



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

KOLAYLAŞTIRICI KILAVUZU



Bu eğitim materyalleri Manchester, İngiltere'deki Küresel Emek Enstitüsü'nden <https://www.gli-manchester.net> Georgia Montague-Nelson tarafından hazırlanmıştır.



Teşekkür

Bu eğitim materyalleri, <https://lgbtiworkers.org/education> adresinde bulunan İş Dünyasında Şiddet ve Tacize İlişkin Ortak Küresel Sendikal Araç Kiti ile ILO C190 ve R206 temel alınarak hazırlanmıştır.

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



Yazar ayrıca PSI'nin LGBT+ Hakları Kampanyası Proje Koordinatörü James Cavalluzzo'ya ve Küresel Sendika Federasyonları proje referans grubunun diğer üyelerine teşekkür eder:

- İnşaat İşçileri Enternasyonalı (BWI)
- Eğitim Enternasyonalı (EI)
- IndustriALL Küresel Sendika
- Uluslararası Gazeteciler Federasyonu (IFJ)
- Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC)
- Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF)
- Uluslararası Gıda İşçileri Sendikası (IUF)
- Kamu Hizmetleri Enternasyonalı (PSI)
- UNI Küresel Sendika

Başta Sue Carter (Unifor) olmak üzere, katkı sağlayan veya bu eğitim materyallerinde kullanılan kaynakları paylaşan herkese teşekkür ederiz.



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

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|---|
| Giriş | 2 |
| Sözlük | 6 |
| Kısaltmalar | 7 |
| İş Dünyasında Şiddet ve Taciz | 8 |
| ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (C190) ile Şiddet ve Taciz Tavsiye Kararı (R206) | 9 |

MODÜL 1

FARKINDALIK YARATMAK

SAYFA 10

| | |
|---|----|
| Etkinlik 1: Kırılgan Grupları Anlamak | 11 |
| Etkinlik 2: Şiddet ve Tacizi Anlamak | 14 |
| Etkinlik 3: C190 ve Kırılgan Grupları Anlamak | 17 |

MODÜL 2

İŞYERİNDE EYLEME GEÇMEK

SAYFA 20

| | |
|--|----|
| Etkinlik 4: C190 ve Toplu İş Sözleşmeleri | 21 |
| Etkinlik 5: İşyerinde Zorbalık ve Tacizin Ele Alınması | 24 |
| Etkinlik 6: Bir Sendikal Sorun Olarak Ev İçi Şiddet | 27 |

MODÜL 3

SENDİKADA EYLEME GEÇMEK

SAYFA 30

| | |
|--|----|
| Etkinlik 7: Sendikal Kültürü Dönüştürmek | 31 |
| Etkinlik 8: Kapsayıcı Katılım | 35 |
| Etkinlik 9: İttifaklar Kurmak | 38 |

GİRİŖ

İŖ dünyasında Ŗiddet ve taciz, dünya genelinde milyonlarca iŖçi için günlük bir olgudur ve bu durumdan etkilenenler için yıkıcı etkilere sahiptir. Toplumsal cinsiyet temelli Ŗiddet ve taciz, iŖ dünyasında en yaygın Ŗiddet ve taciz biçimidir ve kadınları orantısız bir Ŗekilde etkilemektedir. Kırılğanlık durumlarındaki gruplar (veya *kırılğan gruplar*) ve kesişimsel kimliklere sahip iŖçiler de Ŗiddet ve tacize daha fazla maruz kalmaktadır.

LGBTQİ+ kiŖiler bu kırılğan gruplardan biridir. İŖ dünyasının her alanında, LGBTQİ+ iŖçiler cinsel yönelimleri, cinsiyet kimlikleri, cinsiyet ifadeleri ve cinsiyet karakteristikleri temelinde taciz, Ŗiddet ve ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadır. Bu ayrımcılık, toplumda ve işyerinde süregelen eşitsizliklerinin temel nedenlerinden biri olmaya devam etmektedir ve küresel olarak emek hareketinin karşı karşıya olduğu en büyük zorluklardan biridir.

