



LGBTQİ+ İŞÇİLERE VE DİĞER KIRILGAN GRUPLARA YÖNELİK ŞİDDET VE TACİZE KARŞI EYLEME GEÇMEK

KATILIMCI ÇALIŞMA KİTABI



İÇİNDEKİLER

Giriş	2
Sözlük	4
Kısaltmalar	6
MODÜL 1: FARKINDALIK YARATMAK	7
Etkinlik 1: Kırılgan Grupları Anlamak	7
Etkinlik 2: Şiddet ve Tacizi Anlamak	11
Etkinlik 3: C190 ve Kırılgan Grupları Anlamak	16
MODÜL 2: İŞYERİNDE EYLEME GEÇMEK	25
Etkinlik 4: C190 ve Toplu İş Sözleşmeleri	25
Etkinlik 5: İşyerinde Zorbalık ve Tacizin Ele Alınması	33
Etkinlik 6: Bir Sendikal Sorun Olarak Ev İçi Şiddet	37
MODÜL 3: SENDİKADA EYLEME GEÇMEK	42
Etkinlik 7: Sendikal Kültürü Dönüştürmek	42
Etkinlik 8: Kapsayıcı Katılım	45
Etkinlik 9: İttifaklar Kurmak	49



Bu yayın
Friedrich-Ebert-Stiftung'un
katkılarıyla Türkçe'ye çevrilmiştir



Bu eğitim materyalleri Mondiaal FNV
(<https://www.fnv.nl/mondiaal-fnv>) mali desteği ile geliştirilmiştir.

GİRİŞ

İş dünyasında şiddet ve taciz, dünya genelinde milyonlarca işçi için günlük bir olgudur. Bu durum bireyleri, işyerini ve toplumu olumsuz etkilemektedir. Toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve taciz, iş dünyasında en yaygın şiddet ve taciz biçimidir. Kadınları orantısız bir şekilde etkilemektedir. Kırılganlık durumlarındaki gruplar (*kırılgan gruplar* olarak da bilinir) ve kesişimsel kimliklere sahip işçiler de daha fazla şiddet ve taciz riskiyle karşı karşıyadır.

Tüm dünyada LGBTQİ+ işçiler cinsel yönelimleri, cinsiyet kimlikleri, cinsiyet ifadeleri ve cinsiyet karakteristikleri temelinde artan oranda taciz, şiddet ve ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Bu ayrımcılık, süregelen eşitsizliklerinin temel nedenlerinden biri olmaya devam etmektedir.

2019 yılında 190 sayılı Sözleşme (C190)¹ ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'nın (R206)² çıkarılan kabulü, iş dünyasında şiddet ve tacizle mücadelede yeni bir ivme yaratmıştır. Bu fırsat, LGBTQİ+ işçilere ve diğer kırılgan gruplara yönelik şiddet ve tacize müdahale etmek için değerlendirilebilir.

Bu eğitim kimin için?

Bu eğitim aşağıdakiler için tasarlanmıştır:

- İşyeri temsilcileri ve iş sağlığı ve güvenliği temsilcileri dahil olmak üzere sendikanın seçilmiş ve çalışan sorumlu ve aktivistleri.
- İşyerlerinde ve sendikalarında şiddet ve tacize karşı çıkmak için örgütlenen sendika üyeleri ve LGBTQİ+ işçiler.

Bu eğitim ne için?

Bu eğitim aşağıdakiler için tasarlanmıştır:

- Şiddet ve taciz ile şiddet ve tacizin LGBTQİ+ işçiler de dahil olmak üzere kırılgan gruplar üzerindeki orantısız etkisini anlamanızı sağlamak.
- C190 ve LGBTQİ+ işçiler için önemi hakkında farkındalığınızı geliştirmek.
- Şiddet ve taciz konusunda eyleme geçmenizi ve C190'ı sendikal müzakere gündemine almanızı teşvik etmek.
- Daha kapsayıcı sendikalar ve sendikal alanlar geliştirmenizi sağlamak.

Bu çalışma kitabı nasıl kullanılır?

Bu çalışma kitabı şunları içerir:

- Etkinliklerin hedeflerini ve talimatlarını açıklayan etkinlik sayfaları.
- Etkinliklerde yararlı olabilecek kaynak sayfaları.

Eğitim materyalleri farklı ihtiyaç, farkındalık ve deneyimlere sahip katılımcılar için tasarlanmıştır. Üstlendiğiniz program, yerel ihtiyaçlarınıza göre tasarlanmıştır ve bu çalışma kitabındaki etkinliklerin bir kombinasyonunu gerçekleştireceksiniz.

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

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

Güvenli Öğrenme Ortamımız

Eğitim programına başlamadan önce güvenli, saygılı ve kapsayıcı bir öğrenme ortamı yaratmamızı sağlamak için ortak grup beklentileri ve kuralları üzerinde anlaşmamız önemlidir. Güvenli bir öğrenme ortamı yaratmak için hatırlanması gereken bazı önemli ipuçları şunlardır:

- Birbirimize karşılıklı saygı ve eşitlikle, ayrımcılık yapmadan davranmalıyız. Ayrımcılık, şiddet, taciz, dışlama ve önyargıya karşı sıfır tolerans yaklaşımını benimsemeliyiz.
- Örtük önyargılarınızın farkında olun!
- Sendikal ilkelere uyarak kararlar almak için kolektif olarak çalışın.
- Kişilerin gizlilik ve mahremiyetine saygı gösterin.
- Yargılamaktan kaçının ki herkes deneyimlerini ve düşüncelerini paylaşabilsin.
- Eşitlik, onur ve saygı konusundaki sendikal politikanızı hatırlayın!

Temel Kurallarım ve Beklentilerim

SÖZLÜK

Çeşitli cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve cinsiyet karakteristiklerine (CYCKCICK) sahip kişileri tanımlamak için kullanılan dil, dünya genelinde büyük farklılıklar göstermekte ve kültür, sosyal normlar, tarih, dil ve siyasetten etkilenmektedir. Bu terimlerin birçoğu Küresel Kuzey kökenlidir ve batılı kişisel kimlik kavramlarını yansıtmaktadır, ancak büyük çoğunluğu artık küresel olarak yaygın bir şekilde kullanılmaktadır.

Cinsel yönelim Bir kişinin diğer kişilere karşı romantik, duygusal ve fiziksel çekim kapasitesi. Buna heteroseksüel, eşcinsel ve biseksüelin yanı sıra çok çeşitli diğer cinsel yönelim ifadeleri de dahildir.

Homoseksüel Sadece aynı cinsiyetten kişilere çekim duyan kişiler için kullanılan modası geçmiş bir terim. [*ç.n.: Günümüz Türkçesinde homoseksüel yerine eşcinsel terimi kullanılmaktadır.*]

Gey Romantik, duygusal ve fiziksel olarak başka erkeklere çekim duyan erkek.

Lezbiyen Romantik, duygusal ve fiziksel olarak başka kadınlara çekim duyan kadın. Bazı non-binary kişiler de kendilerini bu terimle tanımlayabilirler.

Biseksüel veya bi Birden fazla cinsiyetten kişilere karşı romantik, duygusal ve fiziksel çekim duyma kapasitesi olan kişi.

Heteroseksüel Sadece karşı cinsiyetten kişilere çekim duyan kişi.

Homofobi Eşcinsel olan veya eşcinsel olarak algılanan kişilerden korkma veya nefret etme.

Bifobi Biseksüel olan veya biseksüel olarak algılanan kişilerden korkma veya nefret etme.

Cinsiyet kimliği Her kişinin doğumda atanan cinsiyetinden veya kendisine atfedilen cinsiyetten farklı olabilen içkin toplumsal cinsiyet deneyimi ve ifadesi. Kişinin beden ve benlik algısını içerir.

Cisgender veya cis Cinsiyet kimliği ile doğumda atanan cinsiyeti örtüşen kişi.

Trans Cinsiyet kimliği ve benlik algısı doğumda atandığı cinsiyetle tipik olarak ilişkilendirilenden farklılık gösteren kişi.

Transfobi Trans olan veya trans olarak algılanan kişilerden korkma veya nefret etme.

Cinsiyet disforisi Bir kişinin cinsiyet kimliği atanmış cinsiyetinden farklı olduğunda yaşadığı hoşnutsuzluk veya sıkıntı.

Geçiş süreci Trans bir kişinin doğumda atandığı cinsiyetten kendi cinsiyet kimliğine geçiş yolculuğu. Bu süreç isim ve zamirlerin değişmesini, farklı giyinmeyi ve sunulmayı ve cinsiyet onaylayıcı tıbbi müdahale veya ameliyatı içerebilir. Bu terim, cinsiyet değiştirme terimine tercih edilir. [*ç.n.: Bu süreç için uyum veya kimlik süreci terimleri de kullanılmaktadır.*]

Non-binary Cinsiyet kimliği 'erkek' veya 'kadın' ile rahatça örtüşmeyen kişiler için kullanılan şemsiye terim. Non-binary kimlikler çeşitlidir ve ikili kimliklerin bazı yönleriyle özdeşleşen, bazılarını ise tamamen reddeden kişileri içerebilir.

Outing veya ifşa Bir kişinin CYCKCICK'sinin kendi rızası olmadan başkalarına açıklanması.

Toplumsal cinsiyet Doğumda atanan cinsiyete dayalı olarak bir kişi için genel olarak kabul edilebilir, uygun veya arzu edilir olduğu düşünülen sosyal olarak inşa edilmiş roller, davranışlar, faaliyetler ve nitelikler.

Cinsiyet ifadesi	Cinsiyet kimliğimizi ifade etmek ve başkalarınınkini yorumlamak için kullandığımız isimler, zamirler, davranışlar, kıyafetler, ses, tavır ve fiziksel özellikler dahil olmak üzere bir dizi sosyal ipucu.
Cinsiyet veya eşey	Genellikle doğumda öncelikli olarak cinsiyet karakteristiklerine (genital organlar) ve üreme işlevlerine dayalı olarak yapılan ikili atama (erkek veya dişi). Toplumsal cinsiyetten farklıdır.
Cinsiyet karakteristiği	Kromozomlar, gonadlar, eşeysel hormonlar, genital organlar ve ergenlikten itibaren ortaya çıkan ikincil fiziksel özellikler de dahil olmak üzere bir kişinin cinsiyet veya eşeyle ilgili fiziksel özellikleri.
İnterseks	Cinsiyet karakteristiklerinde herhangi bir varyasyonla doğan kişileri tanımlayan şemsiye terim.
+	Artı işareti Çift Ruhlu, Maohi ve Muxe gibi çeşitli Yerli kimlikleri de dahil olmak üzere çeşitli CYCKCICK'lere sahip tüm kişilerin kapsanmasını amaçlamaktadır.
Queer veya kuir	Tarihsel olarak olumsuz anlama sahip olan Queer terimi, kapsayıcı ve ikili cinsiyet rejimiyle uyumsuz bir kimliği ifade etmek için sahiplenilmiştir. Açıkça politiktir ve bazen LGBTQI+ ve çeşitli CYCKCICK'lere sahip tüm kişiler için geniş bir terim olarak kullanılır.
Sorgulayan	Cinsiyet kimliğinden ve/veya cinsel yöneliminden emin olmayan veya bunları keşfetmekte olan kişi.
Müttefik	Çeşitli CYCKCICK'lere sahip kişileri ve LGBTQI+ haklarını destekleyen kişi.

Konvansiyon veya sözleşme	Yasal bağlayıcılığı olan bir uluslararası anlaşma.
Kesişimsel ayrımcılık	Kişilerin birden çok ayrımcılığa maruz kalması durumu.
Kırılgnlık durumlarındaki gruplar veya kırılgn gruplar	Belirli özellikleri nedeniyle artan eşitsizlik ve marjinalleştirmeye karşı karşıya kalan gruplar. Bu özellikler, genellikle yapısal olarak ayrımcılığa uğradıkları, insan hakları ihlalleriyle karşı karşıya kaldıkları, yasal korumalardan yoksun olabilecekleri ve hakları ihlal edildiğinde adaletten mahrum bırakılabilecekleri anlamına gelir. Bu da insan haklarının korunması ve haklarından etkili bir şekilde yararlanmaları için özel bir ilgiye ihtiyaç duyabilecekleri anlamına gelir.
Örtük önyargı	Farkındalığımız ve kontrolümüz dışında belirli kişi veya gruplar hakkında sahip olduğumuz – hem olumlu hem de olumsuz – düşünce ve tutumlar. Bu önyargılar genellikle toplumlarımızdaki genelleşmiş ve kalıplaşmış sosyal norm ve tutumların bir sonucu olarak gelişir. Bu da birçoğumuzun farkında olmadan bu önyargıları içimize yerleştirdiği anlamına gelir.

KISALTMALAR

BM	Birleşmiş Milletler
C190	190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi
R206	206 sayılı Şiddet ve Taciz Tavsiye Kararı
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
ITUC	Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu
KSF	Küresel sendika federasyonu
İSG	İş sağlığı ve güvenliği
TİS	Toplu iş sözleşmesi
CYCKCICK	Cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve cinsiyet karakteristiği
LGBTQİ+	Lezbiyen, gey, biseksüel, trans, queer, sorgulayan, interseks, +
TCTŞT	Toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve taciz
KYŞ	Kadına yönelik şiddet

ETKİNLİK 1

KIRILGAN GRUPLARI ANLAMAK

▼ Etkinlik Sayfası

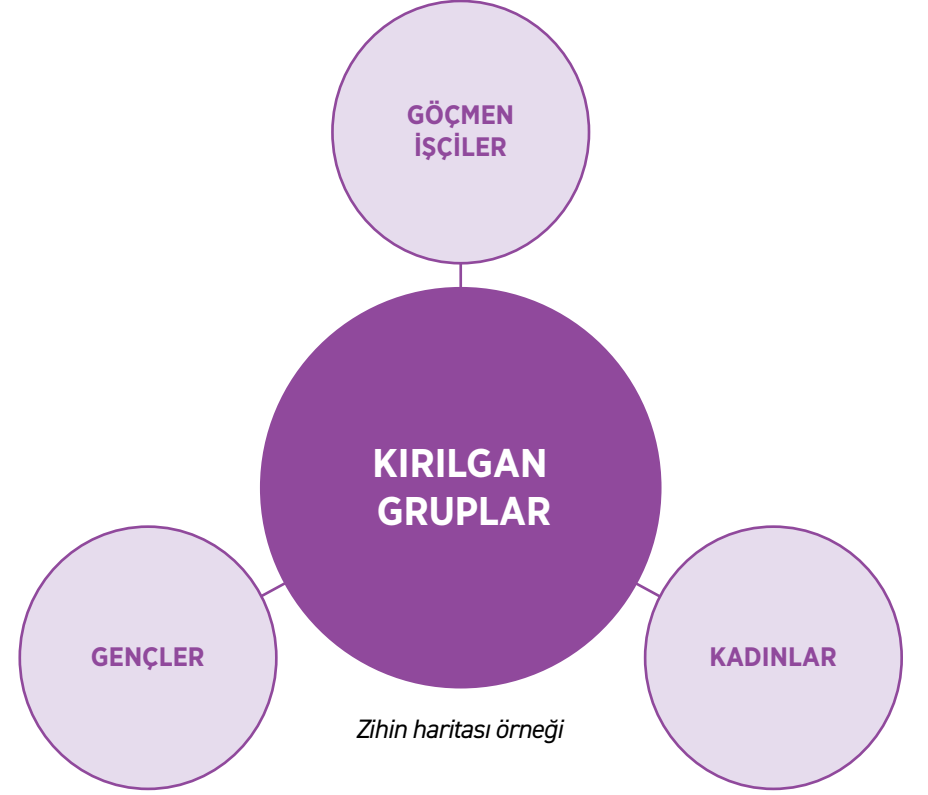
MODÜL 1

Amaç:

- 'Kırılganlık durumlarındaki gruplar' ile ne kastedildiğini anlamamızı sağlamak.

Görev:

1. Küçük gruplar halinde çalışarak aşağıdaki soruları okuyun ve kendi deneyim ve bilgilerinize dayanarak tartışın:
 - a. Sizce kırılganlık durumlarındaki gruplar veya 'kırılgan gruplar' ne anlama geliyor?
 - b. Sizce toplumdaki hangi kişiler 'kırılganlık durumlarındaki gruplar'? Yerel bağlamınızdan örnekler verebilir misiniz?
2. Verilen kağıtlı yazı tahtasını kullanarak, sorulara verdiğiniz yanıtları bir zihin haritası etrafında düzenleyerek yazın (*bkz.: yandaki örnek*).
3. Büyük gruba raporlayacak birini belirleyin.



ETKİNLİK 1: KIRILGAN GRUPLAR VE LGBTQİ+ TERMİNOLOJİSİ

▼ Kaynak Sayfası

Kırılğan gruplar derken neyi kastediyoruz?

Kırılğanlık durumlarındaki gruplar veya **kırılğan gruplar**, kişisel özellikleri veya kimlikleri nedeniyle artan eşitsizlikle karşı karşıya kalan kişilerdir. Bu özellikler/kimlikler arasında ırk, etnik köken, yaş veya toplumsal cinsiyet vb. yer alabilir. Toplumdaki eşitsizlikler, bu grupların genellikle ayrımcılığa uğradığı ve marjinalleştirildiği anlamına gelir. Geri kalanımızla aynı yasal korumalara sahip olmayabilir veya hakları ihlal edildiğinde adalete erişemeyebilirler. Genellikle müzakere gücünden de yoksundurlar, bu da onları şiddet ve tacize karşı daha savunmasız hale getirebilir. Bu grupların insan haklarının korunmasını ve düzgün bir şekilde uygulanmasını sağlamak için genellikle özel bir ilgiye ihtiyaçları vardır.

