı hedeflediğinden emin olabiliriz. C190 ile uyumlu olarak, sendikalarımızın bunu yapmak için atabileceği adımlar var.

İÇ POLİTİKALAR VE PROSEDÜRLER

Kendi iç politikalarımızı ve prosedürlerimizi gözden geçirmeli ve şiddet ve tacize ilişkin yeni politikalar kabul edip uygulamalıyız (C190 Madde 9a ve Para. 7/R206 gereğince). Tüm politikaların toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım benimsemesi gerektiğini ve şikayetleri araştırmak için net bir prosedür içermesi gerektiğini unutmayın. İşverenler olarak sendikalara örnek bir model oluşturmanın yanı sıra, bu aynı zamanda şiddet ve taciz konusunda etkili bir işyeri politikasının neleri içermesi gerektiği konusunda farkındalık yaratabilir. Sendikalar, politikaların herkesi -sadece sendika personelini değil - ve tüm sendika faaliyetlerini ve olaylarını kapsamasını sağlamalıdır.



ABD'de AFL-CIO, üye sendikalarının hayata geçireceği bir ayrımcılık ve taciz karşıtı politika modeli benimsemiştir. Politika, memurları ve personeli kişisel özelliklere dayalı ayrımcılıktan korur. Ayrıca memurları ve personeli cinsel taciz de dahil olmak üzere tacizden korur. Bir politika beyanı, şikayet ve soruşturma prosedürlerinin tanımları ve ayrıntılarını içerir.



Politika Beyanı

[Eyalet federasyonu / merkezi çalışma konseyinin adını girin], tüm çalışanlarına ayrımcılık ve tacizden uzak bir işyeri sağlamayı taahhüt eder. [...], çalışanın ırkı, etnik kökeni, dini, rengi, cinsiyeti, yaşı, uyruğu, cinsel yönelimi, engelliliği, toplumsal cinsiyet kimliği veya ifadesi, ataları, hamileliği veya yasa tarafından yasaklanmış herhangi bir temel veya çalışanın ayrımcılık karşıtı yasalar uyarınca korunan faaliyetine dayanan diğer herhangi bir temelde (yani, yasaklanmış ayrımcılığa muhalefet veya yasal şikayet sürecine katılım) nedeniyle ayrımcılık yapmaz. [...] hiçbir şekilde ayrımcılığa veya tacize müsamaha göstermeyeceğini teyit ediyor. Bu yasak, ayrımcılık veya tacizin bir amir, yetkili, iş arkadaşı veya bir bağlı kuruluşun çalışanı veya yetkilisi veya bir bağlı kuruluşun çalışanı veya memuru gibi bir amir, memur, iş arkadaşı veya çalışmayan-sponsorlu aktivite, etkinlik veya toplantıya bir davetli gibi- tarafından işlenip işlenmediğine bakılmaksızın, işyerindeki her türlü ayrımcılığı veya tacizi kapsar [...].⁶⁹

Sendika ayrıca merkezi bir organın işyerinde personel olmayanlar da dahil olmak üzere herkesi ve ayrıca bir merkezi organ faaliyetine, etkinliğine veya toplantısına katılan herk kişiyi kapsayan bir model davranış kuralları benimsedi. AFL-CIO, bağlı kuruluşlarını politika ve kuralları benimsemeye teşvik eder.⁷⁰

Birleşik Krallık'ta, TUC üye sendikalarının eşitliğe açık bir bağlılık göstermeyi ve sendika içindeki taciz ve ayrımcılığı ortadan kaldırmayı benimsemesi için bir model eşitlik maddesi geliştirmiştir.⁷¹

69 Ayrımcılık ve tacizle mücadele politikası, AFL-CIO <https://aflcio.org/sites/default/files/2018-02/Policy.pdf>

70 Davranış Kuralları, AFL-CIO <https://aflcio.org/sites/default/files/2018-02/Code%20of%20Conduct.pdf>

71 Model Eşitlik Maddesi, TUC <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/tuc-equality-audit-2018?page=3>

**Sendikanın hedefleri şunları içerecektir:**

- a) Aşağıdakiler dahil hepsinde herkes için eşitliğin teşviki:
- (i) toplu sözleşme, tanıtım materyalleri ve kampanyalar, temsil, sendika organizasyonu ve yapıları, eğitim ve öğretim, organize etme ve işe alma, diğer tüm hizmet ve yardımların sağlanması ve diğer tüm faaliyetler
 - (ii) sendikanın kendi istihdam uygulamaları.
- b) Cinsiyet, ırk, etnik veya ulusal köken, din, renk, sınıf, bakım sorumlulukları, medeni durum, cinsellik, engellilik, yaş veya diğer durum veya kişisel özellikler nedeniyle her türlü taciz, önyargı ve adil olmayan ayrımcılığa aktif olarak karşı çıkmak.

“ Ulusal düzeyde 17 yıldır, eşitlik komitelerinden ve topluluklardan üyeler masaya dahil olmak için lobi yapıyor... ve hedeflerimize henüz ulaşamadık, ancak bir sonraki Sözleşmemizde oraya ulaşmaya kararlıyız... ‘ Bizim hakkımızda hiçbir şey, biz olmadan olmaz’... CUPE ile talep ettiğimiz başarılarından biri, Kongre katımızdaki insanlara hitap ettiğimizde, toplumsal cinsiyeti kapsayan bir dil kullanmamızdır. ‘Kız kardeşleri, erkek kardeşleri ve arkadaşları’ benimsedik... Daha kapsayıcı olmaya yöneldiğimizi söyleyen çok pratik bir işti ... Ayrıca ‘translar buraya hoş geldiniz’ yazan tabelalar da oluşturduk. Kongre odasında asılıydı. Ayrıca her tuvalette o tabela da oradaydı. Burada hoş karşılandıklarını söylemenin bir yolu buydu.

Gina Mckay, Kanada Kamu Çalışanları Birliği (CUPE), Kanada

**BİLGİ VE EĞİTİM**

Sendikadaki herkese riskler ve tehlikeler ile iç politikalar hakkında erişilebilir bilgi ve eğitim verilmelidir (C190 Madde 9d uyarınca). Sendika yetkililerini üyelere tavsiyelerde bulunmaları, şiddeti ve tacizi tanıyabilmeleri ve bunlara tepki verebilmeleri ve şiddet ve taciz konusunda uzman bağlantıları eğitim için eğitmeyi içerir. Şunları içerir:

- İSG ve cinsiyet eşitliği eğitimine şiddet ve tacizi dahil etmek.
- Görevlilerin, memurların ve temsilcilerin rollerinin ve sorumluluklarının farkında olmalarını sağlamak.
- Toplumsal cinsiyete duyarlı, şiddet ve tacize ilişkin işçi güvenliği ve sağlığı risk yönetimi programları oluşturmak için sendika toplumsal cinsiyet uzmanları ve İSG uzmanlarıyla birlikte çalışmak.

Unutmayın, C190 bir ‘kapsayıcı, entegre ve cinsiyete duyarlı yaklaşım’ çağrısı yapar. Sendikalarımızda, yapılarımızda şiddet ve taciz olasılığını artıran köklü eşitsizlikleri de tespit etmeliyiz. Kadınların, erkekler tarafından erkekler için tasarlanmış sendika yapılarına uyum sağlamaları sıklıkla beklenir. Sendikalarımızı üyelerimizin çeşitliliğini yansıtan kapsayıcı yapılar ve ortamlar haline getirmek ve dönüştürmek için çalışmalıyız.

Sendika politikalarının, eylemlerinin, kararlarının, yapılarının ve TİS'lerinin toplumsal cinsiyet etki değerlendirmesini yapmak (cinsiyet eşitsizliklerini azaltıp azaltmadıklarını, sürdürdüklerini veya artırdıklarını görmek için yapıları, politikaları ve eylemleri analiz etmek) bunu yapmanın etkili bir yoludur.

▼ TOPLU SÖZLEŞME

Toplumsal Cinsiyet perspektifi ve C190 hükümleri sendika sözleşme gündemlerine dahil edilmeli ve anlaşmaların şiddete ve tacize yol açan eşitsizliklerin altında yatan nedenleri ele almasını sağlamalıdır. Bunlar 'kadın sorunları' değil, herkesin ilgilendiği sendikal meselelerdir.

▼ KOMİTELER VE AĞLAR

Toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımın sendikanın tüm karar alma yapılarına, politikalarına, prosedürlerine ve faaliyetlerine entegre edilmesini sağlamak için sendika tüzüklerimizi de değiştirebiliriz. Kadınların fikirlerini ve özgüvenlerini geliştirmek için, mücadeleler ve şiddet ve taciz deneyimlerinde sendika içinde destek bulmalarının yanı sıra, güvenli yerler olarak özellikle kadınlara yönelik sendika yapılarına ihtiyaç vardır.

Güney Afrika Ticaret, Yemek Hizmetleri ve Müttefik İşçiler Sendikası (SACCAWU), TCŞT'yi ele almak için uzun süredir devam eden bir taahhüde sahiptir. Taahhüt sendika eğitim ve öğretim programlarına entegre edilmiştir. Sendika ayrıca işyerinde şiddet ve tacizi ele almak için kadın komiteleri kurdu. Komiteler farkındalığı artırmak için savunuculuk kampanyaları düzenler, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet sorununu vurgulamak için bilgi materyalleri sağlar ve işçilere nasıl yardım alabileceklerini söyler.

“Nepal, ataerkil ve erkek egemen kültüre sahip bir ülke olduğu için, bu bazen sendika yapısına da yansıyor, Kadınlar genellikle sendikanın daha üst kademelerinde olmak için zorluklarla karşılaşıyorlar... Kadına yönelik şiddet ve tacizle ilgili konularda sendika yönetiminden daha fazla desteğe ihtiyacımız var... Sorunlarımız bir kenara bırakılıyor...”

Bu konuda bir şeyler yapmamız ve inisiyatif almamız gerektiğine karar verdik. Sendika Tüzüğünü değiştirmek için çok fazla savunuculuk yaptık ve ona bir değişiklik eklettirebildik. Artık kadınların merkezi komitede ve karar almada da yeri var... Ayrıca kadınların güvenini arttırmak için çalışıyoruz ve kadın sorunlarına öncelik vermeyi savunuyoruz çünkü bunun bizim için çok önemli olduğunu ve gelecekte de devam edecek bu savaşı kazanmamıza yardımcı olacağını düşünüyoruz...

Sendika algısında kesinlikle iyileşme oldu. Şimdi, kadın sorunlarıyla ilgili bir program yapmak istiyorum dediğimde erkekler de bana katılıyor...

Kadınlar olarak onlara ne yapabileceğimizi göstermemiz gerekiyor. Diğer kadınların gerçek potansiyellerini, ne yapabileceklerini, nasıl yapabileceklerini fark etmelerine yardımcı olmalıyız. Kadınların kendilerine daha çok güvenmelerine, istediklerini söylemelerine ve istediklerini yapmalarına ihtiyacımız var.”

Saraswati Rijal, Merkez Komite üyesi, Nepal Bağımsız Ulaşım İşçileri Derneği(ITWAN), Nepal

Sendikadaki rollerini güçlendirmek ve hakları için savaşmak için ortak bir gündem ve strateji oluşturmalarını sağlamak amacıyla kadın ağları da kurabiliriz.

Guatemala ve Kosta Rika'daki sendikalar, kadınların deneyimlerini paylaşmaları, güçlendirilmeleri ve cinsiyet eşitliği için savaşmak üzere ortak bir gündem oluşturmaları için alanlar olması amacıyla ağlar kurdu.

Kadınlar olarak çoğumuz bilgiden yoksunuz ve kendimize güvenimiz yok. Kadınları güçlendirmeliyiz... ve ne kadar değerli ve zeki olduğumuzu ve öne çıkmak için bir erkeğin olması gerekmediğini göstermenin zamanı geldi. Biz kadınız, güçlüyüz ve onlarca yıldır erkekler tarafından yönetilen ve kendimizden korktuğumuz bu sistemleri değiştirmek için öğrenecek çok şeyimiz var.

Kadınların anlamaları gereken en önemli şey, kötü muameleyi hak etmedikleri ve bir darbe, aşığılama veya psikolojik tacizden muzdarip olurlarsa, Kosta Rika'da onlara yardım edecek bir kadın ağı olduğunu bilmeleridir. Kadınların kontrolü ele alması çok önemli...

Dania Obando Castillo, Sindicato de Trabajadores de la Palma (SITRAPA) Genel Sekreteri, Kosta Rika

▶ EŞİTLİK, KOTALAR, HEDEFLER VE KOLTUKLAR

Kadınların ve diğer hassas grupların sendika yapılarında ve karar alma organlarında temsilini iyileştirmek için sandalye ayırmak veya kota, hedef veya asgari yüzdeler belirlemek için tüzük değişiklikleri yapabiliriz. Kadınların müzakere ekiplerimizde doğru bir şekilde temsil edilmesini sağlamalıyız, böylece onların bakış açıları, özellikle de TCŞT ile ilgili orada temsil edilir.

Sendika içindeki eşitliği izlemek için dahili eşitlik denetimleri gibi önlemler de getirebiliriz. Kısa vadeli bir strateji olarak bu, yavaş değişen yapılarda değişimi zorlamak için etkili olabilir.

2002 yılında PSI Dünya Kongresi, kuruluşun tüm dünyadaki yönetici organlarında toplumsal cinsiyet eşitliği politikası kabul etti. Bu da son 19 yıldır eşit katılımı sağladı.

UNI Küresel Sendika, 2010'dan beri sendika içindeki karar alma pozisyonlarında kadın ve erkeklerin temsilini dengelemek için mücadele ediyor. Sendika, yapılarında daha iyi temsil sağlamayı, özellikle de tüm UNI yapılarında ve karar alma organlarında kadınların temsilini % 40 oranında artırmayı amaçlayan '40'a 40' kampanyası başlattı. Kampanya sonucunda UNI'de karar alma pozisyonlarındaki kadınların sayısı % 17,3'ten % 43'e çıktı.⁷²

Zambiya Ulusal Öğretmenler Birliği (ZNUT), yapılarına kota koyduktan sonra, yapısı ve kültüründe büyük değişiklikler yaşadı. 2014'te kadınlar sendikada seçilmiş pozisyonların % 10'una sahipti. Beş yıl sonra, kadınlar seçilen mevkilerin % 35'ine sahipti. Artık sendika pozisyonları için daha fazla kadın seçiliyor ve daha fazla erkek aktif olarak kadın adayları savunuyor ve destekliyor.

