



ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET VE TACİZ

ETKİNLİK ÇALIŞMA KİTABI

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



İÇİNDEKİLER

Giriş	2
Aktif Öğrenme - Araçlar ve İyi Uygulama	3
1. Etkinlik: Şiddet ve Tacizi Anlamak	11
2. Etkinlik: Cinsiyete Dayalı Şiddeti Anlamak	13
3. Etkinlik: C190'ı Anlamak	15
4. Etkinlik: C190'ı Onaylamak İçin Bir Kampanyada Hedeflerin ve Müttefiklerin Haritalanması	17
5. Etkinlik: Bir Kampanya Stratejisi Oluşturma	19
6. Etkinlik: C190'ın onaylanması için müzakereler	23
7. Etkinlik: C190 ve R206'nın Toplu İş Sözleşmelerine ve İşyeri Politikalarına Entegre Edilmesi	28
8. Etkinlik: C190 ile sınır ötesi örgütlenme	31
9. Etkinlik: C190'ın İşçi Sağlığı ve Güvenliği Politikasına Entegre Edilmesi	34
10. Etkinlik: Aile İçi Şiddetle İlgili Zorlu Mitler	41
11. Etkinlik: Bir Sendika Sorunu Olarak Aile İçi Şiddet	45
12. Etkinlik: Sendikamızın kültüründe Reform Yapmak	49
13. Etkinlik : Erkekleri şiddet ve tacize karşı harekete geçirmek	53



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

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



GİRİŞ

Bu Çalışma Kitabı kimin için?

Bu çalışma kitabı, çalışma dünyasında şiddet ve taciz ve ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi, 2019 üzerine eğitimden, organize etmekten veya kampanyalardan sorumlu sendika eğitimcileri, temsilcileri veya personel üyeleri tarafından kullanılmak üzere örnek etkinlikler içerir.

Çalışma Kitabının Amaçları

Çalışma kitabı size aşağıdakilerde yardımcı olacak aktiviteler sunmayı amaçlamaktadır

- Çalışma dünyasında şiddet ve tacizi tartışmak için kurslar, atölyeler veya toplantılar planlama ve tasarlama
- C190'ın onaylanması ve C190'da açıklanan hakların gerçekleştirilmesi için kampanyalar planlamak ve organize etmek
- Sendika üyelerinin kampanyaya katılımını ve aktif katılımını teşvik eden aktif öğrenme yöntemlerini kullanmak

Çalışma kitabı nasıl kullanılır

Çalışma kitabı, kolaylaştırıcı kılavuz içinde kapsanan bazı ana konularla ilgili eğitim etkinlikleri için örnek etkinlikler içerir.

Etkinlikleri şu şekilde kullanmak isteyebilirsiniz:

- sunulduğu gibi veya (daha olasılıkla) etkinlikleri kendi koşullarınıza uyacak şekilde uyarlayarak - eğitim etkinlikleri için kendi fikirlerinizi teşvik edebilir
- yerel sendika üyeleri arasında küçük bir gayri resmi toplantıda, ulusal bir seminerde veya çalıştayda veya birden fazla ülkeden sendika aktivistlerinin katıldığı uluslararası bir etkinlikte
- tabandaki işçiler, deneyimli sendika temsilcileri, seçilmiş ulusal liderler veya sendika personeli ile

Aktiviteler, kolaylaştırıcı kılavuzunda açıklanan konular veya fikirlerden bazılarını tartışmanıza veya öğrenmenize yardımcı olmak ve pratik eylem planları geliştirmek için tasarlanmıştır:

Her etkinlik üç bölüm halinde düzenlenmiştir:

- ➔ **KOLAYLAŞTIRICI NOTLARI**, etkinliğin amaçlarını ve amaçlanan sonuçlarını ve etkinliğin nasıl yürütüleceğini adım adım açıklar.
- ➔ **KATILIMCILARIN ETKİNLİK SAYFALARI**, ihtiyaç duyulabilecek okuma materyalleri (veya görsel-işitsel) dahil olmak üzere oturumun amaçlarını ve görevleri açıklar. Katılımcılara dağıtmak için fotokopisi çekilebilir veya basılabilir veya ekrana yansıtılabilir. **[uyarlama veya düzenleme için hem PDF hem de Word olarak çevrimiçi olarak mevcuttur]**
- ➔ **DIĞER KAYNAKLAR** videolar, öğrenme veya kampanya kaynakları veya konu hakkında daha fazla ayrıntı sağlayan diğer materyaller gibi oturumlar için yararlı olabilir.

Etkinlikler, öncelikle öğrenme, kağıt ve kalem ve bir yazıcı veya fotokopi makinesi için uygun bir alana erişim dışında minimum kaynakların kullanıldığı yüz yüze toplantılar için tasarlanmıştır.

Bununla birlikte, özellikle yazı yazılırken, sendikalar ister koronavirüs salgını kısıtlamaları, seyahat ve konaklama için kaynakların olmaması veya ister insanların işten uzaklaşmanın zorlukları nedeniyle olsun, fiziksel toplantılar düzenlemeyi giderek daha zor buluyor.

Sonuç olarak, daha fazla sendika, özellikle video konferans araçlarının giderek yaygınlaşması yoluyla, uzaktan, internet üzerinden eğitim ve öğretim sağlamaya çalışıyor. Bu da aktif öğrenme için bazı yeni fırsatlar ve aynı zamanda bazı önemli zorluklar sunar.

AKTİF ÖĞRENME - ARAÇLAR VE İYİ UYGULAMA

Aktif öğrenme nedir?

Tüm etkinlikler, öğretmenler veya uzmanlar tarafından pasif bir izleyici kitlesine verilen derslere veya talimatlara dayalı eğitimden farklı olarak, işçilerin eğitiminde **aktif öğrenme** ilkelerine dayanmaktadır:

Aktif öğrenme ilkelerinin çoğu, Paulo Freire ve diğerleri tarafından 1960'ların Latin Amerika'sında **halk eğitimi** fikirleri üzerinden, yirminci yüzyılın başlarından kalma İskandinav **çalışma çemberleri** geleneğinden kurtuluş için bir araç olarak geliştirildi. Aktif öğrenme, uluslararası sendikal harekette işçilerin eğitimine yönelik en önemli yaklaşım haline geldi.

Aktif öğrenme aktiviteleri, katılımcıların kendi deneyimlerinden başlar ve bu deneyimden inşa edilir. Bunlar

- işbirlikçi görevlere dayalı
- katılımcıların birbirlerinden öğrenmesi, deneyimlerini ve fikirlerini paylaşması için tasarlanmış
- problem çözmeye ve ortak sorunları çözmek için birlikte çalışmaya dayalı
- destekleyici bir ortamda güven oluşturmayı ve beceri ve bilgiyi geliştirmeyi amaçlamalı
- eğlenceli ve güler yüzlü olmalıdır

Mümkün olan her yerde, ister birkaç saat ister birkaç gün olsun, aktif bir öğrenme etkinliği şu ilke etrafında tasarlanmalıdır: *eylem-yansıma-eylem*. Başka bir deyişle:

1. Katılımcıların deneyimlerini ve fikirlerini paylaşma (örneğin, işyerindeki şiddet deneyimlerimizin örnekleri)
2. bu deneyimleri karşılaştırmak ve genellemek (örneğin, işyerimizde veya sektörümüzde bulunabilecek farklı şiddet türleri nelerdir)
3. (gerekirse) dış analizleri, deneyimleri veya fikirleri tanıtmak ve tartışmak (örneğin, işçilerin tanıklıklarına dair bir sendika videosu veya araştırma bulgularının bir sunumu)
4. bireysel ve/veya toplu eylem planlarının hazırlanması da dahil olmak üzere, neyin öğrenildiğini ve bunun sonucunda yeni veya farklı olarak ne yapacağımızı, bireysel veya toplu olarak tartışmak.

Aktif öğrenme demokratiktir. Katılımcılara saygılı davranılmalı ve kararlara varmak için kolektif olarak çalışılmalı ve tartışma, herkesin fikirlerini, şüphelerini ve korkularını paylaşmaya teşvik edilmesi gereken güvenli bir alan olmalıdır. Konusu ne olursa olsun, aktif öğrenme, sendikal demokratik ilke ve davranışların bir modeli olmalıdır.

Tartışmayı yönetme

En aktif öğrenme, küçük gruplar halinde (normalde dört ila altı kişi) veya daha büyük bir genel oturum içinde, katılımcılar arasındaki tartışmaya dayanır. Herkesin katkıda bulunma ve duyulma fırsatına sahip olmasını, oturumun amaçlarına ulaşmak için yeterli odağı korumasını ve olumlu bir sonuca ulaşmasını sağlamak için tartışmaları yönetmek çok önemlidir.

- Her oturumun konusunu ve amaçlarını kısaca ve açık bir şekilde tanıtarak başlayın.
- Tartışmanın akmasına izin verin ve başkan veya kolaylaştırıcı dahil hiç kimsenin tartışmaya hakim olmasına izin vermeyin. Katkıda bulunmayan kişilerin farkında olduğunuzdan emin olun ve onları teşvik edin veya tartışmanın içine çekin.
- Katılımcılar arasında bir çatışma çıkarsa, aralarında usulca ve kesin bir şekilde arabuluculuk yapın. Anlaşamıyorlarsa, en azından birbirlerinin fikirlerine saygı duymalarını sağlayın.
- Katılımcılardan kendi deneyimlerinden somut örnekler vermelerini isterken tartışmanın çok soyut olmasından veya aşırı genelleştirilmesinden kaçının.
- Tartışmanın sonunda, tartışmadan ortaya çıkan önerilen eylemleri veya önemli sonuçları vurgulayın.
- Seanslar sırasında herkesin cep telefonunun - sadece sessiz değil- kapalı olduğundan emin olun . Sendika Genel Sekreterleri bile cep telefonları olmadan bir veya iki saat hayatta kalabilirler.
- Katılımcıların zaman tutma konusunda disiplinli olmasını sağlayın. Geç kalmak ve insanları bekletmek çok büyük saygısızlıktır!

Grup Çalışması

Aktif öğrenme genellikle küçük gruplar halinde çalışmayı içerir. Herkesin katkıda bulunma fırsatına sahip olmasını sağlar, katılımcıların birbirini tanımalarını sağlar, özgüven ve dayanışmayı teşvik eder ve daha çeşitli konuşmalarla programı ayrıntılandırmaya yardımcı olur.

“İyi fikirlerin nefes almak için oksijene ihtiyacı vardır”. Grup çalışması genellikle katılımcıların sorunları daha derinlemesine ve kendi deneyimlerinden daha kişisel katılımı tartışmalarını sağlamak için kullanılır. Ancak grup etkinlikleri, yeni öğrenilenler üzerinde basitçe düşünmek için zaman ve alan da verebilir ve özellikle zorlu olan veya birçok yeni fikir veya bilgi sunan bir oturumdan sonra tepkileri başkalarıyla gayri resmi olarak paylaşmayı sağlayabilir.

Deneyimler, en etkili grupların 4-6 kişiden oluştuğunu göstermektedir. Cinsiyet dengesini (veya tek cinsiyetli grupları), grup dinamiklerini (örneğin iki rekabetçi erkeği aynı gruba yerleştirme), yaş ve deneyim düzeylerini, sektörleri ve işyerlerini vb. dikkate alarak grup seçimi üzerinde dikkatlice düşünmek önemlidir. Örneğin, aralarında öğrenmeyi teşvik etmek için yeni sendika temsilcileriyle daha deneyimli sendika temsilcilerini karıştırmak veya onları benzer deneyime sahip bir grup olarak bir araya getirmek iyi olabilir.

Katılımcıların gruplar halinde düzenlenmesinin farklı yolları vardır:

- **Kendi kendine seçim** ile, Gruplardan daha geniş bir tartışmanın farklı yönlerini tartışmaları istendiğinde en uygun şey olabilir. Katılımcılar en ilginç olanı veya deneyimleriyle alakalı bulduklarını seçebilirler. Belki, örneğin, hassas işçilerle ilgili bir oturumda, göçmenler, kadınlar, dini ve etnik azınlıklar ve engelliler hakkındaki tartışmaları farklı gruplara ayırmak isteyebilirsiniz.

- **Rastgele.** Örneğin, beş grup düzenlemek istiyorsanız, katılımcılardan odayı dolaşarak kendilerini birden beşe kadar numaralandırmalarını isteyin. Katılımcının numarası, katılacağı grubun numarası olur. Alternatif olarak, dört kişilik ilk grubu alın ve grup 1'de olduklarını, ikinci dördün Grup 2'de olduğunu vb. söyleyin.
- **Önceden belirlenmiş.** Bireyleri önceden gruplara ayırın ve katılımcılara listeyi sunun. Çok dilli bir ortamda çalışırken özellikle önemli olabilir (aşağıya bakın); farklı sendikalardan, ülkelerden, sektörlerden veya işyerlerinden gelen deneyimleri karşılaştırma veya kıyaslamaya ihtiyaç duyulduğunda; deneyimli ve deneyimsiz katılımcıları karıştırmada veya zor grup dinamiklerini yönetmede işe yarayabilir.

Bir program içinde farklı yöntemler kullanmak ve mümkünse grupları belirlemek için aynı yöntemi tekrarlamaktan kaçınmak iyi bir fikirdir.

Grup tartışmasını iyi yönetmek, yönlendirmek ve kaydetmek çok önemlidir. İyi not alma, yalnızca grubun genel oturumlarda geri bildirimde bulunmasına yardımcı olmakla kalmaz, aynı zamanda diğer gruplardan alınan notlarla bir bütün olarak olayın zengin bir raporuna dönüştürülebilen bir kayıt sağlar.

- Her grubun, tartışmaya başkanlık etmesi için bir katılımcı ve genel tartışmalarda not almaktan ve rapor vermekten sorumlu olacak birini aday gösterdiğinden emin olun.
- Kaynaklar mevcutsa ve etkinliğe uygunsa, her gruba liderlik etmesi için deneyimli bir kolaylaştırıcı ve bir raportör atayın ve ayrıntılı notlar aldırın.

Çok dilli etkinlikler

Farklı diller arasında çalışmak, özellikle simultane tercümeğe ihtiyaç duyulduğunda, aktif öğrenme için bazı zorluklar sunar. uygun birkaç tercüman olmadıkça, küçük gruplar içinde farklı dillere sahip olma yeteneğini sınırlar ve katılımcıların oda içinde esnek fiziksel hareketlerini kısıtlar. Ayrıca, katılımcıların özellikle karmaşık teknik konularla uğraşırken tartışmaya konsantre olmasını zorlaştırabilir ve genellikle her şeyi yavaşlatır - bunun da bir oturum planlarken dikkate alınması gerekir.

Tercümenin çok yetenekli, çok zahmetli ve yorucu bir görev olduğunu unutmamak da önemlidir. Kolaylaştırıcılar, tercümanların dinlenmesini sağlamak için programda sık sık aralar olmasını sağlamalıdır. Her dil için her zaman iki tercüman olması gerektiğini ve bunun çalışmayı ekip olarak paylaşımlarını sağladığını unutmayın. Açıkçası, ekipman kiralamanın ve profesyonel tercümenin çok pahalı olabileceğini unutmayın.

- Amaçları, programı, katılımcıları vb. iyi anlamalarına yardımcı olmak için tercümanlarla önceden konuşun ve onlara sunumların, planlanan etkinliklerin ve arka plan materyallerinin kopyalarını sağlayın. Teknik terimlerin sunumlarda ve tartışmalarda kullanılması muhtemelse, bir sözlük sağlamak faydalı olabilir.
- Sendikal hareketle çalışma konusunda deneyimli ve terminolojimize ve kültürümüze aşina olan tercümanları belirleme konusunda şanslı olabilirsiniz. Değilse, kapsamlı bir brifing sağlamak için ekstra özen gösterin ve belki de birden büyük bir hata veya yanlış anlama olup olmadığını kontrol etmek için tercümeği sessizce izlemesini isteyin.
- Oturma düzeninin tercümanların tüm katılımcıları görebilmesini sağladığından emin olun.

- Simultane tercüme ile bir etkinliğe katılmak kazanılan bir beceridir ve ilk başta göz korkutucu olabilir. Özellikle önemli etkinlikler için ve kaynaklar izin verdiği sürece, açılış oturumundan önce yeni katılımcılar için bir brifing/eğitim oturumu düzenlemeyi düşünün.
- Katılımcılara tekrar tekrar açık ve yavaş konuşmalarını ve başkaları tarafından anlaşılamayabilecek kültürel referanslara dikkat etmelerini tavsiye edin. Mizah duygusunu korumak çok iyidir, ancak şakaların genellikle yanlış anlaşılabilirliğini veya tercüme edilmesinin zor olabileceğini unutmayın.
- Gerekli teknik ekipman mevcutsa, bol miktarda alan vardır ve tercümanlar istekliyse, tercümanlarla ses geçirmez kabinlerle sınırlı kalmak yerine odada çalışırken fısıltılı tercüme kullanmayı düşünün. Tercümanlar için o kadar rahat olmasa da veya diğer katılımcılar için dikkat dağıtıcı olsa da, fısıltılı tercüme formaliteyi azaltmaya yardımcı olabilir ve katılımcıların odada, gruptan gruba vb. şekilde hareket etmeleri için daha fazla esneklik sağlar.
- Akşamları gayri resmi sosyal tercüme yardımcı olmaya istekli olabilecek bazı dil becerilerine sahip katılımcıları veya gönüllüleri belirleyin.
- Sunumların çok dilli ve tercümeli bir izleyici kitlesine uygun olmalarını sağlamak için tasarlarken büyük özen gösterin (bkz. *Death by PowerPoint*, aşağıda).
- Uygun alt yazılara sahip olmadıkça veya çok sınırlı diyalog ve seslendirme içermedikçe tercümesi çok zor olabilen videoları programda kullanmaktan kaçının.

Dışarıdan konuşmacılar

Etkinliğe, belki de şiddet ve taciz ya da şiddete karşı etkili kampanyalar hakkında değerli deneyime veya bilgiye sahip veya - örneğin onay için - bir kampanyaya yardım etmeye istekli olabilecek güçlü veya nüfuzlu konumlardaki kişileri konuşmacı olarak davet etmek isteyebilirsiniz.