Yerel bağlama ve toplumdaki eşitsizliklere bağlı olarak 'kırılğan' olduğu kabul edilen farklı gruplar bulunabilir. Bununla birlikte, uluslararası düzeyde kırılğan grupların aşağıdakileri içerebileceği yaygın olarak kabul edilmektedir:

- Kadınlar ve kız çocukları
- Irksallaştırılmış ve/veya azınlıklaştırılmış bireyler
- Yerli halklar
- Engelliler
- Göçmenler
- Gebeler
- Dini azınlıklar
- Gençler
- Yaşlılar
- Kayıt dışı işçiler
- Lezbiyen, gey, biseksüel, trans, queer, sorgulayan ve interseks (LGBTQİ+) bireyler

LGBTQİ+ derken neyi kastediyoruz?

LGBTQİ+ kısaltması lezbiyen, gey, biseksüel, trans, queer, sorgulayan, interseks, + anlamına gelmektedir. Bu önemli bir kırılğan gruptur. LGBTQİ+ bireyler, LGBTQİ+ kimlikleri nedeniyle sıklıkla ayrımcılık ve eşitsizlikle karşı karşıya kalmaktadır.

Lezbiyen, Gey, Biseksüel

Bir kişinin cinsel yönelimi, diğer kişilere karşı romantik, duygusal ve fiziksel çekim kapasitesidir. Heteroseksüel olabilir. Bu, bir kişinin sadece karşı cinsiyetten kişilere çekim duymasındır. Veya homoseksüel olabilir. Bu, sadece aynı cinsiyetten kişilere çekim duyan bir kişi için kullanılan artık modası geçmiş bir terimdir. Farklı cinsel yönelim türleri şunları içerir:

- **Lezbiyen:** Romantik, duygusal ve fiziksel olarak başka kadınlara çekim duyan kadındır. Bazı non-binary kişiler de kendilerini bu terimle tanımlayabilirler.
- **Gey:** Romantik, duygusal ve fiziksel olarak başka erkeklere çekim duyan erkektir.
- **Biseksüel veya bi:** Birden fazla cinsiyetten kişilere karşı romantik, duygusal ve fiziksel çekim duyma kapasitesi olan kişidir.

Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet, Trans

'Trans' terimini anlamak için öncelikle **cinsiyet** ve **toplumsal cinsiyet** arasındaki farkı anlamamız gerekir. Bu terimler genellikle birbirinin yerine kullanılır, ancak cinsiyet ve toplumsal cinsiyet artık daha yaygın bir şekilde iki farklı kavram olarak anlaşılmaktadır.

ETKİNLİK 1: KIRILGAN GRUPLAR VE LGBTQİ+ TERMINOLOJİSİ

Cinsiyet (veya eşey), biyolojik olarak belirlenen özelliklerdir. Doğumda mevcut olan ve ergenlik döneminde gelişen cinsiyet karakteristiklerimiz tarafından belirlenir. Bu kromozomlarımızı (insanların sahip olduğu gen koleksiyonları), eşeysel hormonlar ve genital organları içerebilir. Genellikle erkek veya dişidir.

Bazı kişilerin cinsel gelişimi 'erkek' veya 'dişi' kalıplarına uymayabilir. **İnterseks**, cinsiyet karakteristiklerinde varyasyonlarla doğan bir kişileri tanımlamak için kullanılan bir terimdir.

Toplumsal cinsiyet, sosyal olarak inşa edilen ve öğrenilen özelliklerdir. Doğumda atanan cinsiyete dayalı olarak bir kişi için genel olarak kabul edilebilir, uygun veya arzu edilir olduğu düşünülen roller, davranışlar, faaliyetler ve nitelikler buna dahildir. Bunlar kültürel, ekonomik ve tarihsel faktörler tarafından şekillendirilir. Genellikle erkeklik (maskülenlik) ve kadınlık (feminenlik) terimleriyle ifade edilir.

Ancak toplumsal cinsiyet akışkandır ve bir spektrum üzerinde yer alır. Yani, bir kişinin kendini tanımladığı cinsiyet, doğumda kendisine atanan cinsiyetle eşleşmeyebilir. Cinsiyet kimliğimizi ifade edebilmenin birçok yolu bulunur.

Cinsiyet kimliği, kendi cinsiyetimize ilişkin kişisel algımızdır. Doğumda atandığımız cinsiyetten veya bize atfedilen cinsiyetten farklı olabilir. Cinsiyet ifademiz ise cinsiyet kimliğimizi ifade etmek ve başkalarınınkini yorumlamak için kullandığımız sosyal ipuçlarıdır (isimler, zamirler, davranışlar, kıyafetler, ses, tavır, fiziksel özellikler). Cinsiyet kimlikleri şunları içerebilir:

- **Cisgender veya cis:** Cinsiyet kimliği ile doğumda kendisine atanan cinsiyet aynı olan kişidir.
- **Cinsiyet disforisi:** Bir kişinin cinsiyet kimliğinin atanmış cinsiyetinden farklı olması nedeniyle hoşnutsuzluk veya sıkıntı yaşamasıdır.
- **Transgender veya trans:** Cinsiyet kimliği ve benlik algısı doğumda atandığı cinsiyetle tipik olarak ilişkilendirilenden farklılık gösteren kişidir.

Kişiler, doğumda atandıkları cinsiyetten kendi cinsiyet kimliklerine 'geçiş' yapabilirler. Bu; isim ve zamirlerin değişmesini, farklı giyinmeyi ve tıbbi müdahale veya ameliyatı içerebilir.

- **Non-binary:** Cinsiyet kimliği 'erkek' veya 'kadın' ile rahatça örtüşmeyen kişiler için kullanılan geniş bir terimdir. Bu kimlikler çeşitlidir ve ikili kimliklerin (erkek/kadın) bazı yönleriyle özdeşleşen, bazılarını ise tamamen reddeden kişileri içerebilir.
- **Zamirler:** Kendimizi veya başkalarını tanımlamak veya onlara atıfta bulunmak için kullanılan sözcüklerdir. Zamirler, genellikle kişilerin cinsiyet kimliklerine atıfta bulunur (örn.: İngilizcede he/she/hers). Cinsiyetsiz zamirler ise tek bir cinsiyete özgü değildir (örn.: İngilizcede they/them/theirs). Bir bireyin zamirinin doğru kullanılması, kişinin dahil edildiğini ve saygı duyulduğunu hissetmesini sağlamak için oldukça önemlidir.

Queer

Queer (veya kuir), tarihsel olarak olumsuz anlama sahiptir, ancak son yıllarda sahiplenilmiştir. Kapsayıcı ve ikili cinsiyet rejimiyle uyumsuz bir kimliği ifade etmektedir. Açıkça politiktir ve bazen LGBTQİ+ ve çeşitli CYCKİCK'lere sahip tüm kişiler için geniş bir terim olarak kullanılır.

Questioning

Bu terim, cinsiyet kimliğinden ve/veya cinsel yöneliminden emin olmayan veya bunları keşfetmekte olan kişileri anlatır.

Artı (+)

LGBTQİ+'daki artı işareti (+), çeşitli CYCKİCK'lere sahip tüm kişilerin kapsamak için kullanılır. Çift Ruhlu, Maohi ve Muxe gibi çeşitli Yerli kimlikleri de içerebilir.

ETKİNLİK 2

ŞİDDET VE TACİZİ ANLAMAK

MODÜL 1

▼ Bölüm 1: Etkinlik Sayfası

Amaç:

Şiddet ve tacizi neyin oluşturduğunu anlamamızı ve kırılgan grupların maruz kaldığı şiddet ve taciz türlerini tanımamızı sağlamak.

Görev:

SEÇENEK 1: Şiddet ve Taciz Deneyimleri

- Küçük gruplar halinde çalışarak, size verilen örneği kolaylaştırıcının okumasını dinleyin veya kendiniz okuyun.
- Aşağıdaki soruları okuyun ve örneklerle bağlantılı olarak tartışın:
 - Bunun şiddet ve taciz olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?
 - Sizce hangi tür şiddet ve taciz olayları yaşanıyor? (Fiziksel? Psikolojik? Cinsel? Çevrimiçi? Diğer?)
 - Şiddeti kim uyguluyor? Fail kim?
 - Bunun şunlar üzerinde ne gibi etkileri olacağını düşünüyorsunuz: İşyeri? Sendika? Topluluk?
- Yanıtlarınızı verilen yazı tahtası kağıdına yazın.
- Büyük gruba raporlayacak birini belirleyin.

SEÇENEK 2: Şiddet ve Tacizi Anlamak

- Küçük gruplar halinde çalışarak, size verilen el broşürünü kolaylaştırıcının okumasını dinleyin veya kendiniz okuyun.
- Ardından, aşağıdaki soruları tartışın ve yanıtlarınızı yazı tahtasına yazın. Soruları tartışırken kendi deneyimlerinizi göz önünde bulundurmaya çalışın.
 - Kırılgan grupların işyerinde sıklıkla hangi şiddet ve taciz türlerine maruz kaldığını düşünüyorsunuz?
 - Şiddeti genellikle kim uyguluyor? Fail kim?
 - Hangi gruplar daha büyük bir riskle karşı karşıya?
 - LGBTQİ+ işçiler farklı şiddet ve taciz türleri yaşıyor mu? Eğer öyleyse, bunlar neler?
 - Bu şiddet ve tacizin şunlar üzerinde nasıl bir etkisi var veya olabilir: İşyeri? Sendika? Topluluk?
- Büyük gruba raporlayacak birini belirleyin.

ETKİNLİK 2: ŞİDDET VE TACİZ ÖRNEKLERİ

▼ Bölüm 1: Kaynak Sayfası

Örnek A

Fas'ta havacılık ve uzay sektöründe çalışan genç bir kadın, erkek amiri tarafından cinsel tacize uğradığını bildirdi. Şirket onu hikaye uydurmakla suçladı ve şikayetini çekmesi için baskı yaptı. Kadına bunun şirketin itibarı üzerinde olumsuz bir etkisi olacağını söylediler. Kadının tacize uğradığına dair kanıt olmadığı için şirket hiçbir şey yapmadı ve kadın sonunda işten ayrıldı.

Havacılık ve Uzay Sektörü, Fas

Örnek B

“Tacizci ofisimdeki kıdemli editördü. Mesai saatinden sonra işle ilgili bir konu hakkında konuşmak istemesiyle başladı... İşten sonra onunla görüşmemek için bahaneler uydurmaya çalışsam da benimle görüşmenin bir yolunu bulmayı başardı... Cinsel tacize uğradım. Acı vericiydi ve hikayemi arkadaşlarımla veya ofisteki iş arkadaşlarımla paylaşamadım... Yaşadığım stres işimde istifa etmeme neden oldu. Beni aramaya devam etti ve hatta hala haber merkezinde çalışan yakın arkadaşlarımla peşine düştü... Bu deneyim özgüvenimi yıktı ve beni umutsuz bıraktı.”

Gazeteci, Endonezya

Örnek C

Bir üniversitede çalışan bir kadına akademik rektör yardımcısı yaklaşarak kendisiyle ilgilendiğini söyledi. Kadın ona ilgilenmediğini söylemeye çalıştı ama adam, ona ve başkalarına onunla birlikte olmak istediğini söyleyerek kadını taciz etmeye başladı. Konumunu kullanarak iş arkadaşlarını kadını bu isteği kabul etmeye zorlamaları için teşvik etti. İş arkadaşları kadına baskı yapmak için mesaj ve çağrılar gönderdi, maaşını ödemeyi reddettiler ve hatta ölüm tehditleri savurdular.

Öğretmen, Etiyopya

Örnek D

“Eve götürdüğüm bir müşteri... ön koltuğa oturup bacaklarını gösterge paneline bastırmaya karar verdi. Bacaklarını çekmesini istediğimde... yolculuk için para ödediğini, dolayısıyla istediği gibi oturabileceğini söyledi. Bana bu kadar güzel bir hanım olmama rağmen neden şoför olarak çalıştığımı sordu. Sonra bedenime dokunmaya çalıştı. Korkunçtu. Doğruca karakola sürdüm ve durumu bildirdim... Bu olay beni mental olarak etkiledi... O görüntüyü aklımdan çıkaramadım...”

Taşımacılık İşçisi, Kenya

ETKİNLİK 2: İŞ DÜNYASINDA ŞİDDET VE TACİZ

▼ Bölüm 1: Kaynak Sayfası

Şiddet ve taciz nedir?

Şiddet ve taciz fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararlar sonucunda veya sonuçlanması muhtemel olan bir dizi kabul edilemez farklı davranış, uygulama veya tehdittir. Bir kez meydana gelebileceği gibi tekrar tekrar da meydana gelebilir.

Aşağıdakiler de dahil olmak üzere birçok farklı şekil alabilir:

- Fiziksel şiddet (saldırı, fiziksel istismar ve cinayet)
- Sözlü ve duygusal istismar olarak da adlandırılan psikolojik şiddet (takip, gözdağı, tehdit, sözlü istismar ve düşmanca davranışlar)
- Çevrimiçi şiddet (tehdit, hakaret, istismarcı yorumlar, siber zorbalık, siber takip, trollük, nefret söylemi ve müstehcen görüntülerin gönderilmesi)
- Cinsel taciz (istenmeyen cinsel yakınlaşmalar, dokunma, ilgi ve tecavüz)
- Zorbalık
- Ekonomik şiddet (kaynakların veya hizmetlerin reddedilmesi veya kötüye kullanılması, ekonomik sorumluluklara uyulmaması ve olumsuz ekonomik sonuçlara yol açan eylemler)
- Fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zarara yol açan istismarcı çalışma uygulamaları, koşulları ve düzenlemeleri
- Ev içi şiddet (aile veya hane birimi üyeleri arasında gerçekleşen şiddet ve taciz)

Fiziksel işyeri ile özel ve kamusal alanların yanı sıra ve işle ilgili etkinlikler de dahil olmak üzere her yerde ve her iş sektörü ve meslekte gerçekleşebilir.

Bir kurumun parçası olan kişiler tarafından gerçekleştirilebilir. Bu kişiler arasında işverenler, yöneticiler, amirler, akranlar ve iş arkadaşları yer alabilir. Ayrıca, 'üçüncü taraflar' olarak da adlandırılan kurum dışındakiler tarafından da işlenebilir. Buna müşteriler, danışanlar, hastalar, iş bağlantıları, hizmet sağlayıcılar ve halk da dahildir.

Toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve taciz nedir?

Toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve taciz, cinsiyetleri veya toplumsal cinsiyetleri nedeniyle kişilere yöneltilen yahut belirli bir cinsiyet veya toplumsal cinsiyetten kişileri orantısız bir şekilde etkileyen şiddet ve tacizdir.

Şiddet ve tacizin nasıl bir etkisi olabilir?

Şiddet ve tacizin kişilerin sağlığı üzerinde ciddi olumsuz sonuçları olabilir. Hayati tehlike bile oluşturulabilecek psikolojik/duygusal ve fiziksel etkilere yol açabilir. Kişilerin izole olmasına neden olabilir. Ayrıca kişilerin günlük çalışma yaşamını etkileyebilir ve uygun şekilde ele alınmadığı takdirde işverenler için büyük bedellere mal olabilir. LGBTQİ+ işçiler de dahil birçok işçi, şiddet ve taciz nedeniyle geçim kaynaklarını kaybetmekte ve adil veya bütün olarak ele alınmadığında iki kat zarar görmektedir.

Çoğu işyerinde ve toplum genelinde şiddet ve taciz hatalı bir şekilde 'normalleştirilmiştir'. Bazı işçiler, şiddet ve tacizi 'işin parçası' olarak kabul eder ve bu nedenle bildirmezler. İşçiler genellikle işlerini kaybedeceklerinden veya önemli fırsatlarını kaçırabileceklerinden korkarlar. Birçok kişi şiddet ve tacizin bir sorun olduğunun farkına bile varmaz. Bu tür durumları bildirmek ve bunlarla başa çıkmak için uygun prosedür ve politikalar yoksa, şiddet ve taciz devam edebilir ve toksik bir çalışma ortamına yol açabilir. İşçilere inanılmayabilir. Bu da onları güçsüz ve izole hisseder halde bırakabilir.

ETKİNLİK 2: ŞİDDET VE TACİZİN NEDENLERİNİ ANLAMAK

▼ Bölüm 2: Etkinlik Sayfası

Amaç:

LGBTQİ+ işçilerin neden daha fazla şiddet ve tacize maruz kaldıklarını anlamamızı sağlamak.

Görev:

1. Küçük gruplar halinde çalışarak, LGBTQİ+ işçiler gibi kırılgan grupların şiddet ve tacize daha fazla maruz kalmasına katkıda bulunan ana risk faktörleri ve nedenleri hakkında düşünün.
2. Şiddet ve tacizin bu gruplar üzerindeki etkisini de düşünmeye çalışın.
3. Tartışmanıza yardımcı olması için aşağıdaki soruları kullanın:
 - a. Bazı çalışanlar işyerinde şiddet ve tacize daha fazla mı maruz kalıyor?
 - b. Sizce bu artan ayrımcılığın nedenleri neler?
 - c. Kırılgan gruplar ve LGBTQİ+ işçiler işyerinde onları daha büyük şiddet ve taciz riskine maruz bırakan ne gibi eşitsizlikler yaşıyor?
 - d. Başka risk faktörleri var mı? Çalışma ortamı? İşin organizasyonu? İşçilere yapılan muamele?
 - e. Riski arttıran istismarcı çalışma uygulamaları var mı?
 - f. Bu işçileri şiddet ve tacizden korumak için yürürlükte olan tedbir veya politikalar var mı?
 - g. Şiddet ve tacizin bu işçiler üzerindeki etkisi ne?
4. Sorulara verdiğiniz yanıtları size verilen renkli kartlara yazın – nedenleri bir renkteki karta, etkileri diğer renkteki karta.
5. Kartlarınızı tamamlayınca, hazırlanan sergi alanına yapıştırın.
6. Büyük gruba raporlayacak birini belirleyin.