KADINLARIN KAPASİTESİNİN GELİŞTİRİLMESİ

Sendikadaki resmi temsil, her zaman otomatik olarak tam katılımı garanti etmez. Kadınlar üye olduktan sonra, aktif olarak dahil olmak için güven ve bilgiye ihtiyaç duyarlar. Sendikalarda kadınların kapasitesini geliştirmek ve güçlendirmek, şiddet ve tacize karşı toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımın uygulanmasında çok önemlidir. Eğitim, kadınların sendikalara aktif katılımı için de esastır.

Kadın mücadelesi, mentorluk programları, liderlik eğitimi, müzakereciler için eğitim ve kadın ağları, kadınların kapasitesini geliştirebilir, deneyimlerini paylaşmalarını ve birlikte strateji oluşturmalarını sağlayabilir. Kadınların sendikalarımızda aktif ve önemli bir rol oynadıklarını da gösteriyor. Kadınların nihayetinde organizatörler, müzakereciler ve liderler olarak lider rolleri üstlenecek güvene sahip olmalarını sağlayabilir. Daha yaşlı ve daha deneyimli kadın liderlerin ve sendikacıların rehberlik etmesi de etkili bir araçtır. Karar alma pozisyonlarında daha fazla kadının olması, şiddet ve tacizin olmadığı bir ortama katkıda bulunacaktır.

“ ... Ben bir şiddet kurbanıydım. Eve kilitlendim. Ama sendikada yedi yıldır aktif bir rol oynuyorum. Bu benim için muazzam bir büyüme ve bilgi anlamına geldi ve bugün sadece kendi haklarımı değil kız kardeşlerimin de haklarını savunmak için herkesin önünde kendimi savunabiliyorum.

Ana Maria Millacares, Confederación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos (CONSTRAMET), Şili

Yıllardır, Hindistan'daki Maharashtra Eyalet Taşımacılığı Kamgar Sanghatana (MSTKS) sendikasının kadın üyelerinin endişeleri ve sorunları, özellikle cinsel taciz, sendika içindeki güç eşitsizlikleri nedeniyle gerektiği gibi ele alınmamıştı.

2016 yılında MSTKS'nin kadın kolu bir 'Nirbhaya (korkusuz) Savunuculuk Komitesi' oluşturdu. Komite, sendikadaki genç erkekler ve kadın işçiler arasındaki uçurumu kapatan erkeklik ve toplumsal cinsiyet eğitimleri de dahil olmak üzere kadınlar için güçlendirme faaliyetleri geliştirdi. Güçlendirme faaliyetleri aynı zamanda sendika içinde kadınlar için bir alan yaratmaya yardımcı oldu ve kadınları liderlik pozisyonlarına getirmeye destek oldu. Sonuç olarak, sendikanın gençlik kanadı artık kadınları, cinsel taciz komiteleri ve şiddetsiz işyerleri dahil olmak üzere öncelikli konularda aktif olarak destekliyor. MSTKS'nin yürüttüğü çalışma, kadınların şiddet deneyimlerini paylaşmaları için de güvenli alan yarattı.

Sheela Naikwade, Hindistan'daki MSTKS sendikasının Başkan Yardımcısıdır ve kadınların savunuculuğu yoluyla değişim için savaşmanın ön saflarında yer almıştır.

“ Ulaşım, erkek egemen bir sektör - bu sektörde çalışan çok az kadın var. Bu da kadın işçilerin nadiren öncelik olarak görüldüğü anlamına geliyor. Kadınlar işyerinde şiddet ve tacize uğruyor. Nirbhaya (korkusuz) Komitesini işçi hakları için mücadele etmek ve lider olarak kadınların becerilerini geliştirmek için kurduk... Kadınların tabandan itibaren sendikanın her kademesine dahil edilmesi için bastırdık.

Şimdi kadın liderler orada ve kadın işçilerin sendika faaliyetlerine katılımlarını teşvik etmek için bir Kadın Savunuculuğu Eğitimi programı başlattık. Program kadın işçileri sorunların nasıl tespit edileceği, nasıl destek sağlanacağı, yönetimle nasıl müzakere edileceği konusunda eğitmiştir... Bu konularda atölye çalışmaları ve konferanslar düzenledik ve kadınların liderlik becerilerini geliştirmek için STK'larla bağlantılar kurduk. Yani yavaş yavaş bu kadınlar sendikal faaliyetlere ilgi duymaya başladılar, şimdi ayağa kalkıyorlar ve haklarını talep ediyorlar. Şimdi cinsel tacize karşı bir komite var ve proaktif olarak çalışıyor. Sadece kağıt üzerinde değil. Kadınların işyerinde güvende olmasını, şiddetin normalleşmemesini ve bizimki gibi erkek egemen sektörlerde işin bir parçası olarak kabul edilmemesini talep ediyoruz.

Çoğu GUF, sendika yapılarında kadınların örgütlenmesini ve temsilini düzenlemek ve iyileştirmeye yardımcı olmak için üye kuruluşlara destek sağlar.

UNI Küresel Sendika, liderlik becerileri geliştirerek, bilgi paylaşarak ve sendika üyelerine mentorler sağlayarak sendikalarda ve karar alma organlarında kadın ve genç kadınların dengeli bir şekilde temsil edilmesini amaçlayan bir mentorluk programına sahiptir. Program 2013'te başladığından beri 51 ülkede 700'den fazla kadına eğitim verdi. Bugün dünya çapında 42'den fazla ülkede çalışan 300'den fazla tandem var. Program diğer kadınları sendikalara katılmaya teşvik etti. Bu da erkek egemen sendikalarda daha iyi bir toplumsal cinsiyet dengesini teşvik etti. Liderlik pozisyonlarında daha fazla kadın olduğu için sendikalar daha iyi bir toplumsal cinsiyet perspektifine sahip ve TCŞT ile mücadele de dahil olmak üzere işçilerin ihtiyaçlarına uygun şekilde cevap verebiliyor.

☞ Leyla Ben Hazem, Tunus Genel İşçi Sendikası'ndandır(UGTT) ve Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölgesindeki UNI Mentorluk Programının koordinatörüdür.

“ Mentorluk Programına katılan genç kadınlar kendilerini sendikaya daha yakın hissedecekler ve sendika tarafından daha iyi temsil edilecekler, genç sendikacılara karşı çarpan etkisi yaratma kapasitelerini geliştirecekler... Sorumluluk pozisyonunda daha fazla kadının var olması, sendikalaşacak daha çok kadını cesaretlendirecek. Sendikalarda iyi hazırlanmış kadınların daha yüksek orana sahip olması erkeklerin çoğunlukta olduğu birçok sendikada çok ihtiyaç duyulan cinsiyet dengesini sağlayacaktır... Değişiklikler, programın başında genel oturumda konuşmaya bile cesaret edemeyen birçok kadın için aşikârdı. İlk 2 yıl boyunca aldıkları sendika eğitimi, onları sendikaların her kademesinde karar alma pozisyonlarına girmeye teşvik etmenin temel değerlerinden biriydi... Güvenilir bir sendika, ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, siyasi yönelim, din... temelinde herhangi bir dışlama olmaksızın tüm işçileri temsil etmelidir. Birlikte daha güçlüyüz!!!

2014 yılında, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) “Bizi de Sayın! Kampanyasını”⁷³ başlattı ve ITUC üye kuruluşlarının % 80'inin karar alma organlarında kadınların % 30'unun yer almasını hedefledi. % 30 hedefini taahhüt eden sendikaların da kadın üyeliğinde % 5'lik bir artışı hedeflemesi gerekiyordu. Kampanya, dünya çapında birçok sendikada kadınların karar alma pozisyonlarının temsiliyetini iyileştirmeye yardımcı oldu. 2015 yılında CUT Brezilya, karar alma organlarında cinsiyet eşitliği getiren ilk ulusal sendika federasyonu oldu.

Peru'da tekstil ve hazır giyim endüstrisi toplumsal cinsiyet çizgisine göre bölünmüştür (tekstil erkek, hazır giyim kadın). On yıl önce, FNTTP tekstil sendikası erkek egemenliğindeydi ve sömürünün yaygın olduğu hazır giyim endüstrisinde neredeyse hiç üyesi yoktu. Sonra sendikadaki erkek liderler kadınları örgütlemeye başlama kararı aldı. Karar, organizasyonda, karar alma organlarında ve seçilmiş liderlerde kadınlara yer vermektir. Sonuç olarak, şu anda ulusal yöneticilerinin en az % 40'ı kadın ve genç bir kadın lider yakın zamanda Genel Sekreter olarak seçildi.

“ Sendikaya 2012 yılında katıldım... Çalışma haklarım hakkında hiçbir şey bilmiyordum... Hayatım çarpıcı biçimde değişti çünkü işçi haklarım olduğunu öğrendim ve onları savunmanın bir yolu olduğunu öğrendim. Katıldığımda, biraz gücüm olduğunu ve bu gücün sendikacılık olduğunu anlıyorum.

Lorena Chavera Cáceres, Genel Sekreter, Federación Nacional de Trabajadores Textiles de Perú (FNTTP), Peru

3.2 Örgütlenme, Eğitim ve Harekete Geçirme

Onaylama kampanyası yapmak ve anlaşmaları C190'ı kullanarak müzakere etmek için sendikalarımızın bunu yapacak örgütlenme kapasitesine de ihtiyacı var. Şiddet ve taciz siyasi, ekonomik ve sosyal konulardır. Bu, herkesin şiddeti ve tacizi önleme ve bunlarla mücadele etme konusunda oynayacağı bir role sahip olduğu anlamına gelir. C190 ve R206'yı, iş dünyasında şiddet ve tacize karşı harekete geçmeleri için işçileri, aktivistleri ve üyeleri eğitmek ve örgütlemek için kullanabiliriz..

▼ C190 VE R206'YI SENDİKA EĞİTİM VE ÖĞRETİMİNE KAYNAŞTIRMA

İşçiler, bir konu hakkında doğru bir şekilde eğitildikten sonra o konuya daha çok dahil olurlar. C190 ve R206'nın eğitim ve öğretime ve sendika çapında bilgilendirme kampanyalarına kaynaştırılması, farkındalığı artırabilir ve bunları teşvik etmek için kapasite oluşturabilir. Bu, şiddetin ve tacizin ne olduğu, nedenleri ve etkileri, C190 ve R206'daki hükümler ve bunların nasıl kampanya yapıp kullanılacağı konusunda eğitim ve farkındalığın artırılmasını içerebilir.

Şiddet ve taciz sendikalarımızda genellikle gizli kalır. Konunun düşük görünürlüğü ve yansımalarından korkma, çalışanların bunu bildirme konusunda isteksiz olabileceği anlamına gelir ve bu da var olan eksik raporlama sorununa katkıda bulunur. C190 ve R206 ile ilgili eğitim ve farkındalık yaratma, damgalanmaya meydan okumak, işçilere kendi deneyimleri hakkında konuşmaları için güven sağlamak ve sendikanın kendisi de dahil olmak üzere onları buna meydan okumaya teşvik etmek için önemli bir araç olabilir.

Sendikalarımız, özellikle aile içi şiddet olmak üzere şiddetle ilgili mitleri ve önyargıları kırmak için kadın işçiler, hassas gruplar ve erkek işçiler için gayri resmi tartışmalar ve atölyeler düzenlemelidir. Bu aynı zamanda çalışanların, şiddeti ve tacizi daha da kötüleştiren ayrımcılıkla ilgili zararlı kalıpyargıları ve kesişim noktalarını daha iyi anlamalarına ve hayatta kalanların destek aramasına olanak tanıyan, yargılayıcı olmayan bir ortam yaratılmasına yardımcı olabilir. Bu da işçileri sendikaya katılmaya ve C190'ı gerçeğe dönüştürmek için harekete geçirmeye daha da teşvik edebilir.

Birçok sendika halihazırda eğitimler geliştiriyor ve işçileri sesini yükseltmeye teşvik ediyor. Ses yükseltmek aynı zamanda kadınların güvenini inşa etmek için güçlü bir araçtır.

“*Sendikamızda, şehirde şiddet hakkında bir bilgi yürüyüşü yaptık. Çoğu kadın, bir şey olduğunda birisiyle konuşabileceğinin farkında değildir. Yaptığımız şey şehri dolaşmak ve bir şey olduğunda hanımlara korumamız olduğunu bildirmek... Daha sonra çoğu, şiddeti durdurmak için atılması gereken adımların ne olduğunu sormak için bize yaklaştı.*

Sendikanın yaşadığımız sorunlara yardımcı olabileceğini göstermemiz gerekiyor... Çalıştaylar ve seminerler düzenlemek bize yardımcı olabilir... Ayrıca, kadınları cinsel taciz hakkında konuşmaya teşvik etmeliyiz. Bu konuda sessiz kalırsam, patronum beni veya diğer insanları taciz etmeye ve iktidarını korumak için taciz etmeye devam eder. Ama dışarı çıkıp bunun hakkında konuşursam, belki halledilebilir ve durabilir...

Agnes Mwongera, Kenya Ulaştırma İşçileri Sendikası (TAWU), Kenya

Arjantin'de bir kamyon şoförleri sendikası (Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires), şiddet ve taciz konusunda farkındalık yaratmak ve işyerinde şiddet ve tacize uğrayan çalışanları konuşmaya teşvik etmek için bir eğitim programı geliştirdi. İşyeri temsilcileri, sendika üyesi olsun ya da olmasın işçilere şiddet ve tacize maruz kaldıklarında şiddeti tanımak ve onlara destek sağlamak üzere eğitilir. Eğitimler neticesinde işçiler artık işyerinde şiddet ve tacize karşılaştıklarında yardım istemektedir ve aynı zamanda işçilerin sendikanın faydalarını görmelerini sağlamış ve üye olmaları için cesaretlendirilmiştir.