Haziran 2019'da 190 sayılı Sözleşme (C190)¹ ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'nın (R206)² çığır açan kabulü, iş dünyasında Ŗiddet ve tacizin önlenmesi, ele alınması ve ortadan kaldırılmasına yönelik yeni bir çerçeveyi ortaya koymuŖtur. Kasım 2023 itibarıyla, 35 lke ILO C190'ı onaylamıŖtır.³

Tüm Küresel Sendika Federasyonları (KSF), aŖaėıdaki c bölüm etrafında düzenlenen, İŖ Dünyasında Ŗiddet ve Tacize İliŖkin Ortak Küresel Sendikal Araç Kiti ile ILO C190 ve R206⁴'yı geliŖtirmiŖtir:

1. İŖ Dünyasında Ŗiddet ve Taciz
2. Sendikal Eylem
3. C190 ve R206'yı kendi rgtlerimize uygulamak

Bu araç kitinde iyi uygulama örnekleri, sendikal dil, yararlı kaynaklar ve etkinlikler yer almaktadır.

KSF'lerin ayrıca LGBTQİ+ iŖçilerin örgütlenmesine iliŖkin ortak bir projesi bulunmaktadır ve bu proje kapsamında ortak KSF C190 araç kiti ve uyarlanmış ve LGBTQİ+ iŖçiler için bu özel eğitim materyalleri geliŖtirilmiŖtir.

İŖçi sendikaları, C190 ve R206'nın kabul edilmesi fırsatından yararlanarak LGBTQİ+ iŖçilere ve diğer kırılğan gruplara yönelik Ŗiddet ve tacize müdahale edebilir ve bu grupların iş dünyasından dıŖlandıklarını ve iş dünyasına dahil edilmeleri gerektiğini öne sürebilir.

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

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

3 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810:NO

4 <https://lgbtiworkers.org/education>

Bu materyaller kimin için?

Bu eğitim materyalleri öncelikle iŖi eğiticileri ve kolaylaŖtırıcıları ile sendika personeli ve temsilcileri içindir. AŖađıdakilere yönelik eğitim programlarının geliŖtirilmesini desteklemeyi amaçlamaktadır:

- İŖyeri temsilcileri ve iŖ sağlığı ve güvenliği temsilcileri dahil olmak üzere sendikanın seilmiŖ ve alıŖan sorumlu ve aktivistleri.
- İŖyerlerinde ve sendikalarında Ŗiddet ve tacize karŖı çıkmak için örgütlenen sendika yeleri ve LGBTQİ+ iŖçiler.

Bu materyaller ne için?

Bu eğitim materyalleri aŖađıdaki amaçlarla hazırlanmıŖtır:

- Ŗiddet ve taciz ile Ŗiddet ve tacizin LGBTQİ+ iŖçiler de dahil olmak üzere kırılgan gruplar üzerindeki orantısız etkisi hakkında tartıŖmayı teŖvik etmek.
- C190 ve R206 ile bunların LGBTQİ+ iŖçiler için önemi hakkında farkındalık yaratmak.
- İŖiler ve sendikaları Ŗiddet ve taciz konusunda eyleme geçmeye ve C190'ı sendikal müzakere gündemine almaya teŖvik etmek.
- Daha kapsayıcı sendikaların ve sendikal alanların geliŖtirilmesini sağlamak.

Bu eğitim materyalleri nasıl kullanılır?

Eğitim materyalleri bir **kolaylaŖtırıcı kılavuzu** ve bir **katılımcı alıŖma kitabından** oluŖmaktadır.

KolaylaŖtırıcı kılavuzu Ŗunları içerir::

- Atölye sunumu hakkında bilgi.
- Hedefleri ve etkinliğin yürütülmesine iliŖkin talimatları açıklayan ve kaynaklara yönlendiren kolaylaŖtırıcı notlarını içeren örnek eğitim etkinlikleri.
- LGBTQİ+ iŖilerin karŖılaŖtıđı temel sorunlar ve destekleyici C190 dili hakkında bilgi.
- Diğer sendikalar tarafından geliŖtirilen iyi dil ve uygulama rnekleri.
- Ek bilgi ve öğrenme için yararlı olabilecek diğer kaynaklar.

Katılımcı alıŖma kitabı Ŗunları içerir:

- Katılımcı etkinlik sayfaları.
- Etkinliklerde kullanılacak kaynak sayfaları.