Etkinliğin doğasını takdir ettiklerini (örneğin akademik bir seminer olmadığını) ve katılımcılarla saygılı, erişilebilir ve ilgi çekici bir tarzda konuşabileceklerini kontrol etmek için potansiyel konuşmacılarla önceden bir tartışma yapmak önemli olabilir.

Davetli konuşmacıların sadece uzun bir ders veya sunum yapmayı beklemeleri tehlikesi her zaman vardır. Bundan nasıl kaçınılacağına dair fikirlerle önceden plan yapmak ve katılımcıların konuşmacıyı tartışmaya dahil etme fırsatını en üst düzeye çıkarmak önemlidir. Örneğin, konuktan bir sunum veya konuşma hazırlamasını değil, gelmeden önce katılımcıların kendisine yönelik en önemli sorularını anlaması için bir etkinlik düzenlemesini isteyin ve oturumu bu sorular etrafında şekillendirin. Birden fazla konuşmacı varsa, belki bunları güçlü bir başkanla (tercihen katılımcılardan biri) bir panel tartışmasında kullanın, her soruyu cevaplamak için katı zaman sınırları koyun ve aralarında tartışmayı teşvik edin.

Powerpointle Gelen Ölüm

PowerPoint veya sunumlar için benzer bir yazılım, çalışanların eğitiminde çok faydalı bir araçtır. Öte yandan, kötü kullanılırsa felaket olabilir: yoğun metin, şekiller ve karmaşık grafiklerle dolu düzinelerce slayttan oluşan uzun sunumlar; birbiri ardına bir PowerPoint sunumu programı, 55 dakika süren sunumlar, tartışma için sadece beş dakika bırakanlar; ekrandakileri okumaya çalışırken aynı anda konuşmacının söylediklerine konsantre olmaya çalışmak.... Bu durum aktif öğrenmenin tam tersidir.

Kötü PowerPoint sunumları özellikle çok dilli etkinliklerde veya kendi ana dillerinde çalışmayan gruplarda ters etki yapar. Ekranda çok fazla kelime görüntüleniyorsa, tercüman yazılı kelimeleri çevirmek veya konuşmacının söylediklerini tercüme etmek arasında seçim yapmak zorunda kalır ve bu da kaçınılmaz olarak kafa karışıklığına neden olur.

- **Tercihen, slaytlarda hiç kelime kullanmayın - söylenenleri göstermek için sadece fotoğraflar ve grafikler koyun ve kesinlikle slayt başına bir düzineden fazla kelime kullanmayın.**
- Ekranda kelimeler varsa, katılımcıların (ve tercümanların) aynı anda farklı şeyleri okuyup dinlemeye çalışmamaları için bunları yüksek sesle okuyun.
- Notları ve daha fazla bilgiyi çıktıları okurken bir sunumu izleme ve dinleme karmaşasını önlemek için sunumun öncesinde veya sırasında değil sunumdan sonra dağıtın.
- İnsanların kısa sorular ve yorumlarla araya girmeleri için bol bol teşvik edin, onlara zaman ve fırsat verin.

Videoları kullanma

Bir eğitim programına çeşitlilik katmak, yeni fikirler sunmak veya karmaşık konuları erişilebilir ve kolay anlaşılır bir biçimde özetlemek için mükemmel araçlar olan çok sayıda video vardır. Videolar aynı zamanda diğer çalışanların seslerini odaya getirmenin mükemmel bir yoludur. Kendi başlarına gösterilebilir veya PowerPoint sunumlarına yerleştirilebilirler.

Bu kılavuzda önerilen kaynaklar, bazı Küresel Sendika Federasyonlarının veya bağlı kuruluşlarının ürettiği, -belki de bir etkinlikteki tartışmayı teşvik etmek veya önemli kilit noktaları özetlemek için- eğitim etkinliklerinde ücretsiz olarak indirilebilen ve kullanılabilen videoları içerir. Bazıları, bir etkinlik için bir atmosfer oluşturmak amacıyla en baştan göstermek veya insanlara ilham vermek ve enerjilendirmek için sonunda göstermek faydalı olabilir.

- Genellikle kısa videoların kullanılması önerilir - belki de on dakikayı geçmeyenler. Daha uzun videolar ve uzun metrajlı filmlerin, akşamları veya öğle aralarında isteğe bağlı seanslar halinde gösterilmesi tercih edilebilir.
- Dil sorunları ile ilgili herhangi bir sorun olmadığından (yukarıya bakın) ve alt yazıların odadaki herkes tarafından açıkça görülebildiğinden emin olun.
- Çoğu video internette, özellikle de YouTube'da mevcuttur, ancak bir etkinlik sırasında videoyu anında yayınlamak için iyi bir internet erişimi gerektiği açıktır. Her mümkün olduğunda, videoyu oturumdan önce indirin ve çalışıp çalışmadığını kontrol edin!

Bir program planlamak

Aktif öğrenme etkileşimlidir, bu nedenle bir program, katılımcıların taleplerine ve tartışma dinamiklerine cevaben, değişikliklere izin vermek için mümkün olduğunca esnek olmalıdır. Bununla birlikte, dikkatlice planlamak ve amaçlanan fikir ve konu akışını ortaya koyan bir program sağlamak esastır, bu bile tartışma ilerledikçe değiştirilebilir.

İki program hazırlamayı düşünün – biri kolaylaştırıcı(lar) için gerekli kaynakların ayrıntılarını, ayrıntılı zamanlamayı, pratik veya teknik düzenlemelere ilişkin notları vb. , diğeri de katılımcılar için etkinliğin zaman çizelgesini özetleyen bir program.

Etkinlik boyunca ilerlemeyi gözden geçirin ve programı buna göre yeniden düzenleyin. Bazı oturumlar kaçınılmaz olarak zamanını aşacaktır ve programın sonuna doğru önemli oturumların sadece zaman yetersizliğinden dolayı düşmemesi önemlidir, bu nedenle zaman çizelgesinin ayarlanması gerekecektir.

- **Bol kısa molalar** için özellikle yeterli zaman ayırın. Program ne kadar ilginç veya eğlenceli olursa olsun, özellikle tercümanlar aracılığıyla çalışırken yorulmak ve konsantrasyonunuzu kaybetmek kolaydır. İdeal olarak, birkaç dakika için bile olsa, her saatte bir ara verilmelidir - belki de katılımcılar gruplara ayrıldığında veya genel bir tartışmaya geri getirildiğinde. Uzun statik oturumları bölmek için hareket etmeyi içeren kısa buz kırma egzersizleri veya oyunlar kullanmayı düşünün. Daha sonra kısa bir özet sunmak- aradan önce tartışılan ana noktaların kısa bir özeti - faydalı olabilir.
- **Tanıtlar.** İdeal olarak, bir programın başlangıcında tüm katılımcıların birbirini tanıması için zaman olmalıdır. Her durumda, özellikle büyük etkinliklerde, herkesin kendini tanıması düşündüğünüzden daha uzun sürer. Kısa grup etkinlikleri, buz kırma etkinlikleri vb. dahil olmak üzere bu sürece yardımcı olacak çeşitli yaratıcı teknikler vardır.

- **Beklentileri ve istenen sonuçları paylaşmak.** Katılımcıları etkinliğe katılmaya neyin motive ettiği (örneğin sendikaları tarafından teşvik edilmeleri), neleri öğrenmeyi umdukları (örneğin, işyerinde taciz vakalarıyla nasıl başa çıkılacağı) ve sonuç olarak ne görmek istedikleri (örneğin şiddete karşı kampanya yürütmek için daha fazla güven) gibi konularda tartışmak için zaman ayrılmalıdır. Yeterli zaman varsa bu başlı başına bir aktivite olabilir. Değilse, katılımcı tanıtımlarına entegre edilebilir. Olayın değerlendirilmesinin temelini oluşturacaklarından, öne sürülen ana noktaları not almak önemlidir.
- **Eşitsizlik bilinci ve saygı.** Tüm öğrenme etkinliklerine karşılıklı saygı ve eşitlik üzerine bir tartışma ile başlamak önemlidir. Yapılandırılmış bir etkinlik (özellikle katılımcıların sendika eğitimi konusunda çok az deneyimi varsa), açık bir tartışma veya sendikal eşitlik politikasının hatırlanması yoluyla başarılabılır. Bazı sendikalar, tüm eğitim programlarında özellikle bu amaç için kullanılan, katılımcılara önceden gönderilebilecek veya programın başında tanıtılabilecek materyaller geliştirmiştir. Amaç, katılımcıların cinsiyet, etnik köken, yaş, din, eğitim geçmişi veya diğer faktörlere dayalı bilinçsiz önyargılarının farkına varmalarını sağlamak ve karşılıklı saygı, hoşgörü ve davranışlar konusunda fikir birliği oluşturmaktır.
- **Eylem planları.** Tüm aktif öğrenme, her bir katılımcı için (örneğin, şiddet ve taciz konularını gündeme getirmek için işyerinde hemen ne yapılması gerektiği) veya bir bütün olarak grup için (örneğin, C190'ın onaylanması için üzerinde anlaşmaya varılmış bir kampanya planı) eylem planlarına yönlendirmelidir. Etkinliğin sonuna doğru bireysel ve / veya grup eylem planları geliştiren bir etkinlik için zaman ayrılması gerekir, yoksa zaman eksikliği veya yorgunluk nedeniyle gündemden kalkabilir.
- **Değerlendirme.** Etkinliğin sonunda, başlangıçta açıklanan istenen sonuçlara dayalı olarak katılımcıların deneyimlerini değerlendirmeleri için zaman ayrılmalıdır. Kısaca, gayri resmi etkinliklerde, herkese beklentilerini hatırlatmak ve bunların ne kadar karşılandığını tartışmak olabilir. Daha uzun programlar, bir grup etkinliğinde tartışma ve/veya her katılımcı tarafından doldurulacak anketler yoluyla değerlendirilebilir.

Aktif öğrenme ortamı

Mekanın aktif öğrenme etkinliklerine uygun olmasını sağlamaya özen gösterilmelidir. Otel, masraflarını karşılamak için yeterli bir bütçe varsa genellikle pratik amaçlar için (yemek, konaklama, toplantı tesisleri vb.) en bariz seçimdir, ancak temel düzenlemeler yapıldığı sürece sendika ofisleri, toplum merkezleri ve diğer alanlar da uygundur. Açıkta ki, mekan sessiz ve güvenli olmalıdır.

- **Toplantı alanı.** İdeal olarak, tüm katılımcıları barındıracak kadar büyük, kolay erişim ve esneklik sağlamak için ekstra alana sahip bir oda ve küçük grup tartışmaları için yakında başka odalar olmalıdır. Aksi takdirde, birkaç küçük grubu dikkat dağıtmadan bir araya getirebilecek geniş bir alan da olabilir.
- **Oturma düzenleri.** Sandalyelerin ve masaların zemine sabitlenmemesi ve oturma yerini yeniden yapılandırmak için odanın içinde kolayca hareket ettirilebilmesi önemlidir. Katılımcıların; konuşmacıların ve ileri gelenlerin olduğu 'en üst masaya' dönük sıralarda oturdukları 'tiyatro tarzı' bir düzenden kaçının, ancak oturma düzenini herkesin birbirini görebileceği şekilde düzenleyin - bir daire içinde (küçük etkinlikler için) veya 'kabere' herkesin bir daire veya at nalı şeklinde düzenlenmiş masaların etrafında küçük gruplar halinde oturduğu stil olabilir-. Eğitimcilerin kursiyerlerle aynı seviyede olması önemlidir, bu nedenle yükseltilmiş sahne ve platformlardan kaçının. Etrafta dolaşmak ve daha kişisel bir ortam yaratmak iyidir.

- **Ekipman ve tesisler.** Kağıtlı sunum tahtası, poster, kart veya diğer malzemelerin sergilendiği düz duvarların veya yüzeylerin bulunduğu bir oda kullanmak en iyisidir, yoksa da teşhir panolarının olduğundan emin olun. PowerPoint sunumları veya videoları kullanıyorsanız, bir dizüstü bilgisayara, projektöre ve bir ekrana veya boş bir duvara ihtiyacınız olacaktır. Ayrıca neredeyse kesinlikle güvenilir bir wi-fi erişimine ihtiyacınız olacak. Bağlantıyı ve bilgisayarı projektöre bağlamak için uygun kabloların bulunduğunu kontrol etmek için toplantı başlamadan en az 30 dakika önce odada olmak önemlidir. Bu çok önemli!
- **Kağıt ve kalemler.** Katılımcıların tükenmez kalemlere ve keçeli kalemlere, not kağıdına, yaka kartına ve kağıtlı sunum tahtasına ihtiyaçları olacaktır. Mümkünse, - özellikle kolaylaştırıcının - açıkça görebilmesi için katılımcıların kendi adlarını yazmaları ve göstermeleri amacıyla masalara isim kartları koyun.

Dijital aktif öğrenme ortamı

Bu yazının yazıldığı sırada, COVID-19 salgını birçok sendikayı geleneksel yüz yüze öğrenmeye alternatifler bulmaya zorluyor.

Bu çalışma kitabı, asgari kaynaklarla yüz yüze öğrenmeyi desteklemek için tasarlanmış olsa da, en azından bazı etkinliklerin, özellikle video konferans veya 'web seminerleri' kullanımında çevrimiçi öğrenmeye uyarlanması mümkündür.

Dijital bir ortamda çalışmak, insanlara evden veya işyerinden katılmaları için yeni fırsatlar sunarak, ulusal veya uluslararası etkinliklerde seyahat ve konaklama maliyetlerini büyük ölçüde azaltır. Ayrıca, diğer ülkelerden gelenler de dahil olmak üzere, konuk konuşmacılar, harici katkıda bulunanlar veya diğer katılımcıların tartışmaya katılmasını çok daha kolay hale getirir.

Farklı konumlardaki yüz yüze grupları birbirine bağlamak ve birlikte çalışmak ve fikirleri paylaşmak da mümkündür. Örneğin Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu, bunu farklı ülkelerdeki bağlı sendikalar tarafından eş zamanlı olarak düzenlenen yüz yüze eğitim oturumlarını birbirine bağlayan bölgesel veya uluslararası etkinlikler düzenlemek için kullanıyor – deneyim, fikir ve eylem planlarını paylaşıyor. Konferans yazılımı aynı zamanda simultane tercüme dahil etme olanağına da sahiptir.

Öte yandan, yüz yüze temas olmadan, katılımcılar arasında ortak bir öğrenme ortamı ve dayanışma duygusu oluşturmak çok daha zordur. Öğleden sonra molasında birlikte yemek yerken veya çay için kuyruğa girerken yaptığınız gibi, katılımcıların gayri resmi olarak konuşması ve birbirlerini tanımaları çok daha zordur. Ayrıca bilgisayar ekranının önünde oturmak daha yorucudur.

Birçok sendikada, üyeler ve aktivistlerin iyi bir internet bağlantısına veya güvenilir elektrik kaynağına erişimi yoktur ve mobil veri maliyeti çok yüksek olabilir.

- Katılımcıların evde veya işyerinde teknolojiyi kullanmak için gerekli kaynaklara veya becerilere sahip olmadığı durumlarda, küçük grupların yüz yüze buluşmaları için bir alan (mahalle toplum merkezi, sendika ofisi, kafe, yerel otel vb.) ayarlamak ve yüz yüze ve daha büyük bölgesel, ulusal veya uluslararası etkinlikle çevrimiçi bir bağlantı paylaşmak iyi olabilir.
- Kaçınılmaz teknik sorunları çözmek için programda zaman ayırın.
- Deneyimler, hiçbir çevrimiçi oturumun katılımcıların konsantrasyonu kaybettiği zamandan, yani iki saatten uzun olmaması gerektiğini göstermektedir.
- Çevrimiçi oturumu izlemek, katılımcıları teknik yardımla desteklemek, katılımcıların soru sormalarını ve katkıda bulunmalarını sağlamak vb. için bir kolaylaştırıcı (programı yönlendirmek, başkan tartışmaları vb. için) ve teknik bir ev sahibi olarak ayrı rolleri ayarlamak iyi bir fikirdir.
- Diğer ülkelerden insanları da dahil ediyorsanız, farklı saat dilimlerinde katılımı en üst düzeye çıkarmak için programın zaman çizelgesini yapmak önemlidir.
- Oturum kaydedilecekse tüm katılımcılardan izin almayı unutmayın.

ETKİNLİK 1

ŞİDDET VE TACİZİ ANLAMAK

▼ Kolaylaştırıcı Notları

Gerekli zaman:

- 1 saat

Gerekli kaynaklar:

- Kağıtlı sunum tahtaları
- Keçeli kalemler

Amaç:

- Bu etkinliğin amacı, katılımcıların neyin şiddet ve taciz olduğunu daha iyi anlamalarına yardımcı olmaktır.

Görevler:

Katılımcıları küçük gruplar halinde düzenleyin. 1.1. Bölümündeki 'Şiddet ve taciz nedir' kısmını okuyun veya katılımcılardan okumalarını isteyin ve her gruptan soruları tartışmalarını ve cevapları bir kağıtlı sunum tahtasına not etmelerini isteyin. Her gruptan tartışmaları hakkında geri bildirim vermelerini isteyin. Grubun doğasına bağlı olarak, her grubun tartışması gereken sektörler, çalışma düzenlemeleri veya meslekler hakkında önerilerde bulunmayı düşünün. 'Şiddet nedir' videosu(bkz. Link), tartışmaya yardımcı olmak için yararlı bir araç olabilir.

Her grup genele sunulduktan ve herkes daha fazla yanıt verme ve tartışma fırsatı bulduktan sonra, herkesten sunumlardan ne öğrendiklerini ve kendi aralarında işyeri veya sektörde şiddet ve tacizle ilgili sorulara yanıt verirken şimdi farklı şekilde ne yapacaklarını düşünmelerini isteyin.

1

ETKİNLİK

Şiddet ve Tacizi Anlamak

▶ Amaçlar:

Şiddeti ve tacizi daha iyi anlamamıza, şiddet ve taciz deneyimlerimizi paylaşmamıza ve çalışma hayatımızda karşılaştığımız farklı şiddet ve taciz türlerini belirlememize yardımcı olmak.