“ **Genellikle sorun, kadınların bize neler yaşadıklarını anlatmaya gelmeleridir, ancak bazen utandıkları için bu vakaları bildirmemiz gerektiğinde onları konuşturmak bizim için zordur. Yaptığımız tüm toplantılar sayesinde, bu çalışanlar şimdi konuşuyorlar ve desteklendiklerini hissediyorlar ve vakaları rapor ediyorlar.**

Marcos Vidal, İşyeri Temsilcisi, Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires (Camioneros), Arjantin

“ **Eğitim seansları ile onlara utanmalarına gerek olmadığını, bu problemde onlara yardımcı olabileceğimizi açıklıyoruz. Onları yardım alabilecekleri güvenilir bir yere götürebiliriz. Bir şeyleri bir gecede değiştirmek o kadar kolay değil. İşyeri temsilcileri olası bir şiddet vakası tespit ettiğinde müdahale ederiz...**

Laura Cordoba, Kadın Sekreterliği, Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires, Camioneros), Arjantin

Sendikalar, aynı zamanda, şiddete ve tacize karşı mücadelede kamuoyu kampanyaları aracılığıyla üyelerini konuşmaya teşvik etmede güç kazandılar. Toplumsal hareketler, kadın grupları ve yerel toplulukla ittifak kurma ve sosyal yardım, konuya ivme kazandırmada anahtar bir araç olmuştur. Sendikaların işçilerin deneyimleriyle bağlantı kurmasını sağladı ve ayrıca işçilere sendikanın onları dinlediğini gösterdi.

ABD'deki SEIU sendika örgütleyicileri, kurtulanları cinsel taciz deneyimleri hakkında konuşmaya teşvik etmek için STK'larla ittifaklar kurdu. Kurtulan kadınların mücadelenin ön saflarında yer alması, sorunun ne kadar yaygın olduğu konusunda farkındalık yaratmak ve başkalarını öne çıkmaya ve McDonalds'taki şiddet ve tacizle mücadele kampanyası da dahil olmak üzere deneyimleri hakkında konuşmaya teşvik etmek için önemli bir araç olmuştur. (Daha fazla bilgi için bkz. Bölüm 2.5).

“ **Carrie Budahn, SEIU'dan biri ve kurtulanlarla özgüvenlerini arttırmak ve onları ayağa kalkıp konuşmaları için güçlenmiş hissetmeye teşvik etmek için birlikte çalışıyor.**

“ **Güvenlerini ve liderlik becerilerini geliştirmek için farklı şehirlerde Kadın Komiteleri kurduk. İşçiler birbirlerini desteklemek ve hareketi büyütmek için bir araya geliyorlar. Ayrıca vakalar boyunca birbirini desteklemek için çalışan bir kurtulanlar çekirdek grubumuz var. Kurtulanlar ayrıca cinsel taciz konusunda da eğitimler veriyor - sadece kadınlar için değil; odada erkekler de olacak. Eğitimden sonra grupları kadın ve erkek olarak ayırıyorlar ve işyerinde neler olup bittiğini ve şiddeti nasıl tespit edip bunlarla nasıl başa çıkılacağını tartışıyorlar ... Ayrıca McDonalds'ın nerede konuştuğunu veya toplantı yaptığını da buluyoruz ve ardından kadınlarımız gidip ayağa kalkıp toplantılarını hikayeleriyle yarıda kesiyorlar.**

Lesotho'da, Lesotho Bağımsız Demokratik Birliği (IDUL), Nien Hsing Textile'e ait fabrikalarda uzun yıllardır TCŞT ile savaştığını belirtmektedir. Yakın zamanda yapılan bir araştırma, daha iyi çalışma koşulları karşılığında kadın işçileri cinsel ilişkiye zorlayan yöneticiler ve denetçiler gibi korkunç ihlaller olduğunu ortaya çıkardı. Yönetim suçlarına karşı herhangi bir disiplin cezası uygulamadı, bu da istismara tolerans yarattı ve birçok kadın için ihlalleri bildirme korkusu doğurdu.

IDUL'ün başarılı kampanyası, tacizi sona erdirmek için bir program oluşturacak şirketle bağlayıcı bir anlaşmaya yol açtı. Program, C190 hükümlerine dayanmaktadır. Anlaşmanın bir parçası olarak, şiddet ve taciz vakalarını soruşturmak için bağımsız bir birim oluşturuldu. İşçilerin ihlalleri bildirmek için kullanabilecekleri, soruşturma ve kararlara yönlendiren ücretsiz bir bilgi hattı vardır. Fabrikadan mal satın alan markaların, yükümlülüklerini yerine getirememesi durumunda siparişleri keseceğini taahhüt eden bir anlaşma var. Fabrika çalışanları, amirler ve yöneticilere cinsel taciz konusunda eğitim ve öğretim de verilmektedir.

“ Şimdiye kadar atölye çalışmaları yapıldı, işyeri temsilcileri eğitildi ve sendika şimdi şirketler tarafından istihdam edilen 11.700 işçiyi eğitiyor. Daha ilk günlerinde olmasına rağmen, şimdiden 276 vaka bildirildi. Bu, programın ne kadar etkili olduğunu gösteriyor... Kadınları ve erkekleri hedefliyoruz ve aileleri de dahil ediyoruz. Herkesin sorunun farkında olduğundan ve bu konuda ne yapabileceğimizden emin oluyoruz... Fabrikalarda işçi haklarını ve refahını korumaya ve kadın çalışanların kendilerini güvende, değerli ve güçlendirilmiş hissetmelerini sağlamaya kararlıyız... Burası daha iyi çalışma koşulları için bir dönüm noktasıdır ve işçileri işverenlerin misillemesine karşı koruyacaktır.

May Rathakane, Genel Sekreter Yardımcısı, Lesoto Bağımsız Demokratik Sendika (IDUL), Lesoto

Filipinler'de Filipinli İşçiler İttifakı (AFW), hemşirelerin karşılaştığı şiddet ve tacizi ele almak için hak savunuculuğu kampanyaları düzenledi. Hemşireler, AFW'nin üyelerinin yarısından fazlasını oluşturuyor. AFW 2017'de Kayıtlı Hemşireler Görev Gücü'nü kurdu. Görev gücü, PSI ve SEIU ile birlikte çalışarak, hemşirelerin örgütlenme gücünü artırmak ve işçileri işe almak için - işyerinde şiddeti özünde sona erdiren - bir örgütlenme stratejisi geliştirdi. AFW liderleri, işyerinde şiddet konusunda farkındalık yaratma programları yürütmek üzere eğitildi ve sendika, eşitsizlik, ayrımcılık ve işyerinde şiddete - özellikle cinsel tacize - yönelik hükümler içeren birkaç toplu sözleşme müzakere etti.

Stratejinin bir parçası olarak, görev gücü ülke çapında dolaştı ve 'dinleme turları' düzenledi. Bu hem sendikalı hem de sendika üyesi olmayan hemşirelere işyerinde şiddet deneyimlerini paylaşmaları için bir alan sağladı. Yalnızca sorunla ilgili farkındalığı artırmak ve işçileri konuşmaya teşvik etmekle kalmadı, aynı zamanda daha fazla işçiyi sendikaya katılmaya teşvik etti.

IndustriALL Küresel Sendika, üye sendikaları kadına yönelik şiddetle mücadele etme sözü vermeye ve taahhütlerini yerine getirmek için aktif adımlar atmaya çağırıyor. Üyelerin taahhütnameyi yazdırmaları ve işyerinde veya sendika ofisinde sergilemeleri teşvik edilir. Kampanya, üye kuruluşların şiddet ve taciz konusunda yerel kampanyalar başlatması ve üye kuruluşların şiddet ve tacizi öncelikli gündemlerine dahil etmeleri için başarılı bir araç oldu.⁷⁴

74 Bu kampanya hakkında daha fazla bilgi için bkz.: <http://www.industrialunion.org/violence-against-women-not-in-my-union-not-in-my-workplace;>

ERKEKLERDEN DESTEK

Şiddete ve tacize karşı tüm bu eylemler, erkek sendika liderlerinin, müzakerecilerin ve üyelerin desteğini gerektirir. Çoğunlukla bir 'kadın sorunu' olarak nitelendirilse de, şiddet ve tacizin faillerinin çoğu erkektir ve TCŞT'ye erkekler ve kadınlar arasındaki eşitsizlik neden olur. Erkeklerin de ele alması gereken bir sorun olduğu anlamına gelir. Aynı zamanda, erkekler de şiddet ve tacizden zarar görebilir. Sendikalarımızdaki üye ve liderlerin çoğunluğu olarak, erkeklerin bağlılığı ve anlayışı sendikalarımızda şiddet ve tacizi etkin bir şekilde ortadan kaldırmak için çok önemlidir. Erkek sendikacıların ve aktivistlerin seyirci kalmak yerine şiddet ve tacizden söz etmesini sağlamak, şiddet ve tacize meydan okumak için güçlü bir araç olabilir. Erkekler değişimin bir parçasıdır ve aynı zamanda dönüşmek ve başkalarını dönüştürmeye yardımcı olmak onların sorumluluğudur.

Toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım benimseyerek, sendikalarımız, şiddet ve tacizi sürdüren erkekler ve kadınlar arasındaki zararlı normları, cinsiyetçi tutumları ve negatif güç ilişkilerini yıkmak için çalışmalıdır.

Erkekleri C190'ı tanıtmak ve kullanmak için eğitmek, onları şiddet ve tacize karşı mücadelede savunucu ve müttefik olmaya teşvik edecektir. Erkekleri hedef alan bilinçlendirme kampanyaları, onların şiddetin cinsiyetli doğasını ve C190'ın neden önemli olduğunu daha iyi anlamalarını sağlayabilir.

“ Sendikalar, kadın ve erkeklerin yaşamda, işte, ücret ve fırsatta yüzleşmek zorunda oldukları yapısal farklılıkları kabul etmelidir. Tüm iş arkadaşlarımızı, özellikle de erkekleri eğitmeliyiz. Kadınlar bu farklılıkları zaten biliyorlar. Hayatımızın her günü onlarla birlikte yaşıyoruz ve bu kadınların kendi başlarına çözmesi gereken bir sorun değil.

Anna Fernebro, Industrifacket Metall (IF Metall), İsveç

Toplumsal cinsiyet bilinci, eşitlik, şiddet ve taciz eğitimi yoluyla anlayış oluşturmak için alanlar açmak, erkeklerin şiddete ve tacize neden olan zararlı tutum ve davranışları fark etmelerine ve bunları değiştirmelerine yardımcı olabilir. Şiddet ve tacizin neden erkeklerin de sorumluluğunda olduğunu anlamalarına yardımcı olabilir. Erkeklerle özel çalışma grupları, erkekleri kendi erkeklik anlayışlarını, eşitsizliğin kesişim noktalarını, şiddet ve tacizi keşfetmeye teşvik etmek için yararlı bir araç olabilir. Bu, erkek üyeleri TCŞT'ye sıfır toleranslı bir yaklaşım benimsemeye teşvik edebilir.

“ Erkek feministleri geliştirmek için kapasite oluşturduğumuzdan emin olmalıyız. Erkeklerimizi vicdanlı kılmaktan, bu yolculukta bizimle yana yana yürümelerini sağlamak için erkek feminizm kapasitesini geliştirmekten ve bu alanları tüm platformlarda, sendikalarda ve konfederasyonlarda bizim için eşit olarak işgal etmemizi sağlamaktan başka seçeneğimiz yok.

Bonita Loubser, Güney Afrika Giyim ve Tekstil İşçileri Sendikası (SACTWU), Güney Afrika

Arjantin'deki kamyon şoförleri sendikası (*Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires*), işyerinde şiddete yol açan sorunlu tutum ve davranışları araştıran bir eğitim aracı olarak işçilerin kendilerinin oynadığı kısa filmler yaptı. Erkeklerin kadınların deneyimlerini daha iyi anlamalarına yardımcı olmada önemli bir rol oynadılar ve aynı zamanda kendilerinin nasıl fail olduklarını anlamalarını sağladılar. Sendika, sonuç olarak erkek işçilerin tutumlarında şimdiden değişiklikler gördü.

“ **Erkek işçilerin tepkisi gerçekten harikaydı. Birçoğu, uygun olmayan bazı şeyleri yaptıklarının farkında değildi. Aile alışkanlıkları ve yetiştirilme biçimleri nedeniyle bu mikro erkek şovenizmi tavrına sahiptiler. Bu eğitimlerle... erkekler şiddet uyguladıklarını veya davranışlarını değiştirmeleri gerektiğini veya bu uygunsuz davranışta bulduklarını kabul ettiler. Öğrendiğiniz bir davranış unutmak çok zor.**

Lorena Bayarres, İşyeri Temsilcisi, Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires, Camioneros, Arjantin

Erkek ve kadın üyeler arasındaki dayanışmayı teşvik etmeye yönelik tedbirler, erkeklerin kadınların karşılaştığı sorunları ve mücadeleyi aktif olarak nasıl destekleyebileceklerini daha iyi anlamalarına yardımcı olmanın başka bir yoludur. Bu, erkeklerin kadın çalışma gruplarına veya kadın komitelerine dahil edilmesini içerebilir.