Eğitim materyalleri farklı farkındalık ve deneyim düzeylerine sahip katılımcılar için tasarlanmıŖtır. Her etkinlik hangi düzeyin hedeflendiğini göstermektedir:

- **Temel düzey:** Bu konularda müzakere etme ve savunuculuk yapma konusunda az bilgi ve deneyimi olan veya hiç olmayan katılımcılar için.
- **Orta düzey:** Savunuculuk için gerekli temel konu ve beceriler hakkında bir miktar anlayıŖ ve deneyime sahip, bilgi ve becerilerini geliŖtirmek isteyen katılımcılar için.
- **İleri düzey:** Temel konular etrafında müzakere etme ve savunuculuk yapma konusunda güçlü bir anlayıŖ ve deneyime sahip, beceri ve bilgilerini daha da geliŖtirmek ve zenginleŖtirmek isteyen katılımcılar için.

Eğitim Programının Planlanması

Eğitim materyalleri yerel ihtiyaçlara ve deneyimlere göre kullanılmak üzere tasarlanmıştır. Materyaller bir bütün olarak kullanılabilir gibi, her bir modül ve/veya etkinlik ayrı ayrı da kullanılabilir. Tüm materyalleri kullanarak bir kurs düzenlemek  gün sürecekler. Katılımcıların deneyimine, mevcut süreye ve yerel ihtiyaçlara bağlı olarak kolaylaştırıcılar uygun bir kurs geliştirmek için kullanacakları etkinlikleri seçebilir. Bu, yarım günlük bir oturum, tüm günlük bir atölye veya birkaç hafta boyunca haftalık bir saatlik oturumlar anlamına gelebilir.

Materyaller, her biri sendikal eylemin farklı alanlarını inceleyen etkinliklerden oluşan üç renk kodlu modüle ayrılmıştır. Bazı etkinlikler birkaç parçaya bölünmüştür. Katılımcıların deneyimine ve mevcut süreye bağlı olarak, kolaylaştırıcılar etkinliğin bir bölümünü veya tamamını yürütebilir.  modül şunlardır:

1. Farkındalık Yaratmak
2. İşyerinde Eyleme Geçmek
3. Sendikada Eyleme Geçmek

Eğitim materyalleri, etkinlik için gerekli tahmini süreyi ve kaynakları ve etkinlikte kullanılacak diğer kaynaklara yönlendirmeleri içermektedir. Bazı kaynaklar, ilişikteki katılımcı çalışma kitabında mevcuttur. Eğitim materyalleri ayrıca, kolaylaştırıcıların etkinliklerde kullanılmak üzere destekleyici kaynaklar ve PowerPoint sunumları hazırlamalarını sağlayabilecek evrimii ek kaynaklarla da desteklenmektedir.⁵

Materyaller, atölye sunumu hakkında bilgiler içermektedir. Yerel bağlama göre, kolaylaştırıcıların LGBTQİ+ meselelerinin açıkça tartışılmasının direnç veya tepki görme korkusuna yol açabileceği gruplar için kapsayıcı olmalarını sağlamak için bazı etkinlikleri yeniden düzenlemeleri gerekebilir.

Deneyimli işyeri temsilcileri için örnek iki günlük eğitim kursu

1. GÜN

09:00-10:30 **Etkinlik 2 (Bölüm 1):**
şiddet ve Tacizi Anlamak

Mola

11:00-13:00 **Etkinlik 2 (Bölüm 2):**
şiddet ve Tacizin Nedenlerini Anlamak

ğle Yemeği

14:00-16:00 **Etkinlik 3:**
C190 ve Kırılganlık Durumlarındaki Grupları Anlamak

2. GÜN

09:00-11:30 **Etkinlik 4:**
C190'ın Toplu İş Sözleşmeleri ve İşyeri Politikalarına Entegrasyonu

Mola

12:00-13:30 **Etkinlik 8 (Bölüm 2):**
Dirençle Başa çıkmak

ğle Yemeği

14:30-16:30 **Etkinlik 5 (Bölüm 2):**
İşyerinde Zorbalık ve Tacizin Ele Alınması

Bitiş

Güvenli, Kapsayıcı ve Tacizden Arındırılmış Bir Öğrenme Ortamının Yaratılması

Kolaylaştırıcılar, kursun tüm katılımcılar için yararlı olmasını ve saygılı ve kapsayıcı bir ortam yaratılmasını sağlamak için tüm eğitimlere grup beklentilerini ve uyulması gereken kuralları belirleyerek başlamalıdır. Kolaylaştırıcılar, kurs boyunca sergilenebilecek temel kuralları ve beklentileri belirlemek için bir grup tartışması düzenleyebilir. Katılımcılar bunları çalışma kitaplarının başında bulunan boşluğa yazabilirler.