Çalışma dünyasında herkes şiddet ve taciz yaşayabilir. Ancak çalışanların karşılaştığı şiddetin türü, çalışma durumuna, sektöre ve mesleğe göre farklılık gösterebilir. Unutmayın, şiddet ve taciz, güç ve kontrol sistemlerinden kaynaklanır. Güç farklılıkları - ister hiyerarşik ister toplumsal cinsiyet, ırk veya sınıfa dayalı olsun - taciz ve şiddete yol açar.

▶ Görev:

Küçük gruplar halinde çalışın. Aşağıdaki soruların her birini okuyun ve kendi deneyimleriniz üzerinden tartışın.

1. Sektörümüzde, mesleğimizde veya iş yerimizde çalışanların karşılaştıkları şiddet ve taciz türleri nelerdir? (ör. fiziksel istismar, psikolojik şiddet, cinsel taciz)
2. Şiddeti kim uyguluyor (fail)? Neden?
3. Kurbanlar kimler? Sektörümüzdeki hangi çalışanlar daha savunmasız veya daha büyük riskle karşı karşıya?
4. Bu şiddet ve tacize yol açan güç eşitsizlikleri nelerdir?
5. Hangi çalışma düzenlemeleri, sistemleri ve yapıları şiddet olasılığını artırıyor?"
6. Kurban üzerindeki etkisi nedir?
7. İş yerimiz, sendikamız ve toplumumuz üzerindeki etkisi nedir?

Kağıtlı sunum tahtaları kullanarak, her bir soruya verdiğiniz yanıtları listeleyin ve tartışma için bir bütün olarak genel gruba bir sunum hazırlayın.

Diğer Kaynaklar

- **Video: 'İşyerinde Şiddet', UNI Küresel Sendika, 2010**
Bu video, işçilerin karşılaştığı şiddet ve tacizin nedenleri ve türlerini açıklıyor.
<https://youtu.be/VmswHjRioeg>

ETKİNLİK 2

CİNSİYETE DAYALI ŞİDDETİ ANLAMAK

▼ Kolaylaştırıcı Notları

Gerekli zaman:

- 90 dakika

Gerekli Kaynaklar:

- İki set renkli kartpostal boyutunda kart
- Keçeli kalemler
- Toplu iğne, yapışkan bant veya yapışkan macun (örn. BluTac)
- Kartları görüntülemek için yeterli duvar alanı veya gösterim panoları
- Kağıtlı sunum tahtası

Amaç:

- Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet arasındaki farkı ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin özelliklerini ve nedenlerini daha derinlemesine anlamak.

BÖLÜM 1. Görevler:

1. Katılımcıları gruplara ayırın, her gruba ikişer kart destesi verin, belki her birine 20'şer tane.
2. Katılımcılardan kadın ve erkeklerin davranışları, rolleri ve işleri de dahil olmak üzere genel olarak kadına ve erkeğe atfedilen özelliklere ilişkin örnekleri düşünmelerini isteyin ve her örneği erkekler veya kadınlar için uygun renk kodlu karta not edin.
3. Biri 'daha fazla güç' ve diğeri 'daha az güç' olarak işaretlenmiş iki görüntüleme alanı hazırlayın.
4. Kartları tamamladıktan sonra, her gruptan bu özelliklerin, işlerin vb. daha fazla güçle mi yoksa daha az güçle mi ilişkili olduğunu tartışmalarını isteyin ve ardından her kartı uygun ekran alanına yapıştırın veya iğneleyin.
5. Katılımcıları ekranların etrafında toplayın ve onlardan kartları her bir gösterim alanında (işler, tutumlar, özellikler, davranışlar vb.) geniş temalarda gruplamalarını isteyin.
6. Her temayla ilgili olarak, bu özelliklerin ve rollerin cinsiyetimiz tarafından belirlenip belirlenmediğini veya toplum tarafından empoze edilen toplumsal cinsiyet kalıpları olup olmadığını sorun ve tartışın.
7. Ardından, katılımcılardan toplumsal cinsiyete dayalı bu güç farklılıklarının eşitsizliğe ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddete nasıl katkıda bulunduğunu düşünmelerini isteyin.
8. Genel tartışmada şunları tartışın: 'Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin temel nedenleri nelerdir?' (Onlara bundan önce okumak için kolaylaştırıcı kılavuzundaki 1.2 bölümünden 'toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin temel nedenleri nelerdir' - - açıklamasını da verebilirsiniz)
9. Bir kağıtlı sunum tahtası kullanarak, bir sütunun üstünde 'mazeretler' ve diğer sütunun üstünde 'nedenler' yazılı olan bir tablo çizin. Katılımcıların vurguladığı tüm faktörleri tablodaki uygun sütunda listeleyin ve gruplara buna katılım katılmadıklarını sorun.

2

ETKİNLİK

Toplumsal cinsiyete Dayalı Şiddeti Anlamak

► Görev:

Küçük gruplar halinde, kadın ve erkeklerin davranışları, rolleri ve işleri de dahil olmak üzere kadına veya erkeğe atfedilen özelliklerle ilişkin örnekleri düşünün ve her örneği erkekler veya kadınlar için renk kodlu kartlardan birine not edin.

Tartışmanıza ve deneyim paylaşımına yardımcı olması için aşağıdaki soruları göz önünde bulundurun.

1. Erkeklerin toplumda sahip olması beklenen kişilik veya davranışlar nelerdir? Peki ya kadınlar?
2. Hangi faaliyetler erkekler için özgü ve hangileri kadınlara özgü olarak kabul edilir?
3. Kadınların hangi işlerde çalışması bekleniyor? Peki ya erkekler?
4. Erkeklerin evde hangi rolü oynaması bekleniyor? Peki ya kadınlar?

BÖLÜM 2. Görevler:

1. Katılımcıları yeni gruplar halinde düzenleyin. Karışık mı yoksa sadece kadınlara ve sadece erkeklere yönelik gruplar halinde mi örgütlemeyi düşünün.
2. Sağlanan kağıtlı sunum tahtalarını ve kalemleri kullanarak, her gruptan toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin farklı türlerini veya örneklerini tartışmalarını ve not etmelerini isteyin.
3. Her gruptan, tartışmalarından elde ettikleri sonuçları sunacak birini aday göstermelerini isteyin.
4. Sunumlardan çıkan ana temaları bir araya getirin ve kılavuzun 1.2 "Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz nedir?" başlığına atıf yaparak, toplumsal cinsiyet temelli şiddet türlerinin genel bir özetini sunun (*Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet Türleri*):
 - a. Cinsel taciz
 - b. Fiziksel şiddet
 - c. Psikolojik istismar
 - d. Ekonomik şiddet
 - e. Aile içi şiddet
5. Herkes yanıt verme ve daha fazla tartışma fırsatına sahip olduğunda, herkesten bunun toplumsal cinsiyete dayalı şiddet algılarını değiştirip değiştirmediğini ve işyerlerinde veya sektörlerinde şiddet ve taciz sorunlarına yanıt verirken şimdi neleri farklı yapacaklarını düşünmelerini isteyin.

Diğer Kaynaklar

- **Video: "Şiddet nedir?", UNI Küresel Sendika, 2013**
Bu video, toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin nedenlerini ve bunun işçilerin yaşamları üzerindeki etkisini araştırıyor.
<https://youtu.be/VV9PZ4asJFQ>
- **Video: 'Cinsel Taciz', UNI Küresel Sendika, 2018**
Bu videoda, çalışanlar cinsel taciz deneyimlerini anlatıyor.
<https://youtu.be/HuOzollf3Rw>
- **Test: 'Cinsel Taciz', UNI Küresel Sendika**
Bu test, çalışanların işyerinde cinsel tacizle ilgili bilgilerini test etmelerini sağlar.
<http://en.breakingthecircle.org/quiz/8m/>

ETKİNLİK 3

C190'İ ANLAMAK

▼ Kolaylaştırıcı Notları

Gereken zaman:

- 2 saat

Gerekli kaynaklar:

- C190'ın tam metninin tüm katılımcılara dağıtmak için yeterli kopyası

Amaç:

- Katılımcıları, C190'ın ne dediğini ve neden önemli olduğunu iyi anlamaları ve bunun bir kampanya aracı olarak nasıl kullanılabileceğini düşünmeleri için motive etmek.

Görevler:

Katılımcıların çeşitliliğine ve mevcut zamana bağlı olarak, her katılımcıya ITUC *Mini Kılavuz C190 & R206'yi verin* (https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf) veya C190'ın orijinal metnini verin. Metni okumalarını ve soruları tartışmalarını isteyin. Her gruptan, tartışmalarının sonuçlarını içeren bir sunum hazırlamalarını isteyin.

Sunumlardan sonra, Sözleşmenin en önemli yönlerinin neler olduğu hakkında bir tartışma başlatın. Kolaylaştırıcı kılavuzundaki "1.5 ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve 206 Nolu Tavsiye, 'C190 neden bu kadar çığır açıcı?' bölümü bu konuda yardımcı olabilir.

C190'ı Anlamak

▶ Amaçlar:

Şiddet ve Taciz Sözleşmesi C190 ve önemi konusundaki anlayışımızı motive etmek.

▶ Görev:

Küçük gruplar halinde çalışırken, sağlanan belge(ler)de açıklandığı gibi Şiddet ve Taciz Sözleşmesini göz önünde bulundurun. Size C190'ın orijinal metni verildiyse, her bir maddenin ne anlama geldiğini ve sektörünüzdeki veya işyerinizdeki işçiler için neden alakalı olabileceğini tartışmak için birlikte çalışın.

Deneyimlerinize ve sendika ihtiyaçlarınıza göre aşağıdaki soruları değerlendirin:

1. Sözleşmenin sendikamız ve üyelerimiz için en önemli kısımları nelerdir?
2. Hükümetler, işverenler veya çalışma koşullarımızı belirleyen diğer kişilerle yaptığımız kampanyalarda veya müzakerelerde Sözleşmeyi nasıl kullanabiliriz?
3. Üyelerimizi bu konularda eğitmek ve sendika siyasi gündemimizi güçlendirmek için sözleşmeyi nasıl kullanabiliriz?
4. Bir kampanyada hangi unsurları vurgulamalıyız?

Bir kağıtlı sunum tahtası kullanarak, genel oturumda tartışma için bir sunum hazırlayın.

Diğer Bilgiler

C190 - ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi, 2019 (No. 190)

Orijinal C190'ın tam metnidir.

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

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

Orijinal R206'nın tam metnidir.

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

Video: C190 nedir?, Ortak GUF Kampanyası

Sözleşmenin bazı temel yönlerini açıklayan bir videodur.

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

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

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

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

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

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

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

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) tarafından hazırlanan mini açıklayıcı kartlar

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

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

ETKİNLİK 4

C190'I ONAYLAMAK İÇİN BİR KAMPANYADA HEDEFLERİN VE MÜTTEFİKLERİN HARİTALANMASI

▼ Kolaylaştırıcı Notları

Gereken zaman:

- 2 saat

Gerekli kaynaklar:

- Kartpostal boyutunda kartlar
- Keçeli kalemler
- Geniş bir duvar alanına veya iki gösterim panosuna erişim
- Toplu iğne, yapışkan bant veya yapışkan macun (BluTac)

Aim:

- C190'ın onaylanması için bir kampanyada hedef ve müttefik olabilecek bireylerin ve kuruluşların bir haritasını çıkarmak.

Görevler:

1. Katılımcıları iki gruba ayırın.
2. İlk grup *hedefleri* tespit edecektir: Hükümetin Sözleşmeyi onaylamasında ikna etmeniz gereken güce sahip kişi veya kurumlar. Devlet bakanları, memurlar, siyasi partiler, parlamenterler, işverenler veya diğerlerini içerebilir.
3. İkinci grup, potansiyel *müttefikleri* belirleyecektir: Onay için bir kampanyada sizinle birlikte çalışabilecek kişi veya kuruluşlar. Bunlar arasında diğer sendika örgütleri, kadın grupları, insan hakları STK'ları, ilerici dini liderler, taraftar gazeteciler ve medya, akademisyenler, ünlüler veya diğerleri yer alabilir.
4. Katılımcıları olabildiğince spesifik olmaya teşvik edin. Sadece “politikacılar” değil, belirli politikacıların isimleri; sadece “medya” değil, belirli gazetelerin, sosyal medya kanallarının veya gazetecilerin adları.
5. Her gruptan her bir potansiyel kurumu veya bireyi bir marker kalem kullanarak bir karta (kurum veya kişi başına bir kart) not etmelerini isteyin.
6. Duvarlarda, panolarda veya diğer yüzeylerde her grup için bir tane olmak üzere iki teşhir alanı hazırlayın. *Hedefler* sayfasının ortasına ‘Hükümet’ yazan bir kartı ve *müttefikler* sayfasının ortasına ‘Sendika’ yazılı kartı iğneleyin veya yapıştırın.
7. Potansiyel hedeflerin veya müttefiklerin listesini bitirdiklerinde, her gruptan kendi sergileme alanlarının etrafında toplanmalarını ve kartlarını kendi Hükümet veya Sendika kartları etrafında tartışmalarını ve en önemlisini en yakına koyarak ve benzer olanları bir araya toplayarak düzenlemelerini isteyin (örneğin belirli politikacılar, siyasi partiler, STK'lar, akademisyenler, parlamenterler, işverenler vb.).
8. Her iki grup da tamamladıkları ‘haritaları’ duvara astıktan sonra, genel oturumu yeniden düzenleyin ve her gruptan kendi haritalarını sunmalarını ve grup tartışmasında gündeme getirilen bazı önemli noktaları vurgulamalarını isteyin.

9. Her iki grup da sunumlarını tamamladıktan sonra, bazı müttefiklerin aynı zamanda hedef olup olmadığına bakın (örneğin, Parlamento Üyesi olan bir sendika lideri?). Eğer öyleyse, müttefik kartını hedefler haritasında hedef kartın yanına yapıştırın.
10. Ardından, gruba bir bütün olarak hangi müttefiklerin hangi hedefleri onay desteğine ikna etme konusunda yararlı olabileceğini sorun. Örneğin, bir siyasi partiyle yakın bağlantıları olan biri tarafından yönetilen bir kadın STK'sı, etkili bir işverenle iyi ilişkisi olan bir sendika işyeri şubesi veya popüler bir gazetede düzenli olarak insan hakları hakkında yazan duygudaş bir gazeteci. İlgili müttefik kartını hedef haritasındaki hedef kartın yanına yapıştırın.
11. Tüm müttefik kartlarını hedefler haritasına taşıdığınızda, bir kampanya planı temeli ile baş başa kalmalısınız - hangi müttefiklere yaklaşabileceğini ve hangi hedeflerin Sözleşmenin onaylanmasına yardımcı olmak için lobi veya iknaya teşvik edilebileceğini gösteren birleşik bir harita.

ETKİNLİK

C190'ı Onaylamak İçin Bir Kampanyada Hedeflerin ve Müttefiklerin Haritalanması

Hedef grup

▶ Amaç:

Onay kampanyasında, hükümetin sözleşmeyi onaylaması gerektiğine ikna edilmesi gereken kurum ve kişiler olacaktır. Amaç, bu potansiyel **hedefleri** C190'ı onaylama kampanyası için tespit etmektir.

▶ Görev:

Potansiyel hedeflerin kim olduğunu tartışın. Kimi ikna etmeniz gerekecek? Kiminle pazarlık etmeniz gerekecek? Sağlanan kartları kullanarak, potansiyel kurum veya kişilerden bahsederken bunları bir karta yazın (kurum veya kişi başına bir kart).

Potansiyel hedeflerin listesini bitirdiğinizde, kartlarınızı duvarda veya sağlanan gösterim panosunda 'Devlet' yazan kartın etrafına iğneleyin veya yapıştırın - en önemlisini 'hükümet' kartının en yakınına koyun ve benzer diğerlerini bir araya toplayın (örn. belirli politikacılar, siyasi partiler, parlamenterler, işverenler vb.).

Grubunuzdan bir kişiyi genel bir tartışmada 'haritanızı' sunması için aday gösterin.

ETKİNLİK

C190'ı Onaylamak İçin Bir Kampanyada Hedeflerin ve Müttefiklerin Haritalanması

Müttefikler grubu

▶ Amaç:

Kampanyayı tek başımıza kazanmamız pek mümkün değil, bu nedenle kampanyamızı aktif olarak destekleyecek kuruluşları ve bireyleri de belirlememiz gerekecek. Amaç, bu potansiyel **müttefikleri** tespit etmektir.

▶ Görev:

Potansiyel müttefiklerinizin kim olduğunu tartışın. Kampanyada size kimler katılacak? Devletin dikkatini kim çekebilir? Potansiyel kurum veya kişilerden bahsederken, sağlanan kartları kullanarak bunları bir karta yazın (kurum veya kişi başına bir kart).

Potansiyel hedeflerin listesini bitirdiğinizde, size sağlanan duvarda veya gösterim panosunda 'Sendika' yazan kartın etrafına kartlarınızı iğneleyin veya yapıştırın - en önemlisini 'Sendika' kartının en yakınına koyun ve benzer diğerlerini bir araya getirin (örn diğer sendika örgütleri, kadın grupları, insan hakları STK'ları, dini liderler, taraftar gazeteciler ve medya, ünlüler).

Grubunuzdan bir kişiyi genel bir tartışmada 'haritanızı' sunması için aday gösterin.

ETKİNLİK 5

BİR KAMPANYA STRATEJİSİ OLUŞTURMA

▼ Kolaylaştırıcı Notları

Gerekli süre:

- 3 saat

Gerekli Kaynaklar:

- Kağıtlı sunum tahtaları
- Keçeli kalemler
- C190'a yanıt olarak ILO'nun ulusal onay süreci, ilgili üçlü kuruluşlar ve yerel girişimlerin durumu hakkında sunum (gerekirse).

Amaç:

- C190'ın onaylanmasına yönelik bir kampanya stratejisi oluşturmak.