“ **Erkekleri kadın komitelerine dahil ettik ki böylece sorunları tartışırken erkekler de katılabilir... Cinsel taciz gibi konuları tartışıyorsanız, çoğu durumda erkeklerin, erkekleri kışkırtanın, 'bayanların davranışı' ya da 'bayanın giyinme şekli' olduğu gibi sözler söylediklerini görürüz. Ancak yapmanız gereken şey, bir erkeğin bedeni ve duyguları üzerinde kontrol sahibi olması gerektiğini anlamalarına yardımcı olmaktır. Bu yüzden, kendisine çekici gelmeyen veya onu kışkırtan bir şekilde giyinmiş bir hanımefendi görse de, kendi kontrolünü ele geçirmek ona kalmıştır... Başlangıçta onları ikna etmek zordur, ancak eğitimlerin sonunda sizi anlarlar ve hatta mesajı başkalarına iletirler. Diğer erkeklerin bunun onların beyninde olan bir şey olduğunu ve onu yok etmenin size ait olduğunu anlamalarını sağlıyorlar.**

Caroline Busaka, Kenya Şeker Plantasyon İşçileri Sendikası (KUSPAW), Kenya

UNI Küresel Sendika'nın 'Çemberi Kırın' kampanyası, şiddet içeren tavırlar ve eylemler hakkında farkındalık yaratmaya ve bunları bireysel ve toplumsal düzeyde ele almanın yollarını bulmaya çalışır. 'Yeterince erkeğim' kampanyası, şiddetin bir kadın sorunu olduğu fikrine meydan okudu ve TCŞT'nin hem erkekleri hem de kadınları ilgilendiren bir sorun olduğu ve erkeklerin de değişimin araçları olabileceği konusunda farkındalık yaratmayı amaçladı.⁷⁵

75 Bu kampanya hakkında daha fazla bilgi için bkz.: <https://youtu.be/GBFwvwcQcD4>

<http://en.breakingthecircle.org/>

Kanada'da United Steelworkers (USW), erkek liderleri seyirci kalmak ve olmasına izin vermek yerine TCŞT hakkında konuşmaya ve müdahale etmeye teşvik etmeyi amaçlayan 'Bir Seyirciden Daha Fazlası' adlı bir programa dahil oldu. Program Britanya Kolombiyası(BC) Şiddete Son Derneği ile BC Lions Futbol Takımı arasında, futbolcuların öğrencilerle toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve rıza hakkında konuşmak üzere eğitildiği bir ortaklık şeklinde başladı. Bu programın başarısından sonra sendika, yerel sendikalardaki erkek mensuplarının üyeler ve işyerleriyle aşağıdakiler hakkında konuşmaları için bir eğitim oluşturmak üzere Dernek ile ortaklık kurdu:

- Kadına yönelik şiddet, kadınların karşılaştığı şiddetin nedenleri, yaygınlığı ve türleri
- Cinsiyetçilik ve kadın düşmanlığı dahil şiddete nasıl tepki verilir?
- Seyirci müdahalesi ve nasıl adım atılacağı ve nasıl konuşulacağı

Erkek sendikacılar, diğer üyeleri TCŞT ile yüzleşme konusunda eğitmeye devam ediyor. Sendikadaki erkeklerin algılarına ve tutumlarına meydan okuyan büyük bir etkisi oldu.

“ Program zihinlerini açıyordu. Seanslardan sonra, özellikle oda biraz daha çeşitliyse ve odada kadınlar varsa harika bir sohbet oluyor. Bunun etkisi, erkeklerin daha fazlasını yapmak istemesi, daha fazla sunum istemesiydi ve biz işverenlerle ortaklıklar üzerinde çalışıyoruz... Erkeklerimizi eğitiyoruz ve arkamıza yaslanıp izlemek, dinlemek ve davranışların gerçekleştiğini görmek yerine onlara ayağa kalkma becerilerini veriyoruz... ve neyin doğru olmadığını söylüyoruz ve bir şey olduğunda müdahale etmelerini söylüyoruz... Erkekler, diğer erkekleri “Taahhüdü imzalayabiliriz ama daha fazlasını yapmalı ve sorumluluk almamız. Bu sadece kız kardeşlerimizin sorumluluğu değil.” demeleri için eğitiyor.

Dayna Sykes, Eğitim Koordinatörü, Birleşik Metal İşçileri (USW), Kuzey Amerika

C190 ve şiddet ve taciz ile ilgili ortak kampanyalar ve hem erkekleri hem de kadınları dahil ederek bunun nasıl uygulamaya konulacağı, ortak dayanışma oluşturmak ve şiddet ve tacize karşı mücadeleyi güçlendirmek için güçlü bir araç olabilir.

ABD'nin Chicago kentinde UNITE HERE Local 1, Chicago'daki otel ve kumarhanelerde çalışanların tacizini ele almak için mücadele ediyor. Sendika 2016 yılında 487 konaklama işçisiyle bir anket gerçekleştirdi. Temizlik işçilerinin % 49'unun misafirlerin teşhircilik yaptığını veya kapıyı çıplak açtıklarını ve otel çalışanlarının % 58'inin misafirlerin tacizine maruz kaldığını ortaya çıkardı. Sendika, bu sorunun çözülmesi gerektiğini fark etti ve 2016'da bir kampanya başlattı.

Sendika halka açık toplantılar düzenledi, Belediye Meclisi üyeleriyle lobi yaptı ve cinsel tacizi sadece bir kadın sorunu olarak değil, aynı zamanda bir çalışma ve sağlık ve güvenlik meselesi olarak sunan kampanya materyalleri geliştirdi. Sendikadaki erkekler, cinsel taciz ve kadına yönelik şiddete karşı güçlü bir tavır almak için seferber edildi. Kadın otel çalışanlarının yaşadıkları şiddet ve tacizin tanıklıklarını okumaları istendiğinde, hikâyeler erkekleri gerçekten şok etti ve kadınlara yönelik şiddet ve tacizi sona erdirmeye sözü verdiler. UNITE HERE Local 1 ve Chicago İşçi Federasyonu'nun çabalarının bir sonucu olarak, 2017'de Chicago Şehir Meclisi, Chicago otel çalışanlarını cinsel tacizden korumak için 'Dokunma, Pantolon Giy' kararını çıkardı. Tüzükte şunlar yasalaştırıldı:

1. Tüm otel işverenleri, misafir odalarında ve dinlenme odalarında tek başına temizlik yapmak için bir panik düğmesi sağlamalıdır;
2. Tüm otel işverenleri yazılı bir cinsel taciz karşıtı politika geliştirmeli, sürdürmeli ve bunlara uymalıdır;
3. Otel çalışanları, konuklar tarafından gösterilen cinsel şiddeti bildirdiklerinde misillemeden korunurlar.

WEB KAYNAKLARI

ILO hakkında bilgi broŖürleri Ŗu adreste bulunabilir: www.ilo.org

Tüm SözlöŖmelerin ve Tavsiyelerin metni ve hangi ölkelerin Ŗu ana kadar hangi SözlöŖmeyi onayladığına iliŖkin bilgiler ILOLEX veri tabanında Ŗu adreste bulunabilir:
www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO

▼ ILO C190 VE R206

C190 - ILO Ŗiddet ve Taciz SözlöŖmesi, 2019 (No. 190)

Bu, orijinal C190'ın tam metnidir.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

R206 - ILO Ŗiddet ve Taciz Tavsiyesi, 2019 (No. 206)

Bu, orijinal R206'nın tam metnidir.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

Video: C190 nedir?, Ortak GUF Kampanyası

Bu, SözlöŖmenin bazı temel yönlerini açıklayan bir videodur.

<https://www.dropbox.com/s/gqbgue68va763p7/C190%20Final%20English.mp4?dl=0>

C190 ve R206 hakkında mini kılavuz, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC)

Bu mini kılavuz, C190 ve R206'nın en önemli kısımlarından bazılarını vurgulamaktadır.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf

C190 ve R206 hakkında sıkça sorulan sorular, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC)

Bu belge, C190 ve R206 hakkında en sık sorulan bazı soruları yanıtlamaktadır.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_faqs_en.pdf

Uluslararası Sendika Konfederasyonu (ITUC) tarafından hazırlanan mini açıklayıcı kartlar

Yüz yüze eğitim faaliyetleri sırasında dijital veya basılı olarak kesip çıkartma olarak kullanılmak üzere tasarlanmıştır.

<https://trello.com/c/ZIDAD0Zn/100-explainer-cards-english>

ILO Politika Özeti. ILO Ŗiddet ve Taciz SözlöŖmesi No. 190 ve Tavsiye No. 206, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 2020

Bu politika özeti, SözlöŖme ve Tavsiye Kararına genel bir bakış sunmaktadır.

http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms_749786.pdf

Çalışma Yaşamında Kadın ve Erkeklerle Yönelik Ŗiddet Konulu Uzmanlar Toplantısı Sonucu, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 2016

Bu rapor, Çalışma Yaşamında Kadınlara ve Erkeklerle Yönelik Ŗiddet Konulu Uzmanlar Toplantısından bilgi sağlamaktadır.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf

Çalışma Yaşamında Kadınlara ve Erkeklerle Yönelik Şiddet ve Tacizi Sona Erdirmek - Rapor V (1), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 2018
Bu, C190'daki standart düzenleme sürecinin bir parçası olan Beyaz Rapor'dur.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf

İş Dünyasında Kadınlara ve Erkeklerle Yönelik Şiddet ve Tacizi Sona Erdirmek - ILO Raporu V (2), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 2018
Bu, C190'daki standart belirleme sürecinin bir parçası olan Sarı Rapor'dur.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_619730.pdf

İş Dünyasında Kadınlara ve Erkeklerle Yönelik Şiddet ve Tacizi Sona Erdirmek - ILO Raporu V (1), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 2019
Bu, C190'daki standart belirleme sürecinin bir parçası olan Kahverengi Rapordur.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_637108.pdf

Bir Bakışta 190 Sayılı Sözleşme ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 2020
Bu broşür, C190 ve R206'nın temel unsurlarına genel bir bakış sunar.

https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_738114/lang--en/index.htm

ILO sözleşmesi gazetecileri nasıl olumlu etkileyecek, Uluslararası Gazeteciler Federasyonu (IFJ)
Bu infografik, C190'ın kadın gazetecileri nasıl olumlu yönde etkileyebileceğini vurguluyor.

<https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/ilo-convention-190-it-can-change-lives.html>

Sağlık sektöründe şiddetle mücadele, Kamu Hizmetleri Enternasyonalisi (PSI), 2018

Bu, çalışma yaşamında kadınlara ve erkeklerle yönelik şiddetle mücadele için sendikaların eylemlerine ilişkin bir rapordur.

<http://www.world-psi.org/en/node/9513>

Çalışma Dünyasında Şiddet ve Taciz Üzerine Bölgesel Araştırma, Kamu Hizmetleri Enternasyonalisi (PSI), 2020

Bu rapor, Latin Amerika'daki şiddet ve tacize ilişkin mevzuat ve uygulamalara örnekler veriyor.

<https://publicservices.international/resources/publications/regional-study-on-legislation-and-practices-on-violence-and-harassment-in-the-world-of-work?id=10853&lang=en>

İşçileri Avrupa'da TCŞT'den Koruma, Kamu Hizmetleri Enternasyonalisi (PSI), 2020

Bu, işyerinde şiddet ve tacizi ele alan Avrupa araçlarının karşılaştırmalı bir analizidir.

<https://publicservices.international/resources/publications/protecting-workers-from-gender-based-violence-and-harassment-in-europe?id=10861&lang=en>

'Şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma dünyası için, Kamu Hizmetleri Enternasyonalisi (PSI), 2020

Bu web sayfası, C190'ın kamu sektörü çalışanları için neden önemli olduğunu vurgulamaktadır.

<https://publicservices.international/campaigns/for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=5676&lang=en>

Ortak GUF Kampanya Materyalleri

IndustriALL Küresel Sendika, UNI Küresel Sendika, Uluslararası Ev İşçileri Federasyonu (IDWF), Kamu Hizmetleri Enternasyonalı (PSI) ve Uluslararası Gazeteciler Federasyonu (IFJ), C190 ve R206 üzerine, bağlı kuruluşlar tarafından kullanılması için poster, broşür ve logo da dahil olmak üzere ortak kampanya materyalleri oluşturdu.

Broşür: <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/12/ilo190flyer-e.pdf>

Afiş: https://iuf.org/wp-content/uploads/2021/02/poster_ilo_convention_190_en.pdf

C190 Logosu: <https://iuf.org/wp-content/uploads/2021/02/ILO190EN-scaled.jpg>

▼ ŞİDDET VE TACİZ

Toplumsal Cinsiyet ayrımı üzerine podcast, Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF), 2020

Bu podcast, ulaşım endüstrisindeki toplumsal cinsiyet ayrımı sorununu araştırıyor.

<https://www.itfglobal.org/en/news/podcast-boys-and-girls-jobs>

Video: Medyada kadına yönelik şiddet, UNI Küresel Sendika, 2015

Bu video medyada kadın tasvirindeki eşitsizliğe ve bunun TCŞT'ye nasıl katkıda bulunduğu bakıyor.

<https://youtu.be/HtywZ5ogQxA>

Tartışma Rehberi: Medyada kadına yönelik şiddet, UNI Küresel Sendika

Bu kılavuz, kadın ve erkek sendikacıları medyada kadın ve erkeklerin nasıl tasvir edildiği hakkında düşünmeye teşvik edecek sorular ortaya koymaktadır.

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/PROGRAMA_UNI_violencia_en.pdf

Kadına yönelik şiddeti önlemek için ekonomik durum, PricewaterhouseCoopers (PwC), 2015

Bu rapor, kadına yönelik şiddeti önlemenin maliyet ve faydalarını tahmin etmektedir.

<https://www.pwc.com.au/pdf/a-high-price-to-pay.pdf>

Kadın ulaşım işçilerine yönelik şiddet: Özet rapor, Avrupa Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ETF), 2017

Bu rapor, Avrupa'daki ulaşımında kadın işçilere yönelik şiddet üzerine ETF tarafından yapılan bir araştırmanın ana bulgularını özetlemektedir.

https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-summary-report-VAW-at-work-in-transport_EN.pdf

Kadın ulaşım işçilerine yönelik şiddet: Ek rapor, Avrupa Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ETF), 2017

Bu ek rapor, ETF'nin anketine yanıt veren kadın ulaştırma işçilerinin yazılı yorumlarını bir araya getiriyor.

https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-Supplementary-report-VAW-at-work-in-transport_EN.pdf

Video: 'Nairobi'de toplu taşımada çalışan kadınların hikayeleri', Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF), 2018

Bu videoda kadınlar Nairobi'de Matatu minibüslerinde gördükleri tacizi anlatıyor.

<https://www.youtube.com/watch?v=fPX1K2500-A>

Video: 'İşyerinde Şiddet', UNI Küresel Sendika, 2010

Bu video, işçilerin karşılaştığı şiddet ve tacizin nedenleri ve türlerini açıklıyor.