Kolaylaştırıcılar katılımcıları kendi fikirlerini üretmeye teşvik etmelidir, ancak katılımcılar tarafından gözden kaçırılan herhangi bir şeyi hatırlatabilirler.

Güvenli bir öğrenme ortamı yaratmak için temel ilkeleri şunları içerebilir:

- ➔ Ortak beklentileri ve istenen sonuçları belirleyin: Katılımcıları eğitime katılmaya motive eden neydi? Ne öğrenmeyi umuyorlar? Sonucun ne olmasını istiyorlar?
- ➔ Birbirine karşılıklı saygı ve eşitlikle, ayrımcılık yapmadan davranmanın önemini vurgulayın. Her türlü ayrımcılık, şiddet, taciz, dışlama, damgalama ve önyargıya karşı sıfır tolerans yaklaşımı benimsemelidir.
- ➔ Toplumsal cinsiyet, etnik köken, yaş, din, eğitim geçmişi ve diğer faktörlere dayalı örtük önyargılarının farkında olmaları için katılımcıları teşvik edin.
- ➔ Sendikal demokratik ilke ve davranışlara uyarak kararlara ve tartışmalara ulaşmak için kolektif çalışmanın önemini vurgulayın.
- ➔ Herkesin deneyimlerini ve düşüncelerini tepkiyle karşılaşmadan paylaşabilmesi için güvenli bir alan ve yargılayıcı olmayan bir ortamın yaratılmasını teşvik edin.
- ➔ Gizlilik ve mahremiyet değerlerini vurgulayın. Kolaylaştırıcılar, katılımcılara, oturuma katılan herkesin tartışmalardaki bilgileri kullanmakta özgür olduğu ancak belirli bir yorumu kimin yaptığını açıklamasına izin verilmediği kuralını benimsemesini önerebilir.
- ➔ Özellikle şiddet ve taciz deneyimleri hakkında konuşurken bazı tartışmaların tetikleyici olabileceğinin altını çizin. Katılımcıların tetikleyici olabilecek deneyimleri paylaşmadan önce kişileri uyarması önemlidir.
- ➔ Kolaylaştırıcılar katılımcılara eşitlik, onur ve saygı konusundaki sendikal politikayı hatırlatabilir. Bazı sendikalar bu amaçla özel olarak eğitim programlarında kullanılan materyaller geliştirmiştir; bunlar katılımcılara önceden gönderilebilir veya kursun başında tanıtılabilir.⁶
- ➔ Eğer eğitim çevrimiçi olarak gerçekleştiriliyorsa, kolaylaştırıcılar dijital güvenliğin önemini de vurgulamalıdır.

Tacizden arındırılmış bir öğrenme ortamı oluşturma hakkında daha fazla bilgi için bkz.: <https://lgbtiworkers.org/education>

6 Örn.: BCFED Taciz Bildirisi: https://bcfed.ca/sites/default/files/attachments/BCFED-Events-Harassment-Statement-2021_1.pdf
PSAC Taciz Bildirisi: https://psacunion.ca/sites/psac/files/convention_guide_0.pdf

Sözlük

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

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

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

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

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

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

Heteroseksüel Sadece karşı cinsiyetten kişilere çekim duyan kişi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cinsiyet ifadesi Cinsiyet kimliğimizi ifade etmek ve başkalarınınkini yorumlamak için kullandığımız isimler, zamirler, davranışlar, kıyafetler, ses, tavır ve fiziksel özellikler dahil olmak üzere bir dizi sosyal ipucu.