Hazırlık:

Oturumdan önce (katılımcıların beklenen bilgi düzeyine bağlı olarak) hükümet tarafından C190'ın onaylanmasına yönelik ilerleme (varsa) hakkında bir sunum hazırlamak gerekebilir. Bu bilgiler, ulusal sendika merkezinizden veya ülkenizdeki veya bölgenizdeki ILO'dan alınmalıdır:

1. Hükümet, ILO'nun bir üyesi olarak yükümlülüklerini yerine getirdi mi?
 - Örneğin, C190'ı değerlendirilmek üzere ulusal otoriteye (genellikle parlamentoya) sundu mu?
 - C190'ı yürürlüğe koymak için attıkları adımlar hakkında ILO'ya rapor verdi mi?
 - Ulusal sendika merkez(ler)ini ve işveren örgüt(ler)ini atılan adımlar hakkında bilgilendirdi mi?
2. Hükümetin niyetleri nelerdir? Onlar ...
 - Mevcut yasalara göre onay öneriyor mu?
 - onaylamayı, ardından yasa değiştirmeyi veya yeni bir yasa getirmeyi mi teklif ediyor?
 - yeni bir yasayı değiştirmeyi veya getirmeyi teklif edip, sonra onaylamayı mı öneriyor?
 - onaylamayı reddediyor mu?
3. Ulusal sendika merkezine hükümet tarafından zaten danışıldı veya yorum yapması istendi mi? Nasıl yanıt verdi?
4. İşverenlere hükümet tarafından danışıldı mı? Nasıl yanıt verdiler?
5. Sendikalar, işverenler ve hükümet arasında C190 tartışması için ilgili üçlü bir organ var mı? Eğer öyleyse, daha önce herhangi bir tartışma yapıldı mı? Sonuçlar nelerdi?

Görevler:

1. Gerekirse, yukarıda açıklandığı gibi kısa bir sunumla onay süreci hakkında kısa bir ön genel tartışma yapın. Aksi takdirde, gruptan şu konudaki anlayışlarını paylaşmalarını isteyin:

- Hükümet C190'a karşılık olarak ne yaptı?
- Hükümet, onaylamayı mı yoksa onaya direnmeyi mi planlıyor?
- Sendikalara ve işverenlere danışıldı mı?
- Hükümet ve işverenlerle herhangi bir görüşme oldu mu? Sonuçlar nelerdi?

2. Katılımcıları üç gruba ayırın ve ilgili etkinlik sayfalarına (aşağıda) bakmalarını isteyin.

İlk grup işyerinizde, şirketinizde, sektörünüzde veya bir bütün olarak ülkenizde çalışanların karşılaştığı şiddet ve taciz hakkında kanıt sağlamak için bir **Araştırma** planı hazırlayacak. Hükümeti C190'ın onaylanmasını desteklemesi gerektiğine ikna etmek için gerekli olacaktır. Kanıtlar, akademik araştırmacılar, kadın örgütleri, insan hakları STK'ları, polis veya hükümetin kendisi tarafından üretilen istatistikleri veya raporları içerebilir. Sendikanız veya diğer kuruluşlar tarafından toplanan veya medyada yer alan, işçilerden alınan ifadeler olabilir. Örneğin, şiddet veya tacizin çalışanların fiziksel veya zihinsel sağlıkları üzerindeki etkisine dair kanıtları içerebilir. Verimlilik, işverenlerin itibarı vb. üzerinde ekonomik etkinin kanıtlarını içerebilir.

İkinci grup, işçiler ve toplum arasında destek oluşturmak ve sözleşmenin onay gerekliliğini desteklemek için, C190 kapsamında ele alınan konulara dair **farkındalık** yaratmanın nasıl yapılacağını düşünecek. Sendika üyeleri ve

liderleri, yerel topluluklar veya genel halk arasında nasıl farkındalık yaratılacağına dair önerileri içerebilir. Eğitim programları, medya çalışmaları, halka açık etkinlikler (gösteriler, kültürel etkinlikler vb.), yayınlar, reklam kampanyaları vb. için fikirleri içerebilir. Elbette sosyal medyayı da içermelidir, ancak daha önemli bir farkındalık yaratma stratejisinin parçası olmadığı sürece, örneğin sadece bir Facebook veya WhatsApp kampanyası önerme eğiliminden kaçınmak önemlidir.

Üçüncü grup **lobi yapmak ve savunuculuk** için bir plan önerecektir. Gruptan, 5. Etkinliğin sonuçlarına atıfta bulunarak, kampanya lobisi için ana hedefler olacak olan, etkilemekten veya onaylayıp onaylamamaya karar vermekten sorumlu kilit kişileri belirlemesi istenir. Farklı aktörler - farklı siyasi partilerden milletvekilleri, hükümet bakanları, dini veya topluluk liderleri vb. - C190'ın onaylanmasını desteklemek veya desteklememek için farklı gerekçelere sahip olacaktır, bu nedenle belirli gruplarla vurgulanacak belirli kampanya mesajları veya sloganları geliştirmek önemlidir. Ayrıca lobicilik fırsatları da belirlemeliyiz - örneğin toplantılar talep etmek, konferanslara ve seminerlere katılmak, taraftar insanları aracı olarak kullanmak veya belki daha agresif veya yaratıcı teknikler kullanmak - örneğin, bakanların katıldığı etkinlikleri baltalamak, kurumsal medya etkinliklerini kesintiye uğratmak. Katılımcıların "lobicilik ve savunuculuk" ile ne kastedildiği konusunda net olup olmadıklarını kontrol etmek ve terimleri açıklamak tavsiye edilebilir.

Her üç grupta da spesifik olma ihtiyacını vurgulamak önemlidir. Örneğin, sadece "toplumsal cinsiyete dayalı şiddet hakkında bilgi edinmek" önermesi değil, ama nasıl?; "bir eğitim programı yürütün" değil, nasıl, ne zaman lduğunu düşünün kim için? vb.; bir "medya kampanyası" önermek değil, hangi medya? Nasıl? ne zaman

Grupların planlarının gerçekçi olmasını sağlamak da önemlidir. İnsanların ve finansal kaynakların bunu başarmak için mevcut olduğundan emin olmadan, bir plan tasarlamamanın bir anlamı yoktur.

3. Her gruptan etkinlik kağıtlarındaki soruları tartışmalarını isteyin ve fikirlerini ve önerilerini kağıtlı sunum tahtasına not edin.
4. Her grup görevlerini tamamladıktan sonra, kağıtlı sunum tahtalarını bir duvara veya gösterim panosuna asın ve planlarını genele sunmalarını isteyin.
5. Tüm sunumlar tamamlandıktan sonra gruptan bir bütün olarak şunları tartışmalarını isteyin:
 - Tüm bunlar iyi bir plan oluşturuyor mu?
 - Pratik ve ulaşılabilir mi?
 - Farklı öğeler nasıl bir araya geliyor?
 - Eksik bir şey var mı?
 - Bunu sağlamak için gerekli kaynaklara sahip olduğumuzdan emin miyiz?

Bir Kampanya Stratejisi Oluşturma

Araştırma Grubu

▶ Amaç:

Çalışanların karşılaştığı şiddet ve taciz hakkında kanıtlar sağlayan ve C190'ın onaylanması gerektiğini gösteren bir araştırma planı hazırlamak.

▶ Görev:

Önerilerinizi ve fikirlerinizi verilen kağıtlı sunum tahtasına not ederek aşağıdaki soruları tartışın.

- Hangi şiddet ve taciz kanıtlarını toplamamız gerekiyor?
- Bu kanıtlardan bazılarını zaten kim üretmiş olabilir?
- Kendi anketimizi veya araştırmamızı mı yapmalıyız? Bunu nasıl yapabiliriz?
- Araştırmayı derlemek veya bir ankete yardımcı olmak için kimler bizimle çalışmaya istekli olabilir (akademisyenler, STK'lar vb.)?

5

ETKİNLİK

Bir Kampanya Stratejisi Oluşturma

Farkındalık Arttırma Grubu

▶ Amaç:

İşçiler ve toplum içinde destek oluşturmak ve sözleşmenin onay gerekliliğini desteklemek için, C190 kapsamında ele alınan konulara dair farkındalık yaratmanın nasıl yapılacağını düşünmek.

▶ Görev:

Önerilerinizi ve fikirlerinizi verilen kağıtlı sunum tahtasına not ederek aşağıdaki soruları tartışın.

- Üyelerimiz arasında ve diğer sendikalar arasında nasıl farkındalık yaratabiliriz?
- Medyada ve kamuoyunda nasıl farkındalık yaratabiliriz?
- Hangi kaynaklara ihtiyacımız var?
- Hangi halka açık etkinlikleri düzenleyebiliriz?
- Yardımcı olabilecek kilit müttefiklerimiz kimlerdir?

ETKİNLİK

Bir Kampanya Stratejisi Oluşturma

Lobi ve Savunuculuk Grubu

▶ Amaç:

Etkilemekten veya onaylayıp onaylamamaya karar vermekten sorumlu kilit kişileri belirlemek, onlarla vurgulanacak belirli kampanya mesajları veya sloganlar geliştirmek ve lobi faaliyetleri için fırsatları belirlemek veya yaratmak.

▶ Görev:

Önerilerinizi ve fikirlerinizi verilen kağıtlı sunum tahtasına not ederek aşağıdaki soruları tartışın.

- Onaylayıp onaylamamaya karar vermekten sorumlu kilit kişiler kimlerdir?
- Ana lobicilik hedeflerimiz kim olmalıdır?
- Kullanılacak en önemli kampanya mesajları neler olabilir?
- Lobicilik için fırsatlar nelerdir – bu fırsatlar nasıl yaratılır?
- Birleşik bir lobi kampanyası oluşturmak için diğer sendikalar ve müttefiklerle nasıl işbirliği yaparız?

Varsa, Faaliyet 5'te üretilen haritalara bakın.

Diğer Kaynaklar

Ortak GUF Kampanya Materyalleri

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

Broşür:

<http://www.iuf.org/w/sites/default/files/ilo190flyer-e.pdf>

Poster:

http://www.iuf.org/w/sites/default/files/poster_ilo_convention_190_en.pdf

C190 Logo:

<http://www.iuf.org/w/sites/default/files/ILO190EN.pdf>

ETKİNLİK 6

C190'IN ONAYLANMASI İÇİN MÜZAKERELER

▼ Kolaylaştırıcı Notları

Gerekli süre:

- 2-3 saat

Gerekli kaynaklar:

- 190 sayılı Sözleşmenin ve 206 sayılı Tavsiye Kararının kopyaları

Amaç:

- Üç taraflı bir müzakere forumu bağlamında, C190'ın onaylanmasına yönelik müzakerelerde temel argümanları geliştirmek ve anlamak.

Görevler:

Etkinlik, sendikalarca lobi yapıldıktan sonra ILO'nun C190'ın onaylanmasını tartışmak için üçlü bir toplantıya ev sahipliği yapacağını hayal eden bir rol yapma faaliyetidir. Toplantıya hazırlanmak için argümanlar ve müzakere pozisyonları geliştirmek önemlidir. Katılımcılar, her bir bileşenden (işçiler, işverenler ve hükümet) gelen temsilci rolünü oynayacaklardır. Kolaylaştırıcı, toplantıya başkanlık eden ILO yetkilisi rolünü üstlenmelidir (veya bu rolü oynayacak birini belirlemelidir - belki de ILO'nun kendisinden biri!). Alıştırırmayı ülkenizdeki siyasi gerçekleri yansıtmak şeklinde uyarlayın.

1. Katılımcıları üç gruba ayırın - İşçiler, İşverenler ve Hükümet - ve onlardan ilgili faaliyet sayfalarına (aşağıda) ve Sözleşme 190'ın (tam veya özet olarak) metinlerine ve 206 sayılı Tavsiye Kararına bakmalarını isteyin.

İlk grup, **işçilerin** çıkarlarını temsil etmektedir. Grup, C190'ın onaylanmasında hem özel hem de kamu sektöründekiler, güvencesiz ve kayıt dışı çalışanlar ile maaşlı personel, erkek ve kadınlar ve toplumdaki diğer tüm işçiler dahil olmak üzere tüm çalışanların çıkarlarını göz önünde bulundurmaya teşvik edilmelidir.

İkinci grup **işverenleri** temsil etmektedir. Ulusötesi şirketleri, büyük ulusal şirketleri ve devlete ait işletmeleri ve küçük ve orta ölçekli işletmeleri (KOBİ'ler) temsil edenleri içermelidir.

Üçüncü grup **hükümeti** temsil etmelidir. Hükümetin başının (yani Başkan), Çalışma Bakanlığının, Kadın/Eşitlik Bakanlığının, Adalet Bakanlığının, Ekonomik Kalkınma Bakanlığının (veya eşdeğerlerinin) ve/veya uygun olan diğer devlet dairelerinin temsilcilerini içermelidir

2. Her gruptan aşağıdakiler için bir hazırlık toplantısı düzenlemesini isteyin:
 - a. **Her katılımcıya belirli bir rol atayın.** İşçi grubunda, en az bir kişinin kamu sektörü, özel sektör, güvencesiz veya kayıt dışı ekonomiler vb. çalışanları temsil etmesini sağlayın. İşverenler grubunda, en az bir kişinin ulusötesi şirketler, büyük ulusal şirketler ve devlete ait işletmeler ve küçük ve orta ölçekli işletmeleri (KOBİ'ler) temsil ettiğinden emin olun. Hükümeti temsil eden grupta her bakanlığın temsil edilmesini sağlayın.
 - b. **Bir baş sözcü seçin.** Hükümet başkan temsilcisinin, Hükümet grubunun baş sözcüsü olacağı varsayılmaktadır.
 - c. **Hedefleri göz önünde bulundurun ve bir müzakere stratejisi hazırlayın.** C190 ve R206'nın metinlerine atıfta bulunmak ve grubun ana hükümlere katılıp katılmadığına, hangilerinin mevzuatta yer alması ve hariç tutulması gerektiğine, C190'ın onaylanıp onaylanmaması ve R206 tavsiyelerinden hangilerinin benimsenmesi gerektiğine karar vermesi içindir. Gruplar, gerektiğinde hangi konularda taviz vereceklerine ve hangilerinden taviz vermeye hazır olmadıklarına karar verebilirler.
 - d. Baş sözcünün üçlü toplantıda sunması amacıyla, grubun konumunu belirleyen bir açılış konuşması için **kısa notlar hazırlayın.**
3. Her grup toplantısını bitirdiğinde, üçlü toplantının ilk genel oturumuna çağrı yapın. Alan izin verdiği sürece, üç grubu toplantıya başkanlık eden ILO temsilcisine bakacak durumda, at nalı şeklinde, üç blok halinde oturacak şekilde düzenleyin.
4. Her grup sözcüsünü, işçi grubundan başlayarak, işveren grubu ve ardından Hükümeti, bir açılış konuşması yapmaya davet edin. Bir zaman sınırı verin - belki her biri beş dakika. Beyanlara yanıt olarak sorular ve ilk yorumlar için birkaç dakika daha bekleyin.
5. Genel oturuma ara verin ve her gruptan aşağıdakileri yapmak üzere kendi ayrı tartışmalarına dönmelerini isteyin:
 - a. Açılış genel kurulunda yapılan **beyanları düşünün ve analiz edin** ve
 - b. **Müzakere pozisyonlarını buna göre gözden geçirin**
 - c. baş sözcüler için **kısa notlar hazırlayın**

Bir zaman sınırı verin - belki yirmi dakika.
6. Genel oturumu yeniden toplayın ve işçi grubu ve işveren grubu sözcülerini açıklamalarda bulunmaya, ardından da hükümeti yanıt vermeye davet edin.
7. Toplantıyı genel tartışma ve ortaya konulan hususlar üzerinde müzakere için açın. (ILO temsilcisi olarak) rolünüz, üç delegasyonu fikir birliğine varmaya ve ideal olarak hükümetin C190'ın onaylanmasını kabul etmeye teşvik etmektir.
8. Müzakerenin sonunda, rol yapmayı sonlandırın. Öğrenilenleri özetlemek için aşağıdaki soruları sorarak kısa bir genel oturum düzenleyin:
 - Onaylamaya karşı işverenlerin en olası itirazları nelerdir? Hükümet tarafından?
 - İşçiler tarafından öne sürülebilecek en önemli karşı argümanlar nelerdir?
 - Gerçek dünyadaki müzakerelere hazırlanmak için sendikaların ne yapması gerekiyor?

C190'ın onaylanması için müzakereler

İşçi Grubu

► Görevler:

Siz, C190 ve R206'yı tartışmak üzere üçlü bir toplantıya katılmaya davet edilen işçi temsilcilerinden oluşan bir heyetsiniz. Genel hedefiniz, Sözleşmeyi onaylamak ve R206'da yer alan tavsiyeleri uygulamak için hükümetten anlaşma almaktır.

1. Her katılımcıya belirli bir rol atayın. En az bir kişinin kamu sektörü, özel sektör, güvencesiz veya kayıt dışı ekonomiler vb. çalışanları temsil etmesini sağlayın.
2. Bir baş sözcü seçin.
3. Hedefleri göz önünde bulundurun ve bir müzakere stratejisi hazırlayın. C190 ve R206 metinlerine bakın.
 - a. Onay için en önemli argümanları belirleyin
 - b. R206'da uygulanması pratik olan en önemli önerileri belirleyin ve hangilerinin öncelikler olması gerektiğine karar verin
 - c. İşverenlerin veya hükümetin muhalefetiyle karşılaşabileceğini düşündüğünüz sorunları belirleyin
 - d. Bir müzakere stratejisi üzerinde anlaşmaya varın (vurgulamak istediğiniz, taviz vermek istediğiniz veya taviz vermek istemediğiniz konular)
 - e. C190 ve R206'nın en temel minimum standartları sağladığını unutmayın. Hangi ek maddeleri dahil etmeye çalışırsınız?
4. Baş sözcünün üçlü toplantıda sunması amacıyla, grubun konumunu belirleyen bir açılış konuşması için kısa notlar hazırlayın.

C190'ın onaylanması için müzakereler

İşverenler Grubu

► Görevler:

Siz, C190'ı tartışmak üzere üçlü bir toplantıya katılmaya davet edilen işveren temsilcilerinden oluşan bir heyetsiniz. C190'ın onaylanması ve R206'nın uygulanmasını tartışmak için İşçi Grubu ve Hükümet ile müzakereler için müzakere pozisyonunuzu hazırlayın.