ETKİNLİK 2: KIRILGAN GRUPLARIN KARŞILAŞTIĞI RİSK FAKTÖRLERİ

▼ Bölüm 2: Kaynak Sayfası

Kırılğan gruplar neden şiddet ve tacize daha fazla maruz kalıyor?

EHerkes şiddet ve tacizden etkilenebilir, ancak bazı işçiler, belirli kişisel özellikleri (örn.: cinsiyetleri, yaşları veya ırkları) nedeniyle eşitsizlik, ayrımcılık ve marjinalleştirme yaşadıkları için daha büyük bir riskle karşı karşıyadır. Bazı ülkelerde bu işçiler ayrıca yasal korumadan yoksun olabilir veya hakları ihlal edildiğinde adaletten mahrum bırakılabilirler.

Örneğin, LGBTQİ+ işçiler ayrımcılık, dışlama, şiddet ve tacizle karşılaşan kırılğan gruplardan biridir. İş bulmakta, işlerini korumakta ve işlerinde ilerlemekte zorlanabilirler. Birçok ülkede cinsellik, cinsiyet kimliği veya ifadesi hakkında açık olmak çok tehlikeli ve hatta bazen yasa dışıdır. Bu da söz konusu işçilerin ayrımcılığa uğramaktan kaçınmak için kimliklerini gizleyebilecekleri anlamına gelir. Ancak bunun ruh sağlıkları üzerinde olumsuz etkileri olabilir ve dışlanmalarına yol açabilir.

- ➔ Toplumsal cinsiyet normlarına uymayanlar; cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya cinsiyet karakteristiklerinden bağımsız olarak, genellikle en yüksek düzeyde ayrımcılık, şiddet ve tacizle karşı karşıya kalmaktadır.
- ➔ Trans işçiler, özellikle cinsiyet kimlikleri ve ifadeleri nüfus kimlik belgeleriyle uyumadığında, son derece yüksek düzeyde istihdamda ayrımcılık, şiddet ve taciz bildirmektedir.
- ➔ LGBTQİ+ işçiler eğitim, işte ilerleme fırsatları ve terfilerden haksız yer mahrum bırakıldıklarını ve haksız yere işten çıkarıldıklarını yaygın olarak bildirmektedir.

LGBTQİ+ işçilerin birçoğu, mikroagresyonlarla da karşılaşabilir. Bunlar, kişisel özellikleri nedeniyle halihazırda eşitsizlik ve ayrımcılığa uğrayan grupların maruz bırakıldığı ince ama zararlı ayrımcı davranış ve dil biçimleridir. Diğer şiddet ve taciz biçimlerinden farklıdır çünkü arkalarında açık bir olumsuz

niyetle işlenmezler. Bunun yerine, birçok kişinin sahip olduğu örtük önyargılar nedeniyle meydana gelirler.

Bazı işçiler, birden fazla neden ötürü ayrımcılığa maruz kalabilir. Farklı özelliklerin kesişimi ve kombinasyonu 'kesişimsel' veya 'çoklu ayrımcılığa' yol açabilir. Bu durum şiddet ve taciz riskini artırır ve destek almanın önünde daha çok engel oluşturur. Örneğin, LGBTQİ+ işçilere yönelik şiddet ve taciz; cinsiyet, etnik köken, sağlık durumu, göçmenlik durumu, milliyet, ırk, sosyal sınıf ve farklılaşmış yetiler gibi kesişen faktörlerle birleşmektedir.

LGBTQİ+ kişilere yönelik şiddet ve taciz örnekleri

- Ravi'nin iş arkadaşları onu sürekli yanlış cinsiyetlendiriyor.
- Viktor'un işi sabote ediliyor.
- Anya amiri tarafından ifşa ediliyor ve ardından tacize hedef oluyor.
- Finn, cinsiyet onaylayıcı operasyonlarının ardından aylarca süren uygunsuz yorum ve sorulara katlanıyor.
- Carla, iş arkadaşları yeni ilişkisini sorguladıkça bir fısıltı kampanyasına maruz kalıyor.
- Jorge bir gece iş çıkışı otoparkta saldırıya uğruyor.
- Min-soo gayriresmi tartışma, toplantı ve diğer iş fırsatlarından dışlanıyor. Diğer erkeklerin bir kısmı onunla oturmayı, tokalaşmayı veya onu eğitmeyi reddediyor.
- Homofobik ve transfobik grafitiler haftalarca tuvalet duvarlarında bırakılıyor.
- İşçiler ve amirler düzenli olarak LGBTQİ+ işçileri hedef alan kötü niyetli şakalar, hakaretler, olumsuz söz ve eleştirilerde bulunuyor.

ETKİNLİK 3

C190 VE KIRILGAN GRUPLARI ANLAMAK

MODÜL 1

▼ Etkinlik Sayfası

Amaç:

C190'ın önemini anlamamızı teşvik etmek.

Görev:

1. Küçük gruplar halinde çalışarak, size verilen el broşüründe açıklanan Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'ni (C190) değerlendirin.
2. Metni okuyun ve ardından okuduklarınızdan, kendi deneyimlerinizden ve sendikal ihtiyaçlarınızdan yol çıkarak aşağıdaki soruları tartışın:
 - a. Sizce C190 iş dünyasında şiddet ve tacizi ele almak için neden önemli bir araç?
 - b. C190'ın en önemli kısımları neler?
 - c. C190, kırılabilirlik durumlarındaki gruplar hakkında ne söylüyor?
 - d. C190, LGBTQİ+ işçilerin korunması için nasıl yararlı bir araç olabilir?
 - e. Bu, sendikada ve işyerinde geçebileceğimiz eylemler açısından ne anlama geliyor?
 - f. C190'ın hangi kısımlarını LGBTQİ+ işçileri ayrımcılıktan korumak amacıyla üyelerimizi eğitmek ve sendikal gündemi güçlendirmek için kullanabiliriz?
3. Size verilen kağıtlı yazı tahtasını kullanarak, tartışmanıza genel bir bakış sunan kısa (*en fazla 10 dakikalık*) bir sunum hazırlayın.

ETKİNLİK 3: AÇIKLAMALI C190 METNİ

▼ Kaynak Sayfası

C190 NE DİYOR?*	BU NE ANLAMA GELİYOR?
<p>Önsöz</p> <p>Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu'nun daveti üzerine 10 Haziran 2019 tarihinde Cenevre'de yaptığı yüz sekizinci (Yüzüncü yıl) Oturumunda, Philadelphia Bildirgesi'nin ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanların maddi ilerlemelerini ve manevi gelişmelerini, hür ve haysiyetli biçimde, ekonomik güvence altında ve eşit şartlarda sürdürmek hakkına sahip olduklarını teyit ettiğini hatırlatarak, ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel Sözleşmelerinin ilgililiğini teyit ederek, ve İnsan Hakları Evrensel Beyanname, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme ve Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme gibi diğer ilgili uluslararası araçları hatırlatarak,</p>	
Herkesin toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı hakkının farkında olarak, ve	Herkesin şiddet ve tacizden uzak bir iş dünyasına sahip olma hakkı vardır.
Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin insan hakları ihlali veya istismarı teşkil edebileceğinin, şiddet ve tacizin fırsat eşitliğine yönelik bir tehdit olduğunun, insana yakışır iş anlamında kabul edilemez ve bağdaşmayan olduğunun farkında olarak, ve	
Şiddet ve tacizi önlemek için karşılıklı saygı ve insan onuruna dayanan bir çalışma kültürünün önemini farkında olarak, ve	
Üyelerin bu tür davranış ve uygulamaların önlenmesini sağlamak için şiddete ve tacize karşı sıfır toleransın genel ortamını teşvik etme konusunda önemli bir sorumluluğu olduğunu ve çalışma yaşamındaki tüm aktörlerin şiddet ve tacizden kaçınmak, bunları önlemek ve ele almak zorunda olduklarını hatırlatarak,	Hükümetlerin şiddet ve tacize müsamaha gösterilmemesini sağlama sorumluluğu vardır.

* ç.n.: ILO Türkiye Ofisi tarafından yayımlanan resmi olmayan çeviri kullanılmıştır: https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_719975/lang--tr/index.htm

C190 NE DİYOR?*	BU NE ANLAMA GELİYOR?
Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin bir kişinin psikolojik, fiziksel ve cinsel sağlığını, saygınlığını, aile ve sosyal çevresini etkilediğini kabul ederek, ve	Şiddet ve taciz, sağlığın yanı sıra çalışanların sosyal ve aile yaşamlarını da olumsuz etkileyebilir.
Şiddet ve tacizin ayrıca kamusal ve özel hizmetlerin kalitesini de etkilediğinin ve insanların, özellikle de kadınların, işgücü piyasasına erişimini, işgücü piyasasında kalmasını ve ilerlemesini engelleyebileceğinin farkında olarak, ve	Şiddet ve taciz, kadınların işgücüne katılımındaki uçurumu arttırabilir.
Şiddet ve tacizin sürdürülebilir işletmelerin teşvik edilmesiyle bağdaşmadığını ve işin örgütlenmesi, işyeri ilişkileri, işçi katılımı, işletme itibarı ve verimlilik üzerinde olumsuz etkisinin olduğunu kaydederek, ve	
Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin kadın ve kız çocuklarını orantısız şekilde etkilediğini kabul ederek ve toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, çoklu ve kesişen ayrımcılık biçimleri ve eşit olmayan toplumsal cinsiyete dayalı güç ilişkileri de dahil temel neden ve risk faktörlerini ele alan kapsayıcı, bütünlük ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımın çalışma yaşamında şiddet ve tacize son vermek için esas olduğunun farkında olarak, ve	Şiddet ve tacizin kadınları ve kız çocuklarını orantısız bir şekilde etkilediğini ve herhangi bir müdahalenin altta yatan eşitsizlikleri de ele alması gerektiğini vurgulayan toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini benimser.
Aile içi şiddetin istihdam, verimlilik, sağlık ve güvenliği etkileyebileceğini ve hükümetlerin, işçi ve işveren örgütlerinin ve işgücü piyasası kuruluşlarının aile içi şiddetin etkilerini tanıma, karşılık verme ve sorgulama konusunda, diğer önlemlerin bir parçası olarak, yardımcı olabileceğini kaydederek, ve...	Sözleşme ilk kez ev içi şiddetin işi etkileyebileceğini ve işyerinin ev içi şiddetin etkilerine müdahale etmek için önemli bir yer olduğunu kabul etmektedir.
Madde 1	
<p>1. Bu Sözleşme'nin amaçları bakımından:</p> <p>(a) Çalışma yaşamında “şiddet ve taciz” terimi fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan, bir defaya mahsus veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları, veya bunlarla ilgili tehditleri, ifade eder ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de içermektedir;</p> <p>(b) “Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz” terimi cinsiyet veya toplumsal cinsiyetlerinden dolayı kişilere yöneltilen, veya belirli bir cinsiyet veya toplumsal cinsiyetten olan kişileri orantısız şekilde etkileyen şiddet ve taciz anlamına gelir ve cinsel tacizi içerir.</p> <p>2. Bu maddenin 1. fıkrasının (a) ve (b) bentlerine hâle getirmeksizin, ulusal hukuk ve düzenlemelerdeki tanımlar tek bir kavram veya ayrı kavramlar için uygulanabilir.</p>	<p>C190, iş dünyasında şiddet ve tacizin uluslararası düzeyde kabul gören ilk tanımını sunmaktadır. Sözleşme aynı zamanda toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve tacizi de tanımlamaktadır.</p> <p>Sözleşme ayrıca şiddet ve tacize güçlü bir toplumsal cinsiyet perspektifiyle yaklaşmaktadır.</p> <p>Amaçlanan, muhtemel veya fiili etki, bu tanımın önemli bir parçasıdır.</p>

* ç.n.: ILO Türkiye Ofisi tarafından yayımlanan resmi olmayan çeviri kullanılmıştır: https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_719975/lang--tr/index.htm

C190 NE DİYOR?*	BU NE ANLAMA GELİYOR?
Madde 2	
<p>1. Bu Sözleşme, ulusal hukuk ve uygulamalarla tanımlandığı şekilde çalışanlar ve iş sözleşmelerinden kaynaklanan statülerine bakılmaksızın çalışan kişiler, stajyer ve çıraklar dahil eğitimdeki kişiler, istihdamı sonlandırılan işçiler, gönüllüler, iş arayanlar ve iş başvurusunda bulunanlar ve bir işverenin yetkisini, görev veya sorumluluklarını yerine getiren bireyleri de kapsayarak çalışma yaşamındaki işçileri ve diğer kişileri korur.</p> <p>2. Bu Sözleşme hem kayıtlı hem de kayıtdışı ekonomideki, ister özel ister kamu, ister kentsel ister kırsal alanlarda olsun tüm sektörlerde uygulanır.</p>	<p>C190, tüm çalışan kişileri korur. Hiç kimseyi geride bırakmaz. Bu, tüm farklı sözleşme statülerini ve çalışma durumlarını içerir.</p> <p>Ayrıca, kamu ve özel sektör, kırsal ve kentsel alanlar ve kayıtlı ve kayıt dışı ekonomi dahil tüm tüm sektörlerdeki işçileri korur.</p>
Madde 3	
<p>Bu Sözleşme;</p> <p>(a) Kamusal ve özel alanları içerecek, çalışma yeri olan işyerlerini,</p> <p>(b) İşçinin ücretinin ödendiği, dinlendiği veya yemek molası verdiği veya sağlık, yıkanma veya kıyafet değiştirme imkanlarını kullandığı yerleri,</p> <p>(c) İşle ilgili gezi, seyahat, eğitim, etkinlik veya sosyal faaliyetleri,</p> <p>(d) Bilgi ve iletişim teknolojileri ile sağlananlar da dahil işle ilgili iletişim yoluyla gerçekleşen,</p> <p>(e) İşveren tarafından sağlanan konaklama, ve</p> <p>(f) İşe gidiş-gelişi</p> <p>İçeren durum, yer ve zamanlar dahil olmak üzere, iş esnasında meydana gelen, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan çalışma yaşamındaki şiddet ve tacize uygulanır.</p>	<p>Sözleşme, iş dünyasının çeşitlilik arz eden ve değişen doğasını kabul eder. Sadece işyerini kapsamak yerine, tüm iş dünyasını kapsar. İş dünyası, fiziksel işyerinden daha geniş bir kavramdır. Şu örnekler buna dahildir:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Yatılı ev işçileri veya mevsimlik tarım işçileri için sağlanan yurtlar ● İşyerlerine ve işyerlerinden ulaşım ● Kayıt dışı ekonomideki işçiler için sıklıkla söz konusu olan kamusal alanlar ● Ev işçileri ve ev merkezli işçiler için geçerli olan özel alanlar ● Ayrıca çevrimiçi şiddet ve siber zorbalık
Madde 4	

* ç.n.: ILO Türkiye Ofisi tarafından yayımlanan resmi olmayan çeviri kullanılmıştır: https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_719975/lang--tr/index.htm

C190 NE DİYOR?*	BU NE ANLAMA GELİYOR?
<p>1. Bu Sözleşmeyi onaylayan her Üye, herkesin şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı hakkına saygı gösterir, bu hakkı teşvik eder ve gerçekleştirir.</p> <p>2. Her Üye, ulusal hukuk ve şartlara uygun olarak ve temsilci işçi ve işveren örgütlerine danışarak, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için kapsayıcı, bütünlük ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımı kabul etmelidir. Bu yaklaşım, uygulanabilir olduğu hallerde, üçüncü tarafları da içeren şiddet ve tacizi dikkate almalıdır ve;</p> <p>(a) Şiddet ve tacizi kanunen yasaklama,</p> <p>(b) İlgili politikaların şiddet ve tacizi ele almasını sağlama,</p> <p>(c) Şiddet ve tacizi önleyecek ve bunlarla mücadele edecek tedbirleri uygulamak amacıyla kapsamlı bir stratejiyi kabul etme,</p> <p>(d) Uygulama ve izleme mekanizmaları oluşturma veya güçlendirme,</p> <p>(e) Çözüm bulma araçlarına erişim ve mağdurlara destek sağlama,</p> <p>(f) Yaptırımlar getirme,</p> <p>(g) Uygun görüldüğü şekilde, erişilebilir biçimlerde araçlar, rehberlik, eğitim ve öğretim geliştirme ve farkındalık yaratma, ve</p> <p>(h) İş teftiş kurulları veya diğer yetkili organlar aracılığıyla olanlar da dahil olmak üzere, şiddet ve taciz vakalarının denetimi ve soruşturulması için etkin araçlar sağlamayı içerir.</p> <p>3. Bu maddenin 2. fıkrasında belirtilen yaklaşımın kabul edilmesi ve uygulanması konusunda her Üye, ilgili sorumluluklarının değişken doğası ve derecesini dikkate alarak, hükümetlerin ve işveren, ve işçilerin ve onların ilgili örgütlerin farklı ve tamamlayıcı rol ve işlevlerini tanır.</p>	<p>Sözleşme, iş dünyasında şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasında hükümetler, işverenler ve sendikalar gibi iş dünyasında yer alan herkesin bir rolü olduğunu vurgular.</p> <p>Hükümet ve işverenlerin, işçi ve işveren örgütleriyle işbirliği içinde alması gereken belirli tedbirler bulunur. Bunlar arasında şiddet ve tacize karşı yasa ve yönetmeliklerin kabul edilmesi de yer alır.</p> <p>İşverenler, sendikalara danışarak, iş dünyasında şiddet ve tacizi önlemek ve ele almak için uygun tedbirleri almalıdır.</p> <p>Sözleşme ayrıca şiddet ve tacizin yöneticiler, amirler, iş arkadaşları ve akranlar dahil olmak üzere üçüncü taraflardan da gelebileceğini kabul eder.</p>
<p>Madde 5</p>	
<p>Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması amacıyla her Üye, insana yakışır işi teşvik etmenin yanı sıra örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması, zorla çalıştırma veya zorunlu çalışmanın her biçiminin ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğinin etkin biçimde ortadan kaldırılması ve istihdam ve meslek konusunda ayrımcılığın ortadan kaldırılması olmak üzere çalışma yaşamında temel ilke ve haklara saygı gösterir, bunları teşvik eder ve gerçekleştirir.</p>	<p>İşçi sendikaları ve toplu sözleşme, işyerinde şiddet ve tacizle mücadelede önemli bir rol oynar.</p>
<p>Madde 6</p>	