| | |
|----------------------------------|--|
| Cinsiyet veya eşey | Genellikle doğumda öncelikli olarak cinsiyet karakteristiklerine (genital organlar) ve üreme işlevlerine dayalı olarak yapılan ikili atama (erkek veya dişi). Toplumsal cinsiyetten farklıdır. |
| Cinsiyet karakteristiği | Kromozomlar, gonadlar, eşeysel hormonlar, genital organlar ve ergenlikten itibaren ortaya çıkan ikincil fiziksel özellikler de dahil olmak üzere bir kişinin cinsiyet veya eşeyle ilgili fiziksel özellikleri. |
| İnterseks | Cinsiyet karakteristiklerinde herhangi bir varyasyonla doğan kişileri tanımlayan şemsiye terim. |
| + | Artı işareti Çift Ruhlu, Maohi ve Muxe gibi çeşitli Yerli kimlikleri de dahil olmak üzere çeşitli CYCKCICK'lere sahip tüm kişilerin kapsanmasını amaçlamaktadır. |
| Queer veya kuir | Tarihsel olarak olumsuz anlama sahip olan Queer terimi, kapsayıcı ve ikili cinsiyet rejimiyle uyumsuz bir kimliği ifade etmek için sahiplenilmiştir. Açıkça politiktir ve bazen LGBTQI+ ve çeşitli CYCKCICK'lere sahip tüm kişiler için geniş bir terim olarak kullanılır. |
| Sorgulayan | Cinsiyet kimliğinden ve/veya cinsel yöneliminden emin olmayan veya bunları keşfetmekte olan kişi. |
| Müttefik | Çeşitli CYCKCICK'lere sahip kişileri ve LGBTQI+ haklarını destekleyen kişi. |
| Konvansiyon veya sözleşme | Yasal bağlayıcılığı olan bir uluslararası anlaşma. |
| Kesşimsel ayrımcılık | Kişilerin birden çok ayrımcılığa maruz kalması durumu. |

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

Kısaltmalar

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

İş Dünyasında Şiddet ve Taciz

Şiddet ve taciz, “fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zarar vermeyi amaçlayan, bu tür zararlarla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan ve toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve tacizi de içeren, tek seferlik veya tekrarlanan bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulama veya bunlara yönelik tehditlerdir.” – 190 sayılı ILO Sözleşmesi

Şiddet ve taciz, aşağıdakiler de dahil olmak üzere birçok şekilde ortaya çıkabilir:

- Saldırı, fiziksel istismar ve cinayet dahil fiziksel şiddet
- Takip, gözdağı, tehdit, sözlü istismar ve düşmanca davranışlar dahil psikolojik şiddet
- Tehdit, hakaret, istismarcı yorumlar, siber zorbalık, siber takip, nefret söylemi ve müstehcen görüntülerin gönderilmesi dahil çevrimiçi şiddet
- İstenmeyen cinsel yakınlaşmalar, dokunma, ilgi ve tecavüz dahil cinsel taciz
- Zorbalık ve mobbing
- Kaynakların veya hizmetlerin reddedilmesi veya kötüye kullanılması, ekonomik sorumluluklara uyulmaması ve olumsuz ekonomik sonuçlara yol açan eylemler dahil ekonomik şiddet
- İstismarcı çalışma uygulamaları, koşulları ve düzenlemeleri
- Ev içi şiddet

İş dünyasında şiddet ve taciz fiziksel işyerinde, özel ve kamusal alanlarda ve işle ilgili etkinliklerde gerçekleşebilir. Failler kurumun bir parçası olabilir (işverenler, yöneticiler, amirler, akranlar ve iş arkadaşları) veya kurum dışındakiler (müşteriler, danışanlar, hastalar, iş bağlantıları, hizmet sağlayıcılar ve halk) tarafından işlenebilir.

Herkes işyerinde şiddet ve tacizden etkilenebilir. Ancak bazı işçiler, belirli kişisel özellikleri nedeniyle ayrımcılık ve eşitsizlik yaşadıkları için daha fazla şiddet ve taciz riskiyle karşı karşıyadır. Şiddet ve taciz kökleri eşitsizlik ve iktidar sistemlerine dayanır. Şöyle ki güç farklılıkları – ister hiyerarşik, isterse cinsiyet, ırk veya sınıf gibi özelliklere dayalı olsun – eşitsizliğe yol açar. Kadınlar, toplumdaki eşitsiz konumları nedeniyle buna daha çok maruz kalır. Kırılgan gruplar da şiddet ve tacize daha fazla maruz kalmaktadır. Bu gruplara şunlar dahildir:

- Kadınlar
- Irksallaştırılmış ve/veya azınlıklaştırılmış işçiler
- Engelli işçiler
- Göçmen işçiler
- Gebeler
- Yaşlı işçiler
- Genç işçiler
- Kayıt dışı işçiler
- Dini azınlıklar
- LGBTQİ+ işçiler

LGBTQİ+ işçiler sıklıkla cinsel yönelimleri, cinsiyet kimlikleri, cinsiyet ifadeleri ve cinsiyet karakteristiklerine dayalı homofobik ve transfobik ayrımcılık, taciz ve şiddetle karşı karşıya kalmaktadır. Kesişen kimliklere sahip işçiler de şiddet ve tacize daha fazla maruz kalmaktadır. Çoklu ve kesişen kimlikler başka bir eşitsizlik katmanı yaratır, şiddet ve taciz riskini daha da artırır ve destek veya adalete erişimde daha büyük engellerle sonuçlanır.