<https://youtu.be/VmswHjRioeg>

Tartışma Kılavuzu: 'İşyerinde şiddet', UNI Küresel Sendika

Bu kılavuz, 'İşyerinde Şiddet' videosu üzerine düşünmeyi teşvik eden bir tartışma kılavuzudur'.

<http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video2/guiaen.pdf>

Video: 'Şiddet nedir?', UNI Küresel Sendika, 2013

Bu video, cinsiyete dayalı şiddetin nedenlerini ve bunun işçilerin yaşamları üzerindeki etkisini araştırıyor.

<https://youtu.be/VV9PZ4asJFQ>

Tartışma Kılavuzu: 'Şiddet nedir?', UNI Küresel Sendika

Bu kılavuz, 'Şiddet nedir' videosu üzerine tartışmayı teşvik edecek etkinlikler önerir'.

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video1/guia_discu_en.pdf

Gazeteciler ve cinsiyete dayalı şiddet, Uluslararası Gazeteciler Federasyonu (IFJ)

IFJ'nin bu anketinden elde edilen sonuçlar, her iki kadın gazeteciden birinin işyerinde cinsiyete dayalı şiddete maruz kaldığını gösteriyor.

<https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/category/press-releases/article/ifj-survey-one-in-two-women-journalists-suffer-gender-based-violence-at-work.html>

Kadın İşçilerin Tanıklıkları, Uluslararası Gazeteciler Federasyonu (IFJ), 2017

IFJ, # Don'tTroll kampanyasının bir parçası olarak, çevrimiçi şiddete maruz kalmış kadınların hikayelerini topladı.

<https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/international-day-for-the-elimination-of-violence-against-women-2019.html>

Video: 'İşçilerin şiddet ve taciz hikayeleri', IndustriALL Küresel Sendika, 2017

Bu video toplumsal cinsiyete dayalı şiddete maruz kalmış kadınlardan alıntılar sunan bir videodur.

<https://www.youtube.com/watch?v=SvAqJqoOAZY>

Kadın sağlık çalışanları ve karşılaştıkları zorluklar, Kamu Hizmetleri Enternasyonal (PSI), 2020

PSI Dünya Kadın Komitesi üyeleri, kendi ülkelerinde, evde ve işyerinde, kadın sağlık çalışanları için ve tüm kadınların yaşadığı zorluklar hakkında konuşuyor

<https://publicservices.international/resources/news/women-health-workers-and-the-challenges-they-face?id=10670&lang=en>

Kadına yönelik şiddet - Bilgi Formu, Dünya Sağlık Örgütü (WHO), 2017

Bu bilgi formu, kadına yönelik şiddetle ilgili bazı istatistikler vermektedir.

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

Kadına yönelik Ŗiddetin sona ermesi - gerekler ve rakamlar, BM Kadın
Bu bilgi formu, kadına yönelik Ŗiddetle ilgili bazı istatistikler vermektedir.

<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

Sağlık hizmetlerinde iŖyerinde Ŗiddet - bilgi formu, Uluslararası alıŖma rgütü (ILO), 2003
Bu rapor, sağlık sektöründe alıŖanların karŖılaŖtıėı Ŗiddete genel bir bakıŖ sunmaktadır.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161953.pdf

COVID-19 ve kadınlara ve kızlara yönelik Ŗiddete son verme, BM Kadın, 2020

Bu özet, COVID-19 salgınının kadınlar ve kızlar üzerindeki etkisini vurgulamaktadır.

<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

Politika özet: Eğlence sektöründe cinsel taciz, Uluslararası alıŖma rgütü (ILO), 2020

Bu özet, eğlence endüstrisindeki cinsel tacizle ilgili eğilimlere ve kalıplara genel bir bakıŖ sağlar.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_761947.pdf

▼ CİNSEL TACİZ

alıŖma yaşamında cinsel taciz, Uluslararası alıŖma rgütü (ILO)

Bu bilgi notu, iŖ dünyasında cinsel tacizi, nedenlerini, etkilerini tanımlar ve sendikaların bunu önlemek için nasıl alıŖabileceėini önerir.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf

Video: 'Cinsel Taciz', UNI Küresel Sendika, 2018

Bu videoda, alıŖanlar cinsel taciz deneyimlerini anlatıyor.

<https://youtu.be/HuOzollf3Rw>

Test: 'Cinsel Taciz', UNI Küresel Sendika

Bu test, alıŖanların iŖyerinde cinsel tacizle ilgili bilgilerini test etmelerini sağlar.

<http://en.breakingthecircle.org/quiz/8m/>

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016.pdf>

Dokunma, Pantolon Giy- Chicago'nun otelcilik sektöründe cinsel taciz, UNITE HERE Local 1, 2016

Bu rapor, konaklama sektöründe cinsel tacize iliŖkin bir anketi özetlemektedir.

<https://www.handsoffpantson.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf>

▼ AİLE İÇİ ŞİDDET

Kampanya Eğitim seti: Ücretli Yurt İçi İzin, Kamu Hizmetleri Enternasyonalı (PSI)

Bu kılavuz, mevcut politika ortamı, kampanya yürütürken ve müzakere ederken kullanılacak bazı iyi argümanlar ve örnek hükümler dahil olmak üzere ücretli aile içi şiddet izni hakkında bilgi verir.

<http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/toolkit-on-paid-domestic-leave-full-v3.pdf>

'Meslektaşınız evde tacize uğrarsa', 3F, 2010

Bu el kitabı, aile içi şiddetle ilgili bilgiler, işyerini neden ve nasıl etkilediği, aile içi şiddetle mücadele için stratejiler geliştirmeye yönelik fikirler ve işyerinde aile içi şiddetle nasıl başa çıkılacağına dair en iyi uygulama örnekleri sunar.

http://fiu-ligestilling.dk/en/tools_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/

'Aile içi şiddete maruz kalan işçiler için bilgiler', UNI Küresel Sendika

Bu kılavuz, aile içi şiddet hakkında bilgi verir ve aile içi şiddete maruz kalan işçilere rehberlik eder.

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/quidemembers_en.pdf

Video: 'Ev içi şiddet ve işyeri', Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF)

Bu videoda bir işçi aile içi şiddete ilişkin hikayesini anlatıyor.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sd741ed3d54f04b5b856f0fe8d7bab76f>

Video: 'Aile İçi Şiddet işe geldiğinde', Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF)

Bu video, aile içi şiddetin iş dünyası üzerindeki etkisini araştırıyor.

<https://itf-org.sharefile.com/d-s83f73537e20e4c37932e6e40cdbebb83>

'Aile İçi Şiddet Risk Faktörleri', Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF)

Aile içi şiddetin risk faktörlerine ilişkin bir bilgi broşürüdür.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sb47c266e6da547a4bbd1358b9e0ce651>

Aile İçi Şiddet Güvenliği Planlama İpuçları, Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF)

Bu broşür, aile içi şiddet mağdurları için güvenlik planlaması ipuçları sağlar.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sca6fc20418d442dc93b6e5c5cf7e87d5>

Aile İçi Şiddet Güvenliği Planlama Şablonu, Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF)

Bu broşürler, işyerinde aile içi şiddet güvenlik planları önermektedir.

<https://itf-org.sharefile.com/d-s977e12b6405e4f959bd961e14dd14462>

<https://itf-org.sharefile.com/d-s230098a9b8074fca58c03a866d9b1b5>

'Aile İçi Şiddet ve İşyeri: Erkeklerle Niceliksel Bir Çalışma', Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF), 2019

Bu web sayfası, aile içi şiddetin erkek failleriyle yapılan bir ITF anketinin sonuçlarını ayrıntılarıyla anlatıyor.

<https://itfviolencefreeworkplaces4women.wordpress.com/2020/03/08/domestic-violence-and-the-workplace-a-qualitative-study-with-men/>

Aile İçi Şiddet Uyarı İşaretleri, Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF)

Bu belge, aile içi şiddet mağdurlarında dikkat edilmesi gereken tehlike işaretleri önermektedir.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sff21092173fe4dadb5f0392a676b93c7>

Aile içi şiddet: bir işyeri ve sendika sorunu, Uluslararası Gıda Tarım Turizm İşçileri Federasyonu (IUF), 2020

Bu bilgilendirme brifingi, aile içi şiddetin neden bir sendika ve işyeri sorunu olduğunu açıklamakta ve sendikaların alabileceği bir dizi önlemi önermektedir.

<https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/11/Breaking-the-silence-Domestic-violence-a-workplace-and-union-issue.pdf>

DV @ Work COVID-19 Brifingleri, dv @ worknet, 2020

Bu kısa brifingler, COVID-19 krizi sırasında aile içi şiddetteki artışla başa çıkmak için politika ve işyeri tepkileri öneriyor.

<http://dvatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>

Video: Ev içi şiddet bir sendika sorunudur, IndustriALL Küresel Sendika, 2020

Bu video, aile içi şiddetin neden sendikal bir sorun olduğunu vurgulamaktadır.

<https://fb.watch/1ZX7HYIkPV/>

Aile içi şiddet ve istismar: bir sendika sorunu, UNISON, 2017

Bu kılavuz, işyerinde aile içi şiddet hakkında bilgi ve aile içi şiddet ve istismar konusunda örnek bir işyeri anlaşması sağlar.

<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>

Ev güvenli değilken iş güvenli olabilir mi - Anket Bulguları, Kanada Emek Kongresi (CLC), 2014

Bu rapor, aile içi şiddetin çalışma yaşamındaki etkisi hakkında bilgi ve istatistikleri veriyor.

http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Canada_survey_report_2014_EN_0.pdf

Hindistan'daki işyerlerinde aile içi şiddetin etkisi, Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF), 2020

Bu rapor, aile içi şiddetin çalışma yaşamındaki etkisi hakkında bilgi ve istatistikleri veriyor.

<https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/impact-domestic-violence-in-workplaces-in-india>

'Aile İçi Şiddet ve İşyeri - Müzakere Kılavuzu' Birleşik Gıda ve Ticaret İşçileri Sendikası (UFCW) Kanada

Bu kılavuz, Kanada genelinde toplu sözleşmelerde müzakere edilen aile içi şiddet için model bir dile sahiptir.

http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publications/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN_V4.pdf

Aile İçi Şiddet Rehberi, UNI Küresel Sendika

Bu kılavuz, UNI'ye bağlı sendikalar için aile içi şiddetle ilgili politikalara dair iyi örnekler sunmaktadır.

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicies_en.pdf

Aile İçi İstismar ve Koronavirüs, Sendikalar Kongresi (TUC), 2020

Bu kılavuz, aktivistlerin aile içi şiddet tehlikesi altında olabilecek kişilere destek ve tavsiye vermek için farkındalık ve beceriler geliştirmelerine yardımcı olur.

<https://learning.elucidat.com/course/5e875ae4d0715-5e8c6417dfc28>

Model Aile İçi Şiddet Dili, Kanada Emek Kongresi (CLC)

Bu kaynak, sendikaların toplu sözleşmelerde aile içi şiddetle ilgili öneriler geliştirmek için kullanabilecekleri önerilen dil için model hükümlere sahiptir.

<http://canadianlabour.ca/model-language>

Aile ve Aile İçi Şiddet Modeli Maddesi, Avustralya İşçi Sendikaları Konseyi (ACTU)

Bu, ACTU'nun aile ve ev içi şiddetle ilgili örnek bir maddesidir.

<https://www.actu.org.au/media/886613/actu-model-family-and-domestic-violence-leave-clause-revised-18-march-2.pdf>

Model Aile İçi İstismar Politikası, Üniversite ve Kolej Sendikası (UCU), 2016

Bu, aile içi şiddet için örnek bir maddedir.

https://www.ucu.org.uk/media/8390/Model-domestic-violence-policy/pdf/Domestic_abuse_model_policy.pdf



LGBTI+'LARA KARŞI AYRIMCILIK

LGBTI + ayrımcılığına karşı kılavuz, UNI Küresel Sendika

Bu kılavuz, LGBTI + çalışanların karşılaştığı zorluklar hakkında bazı arka plan bilgileri sağlar ve sendikaların sorunu çözmek için yapabilecekleri eylemler hakkında rehberlik verir.

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/discriminacion/uniguideo%20lgbti_en.pdf

Yogyakarta İlkeleri

Bu ilkeler insan hakları gruplarının uluslararası bir toplantısının bir sonucu olarak yayınlanan, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği alanlarındaki insan haklarıyla ilgili bir dizi ilkedir.

http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5_yogyakartaWEB-2.pdf

SENDİKAL EYLEM, İŞYERİ POLİTİKALARI VE TOPLU SÖZLEŞME

Çalışma yaşamında kadınlara ve erkeklere yönelik şiddet ve taciz Sendika Perspektifi ve Eylemi, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 2017

Bu rapor, sendikaların çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemeye ve çözmeye nasıl katkıda bulunduğu dair örnekler veriyor.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf

Çalışma Dünyasında Kadınlara Yönelik Şiddet ve Tacizi Ele Alan El Kitabı, Birleşmiş Milletler Kadınları (BM Kadın) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 2019

Bu el kitabı, çalışma yaşamında şiddet ve tacize karşı mücadelede iyi politikaları, uygulamaları ve örnekleri bir araya getiriyor.

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work>

Evde Güvende, İşyerinde Güvende: İş yerinde kadına yönelik taciz ve şiddeti önlemek, yönetmek ve ortadan kaldırmak için sendika stratejileri, Avrupa Sendika Konfederasyonu (ETUC), 2017

Bu rapor, toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve işyerinde taciz konusunda Avrupa düzeyindeki sendikal gelişmelerin kanıtlarını bir araya getiriyor.

<https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

Küresel Tedarik Zincirlerinde toplumsal cinsiyete dayalı şiddet. ITC-ILO - Kaynak Seti, Jane Pillinger ve Jo Morris, 2016

Bu kaynak kiti, işyerinde toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti ele almak için pratik stratejiler sağlar.