* ç.n.: ILO Türkiye Ofisi tarafından yayımlanan resmi olmayan çeviri kullanılmıştır: https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_719975/lang--tr/index.htm

C190 NE DİYOR?*	BU NE ANLAMA GELİYOR?
<p>Her Üye, bir veya daha fazla kırılgan gruba veya çalışma yaşamında şiddet ve tacizden orantısız şekilde etkilenen kırılganlık durumlarındaki gruplara ait işçi veya diğer kişilere yönelik olanların yanı sıra kadın işçilere yönelik olanlar da dahil, istihdam ve meslek konusunda eşitlik ve ayırım gözetmeme hakkını sağlayan kanun, düzenleme ve politikaları kabul eder.</p>	<p>Sözleşme, şiddet ve tacizi istihdam ve meslekte ayrımcılık yasağı ve eşitlik hakkı ile ilişkilendirerek daha büyük bir resme yerleştirir.</p> <p>Ayrıca göçmenler, engelliler, etnik azınlıklar, yerli işçiler, LGBTQİ+ gruplar ve gebe işçilerin yanı sıra kesişen kimliklere sahip olanlar gibi belirli kırılgan grupların orantısız bir şekilde şiddet ve tacize maruz kaldığını kabul eder.</p>
Madde 7	
<p>Madde 1'e hâle getirmeksizin ve Madde 1 ile uyumlu olarak her Üye, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi tanımlamak ve yasaklamak için kanun ve düzenlemeleri kabul eder.</p>	<p>Şiddet ve taciz, ulusal yasa ve politikalarda açıkça tanımlanmalı ve yasaklanmalıdır. Toplumsal cinsiyet perspektifinden bakılmalıdır.</p>
Madde 8	
<p>Her Üye, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemek için;</p> <p>(a) Kayıtdışı ekonomide çalışan işçiler bakımından kamu makamlarının önemli rolünü tanıma,</p> <p>(b) İlgili işçi ve işveren örgütlerine de danışarak ve diğer yollarla, işçiler ve ilgili diğer kişilerin daha fazla şiddet ve tacize maruz kaldığı düşünülen sektörler veya meslekler ve çalışma düzenlemelerini tespit etme, ve</p> <p>(c) Bu kişileri etkin biçimde korumak için önlemler almayı da içeren uygun önlemleri alır.</p>	<p>Hükümetlerin şiddet ve tacizi önlemek için geçmesi gereken belirli eylemler vardır.</p> <p>Daha önemlisi, bu durum kayıt dışı işçilere yönelik şiddetin önlenmesinde kamu makamlarının sorumluluğunun da altını çizmektedir. Kayıt dışı işçiler için genellikle müzakere edilecek bir işveren yoktur.</p> <p>Ayrıca bazı sektörlerin, mesleklerin ve çalışma düzenlemelerinin daha sık şiddet ve tacize yol açabileceğini de kabul etmektedir. Hükümetler bu işçileri etkin şekilde korumak için çalışmalıdır.</p>
Madde 9	

* ç.n.: ILO Türkiye Ofisi tarafından yayımlanan resmi olmayan çeviri kullanılmıştır: https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_719975/lang--tr/index.htm

C190 NE DİYOR?*	BU NE ANLAMA GELİYOR?
<p>Her Üye, işverenlerin, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemek için sahip oldukları kontrol ile orantılı olan uygun adımları atmasını ve, makul şekilde uygulanabilir olduğu ölçüde, özellikle;</p> <p>(a) İşçi ve temsilcilerine de danışarak, şiddet ve tacizle ilgili bir işyeri politikası benimsemeleri ve uygulamaları,</p> <p>(b) İş sağlığı ve güvenliği yönetiminde şiddet ve tacizi ve bunlarla ilişkili psikososyal riskleri dikkate almaları,</p> <p>(c) İşçi ve temsilcilerinin katılımıyla tehlikeleri belirlemeleri ve şiddet ve taciz risklerini değerlendirmeleri ve bunları önlemek ve kontrol etmek için önlemler almaları, ve</p> <p>(d) İşçilere ve ilgili diğer kişilere, bu maddenin (a) bendinde belirtilen politikaya ilişkin işçiler ve ilgili diğer kişilerin hak ve sorumlulukları da dahil, şiddet ve tacizle ilgili belirlenmiş tehlike ve riskler ve bunlarla ilişkili önleme ve koruma önlemleri hakkında, uygun görüldüğü şekilde erişilebilir biçimlerde, bilgi ve eğitim sağlamalarını gerektiren kanun ve düzenlemeleri kabul eder.</p>	<p>Bu, işverenlerin işçileri şiddet ve tacizden koruma sorumluluğu olduğu ve şiddet ve tacize ilişkin bir işyeri politikası geliştirmek üzere sendikalarla birlikte çalışmak için adım atmaları gerektiği anlamına gelir.</p> <p>Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği alanında şiddet ve tacizi ele almalı, tehlike ve riskleri belirlemeli ve işçilere eğitim vermelidirler.</p>
<p>Madde 10</p>	

* ç.n.: ILO Türkiye Ofisi tarafından yayımlanan resmi olmayan çeviri kullanılmıştır: https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_719975/lang--tr/index.htm

C190 NE DİYOR?*	BU NE ANLAMA GELİYOR?
<p>Her Üye:</p> <p>(a) Çalışma yaşamında şiddet ve tacizle ilgili ulusal hukuk ve düzenlemeleri izlemek ve uygulamak,</p> <p>(b) Çalışma yaşamında şiddet ve taciz durumlarında:</p> <p>(a) Şikayet ve soruşturma prosedürleri, ve ayrıca, uygun olduğu hallerde, işyeri düzeyinde uyuşmazlık çözüm mekanizmaları,</p> <p>(ii) İşyeri dışındaki uyuşmazlık çözüm mekanizmaları,</p> <p>(iii) Mahkeme veya divanlar,</p> <p>(iv) Müşteki, mağdur, tanık ve muhbirlerin mağduriyetine veya bunlara yönelik misilleme yapılmasına karşı koruma, ve</p> <p>(v) Müşteki ve mağdurlar için yasal, sosyal, tıbbi ve idari destek önlemleri gibi uygun ve etkin çözüm yolları ve güvenli, adil ve etkin bildirme ve uyuşmazlık çözüm mekanizma ve prosedürlerine kolay erişim sağlamaktadır.</p> <p>(c) Mümkün olduğu kadarıyla ve uygun görüldüğü şekilde olayın içinde olan kişilerin mahremiyet ve gizliliğinin korunması ve mahremiyet ve gizlilik gereklerinin uygunsuz kullanılmasını sağlamak,</p> <p>(d) Çalışma yaşamında şiddet ve taciz durumlarında, uygun olduğu hallerde, yaptırım getirmek,</p> <p>(e) Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz mağdurlarının toplumsal cinsiyete duyarlı, güvenli ve etkin şikayet ve uyuşmazlık çözüm mekanizmaları, destek, hizmet ve çarelere etkin biçimde erişebilmelerini sağlamak,</p> <p>(f) Aile içi şiddetin etkilerini tanımak ve makul şekilde uygulanabilir olduğu ölçüde çalışma yaşamında etkisini hafifletmek,</p> <p>(g) İşçilerin, misilleme veya başka haksız sonuçlara uğramaksızın ve yönetimi bilgilendirme görevleri olmadan, şiddet ve taciz nedeniyle yaşam, sağlık veya güvenlik bakımından yakın ve ciddi bir tehlike arz ettiğine inanmak için makul bir gerekçeye sahip oldukları bir çalışma ortamından çıkma hakkına sahip olmalarını sağlamak, ve</p> <p>(h) İş teftiş kurulları ve uygun görüldüğü şekilde diğer ilgili makamların, adli veya idari makam nezdinde kanuni itiraz haklarına tabi olarak, derhal tatbik edilecek önlemler içeren emir verme ve can, sağlık veya güvenlik bakımından yakın tehlikenin mevcut olduğu durumlarda işi durdurma yolu dahil olmak üzere, çalışma yaşamında şiddet ve tacizle başa çıkmak için yetkilendirilmelerini sağlamak için uygun önlemleri alır.</p>	<p>Sözleşme, şiddet ve taciz olayları için etkili uygulama ve onarım yolları önermektedir:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ulusal yasa ve yönetmeliklerin izlenmesi uygulanması ● Etkili raporlama ve uyuşmazlık çözüm mekanizma ve prosedürleri ● İşçilerin mahremiyetinin korunması ● Yaptırımların getirilmesi ● Mağdurlar için destek tedbirleri ● Toplumsal cinsiyete duyarlı mekanizmalar, destek, hizmet ve onarımlar ● İşçilerin yakın ve ciddi hayati tehlike halinde çalışma durumundan çekilme hakkı ● İş müfettişleri ve yetkililerin şiddet ve tacizle başa çıkmak için güçlendirilmesi <p>Daha önemlisi, ev içi şiddetin işçilerin istihdam ve üretkenliğini etkileyebileceğini de ilk kez kabul etmektedir. İş dünyasının ev içi şiddetin etkilerini azaltmak için bir giriş kapısı sağladığını ve hükümetler ile işveren ve işçi örgütlerinin ev içi şiddetin etkilerini ele almaya yardımcı olabileceğini kabul etmektedir.</p>
<p>Madde 11</p>	

* ç.n.: ILO Türkiye Ofisi tarafından yayımlanan resmi olmayan çeviri kullanılmıştır: https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_719975/lang--tr/index.htm

C190 NE DİYOR?*	BU NE ANLAMA GELİYOR?
<p>Her Üye, temsilci işveren ve işçi örgütlerine de danışarak:</p> <p>(a) Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin iş sağlığı ve güvenliği, eşitlik, ayırım gözetmeme ve göçle ilgili olanlar gibi ilgili ulusal politikalarda ele alınması,</p> <p>(b) İşverenler, işçiler ve örgütleri ile ilgili makamlara, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil çalışma yaşamında şiddet ve taciz hakkında, uygun görüldüğü şekilde erişilebilir biçimlerde rehberlik, kaynaklar, eğitim veya diğer araçların sunulması, ve</p> <p>(c) Farkındalık artırma kampanyaları da dahil girişimlerin üstlenilmesini sağlamaya gayret eder.</p>	<p>Hükümetler, ulusal politikalarda şiddet ve tacizi ele almak, soruna ilişkin farkındalığı arttırmak ve şiddet ve tacizle mücadelenin en iyi yolları konusunda rehberlik sağlamak için işçi sendikaları ve işveren örgütleriyle birlikte çalışmalıdır.</p>
Madde 12	
<p>Bu Sözleşmenin hükümleri, ulusal hukuk veya düzenlemeler yoluyla ve ayrıca toplu sözleşmeler veya şiddet ve tacizi kapsayacak mevcut iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin genişletilmesi veya uyarlanması ve gerektiğinde özel önlemler oluşturulması yolu da dahil ulusal uygulamalarla uyumlu diğer önlemler aracılığıyla uygulanır.</p>	<p>Daha önemlisi Sözleşme, toplu iş sözleşmeleri ile iş sağlığı ve güvenliği anlaşmalarının Sözleşme'nin uygulanmasında önemli yollar olduğuna atıfta bulunmaktadır.</p>
Son Hükümler	<p>Bu kısım, Sözleşme'nin onaylanması ve uygulanmasına ilişkin resmi kural ve usulleri belirlemektedir.</p>

* ç.n.: ILO Türkiye Ofisi tarafından yayımlanan resmi olmayan çeviri kullanılmıştır: https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_719975/lang--tr/index.htm

ETKİNLİK 4**C190 VE TOPLU İŞ
SÖZLEŞMELERİ**

▼ Etkinlik Sayfası

MODÜL 2

Amaç:

C190'ı toplu iş sözleşmelerine ve işyeri politikalarına entegre etmek.

Görev:**SEÇENEK 1: Mevcut Toplu İş Sözleşmelerinin Değiştirilmesi**

1. Gruplar halinde çalışarak, aşağıdaki soruları okuyun ve tartışın:
 - a. İş dünyasında şiddet ve tacizin nedenleri neler?
 - b. İşyerimizde veya sektörümüzde LGBTQİ+ işçilerin karşılaştığı şiddet ve taciz riskleri neler?
2. Yanıtlarınızı sağlanan yazı tahtası kağıdına yazın. Tartışmanızı raporlayacak birini belirleyin.
3. Ardından, size verilen el broşürünü okuyun ve grubunuzla tartışın.
4. Size verilen toplu iş sözleşmesini okuyun.
5. El broşürünü ve sağlanan kağıdı kullanarak, toplu iş sözleşmesini iyileştirmek için değiştireceğiniz veya sözleşmeye ekleyeceğiniz beş şeyi belirleyin. Bunları verilen yazı tahtasına yazın.
6. Büyük gruba raporlayacak birini belirleyin.

ETKİNLİK 4:

C190 VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

SEÇENEK 2: Yeni Toplu İş Sözleşmesi Maddelerinin Geliştirilmesi

1. Küçük gruplar halinde çalışarak, aşağıdaki soruları okuyun ve grubunuzla tartışın:
 - a. İş dünyasında şiddet ve tacizin nedenleri neler?
 - b. İşyerimizde veya sektörümüzde LGBTQİ+ işçilerin karşılaştığı şiddet ve taciz riskleri neler?
2. Ardından, size verilen el broşürünü okuyun ve grubunuzla tartışın.
3. Sağlanan kağıtlı yazı tahtasını kullanarak, işverenle müzakere edilecek bir sözleşmenin temelini oluşturacak dört madde taslağı hazırlayın: 'Pratik Eylem', 'Prosedürler', 'Eğitim' ve 'İzleme ve Değerlendirme'.
4. Tartışmanıza yardımcı olması için aşağıdaki soruları kullanın:
 - a. İşveren şiddet ve taciz risklerini önlemek/azaltmak için ne gibi pratik eylemleri gerçekleştirmeli?
 - b. Kırılgan gruplara yönelik şiddet ve tacizi ele almak için hangi özel prosedürlerin uygulamaya konulması gerekiyor?
 - c. Bir işçinin şiddet veya taciz vakası veya tehdidiyle karşılaşması halinde hangi prosedürler uygulanmalı?
 - d. Yöneticilere ve çalışanlara hangi eğitimler verilmeli?
 - e. İşveren ve sendika şiddet ve tacizi önlemeye yönelik politikaları/prosedürleri nasıl izlemeli ve değerlendirmeli?
5. Yanıtlarınızı verilen yazı tahtasına yazın. Kırılganlık durumlarındaki gruplara ve LGBTQİ+ işçilere özel atıfta bulunduğunuzdan emin olun.
6. Önerilerinizi büyük gruba sunacak birini belirleyin.

ETKİNLİK 4: İŞYERİ POLİTİKALARI VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ İÇİN ÖNERİLER

▼ Kaynak Sayfası

C190 ve R206, işverenlerle müzakere ederken kullanılabileceğimiz önemli bir araçlardır. Hükümetler C190'ı onayladığı takdirde, işverenlerimiz politikalarını yeni yasayla uyumlu hale getirmelidir. Ancak C190'daki tedbirler, C190 onaylanmamış olsa bile işyeri toplu iş sözleşmelerimize entegre edilebilir. Bunu yapmanın iki yolu vardır. Kurumumuzun/işyerimizin iç politika ve prosedürlerinin ana hatlarını belirleyen **işyeri politikaları** geliştirebiliriz. Ayrıca, iş dünyasında şiddet ve tacizi önlemek ve ele almak için **toplu iş sözleşmelerini** kullanabiliriz.

C190 bu konuda ne diyor?

C190 işverenlerin, işçilerin ve sendika temsilcilerinin şiddet ve tacize ilişkin bir işyeri politikası benimsemeleri ve uygulamaları gerektiğini belirtmektedir. C190 ayrıca iş dünyasında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ele alınması için toplu müzakerenin önemini vurgulamakta ve C190'ın toplu sözleşmeler yoluyla uygulanmasını teşvik etmektedir. C190'ın hükümleri ve dili, yeni sözleşmeler geliştirmek veya mevcut sözleşmeleri yeni maddeler eklemek suretiyle tadil etmek için kullanılabilir. R206'da önerilen tedbirler de oldukça yararlı olabilir.