1. Her katılımcıya belirli bir rol atayın. En az bir kişinin kamu sektörü, kayıtlı özel sektör, küçük ve orta ölçekli işletmeler, serbest meslek sahibi vb. çalışanları temsil etmesini sağlayın.
2. Bir baş sözcü seçin.
3. Hedefleri göz önünde bulundurun ve bir müzakere stratejisi hazırlayın. C190 ve R206 metinlerine bakın.
 - a. C190 ve R206 içinde üyeleriniz üzerinde etkisi olacak meseleleri belirleyin
 - b. Hangi unsurları kabul edebilirsiniz ve hangilerine karşı çıkacaksınız?
 - c. Bir müzakere stratejisi üzerinde anlaşmaya varın (vurgulamak istediğiniz, taviz vermek istediğiniz veya taviz vermek istemediğiniz konular)

Üyelerinizle daha önceki istişareler bazı endişelerin altını çizdi:

 - Önlemlerden herhangi birinin işverenler için maliyetleri artırma olasılığı var mı?
 - İşçilerin kötü davranışlarından işverenler neden sorumlu tutulsun?

- İşverenlerin işyeri dışındaki şiddet veya taciz eylemlerinden sorumlu tutulma tehlikesi var mı? Özellikle:
 - Aile içi şiddetten sorumlu tutulmamız nasıl mümkün olabilir?
 - İşçiler işe giderken veya işten dönerken uğradıkları şiddet veya tacizden sorumlu tutulmamız nasıl mümkün olabilir?
 - Yeni mevzuat, özellikle küçük şirketler için, işverenler için daha fazla bürokrasi ve kırtasiyecilik yaratacak mı?
 - C190 ve R206'daki önlemler, sendikaların şirketlerin yönetimine müdahale etme gücünü artıracak mı?
 - Yeni düzenlemeler, işçilerin taciz tehlikesiyle karşı karşıya olduklarını iddia ettikleri takdirde basitçe işi durdurabilecekleri veya üretimi durdurabilecekleri anlamına mı gelecek?
4. **Baş sözcünün üçlü toplantıda sunması amacıyla, grubun konumunu belirleyen bir açılış konuşması için kısa notlar hazırlayın.**

C190'ın onaylanması için müzakereler

Hükümet Delegasyonu

► Görevler:

Hükümeti temsil ediyorsunuz. Göreviniz, C190'ın onaylanmasını görüşmek üzere İşçi Grubu ve İşveren Grubu ile müzakereler için müzakere pozisyonunuzu hazırlamaktır.

1. **Her katılımcıya belirli bir rol atayın. En az bir kişinin hükümet başkanını (örneğin Cumhurbaşkanlığı makamı), Çalışma Bakanlığını, Kadın/Eşitlik Bakanlığını, Adalet Bakanlığını, Ekonomik Kalkınma Bakanlığını (veya eşdeğerleri) ve/veya uygun olan diğer devlet dairelerini temsil etmesini sağlayın.**
2. **Hükümet başkanının temsilcisi sizin sözcünüz olacak.**
3. **Hedefleri göz önünde bulundurun ve bir müzakere stratejisi hazırlayın. C190 ve R206 metinlerine bakın.**
 - a. C190'ın hükümet politikaları veya ülke ekonomisi üzerinde etkisi olabilecek en önemli unsurlarını belirleyin
 - b. C190'ın daha yüksek hükümet harcamalara yol açabilecek veya kapasitenizi daha fazla zorlayacak unsurlarını belirleyin
 - c. İşçilerin veya işverenlerin muhalefetiyle karşılaşabileceğini düşündüğünüz sorunları belirleyin.
 - d. C190 ve R206'nın kabul edeceğiniz veya düşünmek isteyebileceğiniz unsurlarını tanımlayın
 - e. Bir müzakere stratejisi üzerinde anlaşmaya varın (vurgulamak istediğiniz veya taviz vermek istemediğiniz konular)

Bakanlık danışmanlarıyla yapılan önceki istişareler bazı endişeleri vurgulamıştır:

- Onayın bütçe üzerinde etkileri olacak mı?
 - Onaylama, şiddet eylemlerinden sorumlu tutulma korkusuyla şirketleri daha fazla işçi çalıştırmaktan, özellikle kadınları işe almaktan caydıracak mı?
 - Üzerinde mutabık kalınan yeni yasa ve yönetmelikleri uygulama kapasitemiz var mı?
 - Gerekli eğitimi verme kapasitemiz var mı?
 - Kayıt dışı ekonomide yeni bir mevzuatı nasıl uygulayabiliriz?
4. **Baş sözcünün üçlü toplantıda sunması amacıyla, hükümetin konumunu belirleyen bir açılış konuşması için kısa notlar hazırlayın.**

Diğer Bilgiler

C190 - ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi, 2019 (No. 190)

Orijinal C190'ın tam metnidir.

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

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

Orijinal C190'ın tam metnidir.

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

Video: C190 nedir ?, Ortak GUF Kampanyası

Sözleşmenin bazı temel yönlerini açıklayan bir videodur.

<https://www.dropbox.com/s/gqbq68va763p7/C190%20Final%20English.mp4?dl=0>

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

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

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

ITUC Videosu

[ITUC Videosu ŞİDDET VE TACİZDEN ARINMIŞ BİR DÜNYA İÇİN #C190'IONAYLA \(ING\) - YouTube](#)

ETKİNLİK 7

C190 VE R206'NİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNE VE İŞYERİ POLİTİKALARINA ENTEGRÉ EDİLMESİ

▼ Kolaylaştırıcı Notları

Gerekli süre:

- 2-3 saat

Gerekli kaynaklar:

- Kağıtlı sunum tahtası ve kalemler
- Kağıtlı sunum tahtası standları veya uygun duvarlar veya gösterim panoları.

Amaç:

- **Şiddet ve tacizi toplu iş sözleşmelerine entegre etmek için C190 ve R206'da yer alan özel hükümleri geliştirmek ve bunlara uyum sağlamak Bunlar işyeri, şirket çapında veya ulusal sektör anlaşmaları olabilir. Güvenlik ve sağlıkla ilgili işyeri politikalarını içerebilirler, ancak bu durum daha özel olarak 9. Etkinlikte açılmaktadır.**

Etkinlik öncelikle, tanımlanmış bir işverenle resmi düzenlemelerde ücretli üyeleri olan sendika temsilcileri için tasarlanmıştır, ancak diğer işçi grupları için de uyarlanabilir. Örneğin, serbest meslek sahibi çalışanlar veya kayıt dışı ekonomide çalışan üyelerden oluşan bir sendikaysa, toplu iş sözleşmesi, bir devlet kurumu (polis gibi) veya çalışma koşulları üzerinde işverenden ziyade, önemli yetkiye sahip bir yerel makam ile olabilir.

Görevler:

1. Mümkünse, katılımcıları belirli sektörlere veya iş yerlerine göre küçük gruplar halinde düzenleyin. Yalnızca erkeklere ve yalnızca kadınlara yönelik gruplara mı yoksa karma gruplara mı sahip olacağınıza karar verin ve buna göre organize edin.
2. *'İşyeri politikası için ILO Tavsiyeleri'* (aşağıda) broşürünü dağıtın, okuyun ve herkesin politika önerilerini anladığından emin olmak için kısaca tartışın.
3. Etkinlik sayfasını (aşağıda) tüm katılımcılara dağıtın ve okuyun
4. Etkinliği başlatın
 - Mümkün olduğunda, olası cevapları göstermek için Kolaylaştırıcı Kılavuzunda 2.5 Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz etrafında Toplu Sözleşme bölümünden örnekler kullanın.
 - Grup daha önce 3. Etkinliği tamamladıysa (Şiddet ve Tacizin Nedenleri ve Riskleri), ilk soruyu tekrarlamak yerine sonuçlara geri dönün.

- 3. soruda bahsedilen ilgili toplu sözleşmeler varsa, mümkünse kopyalarını alın ve bunların nasıl güçlendirilebileceğini veya değiştirilebileceğini tartışmak için tüm katılımcılara dağıtın.
 - Herkesi, yalnızca genel ilkeler yerine, işyerine veya sektöre ve çalışanların karşılaştığı belirli şiddet türlerine özgü pratik öneriler sunmaya teşvik edin.
5. Gösterim panolarına, duvarlara veya tüm katılımcıların görebileceği başka bir yüzeye monte edilecek, 'Pratik Eylem', 'Prosedürler', 'Eğitim' ve 'İzleme ve Değerlendirme' başlıklı dört flipchart tahtası hazırlayın.
 6. Gruplar faaliyetlerini tamamladıktan sonra, sırayla her birini önerilerini genel kurula sunmaya davet edin.
 7. Gruplar, önerilen belirli maddelerden bahsederken, bunları uygun flipchart tahtasına not edin.
 8. Oturumu bitirmek için dört kağıtlı sunum tahtasının her birindeki önerileri özetleyin.

C190 ve R206'nın Toplu İş Sözleşmelerine Entegre Edilmesi

İşyeri politikası için ILO Tavsiyeleri

190 sayılı Sözleşme, işverenlerin, işçilerin - işçiler ve temsilcileriyle birlikte - toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti içeren şiddet ve taciz konusunda bir işyeri politikası benimsemesi ve uygulaması gerektiğini belirtir.

R206'ya göre, bir işyeri politikası şunları içermelidir:

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

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

- Şiddet ve tacizin kapsamlı bir tanımı
- Tüm çalışanlar ve hassas grupları kabul eder ve çalışma dünyasını kapsamalıdır
- Uyuşmazlık çözümü ve icra organları
- Mağdur/hayatta kalanlar için yaptırımlar, hukuk yolları ve destekler
- Uygulamayı izlemek için ortak komiteler
- Politika hakkında eğitim ve bilinçlendirme
- Politikanın etkili olmasını sağlamak için uygulama, izleme ve değerlendirme.
- Toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım benimsemeli

C190 ve R206'nın Toplu İş Sözleşmelerine Entegre Edilmesi

▶ Amaç:

C190'ı toplu iş sözleşmelerine entegre etmek.

▶ Görevler:

A. Aşağıdaki soruları tartışınız:

1. İş yerimizde veya sektörümüzde en önemli şiddet ve taciz riskleri nelerdir?
2. İşveren bu riskleri önlemek veya en aza indirmek ve ayrımcılık yapmama ve eşitliği teşvik etmek için hangi pratik adımları atmalıdır?
3. Şiddet ve tacizin üstesinden gelmek için güçlendirilebilecek veya değiştirilebilecek, halihazırda yürürlükte olan toplu sözleşmeler var mı?
4. Bir işçi bir şiddet veya taciz vakası veya tehdidi yaşarsa hangi prosedürler uygulanmalıdır?
5. Yöneticiler ve çalışanlar için ne tür eğitimler verilmelidir?
6. İşveren ve sendika, şiddet ve tacizi önlemeye yönelik politika ve prosedürlerin etkinliğini nasıl izlemeli ve değerlendirmelidir?

B. Verilen bir kağıtlı sunum tahtası kullanarak, işveren (ler) ile müzakere edilmiş bir anlaşmanın temeli olarak aşağıdakileri içerecek dört kısa madde taslağı hazırlayın:

- Pratik eylem
- Prosedürler
- Eğitim
- İzleme ve değerlendirme

C. Genel kurula teklifleri sunması için birini aday gösterin

ETKİNLİK 8

C190 İLE SINIR ÖTESİ ÖRGÜTLENME

▼ Kolaylaştırıcı Notları

Gerekli süre:

- 1 gün

Gerekli kaynaklar:

- Üç farklı şehirde / ülkede küçük gruplar için buluşma yerleri, her biri aşağıdakilerle donatılmıştır
 - dizüstü bilgisayar, mikروفon, kamera
 - kaliteli internet bağlantısı
- Her grupla çalışan yerel bir kolaylaştırıcı

Amaç:

- Farklı ülkelerdeki sendikalar arasında dayanışma ve işbirliği içinde şiddet ve taciz üzerine bir kampanya oluşturmak ve sendikaların sınırlar ve sektörler arasında birlikte çalışmasının önemini vurgulamak.

Yerel küçük grup etkinliklerini gruplar arasında çevrimiçi tartışmalarla birleştiren, Kadına yönelik şiddeti sona erdirmek için sınır ötesi örgütlenme, üzerine bir günlük programa bir örnektir. Program farklı ülkelerde aynı anda çalışan tartışma gruplarını birbirine bağlamak için video konferans yazılımı (örn. Zoom, Microsoft Teams, BlueJeans) kullanır. 'Geleneksel' yüz yüze küçük grup tartışmaları ve sınır ötesi çevrimiçi etkileşim karışımını kullanır.

Sadece üç grubun bir gün içinde bilgi ve fikir paylaştığını varsayarsak, böyle bir etkinliğin nasıl tasarlanabileceğini tamamen açıklamaktadır. Etkinlik farklı ülkeler arasında işbirliği içinde çalışan sendikalar tarafından doğrudan veya küresel bir sendika federasyonu tarafından düzenlenen bir kampanyanın parçası olarak düzenlenebilir.

Basit olması için, üç grubun da aynı dilde çalıştığını varsayar. Simultane tercüme ile iki veya daha fazla dilde çalışmak da mümkündür, bu da genel oturumlar sırasında bir tercüman ekibinin çevrimiçi olmasını gerektirir.

Üyelerini belirli ulusötesi şirketlerde örgütleyen sendikalar, belki de C190 ve R206 ilkelerini Küresel Çerçeve Anlaşmalara entegre etmek, önemli uluslararası tedarik zincirlerini içeren endüstrilere veya belki de bölgesel bir kampanya düzenlemek isteyen komşu ülkelerden sendika temsilcisi gruplarına entegre etmek için uyarlanabilir. Ayrıca, sendikaların onay için kampanya yürütmeye başarılı olan diğerlerinden öğrenmesi için de kullanılabilir.

Gruplar arasında bir çevrimiçi öğrenme programı örneği:

Kadına yönelik şiddeti sona erdirmek için sınır ötesi örgütlenme

Zaman (CET)	GRUP 1 (Kahire, Mısır)		GRUP 2 (Amman, Ürdün)		GROUP 3 (Karaçi, Pakistan)	
08:00	09:00	Başlangıç ve Karşılama	09:00	Başlangıç ve Karşılama	12:00	Başlangıç ve Karşılama
08:30	09:30	Grup Etkinliği: Toplumsal cinsiyete Dayalı Şiddeti Anlamak	09:30	Grup Etkinliği: Toplumsal cinsiyete Dayalı Şiddeti Anlamak	12:30	Grup Etkinliği: Toplumsal cinsiyete Dayalı Şiddeti Anlamak
09:30	Grup tanımları ve karşılama					
09:45	Video: "İşçilerin şiddet ve taciz hikayeleri" (IndustriALL, 2017) https://www.youtube.com/watch?v=SvAqJqoOAZY (1:37)					
09:50	Grup Etkinlik Raporları ve Tartışma					
11:00	12:00	Ara	12:00	Ara	15:00	Ara
12:00	13:00	Grup Etkinliği: Aile içi şiddeti ele almak için C190'ı kullanma	13:00	Grup Etkinliği: Aile içi şiddeti ele almak için C190'ı kullanma	16:00	Grup Etkinliği: Aile içi şiddeti ele almak için C190'ı kullanma
13:00	Grup Aktivite Raporları					
13:30	Tartışma: Kadına yönelik şiddeti sona erdirmek için sınır ötesi dayanışma					
14:00-15:00	15:00-16:00	Grup Etkinliği: Eylem Planları ve Sonuçlar	15:00-16:00	Grup Etkinliği: Eylem Planları ve Sonuçlar	18:00-19:00	Grup Etkinliği: Eylem Planları ve Sonuçlar

Program Kolaylaştırıcı Görevleri:

1. Önceden, programı ve etkinlikleri yerel kolaylaştırıcılarla tartışın ve programı ve yerelde baskı (veya video projeksiyonu) için bildirimleri katılımcılara dağıtın. Programın zamanlamasını, saat dilimlerine ve katılımcıların müsaitlik durumuna uygun olduğundan emin olmak için kontrol edin. Genel oturumlar ve genel koordinasyon için bir program kolaylaştırıcısı ve teknik destek sağlamak, “sohbet-chat” katkılarını izlemek, oturumu kaydetmek vb. için bir video konferans “host-ev sahibi” belirleyin.
2. Program, yerel kolaylaştırıcıların katılımcıları karşılaması, birbirlerini tanıtması ve günün programını anlatması ile çevrimdışı olarak başlar.
3. Her yerel kolaylaştırıcı ilk grup etkinliğini tanıtır: **Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddeti Anlamak** (2. Etkinliğe bakın), daha sonra grup, çevrimiçi genel oturumda sunmak üzere kısa bir rapor (en fazla 10 dakika) hazırlamak üzere bir veya iki katılımcıyı aday gösterir.
4. Tüm gruplar genel video konferansa bağlanır. Her kolaylaştırıcı (veya aday gösterilen bir katılımcı) kendi grubunu genel kurula tanıtır, kısaca sendikalarını, mesleklerini ve sendika içindeki pozisyonlarını vb. açıklar.
5. Videoyu genel tartışmaya giriş olarak gösterin.
6. Her grubu, *Cinsiyete Dayalı Şiddeti Anlamak* etkinliğine dair raporlarını sunmaya davet edin.
7. Raporlarda öne sürülen ana noktaları özetleyin ve genel katkılar ve tartışmalar için genel kurulu açın, farklı raporlar arasındaki karşılaştırmaları ve karşıtlıkları vurgulayın.
8. Bir mola için oturuma ara verin.
9. Aradan sonra, her yerel kolaylaştırıcı ikinci grup etkinliğini sunar: **Aile içi şiddeti ele almak için C190’ı kullanma** (bkz. 11. Etkinlik), ve yeniden çevrimiçi genel oturumda sunmak üzere bir veya iki katılımcıyı kısa bir rapor (en fazla 10 dakika) hazırlamak üzere görevlendirir.
10. Tüm gruplar, genel video konferansına yeniden bağlanır ve her grup, Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddeti Anlama etkinliğinden raporlarını sunmaya davet edilir.
11. Grup sunumlarından sonra, **Kadına yönelik şiddeti sona erdirmek için sınır ötesi dayanışma** üzerine genel bir tartışmayı kısaca şunları sorarak başlatın:
 - a. Kadına yönelik şiddete son verme kampanyalarında birbirimizi desteklemek için ne yapabiliriz?
 - b. Birbirimizden ne öğrenebiliriz?
 - c. Birlikte hangi acil pratik önlemleri alabiliriz?
12. Genel oturumu kapatın.
13. Son grup aktivitesinde, katılımcılarla günün etkinliklerinden ne öğrendiklerini ve sonuç olarak -grup olarak veya bireysel olarak- ne yapmayı düşündüklerini tartışın. Bunlar, nihai çevrimiçi genel oturum tartışmasının sonuçlarını içeren bir eylem planının temelini oluşturmalıdır.