<https://gbv.itcilo.org>

'Çevrimiçi tacizle mücadelede medya ve sendikalar için yönergeler' Uluslararası Gazeteciler Federasyonu (IFJ)

Bu kaynak, medya sektöründeki çalışanları temsil eden sendikaların şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma dünyası sağlamasına yönelik talepler öne sürüyor.

https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/guidelines_EN_final.pdf

'Harekete Geçin Eğitim seti', Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF), 2017

Geliştirilen bu eğitim seti, taşımacılık çalışanlarını temsil eden sendikaların şiddet ve tacize karşı harekete geçmek için kullanabilecekleri yararlı kaynaklar ve materyaller sağlar.

https://itfviolencefreeworkplaces4women.files.wordpress.com/2019/11/unday_en_takeactiontoolkit_v2.pdf

'İşyerinde şiddet ve tacizi önlemek', Kanada Kamu Çalışanları Sendikası (CUPE), 2018

Bu rehber, sendikaların toplu sözleşme anlaşmaları yoluyla şiddeti ve tacizi nasıl önleyebileceklerine dair önerilerde bulunmaktadır.

<https://cupe.ca/preventing-violence-and-harassment-workplace-0#section29>

Örnek Cinsel Taciz Politikası, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Bu politika cinsel tacize ilişkin örnek bir işyeri politikasıdır.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf

Cinsel taciz bir işyeri sorunudur - Rehberlik ve model politikası, UNISON, 2020

Bu belge, iş dünyasında cinsel tacizle başa çıkma konusunda rehberlik sunmakta ve kullanılacak model dil önermektedir.

<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2020/02/25965-1.pdf>

Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve tacizi ele alma, Avrupa Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ETF), Jane Pillinger, 2020

Bu belge, şiddet ve tacizi ele alan bir işyeri politikasına nelerin dahil edileceğine dair öneriler sunar.

<https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>

▼ ŞİKAYET SİSTEMİ

İşyerinde cinsel tacizi durdurmak, Bir Sendika Rehberi, Uluslararası Sendika Konfederasyonu (ITUC)

Bu rehber, iş yerinde şiddet ve taciz şikayetleriyle etkili bir şekilde nasıl ilgilenileceğine dair öneriler verir.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf

Cinsel taciz ve zorbalık şikayet prosedürleri, Mağaza, Dağıtıcı ve Müttelik Çalışanlar Derneği (SDA), 2016

Bu belge, işyerinde şiddet ve taciz sorunlarının çözümüne ilişkin rehberlik sağlar.

<https://sdaea.sharepoint.com/:b:/s/SDA2/EfoQYdNZgEteqH2-T8lx-gwBHcCRhULmB0Mh-0MphYTNWw?e=jsUurGI>

Sıfır Hoşgörü - İşte Eşitlikte Saygınlık, Unite the Union

Bu kılavuz, işyerinde taciz, ayrımcılık ve zorbalıkla başa çıkma hakkında bilgiler içerir.

<https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

Temsilcilerin zorbalık kılavuzu, Kamu ve Ticari Hizmetler Sendikası, PCS

Bu kılavuz, işyerinde zorbalık ve taciz vakalarının nasıl ele alınacağını göstermektedir.

<https://www.pcs.org.uk/your-union/activists-resources/organising-your-workplace/health-and-safety/hazards-and-health-a-14>

İşyeri Tacizinin Araştırılması ve Çözülmesi, UNIFOR, 2013

Bu kılavuz, çalışma yaşamındaki şiddet ve taciz vakalarının ele alınmasıyla ilgili adım adım talimatlar verir.

https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/red_book_-_english-36619-_harassment_investigation_guide.pdf

▼ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Şiddet ve tacizden uzak, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 2020

Bu rapor, İSG önlemleriyle şiddet ve tacizin nasıl yönetilebileceğine odaklanmaktadır.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf

Kadınları işçi sağlığı ve güvenliğinde görünür kılmak, Uluslararası Gıda Tarım Turizm İşçileri Federasyonu (IUF), 2019

Bu kılavuz, işçi sağlığı ve güvenliğinin nasıl toplumsal cinsiyete duyarlı hale getirileceğine dair önerilerde bulunmaktadır.

<https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/3.-Making-women-visible-in-OHS-ENGLISH-def.pdf>

Tarım sektöründe güvenlik ve sağlık hakkında Uygulama Esasları, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 2010

Tarım sektöründe güvenlik ve sağlıkla ilgili bu uygulama kuralları, cinsel tacizi kapsar ve bir model cinsel taciz politikası içerir.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_159457.pdf

İşyeri risk değerlendirmelerinin yürütülmesine ilişkin kılavuz, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 2013

Bu 5 adımlık kılavuz, işverenler, işçiler ve onların temsilcilerine işyeri risk değerlendirmeleri yapma konusunda bilgi verir.

https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_232886/lang--en/index.htm

İş Güvenliğinde Toplumsal Cinsiyet, Sendikalar Kongresi (TUC), 2017

Bu kılavuz, İSG politikalarının ve eylemlerinin nasıl toplumsal cinsiyete duyarlı hale getirileceğini önermektedir.

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>

İşyerinde kadın sağlığı, güvenliği ve refahı - Müzakereciler kılavuzu, Unite the Union, 2012

Bu müzakereciler kılavuzu, işyerinde kadınların sağlık ve güvenliğini iyileştirme hakkında bilgi verir.

<https://unitetheunion.org/media/1480/womens-health-safety-well-being-at-work-unite-guide.pdf>

▼ DAHA GÜÇLÜ SENDİKALAR KURMAK

Eşitlik için Araçlar, UNI Küresel Sendika

Bu kılavuz, sendikaların sendika içinde eşit fırsatları teşvik etmesine olanak tanıyan bilgiler sağlar.

https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/2-tools_for_equality_en.pdf

Sendika Kültüründe Eşitlik - Pratik Kılavuz, UNI Küresel Sendika

Bu kılavuz, sendika yapısında toplumsal cinsiyet duyarlılığını teşvik edecek araçlar ve belgeler sunmaktadır.

https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/3-booklet_on_equality_en.pdf

Sendika Kültüründe Eşitlik - İyi Uygulamalar, UNI Küresel Sendika

Bu kitapçık, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sendika örgütlerine entegre edilmesine yönelik iyi uygulamalar sunmaktadır.

https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/4-booklet_on_goodpractices_en.pdf

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Rehberi, UNI Küresel Sendika

Bu kılavuz, eşitliği teşvik etmek için sendika içindeki eğitim oturumlarında, toplantılarda ve tartışmalarda kullanılacak bilgileri ve etkinlikleri içerir.

https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/1-guide_for_delegates_en_0.pdf

'Kadınların Küresel Savunuculuk Programı', Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF), 2019

Bu video, Hindistan'daki Maharashtra Eyalet Taşımacılığı Kamgar Sanghatana (MSTKS) sendikasında kadın eşitliği mücadelesinin hikayesini anlatıyor.

<https://www.youtube.com/watch?v=d4kBCd5rBf8>

Video: 'Ataerkillik erkekleri de etkiliyor', Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF), 2019

Bu videoda, MSTKS'nin erkek liderleri ataerkilliği ve sendika içinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemini tartışıyor.

<https://www.youtube.com/watch?v=xzdNezAnd5c&feature=youtu.be>

Anket: 'Eşitliğin Sendikalarla Eşleştirilmesi', UNI Küresel Sendika

Bu anket, sendikaların nasıl daha eşit hale getirileceğini düşünürken tartışılacak sorular önermektedir.

<https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/questionnaire-en.pdf>

Video: 'Yeterince erkek misin', UNI Küresel Sendika, 2013

Bu video hem erkekleri hem de kadınları ilgilendiren bir sorun olarak toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin farkındalığını artırmak ve erkekleri değişimin temsilcileri olmaya teşvik etmek için bir videodur.

<https://youtu.be/GBFwvwcQcD4>

TEMAS KİŖİLERİ

Uluslararası alıŖma Örgütü (ILO):
www.ilo.org

▼ KÜRESEL SENDİKA FEDERASYONLARI

Uluslararası Ev İŖçileri Federasyonu
<https://idwfed.org/en>

İnŖaat ve Ağaç İŖçileri Enternasyonalı
<https://www.bwint.org/>

Uluslararası Gıda Tarım Turizm İŖçileri Federasyonu
<https://www.iuf.org>

Eğitim Enternasyonalı
<https://www.ei-ie.org/>

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu
<https://www.ituc-csi.org/>

UNI Küresel Sendika
<https://www.uniglobalunion.org/>

Uluslararası TaŖımacılık İŖçileri Federasyonu
<https://www.itfglobal.org/en>

Uluslararası Gazeteciler Federasyonu
<https://www.ifj.org/>

Kamu Hizmetleri Enternasyonalı
<https://publicservices.international>

IndustriALL Küresel Sendika
<http://www.industrialunion.org/>

EKLER

EK A:
C190'ın tam metni

EK B:
R206'nın tam metni

▼ EK A: C190'IN TAM METNİ

Giriş

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı,

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Cenevre'de toplanmış ve 10 Haziran 2019 tarihinde 108. (Yüzüncü Yıl) Oturumunda bir araya gelmiştir

Philadelphia Bildirgesi'nin ırk, inanç veya cinsiyete bakılmaksızın tüm insanların hem maddi refahlarını hem de ruhsal gelişimlerini özgürlük ve haysiyet, ekonomik güvenlik ve fırsat eşitliği koşullarında sürdürme hakkına sahip olduğunu onayladığını hatırlatarak ve

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel Sözleşmelerinin geçerliliğini yeniden teyit ederek ve

İnsan Hakları Evrensel Beyanname, Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi, Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Üyelerinin Haklarının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme ve Engelli Hakları Sözleşmesi gibi diğer ilgili uluslararası belgeleri hatırlatarak ve

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz dahil herkesin şiddet ve tacizden uzak bir çalışma dünyası hakkını kabul ederek,

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin bir insan hakları ihlali veya istismarı teşkil edebileceğini ve şiddet ve tacizin fırsat eşitliği için bir tehdit olduğunu, kabul edilemez olduğunu ve insana yakışır işle bağdaşmadığını kabul etmekte ve

Şiddet ve tacizi önlemek için insanın karşılıklı saygı ve haysiyetine dayalı bir çalışma kültürünün önemini kabul etmekte ve

Üyelerin, bu tür davranış ve uygulamaların önlenmesini kolaylaştırmak için şiddete ve tacize karşı sıfır toleranslı genel bir ortamı teşvik etme konusunda önemli bir sorumluluğa sahip olduğunu ve iş dünyasındaki tüm aktörlerin şiddet ve tacizden kaçınması, önlenmesi ve bunlara hitap etmesi gerektiğini hatırlatmakta ve

Çalışma yaşamındaki şiddet ve tacizin kişinin psikolojik, fiziksel ve cinsel sağlığını, haysiyetini, aile ve sosyal çevresini etkilediğini kabul etmekte ve

Şiddet ve tacizin aynı zamanda kamu ve özel hizmetlerin kalitesini de etkilediğini ve kişilerin, özellikle kadınların işgücü piyasasına erişimini, burada kalmasını ve ilerlemesini engelleyebileceğini kabul etmekte

Şiddet ve tacizin sürdürülebilir işletmelerin teşviki ile bağdaşmadığını ve işin organizasyonu, işyeri ilişkileri, işçi katılımı, işletme itibarı ve üretkenliği olumsuz etkilediğini belirtmekte

Cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin kadınları ve kız çocuklarını orantısız bir şekilde etkilediğini kabul ederek; toplumsal cinsiyet klişeleri, çoklu ve kesişen ayrımcılık biçimleri ve eşitsiz toplumsal cinsiyete dayalı güç ilişkileri dahil olmak üzere altta yatan nedenleri ve risk faktörlerini ele alan kapsayıcı, entegre ve cinsiyete duyarlı bir yaklaşımın farkında olmak çalışma yaşamında şiddet ve tacizi sona erdirmek için gereklidir der ve

Aile içi şiddetin istihdamı, üretkenliği, sağlığı ve güvenliği etkileyebileceğini ve hükümetlerin, işveren ve işçi örgütlerinin ve işgücü piyasası kurumlarının diğer önlemlerin bir parçası olarak aile içi şiddetin etkilerini tanıma, bunlara yanıt verme ve bunlara müdahale etme konusunda yardımcı olabileceklerini kaydeder ve

Oturum gündeminin beşinci maddesi olan çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin bazı önerilerin kabulüne ve

Bu tekliflerin uluslararası bir Sözleşme şeklini almasına karar verdikten sonra,

iki bin on dokuz yılının Haziran ayının yirmi birinci gününde, Şiddet ve Taciz Sözleşmesi, 2019 olarak anılabilecek aşağıdaki Sözleşmeyi kabul etmiştir:

I. TANIMLAR

Madde 1

1. Bu Sözleşmenin amacı için:
 - (a) çalışma dünyasında “şiddet ve taciz” terimi, ister tek bir olayda ister tekrarlı olsun, fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararlar sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan ve bunları amaçlayan bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulama veya bunların tehditlerini ifade eder ve cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi içerir;
 - (b) “toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz” terimi, cinsiyetleri veya toplumsal cinsiyetleri nedeniyle kişilere yönelik veya belirli bir cinsiyet veya toplumsal cinsiyetten kişileri orantısız bir şekilde etkileyen şiddet ve tacizdir ve cinsel tacizi içerir.
2. Bu Maddenin 1. paragrafının (a) ve (b) alt paragraflarına halel getirmeksizin, ulusal kanun ve yönetmeliklerdeki tanımlar, tek bir kavram veya ayrı kavramlar sağlayabilir.

II. KAPSAM

Madde 2

1. Bu Sözleşme, ulusal yasa ve uygulamada tanımlanan çalışanlar dahil olmak üzere işçileri ve çalışma yaşamındaki diğer kişileri ve ayrıca sözleşmeden doğan statülerine bakılmaksızın çalışan kişileri, stajyerler ve çıraklar dahil eğitim gören kişileri, istihdamı feshedilen işçiler, gönüllüler, iş arayanlar ve iş başvurusunda bulunanlar ve bir işverenin yetki, görev veya sorumluluklarını kullanan kişileri korur.
2. Bu Sözleşme, gerek resmi gerekse enformel ekonomide ve ister kentsel ister kırsal alanlarda olsun, özel veya kamu, tüm sektörler için geçerlidir

Madde 3

Bu Sözleşme, çalışma sırasında meydana gelen, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan şiddet ve taciz için geçerlidir:

- (a) bir işyeri oldukları zaman kamusal ve özel alanlar dahil olmak üzere işyerinde;
- (b) çalışanın ücret aldığı, dinlenme molası verdiği veya yemek yediği veya sıhhi tesisler, yıkanma ve kıyafet değiştirme yerlerini kullandığı yerlerde,
- (c) işle ilgili geziler, seyahat, eğitim, etkinlikler veya sosyal faaliyetler sırasında;
- (d) bilgi ve iletişim teknolojileri tarafından sağlananlar dahil, işle ilgili iletişimler yoluyla;
- (e) işveren tarafından sağlanan konaklama biriminde ve
- (f) işe gidip gelirken.