İşverenler ayrıca şiddet ve tacizden arındırılmış işyerleri de dahil olmak üzere güvenli ve sağlıklı işyerleri sağlamakla yükümlüdür. Sendikalar da güvenli bir ortam sağlama konusunda işverenleri sorumlu tutmalıdır.

Toplu iş sözleşmeleri veya işyeri politikalarında neler yer almalı?

Şiddet ve tacizi etkin bir şekilde ele alan TİS'ler/politikalar şunları içermelidir::

- Şiddet ve tacize müsamaha gösterilmeyeceğine dair bir beyan
- Şiddet ve tacizi önleme programları ve hedeflerinin oluşturulması
- Açıkça tanımlanmış işveren ve işçi sorumlulukları
- Şiddet ve tacizin ortadan kaldırılması, yönetilmesi ve önlenmesine yönelik tedbirler
- Şiddet ve tacizin kapsamlı bir tanımı
- İş dünyası ve kırılgan gruplar (ve LGBTQİ+ işçiler) dahil tüm işçilerin kapsanması
- Ayrımcılık yasağı hükümleri ve LGBTQİ+ işçiler dahil kırılgan grupların karşılaştığı şiddet ve tacizin tanınması
- Soruşturma, uyuşmazlık çözümü ve icra organları
- Mağdurlar/hayatta kalanlar için yaptırım, onarım ve destekler
- Uygulamayı izlemek için ortak komiteler
- Politika hakkında eğitim ve farkındalık yaratma
- Politikanın etkili olmasını sağlamak için uygulama, izleme ve değerlendirme
- Toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımın benimsenmesi ve LGBTQİ+ deneyimlerin gerçekliğinin kabul edilmesi

ETKİNLİK 4:

İŞYERİ POLİTİKALARI VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ İÇİN ÖNERİLER

C190, LGBTQİ+ işçileri de içeren kırılgan gruplara yönelik şiddet ve tacizin ele alınmasının önemini vurgulamaktadır. Sözleşmelerimiz ve politikalarımız tüm kırılgan grupları etkili bir şekilde kapsamalı ve bu grupların ihtiyaçlarını, endişelerini ve önceliklerini etkili bir şekilde entegre etmelidir. Yani, söz konusu gruplara açıkça atıfta bulunulması gerekir.

Bu, sendika liderliği ve kolektif eylem ile desteklenmelidir.

Şiddet ve taciz işçilerin sağlık ve güvenliğini tehdit eder. Sendikalar, **sağlık ve güvenlik yasalarını** tüm işçilerin (LGBTQİ+ dahil) toplumsal cinsiyet temelli şiddet de dahil olmak üzere şiddet ve tacizden arı olmasını sağlamak için uyguladıklarından emin olmalıdır. Bu, şiddet veya taciz nedeniyle güvensiz hale gelen işi reddetme hakkını da içermelidir.

Yerel bağlama bağlı olarak, ceza hukuku LGBTQİ+ kişilerin haklarını özel olarak koruyabilir; ancak çoğu yargı alanında şiddet ve tacizi yasaklayan **ceza kanunları** vardır. Bu, gerektiğinde ceza hukukunun da uygulanması gerektiği anlamına gelir.

ETKİNLİK 4: ÖRNEK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ DİLİ

▼ Kaynak Sayfası

Taahhüt Beyanı

Bu sözleşmenin tarafları, tüm insanların işyerinde onurlu ve saygılı muamele görme hakkını tamamen destekler. Her türlü taciz, toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve zorbalıktan arınmış bir çalışma ortamını teşvik etmeye kararlıdırlar. Bunu başarmak için uygun adımların atılması gerektiğini kabul ederler.

..... (işveren) tüm işçilerin yaptığı katkıya değer verir ve gereksiz kaygı, stres ve korkudan uzak, işçilerin bireyler olarak değer gördüğü bir atmosferde çalışabilecekleri koşullar sağlamayı taahhüt eder.

..... (işveren) her türlü taciz, zorbalık, mağdurlaştırma veya gözdağının kabul edilemez davranışlar olduğuna, bireyin onurunu zedelediğine, ahlaki açıdan yanlış olduğuna ve işçilerin ve işyerimizin genel sağlığı üzerinde zararlı bir etkiye sahip olduğuna inanır. Bu nedenlerle, bu tür davranışlara müsamaha gösterilmeyecektir.

Tüm çalışanlar'nın (işverenin) herhangi bir işçinin başka bir işçi tarafından zorbalık, taciz ve/veya toplumsal cinsiyet temelli şiddete maruz bırakılmasını yasaklayan politikasından haberdar edilecek ve bu politikaya uymaları beklenecektir.

Taciz ve zorbalık disiplin suçu olarak değerlendirilecek ve bu politikayı ihlal eden herhangi bir çalışana karşı uyarı, zorunlu transfer (maaş veya ücret koruması olmadan) ve ciddi suçlar için işten çıkarma dahil olmak üzere uygun disiplin işlemi uygulanabilecektir. (işveren) ayrıca, çalışanları işyerinde halktan, müşterilerden ve yüklenicilerden gelebilecek zorbalık veya tacize karşı koruma sorumluluğu olduğunu kabul eder.

Kaynak: Unison Model Dili'nden uyarlanmıştır

İşveren, Sendika ve İşçilerin Rol ve Sorumlulukları

İşveren ve Sendika, şikayetleri araştırmak ve saygılı bir işyeri yaratılmasına yardımcı olmakla görevli Saygılı İşyeri Ortak Komitesi kurmayı kabul eder. Bu komite, işveren ve sendika tarafından seçilen eşit sayıda temsilciden (2) oluşacaktır. Bu komitenin her iki taraftan en az bir (1) üyesi kadın olmalıdır. Taraflar, temsilcilerin bağımsız olması ve disiplin kararlarının alınmasından sorumlu olmaması gerektiği konusunda mutabıktır.

Kaynak: Unifor Model Dili

Politikanın Kapsamı

Bu politika; yönetim, personel, yükleniciler, ziyaretçiler, müşteriler, alt yükleniciler, halk vb. dahil olmak üzere işyerinin her üyesi için geçerlidir.

İşyeri; ofisler, mağaza katları, dinlenme odaları, kafeteryalar, soyunma odaları, konferans salonları, müşteri evleri/harici tesisler ve otoparklar gibi alanlar dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere istihdam temelli her türlü tesis ve işlev olarak tanımlanır. İşyerinde, çevrimiçi olarak veyahut saha dışı bir eğitimde veya işle ilgili bir etkinlikte vb. meydana gelip gelmediğine bakılmaksızın, bir kişinin çalışma yeteneğini etkileyebilecek tüm olayları kapsar.

Bu politika, toplu sözleşmelerde yer alan diğer maddeleri geçersiz kılmaz.

Tacizin Tanımı

ILO: (a) İş dünyasında “şiddet ve taciz” terimi; fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zarar vermeyi amaçlayan, bu tür zararlarla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan, tek seferlik veya tekrarlanan bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulama veya bunlara yönelik tehditleri ifade eder ve toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve tacizi de içerir.

(b) “Toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve taciz” terimi, cinsiyetleri veya toplumsal cinsiyetleri nedeniyle kişilere yöneltilen veya belirli bir cinsiyet veya toplumsal cinsiyetten kişileri orantısız bir şekilde etkileyen şiddet ve taciz anlamına gelir ve cinsel tacizi de içerir.

veya

Taciz, istenmediği bilinen veya makul olarak bilinmesi gereken; cinsiyet, ırk, inanç, renk, din, etnik köken, menşe yeri, cinsel yönelim, siyasi görüş, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi, medeni hal, aile durumu, engellilik, affedilmiş mahkumiyet gibi özelliklere dayalı olarak bireyin onur ve saygısını reddeden rahatsız edici yorum veya davranışlar olarak tanımlanmaktadır: cinsiyet, ırk, inanç, renk, din, etnik köken, köken yeri, cinsel yönelim, siyasi eğilim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi, medeni durum, aile durumu, engellilik, affedilen mahkumiyet, yaş, sosyal ve ekonomik sınıf, aktivizm ve sendikaya katılım veya dil gibi özelliklerin yanı sıra eyalet/federal İnsan Hakları Kanunu’nda belirtildiği üzere yasaklanan diğer tüm gerekçeler).

Taciz; cinsiyet, ırk, mezhep, renk, din, etnik köken, menşe yeri, cinsel yönelim, siyasi görüş, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi, medeni hal, aile durumu, engellilik, affedilmiş mahkumiyet, yaş, sosyal ve ekonomik sınıf, aktivizm ve sendikaya katılım veya dil gibi özelliklerin yanı sıra’da (eyalet/federal İnsan Hakları Kanunu’nda) belirtildiği üzere yasaklanan diğer herhangi bir gerekçeye dayalı olarak bireyin onur ve saygısını reddeden, hoş karşılanmadığı bilinen veya makul olarak bilinmesi gereken rahatsız edici yorum veya davranışlar olarak tanımlanır.

Taciz, herhangi bir kişi tarafından, özellikle de yönetim, müşteri, danışan ve/veya iş arkadaşı tarafından, sözlü veya fiziksel olarak, tek seferlik veya tekrarlanan bir şekilde, küçük düşüren, hakaret eden veya aşağılayan her türlü

eylemi içerir. Tüm çalışanlardan başkalarına nezaket ve saygıyla davranmaları ve tacizi engellemeleri beklenmektedir.

Bu bağlamda “hoş karşılanmayan” veya “istenmeyen”, tacizcinin tacize maruz kalan kişi tarafından istenmediğini bildiği veya makul olarak bilmesi gerektiği eylemler anlamına gelir.

Tacizin birçok farklı şekli olabilir: sözlü, fiziksel, cinsel veya psikolojik. Bir tehdit veya ima içerebilir ve tacizin kabul edilmesinin istihdam şartı olarak algılanması söz konusu olabilir. Aşağıdaki örnekler tacizi oluşturmakla birlikte tüm olası vakaları kapsamamaktadır:

- Bir kişinin bedeni, engelliliği, giyimi veya cinsiyeti, ırksal veya etnik geçmişi, ten rengi, doğum yeri, cinsel yönelimi, vatandaşlığı veya soyu hakkında hoş karşılanmayan söz, şaka, ima, jest veya alaylar
- Rahatsızlık veya utanca neden olan fiziksel şaka, itme, kakma vb.
- Saldırgan fotoğraf veya görsel materyallerin yayımlanması veya dolaşımı sokulması (çevrimiçi olanlar dahil)
- İrksal geçmişi veya cinsiyeti vb. nedeniyle bir çalışanla birlikte çalışmayı veya sohbet etmeyi reddetme
- Dokunma, okşama, çimdikleme vb. gibi istenmeyen fiziksel davranışlar
- Özsaygıyı zedeleyen üsttencilik veya paternalizm
- Şikayette bulunduğu veya soruşturmaya katılım sağlandığı için tepki gösterilmesi veya misilleme yapılması

Bildirim ve Raporlama

Bir çalışan tacize ve/veya ayrımcılığa uğradığına inanıyorsa, buna son vermek için yapılabilecek belirli eylemler vardır:

- İstenmeyen davranışın durdurulmasını talep edin.
- Tacizde bulunan veya size karşı ayrımcılık yapan kişiye bunun istenmeyen ve hoş karşılanmayan bir davranış olduğunu bildirin.
- Bir sendika temsilcisinden yardım isteyin.

- Olayları saat, tarih, yer, tanıklar ve ayrıntılarla birlikte belgeleyin.
- Olayı, Saygılı İşyeri Ortak Komitesi'ne bildirin.

Ancak, bazı ayrımcılık veya taciz mağdurlarının tacizcileri ile yüzleşmek istemedikleri veya misillemeden, iş gruplarının desteğinden yoksun kalmaktan veya amirlerinin veya diğerlerinin kendilerine inanmamasından korkabilecekleri de anlaşılmaktadır. Bu durumda mağdur, şikayetini yazılı olarak bu komiteye iletmeden önce olayı doğrudan herhangi bir Sendika temsilcisine veya Saygılı İşyeri Ortak Komitesi'nin herhangi bir Sendika üyesine bildirerek yardım isteyebilir. Çalışan, güvenliğinin tehlikede olduğuna inanıyorsa, güvenli olmayan işi reddetme hakkını kullanabilir.

Bu aynı zamanda:

- Misilleme ve kısası yasaklamalı.
- Hesap verebilirlik ve şeffaflığı vurgulamalı.
- 'Bilmesi gerekenler' temelinde gizliliği korumayı taahhüt etmeli, ancak parametreleri kabul etmeli (örn.: işçi güvenliğinin sağlanması).
- Sendika veya yönetimin bir üyesine bildirme izin verir.
- Olayların raporlanması için açık bir süreç belirler.
- Soruşturma ve çözüm için zaman çizelgeleri içerir.
- Raporlama için zaman aşımı süresi yoktur.

Soruşturma Süreci

İşveren ve Sendika; taciz, ayrımcılık ve zorbalık şikayetlerinin soruşturulması için aşağıdaki süreci kabul eder:

Bir şikayetin alınması üzerine, irtibata geçilen Sendika Temsilcisi/İşveren Yetkilisi veya Saygılı İşyeri Ortak Komitesi üyesi derhal Sendika veya İşveren mevkidaşını bilgilendirecek ve birlikte çalışanla görüşerek şikayetin derhal ve gayriresmi olarak çözülüp çözülemeyeceği veya şikayetin yazılı olarak resmileştirilmesi gerekip gerekmediği konusunda çalışana tavsiyede bulunacaklardır. Bu şikayetin uygun şekilde tamamlanmış kopyaları, mutabık kalınan Saygılı İşyeri Ortak Komitesi'ne iletilecektir.

Şüpheliye, söz konusu iddialara uygun bir yanıt hazırlaması ve olayların kendi versiyonunu sunması için iddialarla ilgili yeterli ayrıntı sözlü veya yazılı olarak verilecektir.

Şikayetin resmi soruşturması, Saygılı İşyeri Ortak Komitesi tarafından aşağıdaki şekilde başlatılacaktır:

- Bu komite, işveren tarafından seçilen en az bir (1) temsilci ve sendika tarafından seçilen en az bir (1) temsilciyi, her iki tarafın da soruşturmaları yürütmek için hazır bulundurduğu eğitimli komite üyeleri arasından atayacaktır. Komite, yazılı şikayeti aldıktan sonra mümkün olan en kısa sürede ancak en geç beş (5) iş günü içinde soruşturmaya başlamak üzere toplanmalıdır. Tüm soruşturma toplantıları ve/veya çalışmaları işverenin ücret ödediği saatlerde yapılacaktır.
- Söz konusu komite önüne çıkacak olan herhangi bir çalışan, soruşturmanın herhangi bir bölümünde bağımsız bir sendika temsilcisi veya üyesinin tanık olarak hazır bulunmasını talep edebilir.
- Şikayetçinin kadın olması ve şikayetin cinsel taciz veya cinsiyet ayrımcılığı içermesi halinde, Ortak Soruşturma Komitesi her iki taraftan en az bir kadını içerecektir.
- Konu büyük bir gizlilik içinde ele alınmalı ve ortak komiteye şikayetin yazılı olarak bildirilmesinden itibaren on (10) iş günü içinde çözüme kavuşturulmalıdır. Komite soruşturmasını tamamladıktan sonra, bulgularının yazılı bir beyanı çözüm için insan kaynakları müdürüne verilecektir. Bunların kopyaları sendika başkanına verilecektir. Özet bulgular başvuru ve şüpheliye verilecektir. Rapor gizlidir ve yasalar veya bir hakem tarafından açıklanması istenmediği sürece bu şekilde ele alınmalıdır. Soruşturma ile ilgili tüm belgeler güvenli bir yerde saklanacaktır. Bir nüshası atanan sendika genel merkez temsilcisine ve sendikanın İnsan Hakları Departmanı'na gönderilecektir.
- Komite herhangi bir şekilde disiplin cezası belirlemek için kullanılmayacak; bu, işverenin münhasır işlevi olarak kalacaktır. İşveren tarafından rapora dayanılarak uygulanan her türlü disiplin cezası, bu tür bir disiplin cezasına itiraz etme ve tahkime gitme hakkı da dahil olmak üzere mevcut uygulamalar ve toplu sözleşme uyarınca yapılacaktır.

Ortak komitenin bir uzlaşmaya varamaması nedeniyle konunun çözümsüz kalması halinde, şikayet çözüm için şikayet prosedürünün son adımına sokulacaktır. Şikayet prosedürünün son adımında da şikayetin taraflarca çözüme kavuşturulamaması halinde, sendika konuyu toplu sözleşme hükümleri uyarınca tahkime götürebilir.

Taraflar, bu prosedürün alternatif bir şikayet mekanizması olduğunu ve bu nedenle şikayetlerin hem bu şikayet prosedürü hem de İnsan Hakları Şikayet Prosedürü yoluyla takip edilmemesi gerektiğini kabul eder. Ancak taraflar, bireylerin uygun federal/il organlarına şikayette bulunma ve tazminat talep etme hakkını kabul etmektedir. Bu federal/il organlarının şikayetin ne zaman yapılması gerektiğine dair belirli zaman dilimleri olduğunu unutmayın. Bu prosedür kapsamında bir şikayette bulunulduğunda, yasal zaman sınırlarının uzatılmadığı unutulmamalıdır. Ancak şikayet prosedürü, işyerinde taciz ortak süreci tamamlanana kadar askıya alınır/durdurulur.