ETKİNLİK 9

C190'IN İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ POLİTİKASINA ENTEGRE EDİLMESİ

BÖLÜM 1.

▼ Kolaylaştırıcı Notları

Gerekli süre:

- 1.5 saat

Gerekli Kaynaklar:

- Kartpostal boyutunda kartlar
- Kağıtlı sunum tahtası ve Marker Kalemler
- Toplu iğne, yapışkan bant veya yapışkan macun (örn. BluTac)
- Kartları görüntülemek için yeterli duvar alanı veya gösterim panoları

Amaç:

- **Aktivistlerin kendi sektörlerinde veya işyerlerinde şiddet ve taciz risk faktörlerini belirlemelerine yardımcı olmak.**

Bu etkinlik, katılımcıların şiddet ve taciz riskini artırabilecek riskleri ve tehlikeleri belirlemelerine olanak tanır. İş dünyasında şiddeti ve tacizi önleyen ve ele alan daha iyi müzakere argümanları ve daha güçlü İSG politikaları geliştirmelerine yardımcı olacaktır.

Görev:

1. Katılımcıları küçük gruplara ayırın - mümkünse sektöre, işyerine veya mesleğe göre - ve her gruba üç, belki de 5'er kart destesi ve bir kağıtlı sunum tahtası ve keçeli kalem verin.
2. Görev sorularını (ve/veya sektörleriyle ilgili örnek anketi veya bir risk değerlendirme anketini) kullanarak, katılımcılardan sektörlerinde artan şiddet ve taciz riskine katkıda bulunan faktörleri dikkate almalarını ve kendi sektörlerinde belirledikleri riskleri kartlara not etmelerini isteyin. Kılavuzdaki '*Kim en büyük risk altında* 1.3 Bölümü, riskleri belirlemede deneyimi olmayan katılımcılar için faydalı bir araç olabilir.
3. 'Yüksek riskli', 'orta riskli' ve 'düşük riskli' olarak işaretlenmiş üç görüntüleme alanı hazırlayın.
4. Kartları tamamladıktan sonra, her gruptan, tanımlanan her faktörün oluşturduğu risk derecesini değerlendirmesini isteyin ve ardından her kartı uygun gösterim alanına yapıştırın veya iğneleyin.
5. Daha sonra, 'yüksek' veya 'orta' risk oluşturan faktörleri göz önünde bulundurarak, kağıtlı sunum tahtası ve keçeli kalemi kullanarak, katılımcılardan bu riskleri ele almak için halihazırda hangi önlemlerin mevcut olduğunu ve bu riskleri ele almak için hangi önlemlerin alınması gerektiğini tartışmalarını isteyin.
6. Katılımcılardan genel tartışmada gruba geri bildirimde bulunmalarını isteyin.

Örnek risk değerlendirmeleri kontrol listeleri/ anketler/testler, özellikle katılımcıların sağlık ve güvenlik temsilcileri olarak biraz deneyimi ve/veya eğitimi varsa, etkinliğe dahil edilebilir. Katılımcılar kendi sendikalarından örnekleri kullanabilir veya siz aşağıda yer alan örneklerden birini dağıtabilirsiniz:

Örnek Risk Değerlendirmeleri

- Kanada'daki CUPE, üçüncü şahıslardan gelen şiddeti belirlemek için örnek bir şiddet tehlikesi değerlendirmesi/denetim kontrol listesi hazırlamıştır.
https://cupe.ca/sites/cupe/files/05_-_violence_hazard_assessment_and_inspection_checklist_-_final.pdf
- <https://workplacenl.ca/site/uploads/2019/06/20191203-Workplace-Violence-Risks-web.pdf>

Şiddet ve Taciz için Risk ve Tehlikelerin Belirlenmesi

▶ Amaçlar:

İş yerimizde veya sektörümüzde şiddet ve tacizin risk faktörlerini daha iyi anlamada bize yardımcı olmak.

▶ Görev:

Katılımcıları küçük gruplar halinde düzenleyin. Kendi deneyiminizden yola çıkarak, işyerinizde veya sektörünüzde şiddet ve taciz risklerinin neler olduğunu düşünün. Her örneği kartlardan birine not edin. Tartışmanızda şunları göz önünde bulundurun:

- İşin organizasyonu işçileri şiddet ve tacize maruz bırakıyor mu? Nasıl?
- Çalışma koşulları veya düzenlemeler şiddet ve taciz için risk oluşturuyor mu?
- İş güvensiz mi ya da güvencesiz mi?
- Çalışanların amirler, yöneticiler veya İK tarafından yönetilme şekli şiddet ve taciz için bir risk oluşturuyor mu?
- Çalışanlar, üçüncü taraflarla güvenli olmayan temas gibi belirli risklerle karşı karşıya mı? Yalnız mı yoksa özel evlerde mi çalışıyorsunuz? Gece çalışıyor musunuz? Nakit veya değerli eşyalarla mı uğraşıyorsunuz?
- Sektörümüzde çalışan hassas gruplar var mı? Artan şiddet ve taciz riskiyle karşılaşıyorlar mı? Bu gruplar iş yerinde ayrımcılığa maruz kalıyor mu?
- İşyerinde yüksek erkeklik, cinsiyetçilik veya maço davranış kültürü var mı?

Bitirdiğinizde, her bir faktörün yüksek risk, orta risk veya düşük risk teşkil edip etmediğini düşünün ve uygun gösterim alanına yapıştırın veya sabitleyin.

Ardından, yüksek ve orta risk faktörlerini göz önünde bulundurarak, bu riskleri ele almak için halihazırda hangi önlemlerin alındığını ve bu riskleri ele almak için hangi önlemlerin alınması gerektiğini düşünün. Fikirlerinizi bir kağıtlı sunum tahtası üzerine not edin ve ardından genel tartışmada gruba geri bildirimde bulunun.

C190'IN İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ POLİTİKASINA ENTEGRE EDİLMESİ

BÖLÜM 2.

▼ Kolaylaştırıcı Notları

Gerekli süre:

- 2 saat

Gerekli kaynaklar:

- Katılımcıların işyerleri için İSG politika belgeleri (varsa)
- Kağıtlı sunum tahtası ve keçeli kalemler

Amaç:

- C190 ve R206'yı işyeri İSG politikasına entegre etmek.

Bu etkinlik, katılımcıların, işçilerin olası şiddet ve tacize maruz kalmasını azaltmak için işçi sağlığı ve güvenliği politikalarında olası değişiklikleri düşünmelerini sağlar. Bu bilgiyi İSG politikalarına entegre etmek.

Görevler:

1. Katılımcıları işyerlerine veya sektörlerine göre küçük gruplar halinde düzenleyin.
2. Varsa, işyerleri için geçerli İSG politikasının kopyalarını katılımcılara dağıtın. Her gruptaki katılımcılar farklı işyerlerinden ise, üzerinde çalışmak için bir İSG politikası seçin. **Veya**, herhangi bir politika mevcut değilse, sağlanan işçi sağlığı ve güvenliği politikası örneğinin kopyalarını dağıtın (bkz. aşağıda).
3. Tüm gruplardan anlaşmayı okumalarını ve şunları tartışmalarını isteyin:
 - a. Politika şiddet ve tacizi kapsıyor mu?
 - b. Politika bir toplumsal cinsiyet perspektifi içeriyor mu?
 - c. Hangi temel değişiklikler gereklidir?
4. Sağlanan kağıtlı sunum tahtalarını kullanarak her gruptan, şiddet ve tacizi belgeye entegre edecek anlaşmaya **önerilen en önemli altı değişiklik** üzerine kendi düşüncelerini not etmelerini isteyin.
5. Etkinliklerini tamamladıklarında, her grubu önerilerini genel kurula sunmaya davet edin.
6. Sunumlarda belirtilen ana noktaları özetleyin.
7. İşçi sağlığı ve güvenliği yönetimini ele alan C190 ve R206'nın temel unsurlarına dikkat çekin (Kılavuzun 2.2 Şiddet ve Tacizi İşçi Sağlığı ve Güvenliğine Entegra Etmek bölümüne bakın) ve değiştirildiği şekilde sözleşmeye dahil edilip edilmediğini sorun:
 - a. İşçiler ve temsilcileri aşağıdakilere sahiptir:
 - risk değerlendirmeleri ve tehlikelerin tanımlanması dahil olmak üzere işyeri sağlık ve güvenlik politikasının tasarımı, uygulanması ve izlenmesine **katılma hakkı**

- bilgi ve eğitim sağlanması da dahil olmak üzere hangi önleyici tedbirlerin alındığını **bilme hakkı**
 - şiddet veya taciz nedeniyle sağlık ve güvenlik için ciddi bir tehlike oluşturan işleri üstlenmeyi **reddetme hakkı**
- b. C190, yönetimin **toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım** edinmesini ve İSG yönetiminin tüm aşamalarında kadınlara danışılması ve bunlara dahil edilmesini gerektirir.
- c. C190 ve R206 **aile içi şiddeti** çalışma dünyasında şiddet ve taciz kapsamında içerir. Anlaşmalar, aile içi şiddetin tanımını, aile içi şiddetin çalışma hayatı üzerindeki etkisinin tanınmasını, işverenlerin sorumluluklarını ve ücretli izin dahil aile içi şiddet mağdurlarını/hayatta kalanlarını destekleme hükümlerini içermelidir.

Katılımcıları, uygun önlemleri geliştirmelerine yardımcı olmak ve İSG politikasında yapılacak değişiklikleri önermek için Bölüm 1'den öğrendiklerini kullanmaya teşvik edin.

ILO **Şiddet ve tacizden uzak, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları** üzerine kapsamlı bir rapor hazırlamıştır: özellikle katılımcılar sağlık ve güvenlik temsilcileri olarak biraz deneyime ve/veya eğitime sahipse, işyeri düzeyinde eylem ve gelişmiş İSG yönetim sistemleri hakkında, etkinliğe dahil edilebilecek birçok ayrıntılı tavsiye ve öneri içerir:

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

C190'ın İşçi Sağlığı ve Güvenliği Politikasına Entegre Edilmesi

▶ Amaç:

Mevcut işçi sağlığı ve güvenliği politikasını değerlendirmek ve şiddet ve taciz konularını entegre eden değişiklikler önermek.

▶ Görev:

1. Sağlanan sağlık ve güvenlik politikasını okuyun
2. Aşağıdaki soruları tartışınız:
 - a. Politika şiddet ve tacizi kapsıyor mu?
 - b. Politika bir toplumsal cinsiyet perspektifi içeriyor mu?
 - c. Hangi temel değişiklikler gereklidir?
3. Sağlanan bir kağıtlı sunum tahtasını kullanarak, şiddet ve taciz konularını anlamaya dahil etmek için önerilen **en önemli altı teklifi** kısaca not edin.
4. Önerilen değişikliklerinizi genel kurulda sunması için birini aday gösterin.

C190'ın İşçi Sağlığı ve Güvenliği Politikasına Entegre Edilmesi

İşçi Sağlığı ve Güvenliği Politikası Örneği

1. GENEL POLİTİKA

1.1 Politika Beyanı

Yönetim, tüm çalışanlar ve tesislerine gelen diğer ziyaretçiler için güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı (makul olarak uygulanabilir olduğu sürece) sağlamak için sağlık ve güvenlik görevlerini ilgili mevzuat ve yasal özen görevleri kapsamında tanıyıp ve kabul eder. Özellikle de:

- Tesislerdeki tüm personelin sağlığını, güvenliğini ve refahını korumak için makul olarak uygulanabilir tüm adımları atacak
- Personelin sağlık ve güvenliğini korumak ve üstlenilen herhangi bir işin sağlık veya güvenlik için gereksiz risk oluşturmamasını sağlamak için uygun tesislerle yeterli çalışma koşulları sağlayacak.
- Tesislerdeki kişileri tüm güvenlik konularında, mevcut olabilecek tehlikelerin belirlenmesinde ve tehlikeli veya yetersiz görünebilecek herhangi bir durumun raporlanmasında işbirliği yapmaya teşvik edecektir.
- Güvenli olan tesis, ekipman ve çalışma sistemlerinin sağlanmasını ve bakımını sağlayacaktır.
- Eşyaların ve maddelerin kullanımı, taşınması, depolanması ve taşınması için güvenli düzenlemeler yapacak.
- Herkesin tehlikelerden kaçınmasını ve kendi güvenlik ve sağlığına katkıda bulunmasını sağlamak için yeterli bilgi, talimat, eğitim ve denetim sağlayacaktır

- Belirli sağlık ve güvenlik sorumluluklarına sahip personele (örneğin Sağlık ve Güvenlik Görevlisi veya Temsilcisi olarak atanan bir kişi) özel bilgi, talimat, eğitim ve denetim sağlayacak.
- Halkın sağlığına ve güvenliğine yönelik herhangi bir riske karşı koruma için makul olarak uygulanabilir, güvenli düzenlemeler yapacak.
- Çalışanların sağlık ve güvenliğine yönelik risklerin uygun ve yeterli değerlendirmesini yapacak.
- Yeni veya hamile anneler ve on sekiz yaşın altındaki gençlerle ilgili risklerin spesifik değerlendirmesini yapacak.
- Başka işverenin çalışanlarının tesislerimizde maruz kalabilecekleri riskler hakkında diğer işverenlere bilgi verecek.

Beyan ve prosedürler her yıl bir Sağlık ve Güvenlik Alt Komitesi tarafından gözden geçirilecektir. Gözden geçirmeye ilişkin bir rapor, prosedür beyanında yapılacak değişiklik önerileriyle birlikte yönetime sunulacaktır.

1.2 Yönetimin görevi

Yönetim:

- Çalışanlarının sağlık ve güvenliğine yönelik riskleri değerlendirecek ve bu değerlendirme ile gerekli görülen önlemleri uygulayacaktır.
- Risk değerlendirmesinin önemli bulgularını ve sağlık ve güvenlik önlemleri düzenlemelerini kaydedecek.
- Yürürlükteki sağlık ve güvenlik organizasyonu ve düzenlemeleri dahil olmak üzere bir sağlık ve güvenlik politikası beyanı hazırlayacak ve çalışanlarının dikkatine sunacak
- Sağlık ve güvenlik sorumluluklarına yardımcı olmak için yetkin birini atayacak
- Acil durum prosedürlerini hazırlayacak
- Yeterli İlk Yardım olanakları sağlayacak
- İşyerinin havalandırma, sıcaklık, aydınlatma ve sıhhi tesisat, yıkama ve dinlenme tesisleri gibi sağlık, güvenlik ve refah gereksinimlerini karşıladığından emin olacak
- İş ekipmanının sağlık ve güvenlik açısından kullanım amacına uygun olduğundan ve uygun şekilde bakımının yapıldığından ve kullanıldığından emin olacak
- Sağlığa zarar verebilecek maddelere maruz kalmayı önleyecek veya yeterince kontrol edecek
- Yanıcı veya patlayıcı tehlikelerden, elektrikli ekipmanlardan, gürültüden veya radyasyondan gelecek tehlikeye karşı önlemler alacak
- Tehlikeli manuel taşıma işlemlerinden kaçınacak ve kaçınılamayacakları durumlarda yaralanma riskini azaltacak

- Risklerin başka yollarla yeterince kontrol edilmediği durumlarda, herhangi bir koruyucu giysi veya ekipmanı ücretsiz sağlayacak
- Uygun güvenlik işaretlerinin sağlandığından ve muhafaza edildiğinden emin olacak
- Belirli yaralanmaları, hastalıkları ve tehlikeli olayları uygun sağlık ve güvenlik uygulama makamına bildirecek.

1.3 İşçilerin görevi

Çalışanların ayrıca aşağıdakiler dahil görevleri vardır:

- Kendi sağlık ve güvenlikleri ile yaptıklarından veya yapmadıklarından etkilenebilecek diğer kişilerin sağlık ve güvenlikleri için makul özeni göstermek
- Sağlık ve güvenlik konusunda yönetimle işbirliği yapmak
- Kişisel koruyucu donanımlar da dahil olmak üzere yönetim tarafından sağlanan iş kalemlerini eğitim veya talimatlara uygun olarak kullanmak
- Halkı ilgilendirenler de dahil olmak üzere iş yerindeki yaralanmaları, kazaları veya tehlikeli olayları en erken fırsatta bildirmek

2. SAĞLIK VE GÜVENLİK ORGANİZASYONU

2.1 Sağlık ve Güvenlik Alt Komitesi

Yönetim, hem yönetim hem de personel temsiliyeti içeren bir Sağlık ve Güvenlik Alt-komitesini şu amaçlarla atayacaktır:

- Sağlık ve Güvenlik politika ve prosedürlerini kontrol altında tutmak
- Tesislerde güvenlik turları yapmak
- Sağlığa zararlı maddelerle ilgili değerlendirmeler de dahil olmak üzere risk değerlendirmelerinin yapılmasını sağlamak
- Sağlık ve Güvenlik sorumluluklarının yerine getirilmesini sağlamak için gerekli olabilecek önlemleri almak
- Yönetime bu sorumlulukları yerine getirmesi hakkında rapor vermek.

2.2 Güvenlik Turları

Sağlık ve Güvenlik Kurulu 6 aylık tesis gezi ve denetimlerini yapar ve yönetime rapor verir. Turun sonucu olarak gerekli tüm eylemler, makul ve uygulanabilir olduğunda uygulanacaktır. Tur, Kaza Defterinin incelenmesini içerecektir.