III. TEMEL PRENSİPLER**Madde 4**

1. Bu Sözleşmeyi onaylayan her Üye, herkesin şiddet ve tacizden uzak bir çalışma dünyası hakkına saygı duyacak, bunları teşvik edecek ve gerçekleştirecektir.
2. Her Üye, ulusal yasalara ve koşullara uygun olarak ve temsilci işveren ve işçi örgütlerine danışarak, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için kapsayıcı, entegre ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım benimseyecektir. Böyle bir yaklaşım, uygun olduğu durumlarda, üçüncü şahısları içeren şiddet ve tacizi hesaba katmalı ve şunları içermelidir:

- (a) yasalarda şiddet ve tacizin yasaklanması;
- (b) ilgili politikaların şiddet ve tacizi ele almasını sağlamak;

- (c) şiddet ve tacizi önlemek ve bunlarla mücadele etmek için tedbirler uygulamak amacıyla kapsamlı bir strateji benimsemek;
 - (d) uygulama ve izleme mekanizmalarının oluşturulması veya güçlendirilmesi;
 - (e) mağdurların hukuk yollarına ve desteğe erişimini sağlamak;
 - (f) yaptırımların sağlanması;
 - (g) uygun olduğu şekilde erişilebilir formatlarda araçlar, rehberlik, eğitim ve öğretim geliştirmek ve farkındalık yaratmak ve
 - (h) iş müfettişleri veya diğer yetkili organlar aracılığıyla dahil olmak üzere, şiddet ve taciz vakalarının etkili teftişi ve soruşturma araçlarının sağlanması
3. Bu Maddenin 2. paragrafında atıfta bulunulan yaklaşımı benimserken ve uygularken, her Üye, hükümetlerin ve işverenlerin, işçilerin ve ilgili kuruluşlarının farklı ve tamamlayıcı rollerini ve işlevlerini, ilgili sorumluluklarının değişen doğası ve kapsamını dikkate alarak tanıyacaktır.

Madde 5

Çalışma yaşamında şiddeti ve tacizi önlemek ve ortadan kaldırmak amacıyla, her Üye, çalışma hayatındaki temel ilke ve haklara, yani örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının etkin bir şekilde tanınmasına, her türlü zorla veya zorunlu çalıştırma, çocuk işçiliğinin etkili bir şekilde ortadan kaldırılması ve istihdam ve meslek açısından ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve ayrıca insana yakışır işlerin teşvik edilmesine saygı duyacak, bunları teşvik edecek ve gerçekleştirecektir.

Madde 6

Her Üye, istihdamda ve meslekte eşitlik ve ayrımcılık yapmama hakkına dair, kadın işçiler dahil, bir veya daha fazla hassas gruptan olan veya çalışma yaşamında şiddet ve tacizden orantısız bir şekilde etkilenen bir savunmasızlık durumunda olan grupları da güvence altına alan yasaları, yönetmelikleri ve politikaları kabul eder.

IV. IV. KORUMA VE ÖNLEME

Madde 7

Madde 1'e hâle getirmeksizin ve bu Madde ile tutarlı olarak, her Üye, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz dahil olmak üzere çalışma yaşamında şiddet ve tacizi tanımlayan ve yasaklayan yasa ve yönetmelikleri kabul edecektir.

Madde 8

Her Üye, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemek için aşağıdakiler dahil uygun önlemleri alacaktır:

- (a) kayıt dışı ekonomi çalışanları durumunda kamu yetkililerinin önemli rolünü kabul etmek;
- (b) ilgili işveren ve işçi örgütlerine danışarak ve diğer yollarla, işçilerin ve diğer ilgili kişilerin şiddet ve tacize daha fazla maruz kaldığı sektörleri veya meslekleri ve çalışma düzenlemelerini belirlemek ve
- (c) bu tür kişileri etkili bir şekilde korumak için önlemler almak.

Madde 9

Her Üye, işverenlerin, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz dahil olmak üzere iş dünyasında şiddeti ve tacizi önlemek için kontrol derecelerine uygun adımlar atmalarını gerektiren yasa ve yönetmelikleri ve özellikle makul olarak uygulanabilir olduğu ölçüde, şunları kabul edecektir:

- (a) işçiler ve temsilcileriyle istişare içinde, şiddet ve tacize ilişkin bir işyeri politikası benimsemek ve uygulamak;
- (b) işçi sağlığı ve güvenliği yönetiminde şiddet ve tacizi ve bunlarla ilişkili psikososyal riskleri hesaba katmak;
- (c) işçilerin ve temsilcilerinin katılımıyla tehlikeleri belirlemek ve şiddet ve taciz risklerini değerlendirmek ve bunları önlemek ve kontrol etmek için önlemler almak ve

- (d) işçilere ve diğer ilgili kişilere, tanımlanmış şiddet ve taciz tehlikeleri ve riskleri ve bunlarla ilgili önleme ve koruma önlemleri hakkında, işçilerin ve bu Maddenin (a) alt paragrafında atıfta bulunulan politika ile ilgili olarak diğer ilgili kişilerin hakları ve sorumlulukları dahil, uygun şekilde erişilebilir formatlarda bilgi ve eğitim sağlamak

V. UYGULAMA VE HUKUK YOLLARI

Madde 10

Her Üye, aşağıdakiler için uygun önlemleri alacaktır:

- (a) çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin ulusal yasa ve yönetmelikleri izlemek ve uygulamak;
- (b) çalışma yaşamında şiddet ve taciz vakalarında uygun ve etkili hukuk yollarına ve güvenli, adil ve etkili raporlama ve anlaşmazlık çözme mekanizmalarına ve prosedürlerine kolay erişim sağlamak, örneğin:
 - (i) şikayet ve soruşturma prosedürleri, bunların yanı sıra, uygun olduğu durumlarda, işyeri düzeyinde anlaşmazlık çözüm mekanizmaları;
 - (ii) işyeri dışındaki anlaşmazlık çözüm mekanizmaları;
 - (iii) mahkemeler veya jüriler;
 - (iv) şikayetçiler, mağdurlar, tanıklar ve muhirlere karşı mağduriyet veya misillemeye karşı koruma ve
 - (v) şikayetçiler ve mağdurlar için yasal, sosyal, tıbbi ve idari destek tedbirleri;
- (c) ilgili kişilerin mahremiyetini ve gizliliğini mümkün ve uygun olduğu ölçüde korumak ve mahremiyet ve gizlilik gerekliliklerinin kötüye kullanılmasını sağlamak;

- (d) çalışma yaşamında şiddet ve taciz vakalarında, uygun olduğu durumlarda yaptırımlar sağlamak;
- (e) çalışma yaşamında toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz mağdurlarının toplumsal cinsiyete duyarlı, güvenli ve etkili şikayet ve anlaşmazlık çözme mekanizmalarına, desteklerine, hizmetlerine ve hukuk yollarına etkili erişime sahip olmalarını sağlamak;
- (f) aile içi şiddetin etkilerinin farkına varmak ve makul bir şekilde uygulanabilir olduğu ölçüde, çalışma yaşamındaki etkisini azaltmak;
- (g) işçilerin, misilleme veya diğer uygunsuz sonuçlara maruz kalmadan, şiddet ve taciz nedeniyle yaşam, sağlık veya güvenlik açısından yakın ve ciddi bir tehlike oluşturduğuna inanmak için makul gerekçelere sahip oldukları bir iş durumundan kendilerini uzaklaştırma hakkına sahip olmalarını sağlamak ve yönetimi bilgilendirme görevi ve
- (h) İş müfettişlerinin ve diğer ilgili makamların, acil infaz gücü gerektiren tedbirleri gerektiren emirler ve yakın bir yaşam, sağlık veya güvenlik tehlikesi durumunda çalışmayı durdurma emirleri de dahil olmak üzere, yasayla sağlanabilecek herhangi bir adli veya idari makama temyiz hakkına tabi olarak, iş dünyasında şiddet ve tacizle başa çıkma yetkisine sahip olmalarını sağlamak.

VI. REHBERLİK, EĞİTİM VE FARKINDALIK YARATMA

Madde 11

Her Üye, temsilci işveren ve işçi örgütleriyle istişare içinde, aşağıdakileri sağlamaya çalışacaktır:

- (a) iş dünyasında şiddet ve taciz, işçi sağlığı ve güvenliği, eşitlik ve ayrımcılık yapmama ve göçle ilgili olanlar gibi ilgili ulusal politikalarda ele alınmaktadır;
- (b) işverenlere, işçilere ve onların örgütlerine ve ilgili makamlara, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere iş dünyasında şiddet ve taciz konusunda uygun şekilde erişilebilir formatlarda rehberlik, kaynaklar, eğitim veya diğer araçlar sağlanır ve
- (c) bilinçlendirme kampanyaları da dahil olmak üzere girişimler yürütülür.

VII. UYGULAMA YÖNTEMLERİ

Madde 12

Bu Sözleşmenin hükümleri, ulusal yasalar ve yönetmeliklerin yanı sıra toplu sözleşmeler veya mevcut işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin şiddet ve tacizi kapsayacak şekilde genişletilmesi veya uyarlanması da dahil olmak üzere gerektiğinde ulusal uygulamalarla tutarlı diğer önlemler yoluyla uygulanacaktır.

VIII. SON HÜKÜMLER

Madde 13

Bu Sözleşmenin resmi onayları, kayıt için Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne iletilecektir.

Madde 14

1. Bu Sözleşme, yalnızca onay belgeleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Direktörü tarafından tescil edilen Uluslararası Çalışma Örgütü Üyeleri için bağlayıcı olacaktır.
2. İki Üyenin onay belgelerinin Genel Direktör'lüğe kaydedildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.
3. Daha sonra, bu Sözleşme her Üye için, onay belgesinin kaydedildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 15

1. Bu Sözleşmeyi onaylayan bir Üye, Sözleşmenin ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıl geçtikten sonra, kayıt için Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Direktörüne tebliğ edilen bir yasayla Sözleşmeyi feshedebilir. Bu tür bir fesih, tescil edildiği tarihten bir yıl sonrasına kadar yürürlüğe girmeyecektir.
2. Bu Sözleşmeyi onaylayan ve önceki paragrafta belirtilen on yıllık sürenin sona ermesini takip eden yıl içinde, bu Maddede öngörülen fesih hakkını kullanmayan her Üye, başka bir on yıl için sözleşmeye bağlı olacaktır ve daha sonra, bu Maddede öngörülen şartlar uyarınca her yeni on yıllık sürenin ilk yılı içinde bu Sözleşmeyi feshedebilir.

Madde 16

1. Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Direktörü, Örgütün Üyeleri tarafından bildirilen tüm onay ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslararası Çalışma Örgütünün bütün Üyelerine bildirecektir.

2. Genel Direktör, tebliğ edilen ikinci onay belgesinin tescil edildiğini Örgüt Üyelerine bildirirken, Örgüt Üyelerinin dikkatini Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarihe çekecektir.

Madde 17

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Direktörü, Birleşmiş Milletler Şartı'nın 102. Maddesi uyarınca tescil edilmek üzere, önceki maddelerdeki hükümlere uygun olarak tescil edilmiş tüm onay ve fesihlerin tüm ayrıntılarını Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ileticektir.

Madde 18

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, gerekli gördüğü zamanlarda, bu Sözleşmenin işleyişi hakkında Genel Konferansa bir rapor sunacak ve bu Sözleşmenin tamamen veya kısmen gözden geçirilmesi konusunun Konferans gündemine konulmasının istenip istenmediğini inceleyecektir.

Madde 19

1. Konferansın bu Sözleşmeyi revize eden yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde, yeni Sözleşme aksini öngörmedikçe:
 - (a) Tadil edici yeni Sözleşmenin bir Üye tarafından onaylanması, tadil edici yeni Sözleşme yürürlüğe girmişse ve ne zaman yürürlüğe girecekse, yukarıdaki 15. Madde hükümlerine bakılmaksızın, hukuken bu Sözleşmenin derhal feshini içerecektir;
 - (b) Tadil edici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren, bu Sözleşme Üyelerin onayına açık olmayacaktır.
2. Bu Sözleşme, her halükarda, onu onaylamış ancak tadil edici Sözleşmeyi onaylamamış Üyeler için gerçek şekli ve içeriği ile yürürlükte kalacaktır.

Madde 20

Bu Sözleşme metninin İngilizce ve Fransızca versiyonları aynı derecede geçerlidir.

▼ EK B: R206'NİN TAM METNİ

Giriş

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı,

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Cenevre'de toplanmış ve 10 Haziran 2019 tarihinde 108. (Yüzüncü Yıl) Oturumunda bir araya gelmiştir

2019 Şiddet ve Taciz Sözleşmesini kabul eden ve

Oturum gündeminin beşinci maddesi olan çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin bazı önerilerin kabulüne karar verdikten sonra ve

Bu önerilerin 2019 Şiddet ve Taciz Sözleşmesine ek bir Tavsiye şeklini alacağını belirledikten sonra,

iki bin on dokuz yılının Haziran ayının yirmi birinci gününde, Şiddet ve Taciz Tavsiyesi, 2019 olarak anılabilecek aşağıdaki Tavsiyeyi kabul etmiştir:

1. Bu Tavsiye Kararının hükümleri, 2019 Şiddet ve Taciz Sözleşmesinin hükümlerini (bundan sonra "Sözleşme" olarak anılacaktır) tamamlayıcı niteliktedir ve onlarla birlikte değerlendirilmelidir.