Küresel krizler de – ister savaş, ister pandemi, ister sivil istikrarsızlık, ister iklim yıkımı olsun – şiddet ve taciz riskini artırır. Artan güvensizlik ve istikrarsızlık ile altyapının çöküşü şiddet ve tacizi artırır. Etkileri, kadınlar ve kırılgan gruplar üzerinde orantısız bir şekilde görülür. COVID-19 pandemisi şiddet ve taciz vakalarını arttırmış ve ev içi şiddet raporlarının hızla yükselmesine neden olmuştur.⁷

ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (C190) ile Şiddet ve Taciz Tavsiye Kararı (R206)

Küresel sendikal hareket, uzun yıllardır iş dünyasında şiddet ve tacizi ele alacak bir Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmesi için kampanya yürüttü. Tüm Küresel Sendika Federasyonları (KSF'ler), Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) ve diğer kilit müttefikler, hep birlikte iş dünyasında şiddet ve tacize ilişkin yeni bir uluslararası çalışma standardı geliştirmek üzere bir kampanya oluşturdu.

21 Haziran 2019 tarihinde Uluslararası Çalışma Konferansı'nın (ILC) Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (C190) ve Tavsiye Kararı'nı (R206) ezici bir çoğunlukla kabul etmesi tarihe damgasını vurdu.

Şiddet ve tacize ilişkin yeni uluslararası çalışma standartları şunlardır:

- **Sözleşme:** Yasal bağlayıcılığı olan bir uluslararası anlaşma.
- **Tavsiye Karar:** Sözleşme'nin nasıl uygulanacağı konusunda daha ayrıntılı rehberlik sağlayan, bağlayıcı olmayan kılavuz ilkeler.

Bu araçlar için verilen mücadele çok çetin geçti; işveren grubu ve hükümetler bazı önemli konularda geri adım attı. Buna LGBTQİ+ çalışanların uluslararası standartlara dahil edilmesi ve korunması da dahildi. Ancak, sendikaların ve - LGBTQİ+ hakları grupları da dahil - diğer önemli müttefiklerin güçlü kampanya ve lobicilik çalışmaları, LGBTQİ+ işçilerin kırılgan gruplar ve kırılganlık durumlarındaki gruplar terimleri kapsamına dahil edilmesini sağladı.

C190 ve R206'nın kabul edilmesi sendikalar için büyük bir zaferdir. Küresel toplum, iş dünyasında şiddet ve tacize müsamaha gösterilmeyeceğini açıkça ortaya koymuştur. İşçi sendikaları, LGBTQİ+ işçiler de dahil olmak üzere kırılgan gruplara yönelik sistematik şiddet, taciz ve ayrımcılığı ele almak için bu fırsatı değerlendirebilir.

C190 neden önemli?

- ➔ İş dünyasında şiddet ve tacizin uluslararası düzeyde kabul gören ilk tanımını sunuyor ve şiddet ve tacize toplumsal cinsiyet perspektifinden yaklaşıyor.
- ➔ İş dünyasındaki tüm bireyleri kapsıyor ve tüm sektörler - kamu ve özel, kırsal ve kentsel bölgeler, kayıtlı ve kayıt dışı ekonomi - için geçerli.
- ➔ Bazı işçilerin şiddet ve tacizden orantısız bir şekilde etkilendiğini kabul ediyor. Buna LGBTQİ+ işçileri de içeren kırılgan gruplar da dahil.
- ➔ Sadece fiziksel işyerini değil, tüm iş dünyasını kapsıyor.
- ➔ Şiddet ve tacizin üçüncü taraflardan gelebileceğini kabul ediyor.
- ➔ Ev içi şiddetin iş dünyasını etkileyebileceğini kabul ediyor.
- ➔ Hükümetlerin, işverenlerin ve işçi sendikalarının iş dünyasında şiddet ve tacizin ele alınmasında önemli roller olduğunu belirtiyor.
- ➔ Hükümleri ulusal yasalara, toplu iş sözleşmelerine ve işyeri politikalarına dahil edilebilir. Bu, sendikaların değişim yaratmak kullanabileceği önemli bir araç.