2.3 Sağlık ve Güvenlik Kuralları

Tüm çalışanlar iş yerindeki faaliyetlerinde kazaları önlemek için özen göstermeli ve aşağıdaki genel kurallara uymalıdır:

- Kaza Defteri İşyerinde bir işçinin maruz kaldığı herhangi bir yaralanma, ne kadar hafif olursa olsun, kaza defterine kaydedilmelidir.
- Yangın önlemleri Tüm personel, yangından kaçış yolları ve prosedürleri hakkında bilgi sahibi olmalı ve yangınla ilgili yönergeleri izlemelidir.

- Ekipman ve Aletler. Yönetim tarafından sağlanan veya özel olarak izin verilenler dışında hiçbir ekipman veya cihaz kullanılamaz ve bunların kullanım talimatlarına tam olarak uyulmalıdır.
- Açık Güvenlik Yolları. Koridorlar ve kapılar önünde engel olmamalı ve uygun şekilde aydınlatılmalıdır.
- Bakım. Arızalı ekipman, mobilya ve yapılar gecikmeden bildirilmelidir.
- Hijyen ve Atık Bertarafı. Atık maddelerin bertarafı için tesisler temiz ve hijyenik durumda tutulmalıdır. Atıklar uygun şekilde bertaraf edilmelidir.
- Ekran Ekipmanları. Çalışanlara, en az saatte bir ekran ekipmanına beş dakikalık bir ara vermeleri tavsiye edilir ve bu ekipmanların kullanımının tamamen veya kısmen bir sonucu olabileceğine inandıkları görme kusurları veya başka rahatsızlıklar yaşarlarsa, masrafları Organizasyona ait olmak üzere bir göz testi yaptırma hakkına sahiptirler.
- Alkol, Uyuşturucu ve Tütün. Tesis içinde sigara içmek ve (tıbbi gözetim altında olmadıkça) uyuşturucu ilaç kullanmak her zaman yasaktır. Sarhoşluk verici maddelerin (alkol) kullanımı çalışma saatleri içinde yasaktır ve hiçbir çalışan/gönüllü alkol veya uyuşturucu etkisi altındaysa (tıbbi gözetim altında olanlar hariç) görevlerini üstlenemez.

ETKİNLİK 10

AİLE İÇİ ŞİDDETLE İLGİLİ ZORLU MITLER

▼ Kolaylaştırıcı Notları

Gerekli zaman:

- 1 saat

Gerekli kaynaklar:

- Kartlar ve keçeli kalemler
- Toplu iğne veya yapışkan macun (örn. BluTac)
- Gösterim panoları veya duvar alanı
- *Aile İçi Şiddet Mitlerini Yıkma* (Aşağı bakınız) - her katılımcı için bir tane olacak şekilde yeterli kopya.

Amaç:

- Aile içi şiddetle ilgili bazı yaygın mitleri tartışmak ve olası karşı savları düşünmek.

Hazırlık:

Aşağıda gösterilen ifadeleri kartlara yazın - kart başına bir ifade.

Alkol ve uyuşturucular aile içi şiddete neden olur.	Bazı insanlar şiddeti sever.	Bu sadece bir defalık, bir tutku suçuydu.	Aile içi şiddet o kadar yaygın değil.
Stres aile içi şiddete neden olur.	Kadın/erkek onu kıskırttı, bu yüzden hak etti.	Şiddet bu kadar kötü olsaydı ayrılırdı.	Kadınların yabancılar tarafından saldırıya uğrama olasılığı daha yüksektir.
İstismarcılar şiddet içeren evlerde büyürler.	Faillerin akıl hastalığı var.	Aile içi istismar her zaman fiziksel şiddeti içerir.	Onları gördüğümde her zaman mutlu bir çift gibi görünüyorlar.
Aile içi şiddet sadece yoksul ailelerde olur.	Aile içi şiddet özel bir meseledir. Kapalı kapılar ardında yaşananlar orada kalmalı.	Bütün çiftler tartışır - bu aile içi şiddet değildir.	Başladığında kimseye söylemedi, bu yüzden yalan söylüyor olmalı.
Tıpkı birçok erkeğin aile içi şiddete maruz kalması gibi.	Aile içi şiddet bir sendika meselesi değildir.	Üç duvar alanı veya gösterim panosu hazırlayın ve bunları "BUNUN DOĞRU OLDUĞUNA İNANIYORUZ", "BUNUN YANLIŞ OLDUĞUNA İNANIYORUZ" ve "BUNUN KISMEN DOĞRU OLDUĞUNA İNANIYORUZ" olarak etiketleyin.	

Görevler:

1. Katılımcıları gruplara ayırın ve kartları gruplar arasında rastgele dağıtın.
2. Her gruptan kartlardaki ifadeleri düşünmelerini ve her birinin doğru mu, yanlış mı yoksa kısmen doğru mu olduğuna karar vermelerini isteyin.
3. Her gruptan her kartı ilgili ekrana yapıştırmasını veya sabitlemesini isteyin.
4. Tüm kartlar gösterim alanına yerleştirildiğinde, katılımcıları ekranların etrafında toplayın.
5. Sırayla her kartı alarak, gruptan bunun doğru mu, yanlış mı yoksa kısmen doğru mu olduğunu tartışmasını ve nedenini açıklamasını isteyin. Kartın yanlış yerleştirildiği konusunda fikir birliği varsa, kartın yerini buna göre değiştirin.
6. Katılımcıları genel kuruldaki yerlerine geri getirin ve Aile İçi Şiddet Mitlerini Yıkma kopyalarını dağıtın.
7. Her 'mit' ve 'gerçeği' sırayla okuyun ve tartışın. Katılıyorlar mı?
8. Tartışmayı bitirmek için herkesten sunumlardan ne öğrendiklerini ve sonuç olarak aile içi şiddet sorununu nasıl farklı şekilde ele alabileceklerini düşünmelerini isteyin.

Burada *Aile İçi Şiddet Mitlerini Yıkma*'ta ele alınan mitlerin listesinin ayrı bir etkinlikte daha ayrıntılı olarak ele alınan "Aile içi şiddet bir sendika meselesi değildir" beyanını içermediğini unutmayın (bkz. 11. Etkinlik).

Bu oturumu video konferans yazılımı kullanarak çevrimiçi organize ediyorsanız, ara odalar ve oylama/anket olanakları kullanılarak uyarlanabilir.

AİLE İÇİ ŞİDDET MİTLERİNİ YIKMAK

MİT

Alkol ve uyuşturucular aile içi şiddete neden olur.

Stres aile içi şiddete neden olur.

İstismarcılar şiddet dolu evlerde büyümüşdür.

Aile içi şiddet sadece yoksul ailelerde görülür.

Bazı insanlar şiddeti sever.

O(kadın veya erkek) onu kıskırttı, o zaman haketti.

Faillerin ruh hastalıkları vardır.

Aile içi şiddet özel bir meseledir. Kapalı kapılar ardında olanlar orada kalmalı

Sadece bir kerelik, bir tutku suçuydu.

O(kadın veya erkek) şiddet o kadar kötü olsaydı evi terk ederdi.

Aile içi şiddet her zaman fiziksel şiddet içerir.

Bütün çiftler tartışır – bu aile içi şiddet değildir.

Aile içi şiddet o kadar da yaygın değil.

Kadınların yabancıların saldırısına uğraması olasılığı daha yüksektir.

GERÇEK

Alkol ve uyuşturucu şiddeti artırabilir, ancak şiddete onlar sebep olmaz. Failler aile içi şiddetin sebebidir.

Stres şiddete katkıda bulunabilir ama yol açmaz. Şiddet davranışı bir seçimdir.

Şiddet dolu evlerde büyümek bir risk faktörü olabilir ancak bu şiddet göstermenin bahanesi değildir.

Ne kadar parası olursa olsun, herkes istismara uğrayabilir.

Kimse şiddeti sevmez. İstismara uğrayanlar korku içinde yaşar. Bu kurbanı/hayatta kalanı suçlama türüdür.

Sorumluluk tamamen faile aittir. Kimse istismar edilmeyi hak etmez.

Pek çok fail ruh sağlığı bozuk biri değildir. Bu aslında failin davranışlarına bahane bulma yoludur.

Aile içi şiddet özel bir mesele değildir. Bir suçtur. Hepimiz ondan etkileniriz ve ona karşı çıkmamız ve konuşmamız gerekir.

Aile içi şiddet bir kerelik bir olay değildir. Zaman içinde artma eğilimi gösterir.

İstismarcı bir ilişkiyi terk etmeden önce aşılması gereken psikolojik, duygusal, sosyal, finansal ve fiziksel engeller vardır. Kurban/hayatta kalanı ilişkide kaldığı için suçlamamalıyız. Suçlanacak kişi faildir.

Aile içi şiddet fiziksel olduğu kadar psikolojik, duygusal, cinsel ve ekonomik olabilir.

Şiddet ve anlaşmazlık aynı şey değildir. Bir tartışmayı şiddete doğru artırmak hiçbir zaman kabul edilebilir değildir.

Çok yaygındır. Birleşik Krallıkta her dört günde ortalama bir kadın partneri ya da eski partneri tarafından öldürülüyor. Fransa'da her iki günde bir.

Bunun tersi doğrudur. Kadınlar yabancıardan ziyade, tanıdıkları erkekler tarafından çok daha fazla zarar görüyor.

AİLE İÇİ ŞİDDET MİTLERİNİ YIKMAK

MİT

Onları her gördüğümde mutlu bir çift gibi görünüyorlar.

Başladığında kimseye söylememiş, demek ki yalan söylüyor.

Erkekler de aile içi şiddete uğruyor.

GERÇEK

Sadece siz görmüyorsunuz diye, bu yok demek değildir. Şiddet sıklıkla gizli tutulur.

Pek çok kurban/hayatta kalan gerçeği gizler çünkü korkmuş ve utanmış hisseder ve kendilerinin suçlanacağını düşünür.

Aile içi şiddet toplumsal cinsiyetli bir suçtur. Kadınları erkeklerden daha fazla etkiler. Failler de çoğu zaman erkektir.

Daha Fazla Bilgi İçin:

Mitlere Karşı Koymak, Women's Aid, Birleşik Krallık

<https://www.womensaid.org.uk/information-support/what-is-domestic-abuse/myths/>

“Aile içi şiddet nedir? Mitler ve gerçekler”, ‘Meslektaşınız evde istismar ediliyorsa’ içinde, 3F, 2010

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

‘Aile içi Şiddet Risk Faktörleri’, Uluslararası Taşımacılık Federasyonu (ITF)

Aile içi şiddet risk faktörleri hakkında bildiri. <https://itf-org.sharefile.com/d-sb47c266e6da547a4bbd1358b9e0ce651>

PART 1: “Aile içi Şiddet ve sendikaların rolünün açıklanması”, IndustriALL Global Union, 2020

[Understanding domestic violence | IndustriALL](#) (industriall-union.org)

PART 2: “Aile içi Şiddet ve sendikaların rolünün açıklanması”, IndustriALL Global Union, 2020

[Recognizing domestic violence | IndustriALL](#) (industriall-union.org)

Aile içi Şiddet: Bir işyeri ve sendika meselesi, IUF üyeleri için Brifing, IUF, 2020

[Breaking-the-silence-Domestic-violence-a-workplace-and-union-issue.pdf](#) (iuf.org)

ETKİNLİK 11

BİR SENDİKA SORUNU OLARAK AİLE İÇİ ŞİDDET

▼ Kolaylaştırıcı Notları

Gereken zaman:

- 2 saat

Gerekli kaynaklar:

- Kağıtlı sunum tahtası ve kalemler
- *Toplu sözleşmeler için model dil örneklerinin* tüm katılımcılara dağıtmak için yeterli sayıda kopyası

Amaç:

- Aile içi şiddet meselelerini dahil etme amacıyla toplu sözleşmeler ve işyeri politikaları için argümanları araştırmak ve olası müzakere stratejilerini değerlendirmek.

Etkinlik iki kısımdır. İlk bölüm, bir sendikanın aile içi şiddetin neden bir sendika meselesi olduğunu nasıl açıklayacağını veya buna ikna edeceğini araştırıyor. İkinci bölüm, aile içi şiddetin işyeri sözleşmelerine ve politikalarına dahil edilmesi için fikirlerin geliştirilmesine yardımcı olur.

BÖLÜM 1. Görevler:

1. Katılımcıları iki gruba ayırın. Tüm gruplardan, bazı ulusal veya yerel sendika liderlerinin, işverenler veya hükümetle müzakerelerde aile içi şiddeti önemli bir konu olarak ele almak konusunda isteksiz olduklarını hayal etmelerini isteyin. Kendi sendikaları, çalıştıkları başka bir sendika veya ulusal bir merkez olabilir. Katılımcılar, konuyu tartışmak üzere sendika yürütme komitesiyle görüşmeye davet edildi.
2. Her gruptan sendikanın neden aile içi şiddeti öncelikli bir konu olarak ele alması gerektiğini açıklayan **5 dakikalık sunum** veya bir konuşma hazırlamasını isteyin.
3. Genel oturumda her grup sunumunu yapar. Diğer gruplardaki katılımcılar, yürütme komitesi rolünü üstlenirler ve sorular sorabilir veya kısa yorumlar yapabilirler.
4. Tüm gruplar sunumlarını yaptıktan sonra, genel gruptan öne sürülen tüm argümanları değerlendirmesini ve şunları tartışmasını isteyin:
 - a. Ev içi şiddetin sendikalarca öncelikli bir konu olarak görülmesi için en güçlü argümanlar nelerdir?
 - b. Neden bazı sendika liderleri konuyu ele almak konusunda isteksiz olabilir?
 - c. Fikirlerini değiştirmeleri için onları nasıl teşvik ederiz?

Bir Sendika Sorunu Olarak Aile İçi Şiddet?

► Görev:

1. Bazı ulusal veya yerel sendika liderlerinin, işverenler veya hükümetle müzakerelerde aile içi şiddeti önemli bir konu olarak ele almak konusunda isteksiz olduklarını hayal edin.
2. Konuyu tartışmak üzere sendika yürütme komitesiyle görüşmeye davet edildiniz.
3. Sendikanın aile içi şiddeti neden öncelikli bir konu olarak ele alması gerektiğini açıklayan 5 dakikalık sunum veya bir konuşma hazırlayın.

BÖLÜM 2. Görevler:

bkz. Bir Sendika Sorunu Olarak Aile İçi Şiddet Kolaylaştırıcı Kılavuzu Bölüm 2.3

1. Katılımcıları yeni gruplar halinde düzenleyin.
2. Toplu sözleşmeler için model dil örneklerinin bir kopyasını tüm katılımcılara dağıtın.
3. Aile içi şiddet mağdurları veya hayatta kalanlara destek sağlamak için işverenle (veya hükümetle) bir toplantı yaptıklarını hayal etmelerini isteyin. Amaçları, toplu iş sözleşmesine yeni maddeler eklemek veya konuyu özel olarak ele alan yeni işyeri politikalarını kabul etmektir.
4. Tüm gruplar görevi tamamladığında, her gruptan bir sunum yapmasını isteyin.
5. Sunumlardan ortaya çıkan temel talepleri ve argümanları özetleyin.

Bir Sendika Sorunu Olarak Aile İçi Şiddet?

▶ Amaç:

Aile içi şiddetle ilgili bir toplu sözleşmeye dahil edilmek üzere öneriler geliştirmek.

▶ Görev:

1. Aile içi istismar mağdurlarını veya hayatta kalanlarını desteklemek için bir işveren veya hükümetle yapılan bir anlaşmaya neleri dahil etmek istediğinizi tartışın.
2. Toplu sözleşmeler için model dil örneklerine bakın ve bu maddelerden hangilerinin işyerinizdeki veya sektörünüzdeki çalışanlar için geçerli olduğunu ve dahil etmek isteyebileceğiniz diğer maddeleri düşünün.
3. İşverenlerden ve hükümetlerle destek görüşmesi yaparken kullanabileceğiniz müzakere stratejinizi ve olası iyi argümanları tartışın.
4. Sağlanan kağıtlı sunum tahtalarını kullanarak, genel kurula bir sunum hazırlayın ve sunumu yapmak için gruptan birer kişiyi aday gösterin.

Bir Sendika Sorunu Olarak Aile İçi Şiddet?

Toplu sözleşmeler için model dil örnekleri

Toplu sözleşme amaçları için aile içi şiddete ilişkin bu model hüküm örnekleri, Toplu sözleşmeler için model dil, Kanada İşçi Kongresi web sitesinde mevcuttur (<http://canadianlabour.ca/model-language>), Kanada ve Avustralya'daki sendikalardan uyarlanan ilkelere ve dile dayanmaktadır.

ÜCRETLİ İZİN

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

GİZLİLİK

- Aile içi şiddetle ilgili tüm kişisel bilgiler, ilgili mevzuat uyarınca gizli tutulacaktır. Açık yazılı izinleri olmadan çalışanın personel dosyasında hiçbir bilgi tutulmayacaktır.

DİSİPLİNDEN VE OLUMSUZ EYLEMDEN KORUNMA

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

İŞYERİ POLİTİKASI

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

İŞYERİ DESTEKLERİ VE EĞİTİM

- İşveren, tüm çalışanlara aile içi şiddet ve bunun işyeri üzerindeki etkileri konusunda farkındalık eğitimi sağlayacaktır.
- İşveren, [İnsan Kaynakları / Yönetim]'de aile içi şiddet ve mahremiyet konularında,örneğin aile içi şiddet risk değerlendirmesi ve risk yönetimi eğitimi, eğitilecek bir irtibat kişisi belirleyecektir. İşveren, belirlenen aile içi şiddet bağlantısının adını tüm çalışanlara duyuracaktır.

BİREYSEL DESTEK

- İşveren, aile içi şiddete maruz kalan bir çalışanın aşağıdakiler için her türlü makul talebini onaylayacaktır:
 - Çalışma saatlerinde veya vardiya düzenlerinde değişiklikler;
 - İşin yeniden tasarımı, görevlerde değişiklikler veya iş yükünün azaltılması;
 - Başka bir yere veya departmana iş transferi;
 - Kişiyi taciz etmekten kaçınmak için telefon numarasında, e-posta adresinde veya arama filtrelemesinde değişiklik ve
 - Aile dostu ve esnek çalışma düzenlemeleri için mevcut hükümler kapsamında bulunanlar dahil olmak üzere diğer uygun önlemler.