İnsan Hakları Şikayet Prosedürü aracılığıyla asılsız iddiaların peşine düşülmesi, bu politikanın haklı olarak geliştirildiği ruh ve niyet üzerinde zararlı bir etkiye sahiptir ve caydırılmalıdır.

Eğitim ve Ek Destekler

Tüm komite üyeleri (ve tüm müteakip komite üyeleri) kararlaştırılan İşyerinde Taciz Soruşturması Ortak Eğitimi'ni ve belirlenen veya gerek duyulan tazeleme veya ileri eğitim kurslarını almalıdır.

Tüm çalışanlar (belirli bir tarihe kadar) Saygılı İşyeri Eğitimi almalıdır. Tüm yeni çalışanlar da bu eğitimi alacaktır. Ayrıca, tüm sendika temsilcileri ve yönetim üyeleri üç günlük "Saygılı İşyeri Liderliği Oluşturma" eğitimi alacaktır.

Tüm eğitimler sendika kolaylaştırıcısı/kolaylaştırıcıları tarafından verilecektir. İşveren; sendika kolaylaştırıcıları, seyahat/konaklama, malzeme masrafları vb. dahil olmak üzere tüm kurs maliyetlerini ödemeyi kabul eder.

ETKİNLİK 5

İŞYERİNDE ZORBALIK VE TACİZİN ELE ALINMASI

MODÜL 2

▼ Bölüm 1: Etkinlik Sayfası

Amaç:

İşyerinde bir şiddet ve taciz vakasını ele almak için eylem planı oluşturmak.

Görev:

1. Küçük gruplar halinde çalışarak, bir LGBTQİ+ sendika üyesinin işyerinde zorbalık ve taciz şikayetiyle size geldiğini hayal edin. Göreviniz, olayla başa çıkmak için bir eylem planı oluşturmak.
2. Gruplar halinde, olayla başa çıkmak için uygulayacağınız bir eylem planı oluşturun. *Kısa, orta ve uzun vadede* hangi eylemleri yapacağınızı düşünmelisiniz.

3. Yanıtlarınızı tablo formatında verilen yazı tahtası kağıdına yazın (*bkz.: alttaki örnek*).
4. Tartışmanıza dayanarak, olayla nasıl başa çıkacağınıza dair bir plan oluşturun. LGBTQİ+ işçiler için özel hususları ve yaşayabilecekleri kırılganlıkları ve eşitsizlikleri kapsadığınızdan emin olun.
5. Büyük gruba raporlayacak birini belirleyin.

Örnek:

KISA VADE	ORTA VADE	UZUN VADE

ETKİNLİK 5: ŞİKAYETLERİN ELE ALINMASINA DAİR KONTROL LİSTESİ

▼ Kaynak Sayfası

İşçi sendikaları, şikayet ve soruşturma sistemlerine yönelik etkili kılavuz ilke ve prosedürlerin oluşturulmasına yardımcı olmalı ve bu prosedürlerle ilgili bilgilerin işyeri politikasına dahil edilmesini sağlamalıdır. Sendikalar daha sonra bilgi ve eğitim sağlayarak işçilerin şikayet mekanizmalarına ilişkin farkındalığını arttırmalıdır. Prosedürler her işyeri için farklı olacaktır, ancak hatırlanması gereken bazı genel ilkeler şunlardır:

- **Sorunu tanı:** Bir veya daha fazla çalışanın davranışlarında, görünümünde veya iş performansında ani ve/veya açıklanamayan değişiklikler olup olmadığına bakın. İşyerinde şiddet olduğunu fark ederseniz, bunu dile getirin ve rapor edin.
- **Hızlı ve ciddi bir şekilde müdahale et:** Birisi şiddet ve tacizi bildirirse, bu ciddiye alınmalı ve harekete geçilmelidir. Bildirimler belirlenen zaman dilimleri içinde ele alınmalıdır. Gayriresmi ve resmi prosedürlerin net bir şekilde belirlenmesi önemlidir.
- **Güven ver:** İşçilerin desteklendiklerini hissettiklerinden ve sunulan yardımları anladıklarından emin olun.
- **Yönlendir:** Şikayeti eğitimli irtibat kişisine veya İK'den birine yönlendirin; bu kişi de işvereni/yöneticiyi durumdan haberdar etmelidir. Ev içi şiddet vakalarında, birey mevcut destek hizmetlerine yönlendirilmelidir. Diğer durumlarda, soruşturma açılması da dahil olmak üzere üzerinde mutabık kalınan resmi süreç izlenmelidir.
- **Toplumsal cinsiyete duyarlılık:** Soruşturmalar ve sonuçlar toplumsal cinsiyete duyarlı olmalıdır – tarafsız olmalı ve altta yatan eşitsiz toplumsal cinsiyete temelli güç ilişkilerini, kalıp yargıları ve ırk, sınıf, cinsel yönelim gibi kesişen eşitsizlikleri gözetmelidir. Sonuçlar, şiddet ve tacizin gerçekleşmesine izin veren güç eşitsizliklerinin üstesinden gelmek için çalışmalıdır.
- **Kırılgan gruplar:** Sözleşmeler, LGBTQİ+ gruplar da dahil olmak üzere, kırılganlık durumlarındaki grupları etkili ve açık bir şekilde kapsamalıdır. Ayrıca, altta yatan eşitsiz ilişkileri ve kesişimsel eşitsizlikleri kabul ettiklerinden ve ele aldıklarından emin olunmalıdır. Sonuçlar, şiddet ve tacizin gerçekleşmesine izin veren güç eşitsizliklerinin üstesinden gelmek için çalışmalıdır.
- **Mahremiyet ve hakkaniyet:** İlgili herkesin gizliliğinin korunduğundan emin olun. Önyargıdan kaçınmak için süreç boyunca herkese tarafsız davranılmalıdır.
- **Destek:** Tüm taraflar süreç, zaman çerçevesi, beklentiler ve alınan tedbirlerin nedeni hakkında bilgilendirilmeli ve hangi desteğin mevcut olduğu taraflara söylenmelidir.
- **Koruma:** Şikayetçileri, mağdurları, tanıkları ve ihbarcıları mağdurlaştırma veya misillemeye karşı koruyacak tedbirler alınmalıdır.
- **Kayıt:** Şeffaf ve cinsiyete göre ayrıştırılmış (kadınlar ve erkekler hakkında ayrı ayrı toplanan veriler) kayıtlar tutulmalıdır.
- **İletişim:** Prosedürler ve alınan kararlar açık olmalı ve ilgili tüm taraflara iletilmelidir.

ETKİNLİK 5: İŞYERİNDE ZORBALIK VE TACİZİN ELE ALINMASI

▼ Bölüm 2: Etkinlik Sayfası

Amaç:

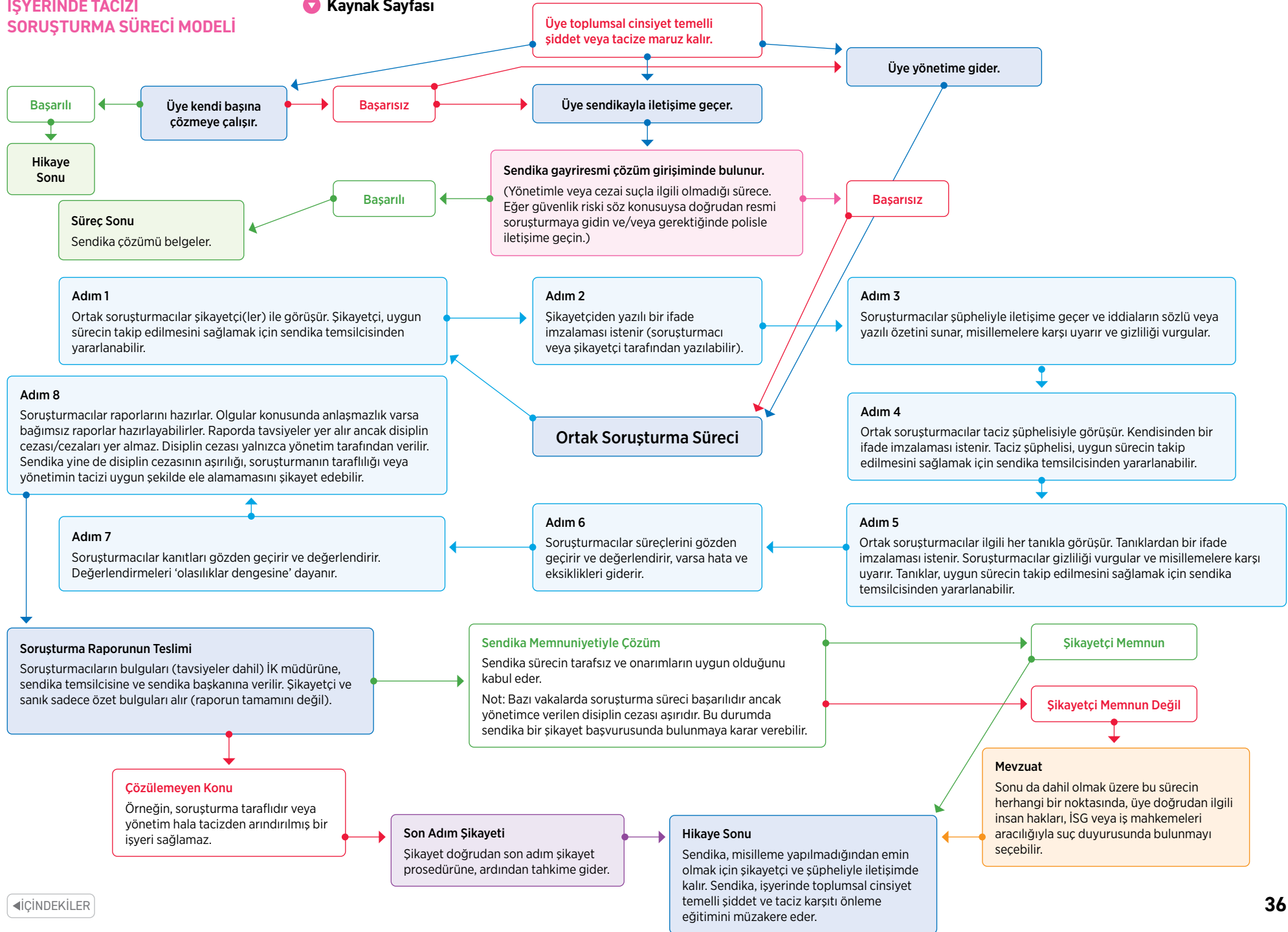
İş dünyasında şiddet ve tacize ilişkin bir şikayet politikası geliştirmek

Görev:

1. Küçük gruplar halinde çalışarak size verilen el broşürünü okuyun veya kolaylaştırıcının okumasını dinleyin. Eğer broşürde anlamadığınız bir şey varsa mutlaka sorun.
2. Sağlanan kağıtlı yazı tahtasını ve el broşürünü kullanarak, yerel bağlamınızda yararlı olabilecek bir şikayet politikası yazın. Soruşturmanın adil ve eşit şekilde sonuçlanmasını sağlamak da dahil olmak üzere, LGBTQİ+ işçilerin ihtiyaçlarını, önceliklerini ve endişelerini prosedüre uygun şekilde dahil ettiğinizden emin olun.
3. Tartışmalarınıza yardımcı olması için aşağıdaki soruları kullanabilirsiniz:
 - a. Şiddet ve taciz vakalarının ele alınmasında birincil öncelik ne olmalı? İlk adımlarınız ne olmalı?
 - b. Şikayete dahil olan tüm tarafların ihtiyaç duydukları destek ve bilgiyi almalarını nasıl sağlayabiliriz?
 - c. Şikayete dahil olan kişileri nasıl koruyabiliriz?
 - d. LGBTQİ+ işçiler şikayet prosedüründe hangi özel eşitsizlik veya önyargılarla karşılaşabilir? Prosedürlerin bu gruplar için adil olmasını sağlamak için ne gibi adımlar atabiliriz?
 - e. İşvereniniz/işyeriniz halihazırda hangi özel şikayet politikasına sahip? Bu politika nasıl geliştirilebilir?
 - f. Orta ve uzun vadede atılması gereken adımlar neler olmalı?
 - g. Şikayet prosedürünün etkililiğini nasıl izleyebiliriz?
4. Fikirlerinizi sağlanan yazı tahtasına yazın.
5. Büyük gruba raporlayacak birini belirleyin.

ETKİNLİK 5: İŞYERİNDE TACİZİ SORUŞTURMA SÜRECİ MODELİ

▼ Kaynak Sayfası



ETKİNLİK 6

BİR SENDİKAL SORUN OLARAK EV İÇİ ŞİDDET

MODÜL 2

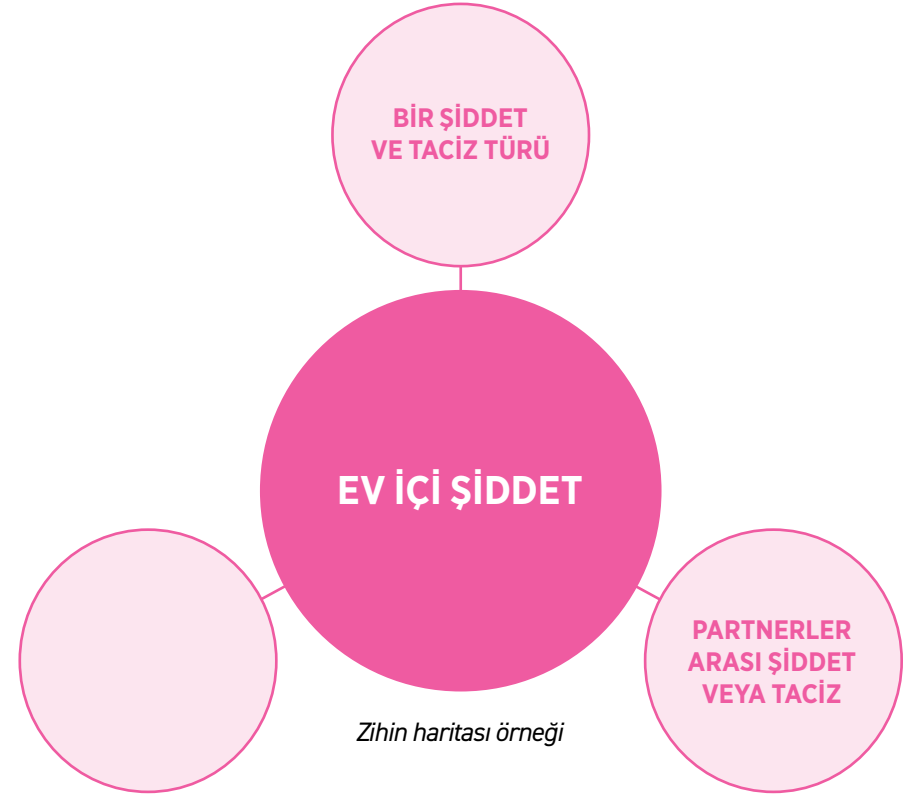
▼ Bölüm 1: Etkinlik Sayfası

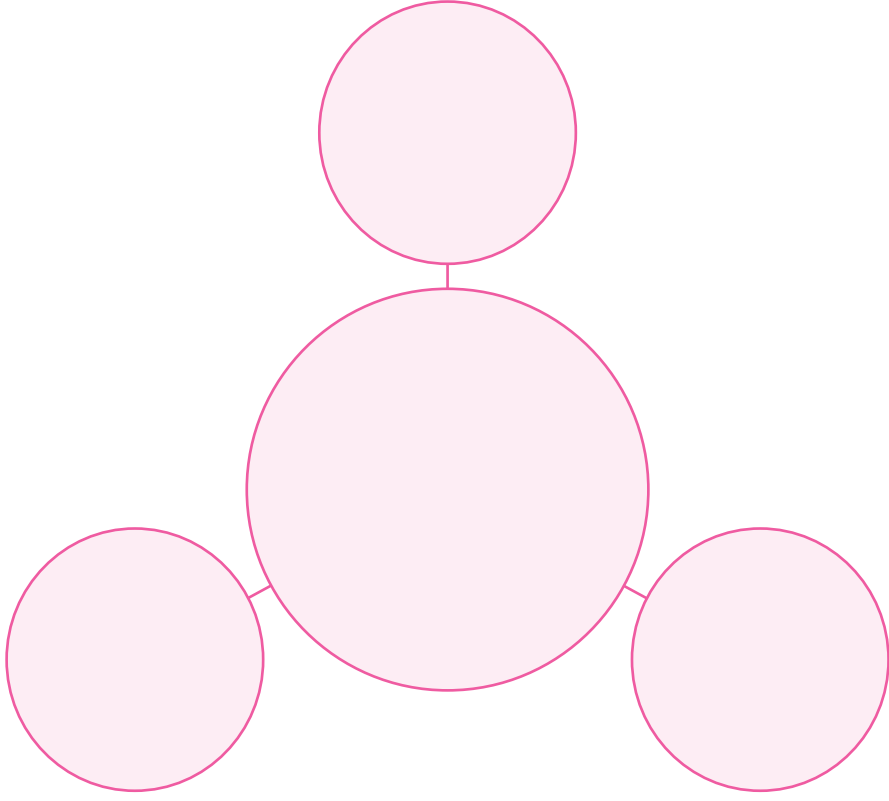
Amaç:

Ev içi şiddetin neden bir sendika ve işyeri sorunu olduğunu anlamak.