MODÜL 1:

FARKINDALIK YARATMAK

Modül 1, **farkındalık yaratmaya** odaklanmaktadır. Üç etkinlik olarak düzenlenmiştir:

- 1 Kırılgan Grupları Anlamak:** Bu etkinlik, özellikle kırılgan bir grup olarak LGBTQİ+ işçilere odaklanarak kırılgan gruplar hakkında farkındalığı arttırmayı amaçlamaktadır.
- 2 Şiddet ve Tacizi Anlamak:** Bu etkinlik iki bölüme ayrılmıştır. Bölüm 1, şiddet ve tacizin ne olduğu ve kırılgan grupların ne tür şiddet ve tacizle karşı karşıya kaldığı konusundaki anlayışı geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bölüm 2, bu grupların neden şiddet ve tacize daha fazla maruz kaldığının daha iyi anlaşılmasını teşvik etmeyi amaçlamaktadır.
- 3 C190 ve Kırılgan Grupları Anlamak:** Bu etkinlik, katılımcıların C190'ı anlamalarını ve C190'ın hangi kısımlarının kırılgan gruplarla daha ilişkili olduğunu belirlemelerini sağlamayı amaçlamaktadır.

ETKİNLİK 1

KIRILGAN GRUPLARI ANLAMAK



ETKİNLİK 1: KOLAYLAŞTIRICI NOTLARI

Bu faaliyet, katılımcıların LGBTQİ+ kişileri önemli bir kırılğan grup olarak tanımlarını sağlamak için kırılğanlık durumundaki gruplara ilişkin farkındalıklarını arttırmak üzere tasarlanmıştır. Bu aynı zamanda katılımcıların LGBTQİ+ işçilerin C190'ın kapsamına nasıl dahil edildiğini daha iyi anlamalarını sağlamak için de önemlidir.

Kırılğanlık durumlarında gruplar veya kırılğan gruplar, belirli kişisel özellikleri nedeniyle artan eşitsizlik ve marjinalleştirme ile karşı karşıya kalan kişilerdir. Bu özellikler onların yapısal ayrımcılık ve insan hakları ihlalleriyle karşılaştıkları, yasal korumadan yoksun oldukları ve hakları ihlal edildiğinde adaletten mahrum bırakılabilecekleri anlamına gelir. Bu kişilerin insan haklarının korunması ve uygulanması özel dikkat gerektirebilir. Kırılğan gruplar gelişmekte olan bir kavramdır; ancak mevcut uluslararası çalışma ve insan hakları standartları ve araçları kullanılarak yorumlanabilir ve ırksallaştırılmış ve/veya azınlıklaştırılmış bireyleri, yerli halkları, engellileri, göçmenleri, gebeleri, dini azınlıkları, gençleri, yaşlıları, kayıt dışı işçileri, kadınları, kız çocuklarını ve LGBTQİ+ bireyleri içerebilir. Bağlama bağlı olarak katılımcılar başka grupları da tespit edebilir. Oturumdan önce, kolaylaştırıcılar kırılğan grupların yerel bağlamını daha iyi anlamak için araştırma yapabilirler.

Lezbiyen, gey, biseksüel, trans, queer, sorgulayan, interseks, + (LGBTQİ+) kişiler, önemli bir kırılğan gruptur. Bunlar, kolaylaştırıcıların oturum öncesinde bilmesi gereken anahtar kavramlardır:

- ➔ **Cinsiyet veya eşey**, genellikle doğumda öncelikli olarak cinsiyet karakteristiklerine (*genital organlar*) ve üreme işlevlerine dayalı olarak yapılan ikili atamadır (*erkek veya dişi*). Toplumsal cinsiyetten farklıdır. Cinsiyet karakteristikleri, bir kişinin cinsiyet veya eşeyle ilgili fiziksel özellikleridir. İnterseks, cinsiyet karakteristiklerinde herhangi bir varyasyonla doğan kişileri tanımlayan şemsiye terimdir.
- ➔ **Toplumsal cinsiyet**, doğumda atanan cinsiyete dayalı olarak bir kişi için genel olarak kabul edilebilir, uygun veya arzu edilir olduğu düşünülen sosyal olarak inşa edilmiş roller, davranışlar, faaliyetler ve niteliklerdir.
- ➔ **Cinsel yönelim**, bir kişinin diğer kişilere karşı romantik, duygusal ve fiziksel çekim kapasitesi. Buna heteroseksüel (*sadece karşı cinsiyetten kişilere çekim duyan kişi*) ve homoseksüel (*sadece aynı cinsiyetten kişilere çekim duyan kişi için kullanılan modası geçmiş bir terim*) dahildir. Ayrıca şunları içerebilir:
 - **Lezbiyen**: Romantik, duygusal ve fiziksel olarak başka kadınlara çekim duyan kadın. Bazı non-binary kişiler de kendilerini bu terimle tanımlayabilirler.
 - **Gey**: Romantik, duygusal ve fiziksel olarak başka erkeklere çekim duyan erkek.
 - **Biseksüel veya bi**: Birden fazla cinsiyetten kişilere karşı romantik, duygusal ve fiziksel çekim duyma kapasitesi olan kişi.