KADIN SAVUNUCULAR

- İşveren ve sendika, kadın çalışanların bazen aile içi şiddet konularını başka bir kadınla tartışması gerektiğinin farkındadır. Kadın işçilerin ayrıca bir kadın sığınma evi veya bir danışman gibi bu sorunlarla başa çıkmalarına yardımcı olmak için işyerindeki veya toplumdaki kaynaklar hakkında bilgi edinmeleri gerekebilir. Bu nedenlerle taraflar, işyerinde Kadın Savunucuların rolünü tanımayı kabul ederler.
- Kadın Savunucusu, Sendika tarafından belirlenecek.
- Savunucu, gerektiğinde kadın işçilerle görüşecek ve sorunları onlarla tartışacak ve gerektiğinde uygun kuruma yönlendirerek yardımcı olacaktır.
- İşveren, Savunucunun çalışanlarla gizli bir şekilde görüşmesi için tüm kadın çalışanların erişebileceği gizli bir telefon hattına ve özel bir ofise erişim sağlamayı kabul eder.
- İşveren ve Sendika, tüm kadın çalışanlara Kadın Savunuculuğunun savunuculuk rolü ve onunla nasıl iletişim kurulacağı konusunda bilgi verecektir.
- Savunucu, İşverenin kayıp zaman, seyahat süresi, kayıt masrafları, konaklama, ulaşım, yemek ve diğer makul masrafları ödemeyi kabul ettiği, Sendika tarafından verilecek eğitim programlarına katılacaktır.

ETKİNLİK 12

SENDİKAMIZIN KÜLTÜRÜNDE REFORM YAPMAK

▼ Kolaylaştırıcı Notları

Gerekli süre:

- 2 saat

Gerekli kaynaklar:

- Kağıtlı sunum tahtası ve kalemler
- kartpostal boyutunda kartlar
- Toplu iğne, yapışkan bant veya yapışkan macun (örn. BluTac)

Amaçlar:

- Örgütümüz *içinde* şiddeti ve tacizi önlemek için sendikamızın kültürünü, yapılarını ve prosedürlerini nasıl geliştirebileceğimizi araştırmak ve üyelerimizi, destekleyici, kapsayıcı ve demokratik bir organizasyon inşa etmede aktif rol almaya ve Sözleşme etrafında hareket etmeye teşvik etmek.

C190'ın benimsenmesi, iş dünyasında şiddet ve tacize son verme mücadelesini güçlendirmek için önemli bir araçtır. Sendikanın kendi içindeki ayrımcı uygulamalara ve kültüre karşı çıkmak, eğitmek ve harekete geçirmek için bir fırsattır ve önleme ve korumaya ilişkin hükümleri kendi sendikalarımızda uygulanabilir.

Katılımcıların profiline bağlı olarak, gündeme getirilen bazı konular potansiyel olarak çok hassastır. Bazı insanlar bu tartışmadan dolayı kendilerini tehdit altında, korkmuş veya utanmış hissedebilir. Bu nedenle, kimin davet edilmesi gerektiğini dikkatlice düşünmek çok önemlidir. Karma bir katılımcı grubu varsa, küçük tartışma gruplarının oluşumunun, daha savunmasız olanlara özgürce konuşma yeteneği sağladığından, ancak küçük grup daha sonra genel oturumda rapor verdiğinde illa ki tanımlanmadan, özgürce konuşma yeteneği sağladığından emin olmak önemlidir.

Etkinlikleri tanıtmadan önce, herkesin görüşlerine ve deneyimlerine saygı duyulmasını ve dinlenmesini isteme hakkına sahip olduğunu ve şiddet veya tacizin sadece fiziksel taciz olmadığını, sözlü veya sözlü olmayan saldırganlığı, cinsel tacizi, çevrimiçi tacizi vb. içerebileceğini açıklamak önemlidir.

BÖLÜM 1. Amaç:

Sendika işini üstlenirken veya toplantı ve etkinliklere katılırken şiddet veya taciz örneklerini araştırmak ve tartışmak ve sendika içindeki olası doğrudan ve dolaylı şiddet veya taciz nedenlerini belirlemek.

Görevler:

1. Katılımcıları şu şekilde düzenleyin: **sadece erkekler** ve **sadece kadınlardan** oluşan küçük gruplar.
2. Her gruptan sendika içinde, ister işyerinde ister sendika bürolarında, toplantılarda veya sosyal etkinliklerde meydana gelen potansiyel veya fiili şiddet olayları veya taciz vakaları hakkında düşünmelerini isteyin ve şunları tartışın:
 - a. Kurbanlar kimlerdi?
 - b. Failler kimlerdi?
 - c. Koşullar nelerdi ve nedenleri nelerdi?
3. Sağlanan kağıtlı sunum tahtalarını kullanarak, her gruptan, genel gruba sunulmak üzere tartışmada gündeme getirilen ana noktaları not etmelerini isteyin, sendika içindeki şiddet ve tacizin olası temel nedenlerine ve risklerine özellikle dikkat edin.
4. Her grubu, sonuçlarını genel kurulda sunmaya davet edin.
5. Genel oturumda tartışın:
 - a. Erkekler ve kadınlar arasındaki deneyim farklılıkları nelerdir?
 - b. Benzerlikler nelerdir?
 - c. Sendikada şiddet ve tacizin altında yatan nedenler ve riskler neler olabilir?
 - d. Şimdiye kadar öğrendiklerimizi kullanarak, şiddet ve tacizi ele almak için C190'ın benimsenmesini nasıl bir araç olarak kullanabiliriz?

Sendikamızın Kültüründe Reform Yapmak

▶ Amaç:

Sendika işini üstlenirken veya toplantı ve etkinliklere katılırken şiddet veya taciz örneklerini araştırmak ve tartışmak ve sendika içindeki olası doğrudan ve dolaylı şiddet veya taciz nedenlerini belirlemek.

▶ Görevler:

1. İşyerinde veya sendika bürolarında, toplantılarda veya sosyal etkinliklerde sendika içinde yaşadığınız potansiyel veya fiili şiddet olayları veya taciz vakalarının örneklerini düşünün. Tartışma:
 - a. Mağdur durumunda kimler vardı?
 - b. Fail durumunda kimler vardı?
 - c. Koşullar nelerdi ve nedenleri nelerdi?
2. Sağlanan kağıtlı sunum tahtalarını kullanarak, genel gruba sunum için tartışmada belirtilen ana noktaları not edin.

BÖLÜM 2. Amaçlar:

Aşağıdaki pratik eylem önerilerini dikkate almak

- C190 ilkelerini sendikaya entegre etmek
 - Sendikamız içinde şiddet ve taciz riskini, özellikle toplumsal cinsiyete dayalı şiddet riskini azaltmak
 - Destekleyici, kapsayıcı ve demokratik bir organizasyon inşa etmede savunmasız olan üyeleri konuşmaya ve aktif rol almaya teşvik etmek
1. Katılımcıları erkek ve kadın karışık gruplar halinde, ancak olayın niteliğine bağlı olarak farklı kategorilerde düzenleyin. Gruplar, örneğin sendikadaki rolüne göre (personel/organizatörler, seçilmiş liderler, kıdemli üye ve dosyalama üyeleri vb.), istihdam durumuna göre (tam zamanlı maaşlı, geçici, serbest meslek sahibi, kayıt dışı vb.) milliyet, etnik köken veya inanç veya gücü veya savunmasızlığı etkileyen diğer önemli kimliklere göre organize edilebilir.
 2. Her gruptan şu ana kadar C190 hükümleri hakkında öğrenilenleri değerlendirmelerini isteyin ve sendikaların kuruluş içinde şiddet ve taciz riskini, özellikle de toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti azaltmak için neler yapabileceğini özellikle aşağıdakilere atıfta bulunarak tartışmalarını isteyin:
 - a. Yeni veya değiştirilmiş kurallar, dahili politikalar veya prosedürler mi?
 - b. Yeni veya değiştirilmiş yapılar mı?
 - c. Eğitim ve öğretim
 3. Her gruba yaklaşık 20 adet kartpostal boyutunda boş kart ve keçeli kalem verin ve her kart için bir fikir olacak şekilde fikirlerini not etmelerini isteyin (örn., “tüm işyeri temsilcileri için toplumsal cinsiyet bilinci eğitimi”, “sendika konferanslarında sadece kadınlara özel alanlar”).
 4. Duvarlarda üç geniş alan belirleyin veya her biri uygun şekilde etiketlenmiş üç gösterim panosu sağlayın: **Kurallar, Politikalar ve Prosedürler; Sendika Yapıları; Eğitim ve Öğretim**
 5. Gruplar tartışmalarını tamamladıklarında, herkesten yerlerini terk etmelerini ve kartlarını uygun gösterim alanına iğnelemelerini veya yapıştırmalarını isteyin.
 6. Sırayla herkesi her bir görüntüleme alanının etrafında toplayın ve onlardan kartları ortak temalara veya önerilere göre gruplamalarını isteyin.
 7. Herkesi yerine geri getirin ve her bir ekran panosundan gelen önerileri ve fikirleri özetleyin.

12

ETKİNLİK

Sendikamızın Kültüründe Reform Yapmak

▶ Amaçlar:

aşağıdaki pratik eylem önerilerini dikkate almak

- C190 hükümlerini kendi sendikalarımıza entegre etmek
- Sendikamız içinde şiddet ve taciz riskini, özellikle toplumsal cinsiyete dayalı şiddet riskini azaltmak
- Destekleyici, kapsayıcı ve demokratik bir organizasyon inşa etmede savunmasız olan üyeleri konuşmaya ve aktif rol almaya teşvik etmek

▶ Görevler:

1. Sendikaların şiddet ve taciz riskini azaltmak ve destekleyici, kapsayıcı ve demokratik bir örgüt oluşturmak için neler yapabileceğini tartışın
 - a. Kurallar, politikalar ve prosedürler?
 - b. Sendika yapıları?
 - c. Eğitim ve öğretim?

Unutmayın, C190 aynı zamanda kendi sendikalarımız için de geçerlidir. Sözleşmenin kapsamı ve hükümleri hakkında şimdiye kadar öğrendiklerinizi göz önünde bulundurmalı ve bu fikirleri tekliflerinize entegre etmelisiniz.

2. Sağlanan kartları ve keçeli kalemleri kullanarak, her kartta bir tane olacak şekilde fikirlerinizi veya önerilerinizi not edin.

ETKİNLİK 13

ERKEKLERİ ŞİDDET VE TACİZE KARŞI HAREKETE GEÇİRMEK

▼ Kolaylaştırıcı Notları

Gerekli Zaman:

- 2 saat

Gerekli kaynaklar:

- En az iki ayrı oda veya alan
- Kağıtlı sunum tahtası ve kalemler
- Toplu iğne, yapışkan bant veya yapışkan macun (örn. BluTac)
- Tamamlanmış kağıtlı sunum tahtalarını görüntülemek için yeterli duvar alanı veya ekran panoları
- Kılavuzda Bölüm 2.4 *İş Yerinde Şiddet ve Tacize Müdahale Etmek*'te özetlenen genel ilkelerin kopyaları

Amaçları:

- Erkeklerin iş dünyasında şiddet ve tacizi nasıl deneyimlediğini keşfetmek, kadın ve erkeklerin şiddet ve tacizin etkilerini ve nedenlerini nasıl gördüklerini karşılaştırmak ve erkeklerin bunu önlemek ve mağdurlara destek sağlamak için hangi adımları atabileceğini değerlendirmek.

Görevler:

1. Katılımcıları şu şekilde düzenleyin: **sadece erkekler** ve **sadece kadınlardan** oluşan küçük gruplar. (Örneğin 12'den az katılımcılı daha küçük etkinlikler için, onları bir erkek grubu ve bir kadın grubu olarak organize edin). Erkek grupları ile kadın gruplarının birbirinden ayrı alanlarda veya odalarda olmalarını ve birbirlerini duymamalarını sağlayın.
2. Etkinliği erkek gruplarına ve kadın gruplarına ayrı ayrı tanıttın ve etkinliğin kopyalarını sergileyin veya dağıttın.
3. **Erkek grupları:**
 - a. Her erkekte grubun geri kalanına iş yerinde doğrudan şiddet veya tacize maruz kaldıkları bir örnek açıklamasını isteyin. Şiddet veya tacizin sözlü veya sözlü olmayan saldırganlığı, cinsel tacizi, çevrimiçi tacizi vb. içerdiğini hatırlatın.
 - b. Gruptaki herkes bir olayı anlattıktan sonra, bir kağıtlı sunum tahtası sağlayın ve onlardan dört sütun çizmelerini isteyin:

Failler	Etkiler ve Tepkiler	Altta yatan sebepler	Sendika Eylemi
---------	---------------------	----------------------	----------------

- c. Her sütunda şunları belirleyin ve not edin:
- Fail durumunda kimler vardı? (ör. yönetici, meslektaş, müşteri, üçüncü taraf...)
 - Üzerinizdeki etkiler nelerdi ve nasıl tepki verdiniz?
 - Sence şiddetin veya tacizin altında yatan nedenler nelerdi?
 - İş yeri sendikası temsilcisi olduğunuzu düşünerek mağdur durumunda olanlara nasıl destek olur ve ne gibi önlemler alırdınız?
4. **Kadın grupları:**
- a. Her kadından, işyerinde **erkeklerin kurban durumunda olduğu yerlerde** bir şiddet veya taciz örneği tanımlamasını isteyin Şiddet veya tacizin sözlü veya sözlü olmayan saldırganlığı, cinsel tacizi, çevrimiçi tacizi vb. içerdiğini hatırlatın.
- b. Gruptaki herkes bir olayı anlattıktan sonra, bir kağıtlı sunum tahtası sağlayın ve onlardan dört sütun çizmelerini isteyin:
- c. Her sütunda şunları belirleyin ve not edin:
- Failler kimlerdi? (ör. yönetici, meslektaş, müşteri, üçüncü taraf...)
 - Erkekler üzerindeki etkileri nelerdi ve nasıl tepki verdiler?
 - Sence şiddetin veya tacizin altında yatan nedenler nelerdi?
 - İşyeri sendika temsilcileri olduğunuzu hayal ederek, mağdura nasıl destek olurdunuz ve ne yapardınız?
5. Tüm gruplar sunumlarını tamamladığında, herkesi aynı odaya davet edin ve her gruptan kağıtlı sunum tahtalarını duvarlara veya gösterim panolarına sabitlemelerini isteyin.
- a. Erkek gruplarından ve ardından kadın gruplarından kağıtlı sunum tahtalarını genel kurula sunmalarını isteyin.
- b. Gruptan bir bütün olarak kadın ve erkek sunumlarındaki temel farklılıkları belirlemelerini ve neden farklılıkların olduğunu tartışmalarını isteyin
6. Sorular sorarak genel bir tartışma ile bitirin
- Erkekleri iş dünyasında şiddet ve tacize karşı aktif rol almaya nasıl teşvik ederiz?***

Erkekleri şiddet ve tacize karşı harekete geçirmek

Erkekler Grubu

▶ Amaç:

İş dünyasında şiddet ve tacizi nasıl deneyimlediğimizi keşfetmek.

▶ Görevler:

1. Her biriniz sırayla, işyerinde doğrudan şiddet veya tacize maruz kaldığınıza dair bir örnek tanımlayın. Şiddet veya tacizin sözlü veya sözlü olmayan saldırganlığı, cinsel tacizi, çevrimiçi tacizi vb. içerdiğini hatırlayın.
2. Sağlanan sunum tahtasını kullanarak örnekleri bir araya getirin ve not edin:
 - a. Fail durumunda kimler vardı?
 - b. Üzerinizdeki etkileri nelerdi?
 - c. Sence şiddetin veya tacizin altında yatan nedenler nelerdi?
 - d. İşyeri sendika temsilcileri olduğunuzu hayal ederek, mağdura nasıl destek olurdunuz ve ne yapardınız?
3. Tartışmanın sonuçlarını genel oturumda sunmak için grubun bir üyesini aday gösterin.

Erkekleri şiddet ve tacize karşı harekete geçirmek

Kadın Grubu

▶ Amaç:

İş dünyasında şiddet ve tacizi erkeklerin nasıl deneyimlediğini keşfetmek.

▶ Görevler:

1. Her biri sırayla, iş yerinde *erkeklerin mağdur olduğu* şiddet veya tacizin bir örneğini açıkla. Şiddet veya tacizin sözlü veya sözlü olmayan saldırganlığı, cinsel tacizi, çevrimiçi tacizi vb. içerdiğini hatırlayın.
2. Sağlanan sunum tahtasını kullanarak örnekleri bir araya getirin ve not edin:
 - a. Fail durumunda kimler vardı?
 - b. Mağdur durumunda olan insanlar üzerindeki etkileri nelerdi?
 - c. Sence şiddetin veya tacizin altında yatan nedenler nelerdi?
 - d. İşyeri sendika temsilcileri olduğunuzu hayal ederek, mağdura nasıl destek olurdunuz ve ne yapardınız?
3. Tartışmanın sonuçlarını genel oturumda sunmak için grubun bir üyesini aday gösterin.



Küresel Emek Enstitüsü (Global Labour Institute)

Manchester'daki Küresel Emek Enstitüsü (GLI Network Ltd), uluslararası sendikal hareket için araştırma ve eğitim sağlayan, kar amacı gütmeyen bir şirkettir. GLI, sendikalar ve diğer örgütler ve sivil toplum hareketleri arasında uluslararası dayanışmayı destekleyen kuruluşların ittifakı olan GLI Ağının bir üyesidir. GLI Manchester'ın yanı sıra GLI Geneva, ReAct (GLI Paris), Praxis Center (GLI Moscow) ve New York Şehir Üniversitesi Emek ve Kentsel Çalışmalar (GLI New York) da ağda bulunmaktadır.

Global Labour Institute

541 Royal Exchange,
Manchester M2 7EN, UK

gli-uk@global-labour.net

GLI Manchester: <http://gli-manchester.net/>

GLI Network: <http://gli-network.net/>