Görev:

1. Küçük gruplar halinde çalışarak, el broşürü okuyun veya kolaylaştırıcının okumasını dinleyin.
2. Ardından, aşağıdaki soruları tartışın:
 - a. Ev içi şiddet nedir?
 - b. Ne tür davranış veya eylemler ev içi şiddeti oluşturur?
 - c. Bu durum evdeki kişiyi nasıl etkiler/etkileyebilir?
 - d. Bu durum işyerini nasıl etkileyebilir?
3. Yanıtlarınızı zihin haritası şeklinde düzenlenmiş bir kağıtlı yazı tahtasına yazın (bkz.: yandaki örnek).
4. Büyük gruba raporlayacak birini belirleyin.





A series of horizontal dotted lines for writing, spanning the width of the page below the diagram.

ETKİNLİK 6:

EV İÇİ ŞİDDET NEDEN BİR SENDİKAL SORUNDUR?

▼ Bölüm 1: Kaynak Sayfası

Ev içi şiddet nedir?

Ev içi şiddet, şiddet ve tacizin en kötü biçimlerinden biridir. Aile veya hane birimi üyeleri arasında gerçekleşen şiddet ve tacizdir. Eski partnerler tarafından da gerçekleştirilebilir. Ev içi şiddet aynı zamanda 'ev içi istismar', 'aile içi şiddet' veya 'yakın partner şiddeti' olarak da adlandırılır. Aşağıdakiler de dahil olmak üzere birçok şekilde olabilir:

- **Baskıcı kontrol:** Zarar vermek, cezalandırmak veya korkutmak için kullanılan saldırı, cinsel baskı, tehdit, aşağılama ve sindirme eylemi veya eylem örüntüsüdür.
- **Psikolojik/duygusal istismar:** Aşağılama, tehdit, sindirme ve isim takma gibi davranışları içerebilir.
- **Fiziksel istismar:** Vurma, tokat atma, yumruk atma, tekme atma, itme ve hapsetme gibi eylemleri içerebilir.
- **Cinsel istismar:** Tecavüz, zoraki cinsel etkinlikler, cinsel suçlamalar, gebeliğe zorlama veya gebeliğin zorla sonlandırılmasını içerebilir.
- **Ekonomik/mali şiddet:** Kişinin işe girmesini engellemek, parasını almak, mali durumunu kontrol etmek gibi eylemleri içerir.
- **Taciz ve takip**
- **Çevrimiçi istismar:** Tehditleri ve hassas veya mahrem bilgilerin sosyal medyada paylaşılmasını içerir.

Ev içi şiddet kimi etkiliyor?

Herkes ev içi şiddete maruz kalabilse de, kadınların mağdur/hayatta kalan, erkeklerin ise ağırlıklı olarak fail olma ihtimali daha yüksektir. Bunun nedeni, ev içi şiddetin temelinde güç eşitsizliklerinin yatmasıdır. Dünya genelinde kadınların yaklaşık %35'i yaşamları boyunca fiziksel ve/veya cinsel yakın partner şiddetine veyahut partner dışı cinsel şiddete maruz kalmıştır. Çoğu zaman, ev içi şiddet yalnızca kadınların sorunu olarak görülür ve erkekler her zaman faildir. Ancak durum her zaman böyle değildir. Kanıtlar, LGBTQİ+ kişilerin bir kısmının heteroseksüel/cisgender kadınlara kıyasla eşit veya hatta daha yüksek oranda ev içi şiddet ve istismara maruz kaldığını göstermektedir.

ETKİNLİK 6: EV İÇİ ŞİDDET NEDEN BİR SENDİKAL SORUNDUR?

Ev içi şiddetin ne gibi etkileri var?

Ev içi şiddetin fiziksel ve psikolojik sağlık üzerindeki yıkıcı etkilerinin yanı sıra ekonomik sonuçları da olabilir. İşçilerin, ailelerin, işletmelerin ve ekonominin refahı üzerinde olumsuz etkileri olabilir.

Ev içi şiddet kapalı kapılar ardında gerçekleşse de oldukça geniş kapsamlı sonuçları vardır. Her ne kadar evde başlasa da, iş dünyasını da etkileyebilir.

- ➔ İşçiler iyileşmek için işten izin almak zorunda kalabilir.
- ➔ Failler genellikle mağdurları/hayatta kalanları işyerlerinde takip veya tehdit eder, işe gitmelerini engeller veya kazançlarını ellerinden alır.
- ➔ İşçiler işe geç kalabilir, işi kaçırabilir veya çalışma performansları etkilenebilir.
- ➔ İşlerini kaybedebilirler ki bu felakettir – ekonomik bağımsızlıkları olmadan şiddetten kaçamazlar.

Ev içi şiddet iş arkadaşlarını da etkileyebilir::

- ➔ Failler iş arkadaşlarını tehdit edebilir veya onlara zarar verebilir.
- ➔ Ev içi şiddete maruz kalan bir kişi işe gelmeyebilir, yorgun olabilir ve işyerinde daha az dikkatli olacak kadar çok baskı altında olabilir.
- ➔ Bu durum, iş sağlığı ve güvenliği riskleri yaratabilir veya başkalarının iş yükünü arttırabilir.

İş dünyası üzerindeki büyük etkisine rağmen, birçok kişi ev içi şiddetin işyerinde ele alınmaması gereken özel bir konu olduğuna inanmaya devam ediyor. Ancak ev içi şiddet özel bir mesele değildir. Toplumsal bir meseledir. İş dünyası, ev içi şiddetin etkilerinin azaltılması için önemli bir yerdir. İşverenler ve sendikalar, ev içi şiddetin etkilerinin tanınması ve ele alınmasında önemli rollere sahiptir.

ETKİNLİK 6: BİR SENDİKAL SORUN OLARAK EV İÇİ ŞİDDET

▼ Bölüm 2: Etkinlik Sayfası

Amaç:

LGBTQİ+ işçilerin ev içi şiddet konusunda destek ararken karşılaştıkları engelleri tespit etmek.

Görev:

1. Küçük gruplar halinde çalışarak ve size verilen kağıtlı yazı tahtasını kullanarak, üç sütunlu bir tablo çizin. İlk sütunu 'İşyeri', diğer sütunu 'Toplum' ve son sütunu 'Destek' olarak başlıklandırın (*bkz.: alttaki örnek*)

2. Şu ana kadar öğrendiklerinizi kullanarak, LGBTQİ+ kişilerin ev içi şiddete maruz kaldıklarında desteğe erişmeye çalışırken karşılaştıkları temel engelleri düşünün:
 - a. İşyerinde
 - b. Toplumda
3. Fikirlerinizi ilgili sütuna yazınız.
4. Ardından, işyerinde ve toplumda bu engellerden bazılarını ele almak için ne gibi eylemlere veya daha fazla desteğe ihtiyaç duyulabileceğini düşünün. Yanıtlarınızı ilgili sütuna yazın.
5. Büyük gruba raporlayacak birini belirleyin.

Örnek:

İŞYERİ	TOPLUM	DESTEK

ETKİNLİK 7

SENDİKAL KÜLTÜRÜ DÖNÜŞTÜRMEK

▼ Bölüm 1: Etkinlik Sayfası

MODÜL 3

Amaç:

Şiddet ve tacizin sona erdirilmesine yönelik savunuculukta sendikanın rolünü saptamak.

Görev:

1. Küçük gruplar halinde çalışarak, aşağıdaki soruları kendi deneyimlerinizden yola çıkarak değerlendirin ve tartışın:
 - a. Bir sendikanın amacı nedir?
 - b. Sendikanızın değişim yaratmak için ne gibi bir gücü var?
 - c. Sendikalar şu anda eşitlik ve adaletin savunulmasında nasıl bir rol oynuyor?
 - d. Nasıl bir rol oynamalılar?
2. Yanıtlarınızı size verilen kartlara yazın – her kart için bir yanıt.
3. Tartışmanızı büyük gruba raporlayacak ve kartları ilgili sergi alanına asacak birini belirleyin.

ETKİNLİK 7: SENDİKAL KÜLTÜRÜ DÖNÜŞTÜRMEK

▼ Bölüm 2: Etkinlik Sayfası

Amaç:

Sendikada LGBTQİ+ işçilere yönelik şiddet ve tacizin nasıl gerçekleştiğini keşfetmek.

Görev:

1. Küçük gruplar halinde çalışarak, LGBTQİ+ kişilere yönelik sendika içinde meydana gelen şiddet ve taciz örnekleri üzerinde düşünün.
2. Tartışmanıza yardımcı olması için aşağıdaki soruları göz önünde bulundurun:
 - a. Mağdurlar/hayatta kalanlar kimdi? Failler kimdi?
 - b. Olayı çevreleyen koşullar neydi?
 - c. Sebepleri neydi?
 - d. Nasıl bir etkisi oldu?
3. Tartışmanızda ortaya çıkan ana noktaları sağlanan kağıtlı yazı tahtasına not edin.
4. Şiddet ve tacizin olası temel nedenlerine ve risk faktörlerine dikkat etmeyi unutmayın.
5. Büyük gruba raporlayacak birini belirleyin.

▼ Bölüm 3: Etkinlik Sayfası

Amaç:

LGBTQİ+ kişilere yönelik şiddet ve tacizi önlemek için sendikal kültür, yapı ve prosedürleri iyileştirmeye yönelik pratik eylem önerilerini değerlendirmek.

Görev:

1. Küçük gruplar halinde çalışarak, C190 hükümleri hakkında öğrendiklerinizi göz önünde bulundurun.
2. Size verilen el broşürünü okuyun ve sendikada şiddet ve taciz riskini azaltmak için hangi olası reformların yapılabileceğini düşünün.
3. Aşağıdaki kategorilere uyan potansiyel fikirleri göz önünde değerlendirin:
 - a. Yeni veya değiştirilmiş kural, politika ve prosedürler
 - b. Yeni veya değiştirilmiş sendikal yapı ve alanlar (örn.: gayriresmi gruplar, kurullar, ağlar)
 - c. Eğitim ve öğretim
4. Fikirlerinizi size verilen kartlara, her karta bir fikir olacak şekilde not edin. LGBTQİ+ kişilerin özel deneyimlerini dikkate aldığınızdan ve ele aldığınızdan emin olun.
5. Kartları tamamladıktan sonra ilgili sergi alanlarına yapıştırın.

ETKİNLİK 7:

KIRILGAN GRUPLAR İÇİN SENDİKAL REFORM

▼ Bölüm 3: Kaynak Sayfası

Şiddet ve tacizi önlemek için sendikal kültürümüzü, yapılarımızı ve prosedürlerimizi geliştirmeye yönelik alınacak tedbirler şunları içerebilir:

- **Risk Değerlendirmesi:** Şiddet ve taciz olasılığını arttıran risk faktörlerini ve tehlikeleri belirlemek için sendika yapılarının risk değerlendirmesinin yapılması. Buna dayanarak risk faktörlerini önlemek ve kontrol etmek için önlemler alabiliriz.
- **İç Politika ve Prosedürler:** Sendikamızın iç politika ve prosedürlerini gözden geçirmeli ve kırılğan gruplara yönelik şiddet ve tacizi etkili bir şekilde ele alan yeni şiddet ve taciz politikalarını benimsemeli ve uygulamalıyız.
- **Bilgi, Eğitim ve Farkındalık Yaratma:** Sendikalarımız risk ve tehlikeler, iç politikalar, şiddet ve taciz vakalarına müdahale konularında erişilebilir bilgi ve eğitim sağlamalı ve şiddet ve taciz tüm sendikal eğitim ve öğretime dahil edilmelidir. Tüm üyeler arasında farkındalık yaratmak, şiddetle ilgili mitleri ve önyargıları kırmak için önemli bir araçtır ve LGBTQİ+ kişilere yönelik zararlı kalıp yargılara ve ayrımcı davranışlara meydan okumamızı sağlayabilir. Bu, izleyici müdahalesi eğitimini de içermelidir.
- **Toplu Müzakere:** C190 hükümlerini, kırılğan gruplara özel dikkat göstererek, sendikal müzakere gündemlerimize dahil etmeliyiz.
- **Komiteler ve Ağlar:** LGBTQİ+ işçiler de dahil olmak üzere kırılğan gruplar için komite yapıları oluşturmak veya gayriresmi ağlar yahut gruplar kurmak üzere tüzüklerimizi değiştirmek, deneyimleri ve mücadeleleri paylaşmak, güven ve fikir geliştirmek için güvenli bir alan sağlamanın mükemmel bir yoludur.
- **Kota, Hedef ve Koltuklar:** Sendikal yapılarda ve karar alma organlarında kırılğan grupların temsiliyetini arttırmak amacıyla koltuk ayırmak veya hedefler yahut asgari yüzdeler belirlemek için de tüzük değişiklikleri yapılabilir.
- **Kapasite Geliştirme ve Özgüven Güçlendirme:** Kırılğan gruplar arasında güçlendirme ve özgüven artırma faaliyetleri yürütmek; liderlik eğitimi, mentörlük programları veya kurul çalışmaları yoluyla sendikaya aktif katılımı teşvik etmek için harika bir yol olabilir.

ETKİNLİK 8

KAPSAYICI KATILIM

MODÜL 3

▼ Bölüm 1: Etkinlik Sayfası

Amaç:

Şiddet ve tacize karşı mücadelede nasıl daha iyi müttefikler olabileceğimizi düşünmek.

Görev:

- Küçük gruplar halinde çalışarak, LGBTQI+ kişilere veya sendikadaki başka bir kırılğan gruba tanık olduğunuz bir şiddet veya taciz örneğini düşünün ve açıklayın.
- Ardından, bu olayı göz önünde bulundurarak aşağıdaki soruları tartışın:
 - Şiddet ve taciz kime karşı uygulandı?
 - Fail kimdi?
 - Koşullar ve nedenler nelerdi? Ne etkileri oldu?
 - Olayla nasıl başa çıkıldı?
 - Herhangi bir eylemde bulundunuz mu? Sendika herhangi bir eylemde bulundu mu?
 - Mağduru/hayatta kalanı korumak için hangi LGBTQI+ duyarlı tedbirler alındı?

- Yanıtlarınızı sağlanan yazı tahtasına yazın ve raporlayacak birini belirleyin.
- Bunu yaptıktan sonra, size verilen el broşürünü okuyun. Ardından, broşürde yer alan bilgileri göz önünde bulundurarak bir dahaki sefere neleri farklı yapabileceğinizi düşünün.
- Tartışmanıza yardımcı olması için aşağıdaki soruları kullanın:
 - Farklı bir şey yapar mıydın?
 - Şiddet ve tacize maruz bırakılanlara nasıl destek olursun?
 - Ne tür bir eylemde bulunursun?
 - Sendika kişilerin şiddet ve tacize karşı ses çıkarabilmelerini sağlamak için ne gibi adımlar atmalı?
 - Kırılğan grupların korunması için hangi ek tedbirler/adımlar getirilmeli?
- Yanıtlarınızı sağlanan yazı tahtasına yazın.
- Raporlayacak birini belirleyin.

ETKİNLİK 8: İZLEYİCİ MÜDAHALESİ İPUCU NOTU

▼ Bölüm 1: Kaynak Sayfası

LGBTQİ+ Topluluğunu Destekle: İzleyici Müdahalesi İpucu Notu

Müdahale etmek, tacizi durdurmak ve hesap verebilirlik ve saygı kültürü inşa etmek anlamına gelir. Ayrıcalığınızı kullanın ve ses çıkarın.

01

Sor

Birinin tacize veya zorbalığa uğradığını görürseniz, gördüğünüz şeyi adlandırın ve yardım isteyip istemediğini sorun. Onun liderliğini takip edin.

02

Hazır ol

Pratik yapın. “Tamam değil” veya “katılmıyorum” veya “bu komik değil” veya “bunun kanıtı nerede?” veya sadece “lütfen dur” deme fırsatınız olacak. Odada LGBTQİ+ kişiler olsa da olmasa da bunu yapın.

03

Örnek ol

Cinsiyetsiz bir dil kullanma alışkanlığı edinin (‘partner’, ‘arkadaşlar’, ‘yoldaşlar’ gibi) ve her zaman kişilerin kendilerini tanıtırken kullandıkları isim ve zamirleri kullanın.

Birinin trans bir kişiyi yanlış cinsiyetlendirdiğini duyarsanız, onu düzeltin. İsrar ederse, bunun doğru olmadığını ve bir tür taciz olabileceğini söyleyin.

04

Konfor alanını genişlet

Kişiler size toplumsal cinsiyet temelli şiddet veya taciz yaşadıklarını söylediklerinde onlara inanın.

Tanıklık yapmaya hazır olun. Sesinizi çıkarın.

Gerekirse yardım çağırın. Takipçisi olun.

05

Mahremiyete saygı duy

Dedikoduyu, spekülasyonu, müdahaleci soruları ve kimlik ifşasını kesin..

Devam et

Daha fazla bilgi için: www.lgbtiworkers.org

ETKİNLİK 8: KAPSAYICI KATILIM

▼ Bölüm 2: Etkinlik Sayfası

Amaç:

LGBTQİ+ meselelerinin kapsanması için savunuculuk yaparken sendika içindeki dirençle nasıl başa çıkabileceğimizi düşünmek.

Görev:

SEÇENEK 1: Kendi Deneyimlerimiz

1. Küçük gruplar halinde çalışarak, LGBTQİ+ meselelerinin sendikada kapsanmasına karşı dirençle karşılaştığınız bir örneği düşünün.
2. Aşağıdaki soruları kendi deneyimlerinizden yola çıkarak tartışın ve daha önce bu dirençle nasıl başa çıktığınızı düşünün.
 - a. Sendika tarafından hangi sorun ve/veya tedbirlerin ele alınmasını istediniz?
 - b. Nasıl bir dirençle karşılaşıldı? Sizce neden böyle bir dirençle karşılaşıldı?
 - c. Kimlerden direnç gördünüz?
 - d. O zamanki dirençle nasıl başa çıktınız?
3. Yanıtlarınızı verilen kağıtlı yazı tahtasına yazın.
4. Büyük gruba raporlayacak birini belirleyin.