I. TEMEL İLKELER

2. Üyeler, Sözleşme'nin 4. Maddesinin 2. paragrafında atıfta bulunulan kapsayıcı, bütünlük ve cinsiyete duyarlı yaklaşımı benimserken ve uygularken, uygun olduğu hallerde, çalışma ve istihdam, işçi sağlığı ve güvenliği, eşitlik ve ayrımcılık yapmama kanunu ve ceza hukukunda iş dünyasındaki şiddet ve tacizi ele alır.
3. Üyeler, şiddete ve tacize daha fazla maruz kalan sektörler, meslekler ve çalışma düzenlemeleri dahil tüm işçilerin ve işverenlerin örgütlenme özgürlüğünü tamamen kullanmasını ve Örgütlenme Özgürlüğü ve Sözleşme Düzenleme Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1948 (No. 87) ve Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi, 1949 (No. 98) ile tutarlı olarak, toplu sözleşme hakkının etkin bir şekilde tanınmasını sağlamalıdır.
4. Üyeler, aşağıdakileri yapmak için uygun önlemleri almalıdır:
 - (a) şiddeti ve tacizi önleme ve bunlarla mücadele etme ve mümkün olduğu ölçüde çalışma yaşamında aile içi şiddetin etkisini azaltmanın bir yolu olarak toplu sözleşme hakkının her düzeyde etkili bir şekilde tanınmasını teşvik etmek ve
 - (b) müzakere sürecine ve toplu sözleşmelerin içeriğine ilişkin ilgili eğilimler ve iyi uygulamalar hakkındaki bilgilerin toplanması ve yayılması yoluyla bu tür toplu sözleşmeleri desteklemek.
5. Üyeler, ulusal yasalar, yönetmelikler ve politikadaki şiddet ve tacize ilişkin hükümlerin, Eşit Ücret Sözleşmesi (No. 100) ve Tavsiye (No. 90),1951 ve Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (No. 111) ve Tavsiye (No. 111), 1958 ve diğer ilgili belgeler dahil olmak üzere Uluslararası Çalışma Örgütü'nün eşitlik ve ayrımcılık yapmama araçlarını dikkate almasını sağlamalıdır.

II. KORUMA VE ÖNLEME

6. Ulusal yasa, yönetmelik ve politikadaki şiddet ve tacize ilişkin işçi sağlığı ve güvenliği hükümleri, Mesleki Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi 1981 (No. 155) ve Mesleki Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi için Teşvik Çerçevesi, 2006 (No. 187) gibi Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ilgili işçi sağlığı ve güvenliği araçlarını dikkate almalıdır.
7. Üyeler, uygun olduğu şekilde, kanun ve yönetmeliklerde işçilerin ve temsilcilerinin Sözleşme'nin 9 (a) Maddesinde atıfta bulunulan işyeri politikasının tasarımı, uygulanmasında ve izlenmesinde yer almaları gerektiğini belirtmeli ve bu politika:
 - (a) şiddet ve tacize müsamaha gösterilmeyeceğini belirtmeli;
 - (b) uygunsa ölçülebilir hedeflerle şiddet ve tacizi önleme programları oluşturmalı;
 - (c) işçilerin ve işverenin haklarını ve sorumluluklarını belirtmeli;
 - (d) şikayet ve soruşturma prosedürleri hakkında bilgi içermeli;
 - (e) şiddet ve taciz olaylarıyla ilgili tüm iç ve dış iletişimlerin gerektiği gibi dikkate alınmasını ve uygun şekilde hareket edilmesini sağlamalı;
 - (f) işçilerin tüm tehlikelerden haberdar olma hakkını dengelerken, Sözleşmenin 10 (c) Maddesinde atıfta bulunulduğu üzere, bireylerin mahremiyet ve gizlilik hakkını belirtmeli ve
 - (g) şikayetçileri, mağdurları, tanıkları ve ihbarcılarını mağduriyet veya misillemeye karşı korumaya yönelik tedbirleri içermeli.
8. Sözleşmenin 9 (c) Maddesinde atıfta bulunulan işyeri risk değerlendirmesi, psikososyal tehlikeler ve riskler dahil olmak üzere şiddet ve taciz olasılığını artıran faktörleri hesaba katmalıdır. Aşağıdaki tehlikelere ve risklere özellikle dikkat edilmelidir:
 - (a) uygun olduğu şekilde, çalışma koşulları ve düzenlemelerinden, çalışma organizasyonundan ve insan kaynakları yönetiminden kaynaklananlar;
 - (b) müşteriler, müvekkiller, hizmet sağlayıcılar, kullanıcılar, hastalar ve halktan kişiler gibi üçüncü şahısların dahil olduğu durumlar ve
 - (c) ayrımcılık, güç ilişkilerinin kötüye kullanılması ve şiddeti ve tacizi destekleyen toplumsal cinsiyet, kültürel ve sosyal normlardan kaynaklananlar.
9. Üyeler, şiddet ve tacize maruz kalmanın daha muhtemel olduğu sektörler veya meslekler için uygun önlemleri almalıdır; örneğin gece çalışması, tecritte çalışma, sağlık, konaklama, sosyal hizmetler, acil servisler, ev işleri, ulaşım, eğitim veya eğlence.
10. Üyeler, göçmen işçileri, özellikle kadın göçmen işçileri, göçmen statüsüne bakılmaksızın, menşe, geçiş ve varış ülkelerinde, uygun şekilde, çalışma yaşamındaki şiddet ve tacizden korumak için yasal veya diğer tedbirleri almalıdır.
11. Üyeler kayıt dışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçişi kolaylaştırırken, kayıt dışı ekonomide şiddet ve tacizi önlemek ve ele almak için kayıt dışı ekonomi çalışanları ve işverenleri ile onların dernekleri için kaynak ve yardım sağlamalıdır.
12. Üyeler, şiddeti ve tacizi önlemeye yönelik tedbirlerin, kadınların ve Sözleşme'nin 6. Maddesinde belirtilen grupların belirli işlere, sektörlere veya mesleklere katılımının kısıtlanmasına veya bunlardan dışlanmasına yol açmamasını sağlamalıdır.
13. Sözleşmenin 6. Maddesinde savunmasızlık durumlarında olan gruplara ve hassas gruplara yapılan atıf, geçerli uluslararası çalışma standartları ve insan haklarıyla ilgili uluslararası belgelere göre yorumlanmalıdır.

III. UYGULAMA, HUKUK YOLLARI VE YARDIM

14. Sözleşmenin 10 (b) Maddesinde atıfta bulunulan hukuk yolları şunları içerebilir:
- (a) tazminat karşılığında istifa etme hakkı;
 - (b) hakların iadesi,
 - (c) zararlar için uygun tazminat;
 - (d) belirli davranışların durdurulmasını veya politika veya uygulamaların değiştirilmesini sağlamak için derhal yürütme gücüyle alınacak önlemleri gerektiren emirler ve
 - (e) ulusal yasa ve uygulamaya göre yasal ücretler ve maliyetler.
15. Çalışma yaşamında şiddet ve taciz mağdurları, iş göremezlik ile sonuçlanan psikososyal, fiziksel veya başka herhangi bir yaralanma veya hastalık durumunda tazminata erişebilmelidir.
16. Sözleşme'nin 10 (e) Maddesinde atıfta bulunulan toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz için şikayet ve anlaşmazlık çözüm mekanizmaları aşağıdaki gibi önlemleri içermelidir:
- (a) toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz davalarında uzmanlığa sahip mahkemeler;
 - (b) zamanında ve etkili işlem;
 - (c) şikayetçiler ve mağdurlar için hukuki tavsiye ve yardım;
 - (d) ülkede yaygın olarak konuşulan dillerde mevcut olan ve erişilebilen kılavuzlar ve diğer bilgi kaynakları ve
 - (e) ceza yargılaması dışındaki yargılamalarda uygun olduğu şekilde ispat yükünün değiştirilmesi.
17. Sözleşme'nin 10 (e) Maddesinde atıfta bulunulan toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz mağdurlarına yönelik destek, hizmetler ve hukuk yolları aşağıdaki gibi önlemleri içermelidir:
- (a) mağdurların işgücü piyasasına yeniden girmelerine yardımcı olmak için destek;
 - (b) uygun yollarla erişilebilir bir şekilde danışmanlık ve bilgi hizmetleri;
 - (c) 24 saat acil yardım hatları;
 - (d) acil servisler;
 - (e) tıbbi bakım ve tedavi ve psikolojik destek;
 - (f) sığınma evleri dahil olmak üzere kriz merkezleri ve
 - (g) mağdurları desteklemek için uzmanlaşmış polis birimleri veya özel olarak eğitilmiş görevliler.
18. Sözleşme'nin 10 (f) Maddesinde atıfta bulunulan çalışma yaşamında aile içi şiddetin etkilerini hafifletmek için uygun önlemler şunları içerebilir:
- (a) aile içi şiddet mağdurları için izin;
 - (b) aile içi şiddet mağdurları için esnek çalışma düzenlemeleri ve koruma;
 - (c) aile içi şiddet ve sonuçları ile ilgili olmayan gerekçeler haricinde, uygun olduğu şekilde, aile içi şiddet mağdurlarının işten çıkarılmasına karşı geçici koruma;
 - (d) işyeri risk değerlendirmelerine aile içi şiddetin dahil edilmesi,
 - (e) mevcut olduğu yerlerde, aile içi şiddeti kamusal olarak azaltma önlemlerine yönlendirme sistemi ve
 - (f) aile içi şiddetin etkileri hakkında bilinçlendirme.

19. Çalışma yaşamında şiddet ve taciz faileri sorumlu tutulmalı ve şiddet ve tacizin tekrar ortaya çıkmasını önleme bakış açısıyla ve uygun olduğu durumlarda işe yeniden entegrasyonlarını kolaylaştırmak amacıyla, uygun olduğu durumlarda danışmanlık veya diğer önlemler sağlanmalıdır.
20. İş müfettişleri ve diğer yetkili makamların memurları, uygun olduğu şekilde, psikososyal tehlikeler ve riskler, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz ve belirli işçi gruplarına karşı ayrımcılık dahil olmak üzere çalışma yaşamındaki şiddet ve tacizin tanımlanması ve ele alınması amacıyla toplumsal cinsiyete duyarlı eğitim almalıdır.
21. İş teftişinden, işçi sağlığı ve güvenliğinden ve toplumsal cinsiyet eşitliği de dahil olmak üzere eşitlik ve ayrımcılık yapılmamasından sorumlu ulusal organların görevi, çalışma yaşamındaki şiddet ve tacizi kapsamalıdır.
22. Üyeler, iş dünyasında şiddet ve taciz hakkında Sözleşme'nin 6. Maddesinde belirtilen gruplarla ilgili olanlar dahil olmak üzere, cinsiyet, şiddet ve tacizin türü ve ekonomik faaliyet sektörüne göre ayrıştırılmış istatistikleri toplamak ve yayınlamak için çaba sarf etmelidir.

IV. REHBERLİK, EĞİTİM VE BİLİNÇLENDİRME

23. Üyeler, uygun şekilde aşağıdakileri finanse etmeli, geliştirmeli, uygulamalı ve yaymalıdır:
 - (a) ayrımcılık, güç ilişkilerinin kötüye kullanılması ve şiddeti ve tacizi destekleyen toplumsal cinsiyet, kültürel ve sosyal normlar dahil olmak üzere çalışma yaşamında şiddet ve taciz olasılığını artıran faktörleri ele almayı amaçlayan programlar;
 - (b) Yargıçlara, iş müfettişlerine, polis memurlarına, savcılara ve diğer kamu görevlilerine iş dünyasında şiddet ve tacize ilişkin görevlerini yerine getirmelerinde yardımcı olmak ve ayrıca kamu ve özel sektör işverenlerine ve işçilere ve onların örgütlerine çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önleme ve ele alma konusunda yardımcı olmak için toplumsal cinsiyete duyarlı kılavuzlar ve eğitim programları;

- (c) işçilerin ve Sözleşmenin 6. Maddesinde belirtilen gruplara mensup diğer kişilerin özel durumlarını dikkate alarak, iş dünyasında şiddet ve tacize ilişkin, gerek genel gerekse sektöre özgü, model uygulama kodları ve risk değerlendirme araçları;
- (d) Ülkede ikamet eden göçmen işçilerin de dahil olmak üzere, ülkenin çeşitli dillerinde, özellikle toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz olmak üzere şiddet ve tacizin kabul edilemez olduğunu aktaran, ayrımcı tutumları ele alan ve mağdurların, şikayetçilerin, tanıkların ve ihbarcılarının damgalanmasını önleyen, halkı bilinçlendirme kampanyaları;
- (e) ulusal yasa ve koşullara uygun olarak tüm eğitim ve mesleki eğitim seviyelerinde toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz dahil olmak üzere şiddet ve taciz konusunda toplumsal cinsiyete duyarlı müfredat ve eğitim materyalleri;
- (f) bağımsızlıklarına ve ifade özgürlüklerine gereken saygıyı dikkate alarak, gazeteciler ve diğer medya personeli için toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizle ilgili materyaller ve
- (g) Şiddet ve tacizden uzak, güvenli, sağlıklı ve uyumlu işyerlerini teşvik etmeyi amaçlayan kamu kampanyaları.



Küresel Emek Enstitüsü (Global Labour Institute)

Manchester'daki Küresel Emek Enstitüsü (GLI Network Ltd), uluslararası sendikal hareket için araştırma ve eğitim sağlayan, kar amacı gütmeyen bir şirkettir. GLI, sendikalar ve diğer örgütler ve sivil toplum hareketleri arasında uluslararası dayanışmayı destekleyen kuruluşların ittifakı olan GLI Ağı'nın bir üyesidir. GLI Manchester'ın yanı sıra GLI Geneva, ReAct (GLI Paris), Praxis Center (GLI Moscow) ve New York Şehir Üniversitesi Emek ve Kentsel Çalışmalar (GLI New York) da ağda bulunmaktadır.

Global Labour Institute

541 Royal Exchange,
Manchester M2 7EN, UK

gli-uk@global-labour.net

GLI Manchester: <http://gli-manchester.net/>

GLI Network: <http://gli-network.net/>