SEÇENEK 2: Örnek Senaryo

1. Küçük gruplar halinde çalışarak, bazı sendika liderlerinin sendikada LGBTQİ+ işçilere yönelik şiddet ve taciz konusunu ele almakta isteksiz olduğunu hayal edin.
2. LGBTQİ+ işçilere yönelik şiddet ve tacizin neden sendika için öncelikli bir sorun olduğunu ve bu şekilde ele alınması gerektiğini açıklayan 10 dakikalık bir sunum hazırlayın.
3. Tartışmanıza yardımcı olması için aşağıdaki soruları kullanın:
 - a. LGBTQİ+ işçilere yönelik şiddet ve tacizin sendika için öncelikli bir konu olarak kabul edilmesi için en iyi argümanlar nelerdir?
 - b. Neden bazı kişiler bu konuyu ele almakta isteksiz davranıyor olabilir?
 - c. Onları fikirlerini değiştirmeye nasıl teşvik edebiliriz?
4. Yanıtlarınızı verilen kağıtlı yazı tahtasına yazın.
5. Büyük gruba raporlayacak birini belirleyin.

ETKİNLİK 8: MÜTTEFİK OLMAK

▼ Bölüm 2: Kaynak Sayfası

LGBTQİA+ Müttefiki Olmak Eylem Gerektirir!

Kendimizi nasıl tanımladığımızı dinle

Bize kendimiz için kullandığımız isim, cinsiyet ve zamirlerle hitap ederek dayanışmanızı gösterin. Emin değilseniz ve bilmeniz gerekiyorsa sorabilirsiniz.

Her zaman cinsiyet kapsayıcı bir dil kullanmaya alışın:

- Az önce konuşan abi. / Az önce konuşan üye.*
- Erkek ve kız kardeşler. / Kardeşler, arkadaşlar.*
- Selam beyler. / Selam millet. Herkese merhaba.*
- O adam rozetini bıraktı mı? / O yoldaş rozetini bıraktı mı?*
- Karın ne iş yapıyor? / Partnerin ne iş yapıyor?*

Mahremiyetimize saygı göster

Bizi başkalarına lezbiyen, gey, biseksüel, trans, çift ruhlu veya non-binary olarak 'ifşa' etmeyin. Bu, paylaşıp paylaşmamaya bizim karar vereceğimiz özel bilgilerimizdir.

Bedenlerimiz, tıbbi geçmişimiz veya cinsel hayatımız hakkında sorular sormayın. Sizinle bir şey paylaşırsak, bunu başkalarıyla paylaşmayın.

Güvenliğimizi destekle

Güçlü işyeri politikalarına ve toplumsal cinsiyete temelli şiddet ve tacize karşı korumaya ihtiyacımız var. Raporlama mekanizmalarının güvenli ve adil olmasını, sürecin gizli yürütülmesini ve gerçek, uygun çözüm ve sonuçların uygulanmasını sağlamamıza yardımcı olun.

Bize karşı taciz, taraflılık, kalıp yargı, önyargı veya taciz olduğunu duyduğunuzda veya gördüğünüzde müdahale ederek işyerlerimizde bir saygı kültürü oluşturulmasına yardımcı olun.

Bizimle dayanışın.

Başkalarına meydan oku

Birinin biri için yanlış isim veya zamir kullandığını duyarsanız, yanlış cinsiyetlendirilen kişiyi daha fazla utandırmayacak şekilde diğerini düzeltin. Doğru zamiri kullanın ve "Bu arada, Sam'in zamirleri she/her." deyin. [ç.n.: *Türkçede hanım/bey gibi cinsiyetlendirilmiş hitapları düşünebiliriz: "Bu arada, Sam hanım hitabını kullanıyor."*]

Eğer biri yanlış zamirleri kullanmaya devam ederse, daha ısrarcı olun; birini tekrar tekrar yanlış cinsiyetlendirmenin taciz olabileceğini ve işçi dayanışması ve gücü hedefimize aykırı olduğunu açıklayın.

Varsayımda bulunma

Bize yanlış zamir kullanarak hitap ederseniz veya cinselliğimiz yahut cinsiyetimiz hakkında bir varsayımda bulunursanız, özür dileyin ve yolunuza devam edin.

Konuyu kendinize çevirmeyin. Ne kadar kötü hissettiğinizi veya ne kadar çok çabaladığınızı söylemek cazip gelebilir. Bu yardımcı olmayacaktır. Bir müttefik, özür dileme cesaretine sahip olan ve işleri daha iyi hale getirmek için öğrenmeye ve çalışmaya devam eden kişidir. Bizi takip edin.

Kendine meydan oku

- Lezbiyen, gey, biseksüel, trans, iki ruhlu ve non-binary tarihleri, kültürleri ve endişeleri hakkında kendinizi eğitin.
- Sendikanızdan işyeriniz için toplumsal cinsiyet çeşitliliği eğitimi isteyin.
- Dahil olun; topluluğunuzdaki LGBTQİ+ örgütlerini ve kampanyalarını destekleyin.
- Yerelinizde bir LGBTQİ+ komitesini destekleyin veya insan hakları komitenizi genişletin.

Sesini kullan

- Ayrıcalığınızın farkında olun ve bunu baskılara meydan okumak için kullanın.
- Gördüğünüz veya duyduğunuz incitici davranışlara karşı çıkın. Trans, iki ruhlu ve non-binary grupların örgütlerini ve kampanyalarını destekleyin.
- Yerelinizde bir LGBTQİ+ komitesi oluşturun veya insan hakları komitenizi genişletin.
- Kişilerin tercihlerine saygı duyan cinsiyetsiz tuvaletler, üniformalar ve diğer politikalar için savunuculuk yapın. Örneğin sosyal haklar, ayrımcılık yasağı, istihdam eşitliği, geçiş süreci işyeri planları ve toplu sözleşmedeki diğer maddelerde cinsiyet çeşitliliği konusunda eşitlik talep edin.
- Sendikada lezbiyen, gey, biseksüel, trans, iki ruhlu ve non-binary aktivistlere yol açın; onların liderliğini destekleyin.

ETKİNLİK 9

İTTİFAKLAR KURMAK

MODÜL 3

▼ Etkinlik Sayfası

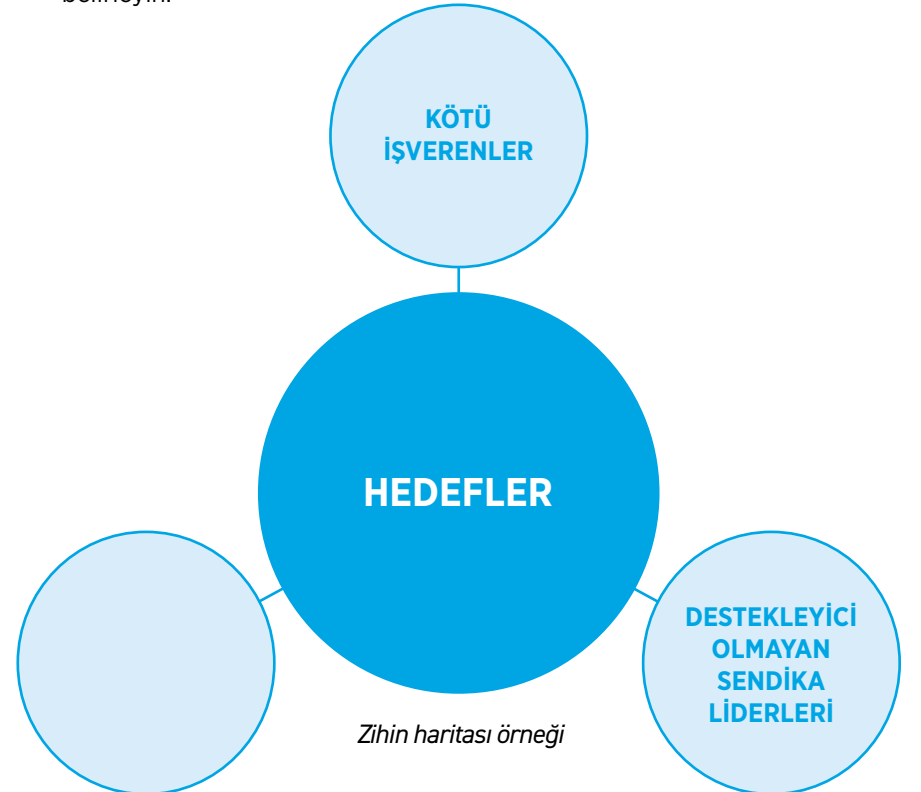
Amaç:

LGBTQİ+ işçilere yönelik şiddet ve tacizle mücadelede kilit hedef ve müttefikleri belirlemek.

Görev: Hedefler

1. Küçük gruplar halinde çalışarak, C190 savunuculuğu ve şiddet ve tacizle mücadeledeki hedefleri düşünün. Mümkün olduğunca spesifik olmaya çalışın.
2. Farklı düzeylerde sahip olabileceğiniz hedefler hakkında düşünün:
 - a. Sendikal harekette
 - b. Topluluk düzeyinde
 - c. Ulusal düzeyde
3. Tartışmanıza yardımcı olması için aşağıdaki soruları kullanın:
 - a. Hedefler kimler?
 - b. Kimleri ikna etmeniz gerekecek? Kimlerden dirençle karşılaşabilirsiniz?
 - c. Kiminle müzakere etmeniz gerekecek?

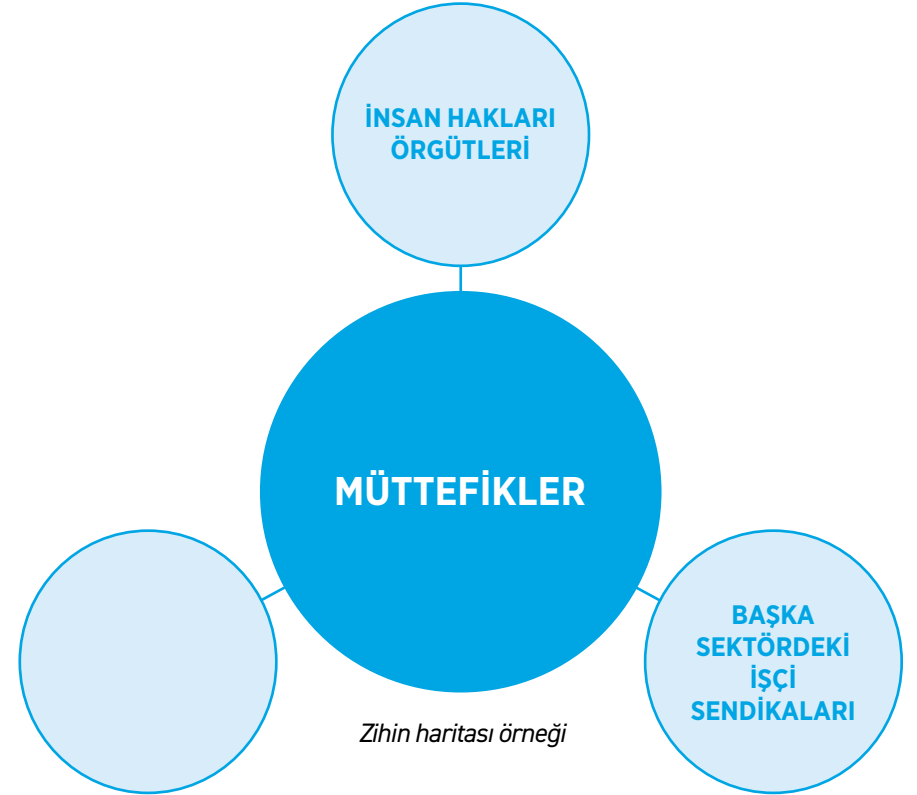
4. Yanıtlarınızı zihin haritası şeklinde düzenlenmiş bir yazı tahtası kağıdına yazın (*bkz.: alttaki örnek*).
5. Zihin haritanızı tamamladığınızda, büyük gruba raporlayacak birini belirleyin.

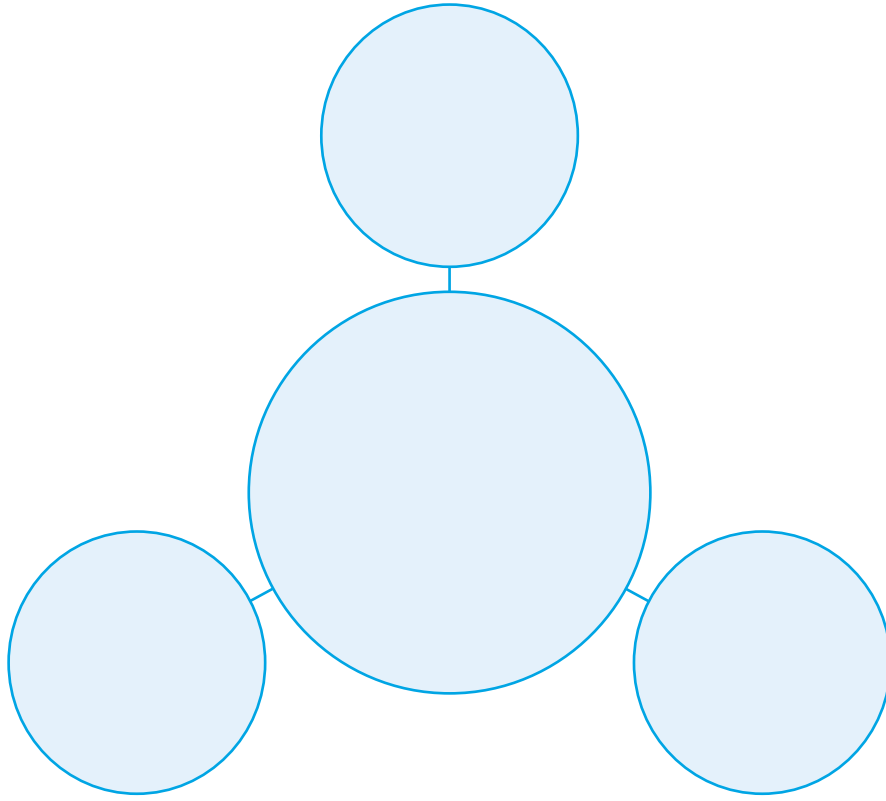


ETKİNLİK 9: İTTİFAKLAR KURMAK

Görev: Müttefikler

1. Küçük gruplar halinde çalışarak, C190 savunuculuğu ve şiddet ve tacizle mücadeledeki müttefikleri düşünün. Mümkün olduğunca spesifik olmaya çalışın.
2. Farklı düzeylerde sahip olabileceğiniz müttefikler hakkında düşünün:
 - a. Sendikal harekette
 - b. Topluluk düzeyinde
 - c. Ulusal düzeyde
3. Tartışmanıza yardımcı olması için aşağıdaki soruları kullanın:
 - a. Müttefikler kimler?
 - b. LGBTQİ+ işçilere yönelik şiddet ve tacize karşı kampanya yürütürken bize kimler katılabilir?
4. Yanıtlarınızı zihin haritası şeklinde düzenlenmiş bir yazı tahtası kağıdına yazın (*bkz.: yandaki örnek*).
5. Zihin haritanızı tamamladığınızda, büyük gruba raporlayacak birini belirleyin.





A series of horizontal dotted lines for writing, spanning the width of the page below the diagram.

ETKİNLİK 9: HEDEFLER VE MÜTTEFİKLER

▼ Kaynak Sayfası

Şiddet ve tacizi ele alma mücadelemizde hem hedefler hem de müttefikler bulunur. Konuyu ele almaya hala direnç gösterenler olabilir ve bu nedenle onları kazanmalıyız. Ayrıca mücadelede güçlü ortaklar olacak pek çok müttefik de vardır. Hedefler ve müttefikler şunları içerebilir:

- Hem kendi sendikalarımız içinde hem de ortak sorunları ve hedefleri olan diğer sendikalar içindeki sendika üyeleri, çalışanları ve aktivistleri
- Feminist ve LGBTQİ+ hakları hareketleri ve örgütleri, insan hakları grupları ve LGBTQİ+ haklarına odaklanan akademik kurumlar ve araştırma kurumlarını içerebilecek topluluk grupları ve ağlar
- Ulusal ve yerel hükümetler, parlamento üyeleri, bakanlar, devlet daireleri, bölgesel kamu kurumları ve uluslararası çalışma ve insan hakları standartlarının geliştirilmesini ve uygulanmasını destekleyen uluslararası kuruluşlar



Küresel Emek Enstitüsü

Manchester Küresel Emek Enstitüsü (GLI Network Ltd), uluslararası sendikal hareket için araştırma ve eğitim sağlayan, kar amacı gütmeyen bir şirkettir. GLI, işçi sendikaları ile diğer sivil toplum örgütleri ve hareketleri arasında uluslararası dayanışmayı teşvik eden bir kuruluşlar ittifakı olan GLI Network'ün üyesidir. GLI Manchester'ın yanı sıra GLI Cenevre, ReAct (GLI Paris), Praxis Center (GLI Moskova) ve New York Şehir Üniversitesi Emek ve Kent Çalışmaları Okulu (GLI New York) da bu ağda yer almaktadır.

Global Labour Institute
521-535 Royal Exchange,
Manchester M2 7EN, UK

gli-uk@global-labour.net

GLI Manchester: <https://www.gli-manchester.net>

GLI Network: <https://www.gli-network.net>