➔ **Cinsiyet kimliği**, her kişinin doğumda atanan cinsiyetinden veya kendisine atfedilen cinsiyetten farklı olabilen içkin toplumsal cinsiyet deneyimi ve ifadesidir. Cinsiyet ifadesi, cinsiyet kimliğimizi ifade etmek ve başkalarınınkini yorumlamak için kullandığımız isimler, zamirler, davranışlar, kıyafetler, ses, tavır ve fiziksel özellikler dahil olmak üzere bir dizi sosyal ipucudur. Şunları içerebilirler:

- **Cisgender veya cis:** Cinsiyet kimliği ile doğumda atanan cinsiyeti örtüşen kişi.
- **Trans:** Cinsiyet kimliği ve benlik algısı doğumda atandığı cinsiyetle tipik olarak ilişkilendirilenden farklılık gösteren kişi. Geçiş süreci [*ç.n.: veya uyum/kimlik süreci*], trans bir kişinin doğumda atandığı cinsiyetten kendi cinsiyet kimliğine geçiş yolculuğudur (isim ve zamirlerin değişmesi, farklı giyinmek ve sunulmak ve cinsiyet onaylayıcı tıbbi müdahale veya ameliyat).
- **Cinsiyet disforisi:** Bir kişinin cinsiyet kimliği atanmış cinsiyetinden farklı olduğunda yaşadığı hoşnutsuzluk veya sıkıntı.
- **Non-binary:** Cinsiyet kimliği 'erkek' veya 'kadın' ile rahatça örtüşmeyen kişiler için kullanılan şemsiye terim. Non-binary kimlikler çeşitlidir ve ikili kimliklerin bazı yönleriyle özdeşleşen, bazılarını ise tamamen reddeden kişileri içerebilir.
- **Zamirler:** Kendimizi veya başkalarını tanımlamak veya onlara atıfta bulunmak için kullanılan sözcükler. Zamirler, genellikle kişilerin cinsiyet kimliklerine atıfta bulunur (örn.: İngilizcede he/she/hers). Cinsiyetsiz zamirler ise tek bir cinsiyete özgü değildir (örn.: İngilizcede they/them/theirs). Bir bireyin zamirinin doğru kullanılması, kişinin dahil edildiğini ve saygı duyulmuş hissetmesini sağlamak için çok önemlidir.

➔ **Queer veya kuir**, kapsayıcı ve ikili cinsiyet rejimiyle uyumsuz bir kimliği ifade etmek için sahiplenilmiş, tarihsel olarak olumsuz anlama sahip bir terimdir. Bazen LGBTQI+ ve çeşitli CYCKİCK'lere sahip tüm kişiler için geniş bir terim olarak kullanılır.

➔ **Sorgulayan**, cinsiyet kimliğinden ve/veya cinsel yöneliminden emin olmayan veya bunları keşfetmekte olan kişileri anlatır.

➔ **Artı işareti (+);** Çift-Ruhlu, Maohi ve Muxe gibi çeşitli Yerli kimlikleri de dahil olmak üzere çeşitli CYCKİCK'lere sahip tüm kişilerin kapsanmasını amaçlamaktadır.

Kolaylaştırıcılar, bu etkinliğin herkesin düşünce ve deneyimlerini korkmadan paylaşabilmesi için yargılayıcı olmayan bir ortam gerektirdiğini vurgulamalıdır. Ayırıcı veya önyargılı dil, hoş görülmecektir.

GÖREV

▶ DÜZEY: TEMEL

1

| Gerekli Süre | Gerekli Kaynaklar | Amaç |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 2 saat | <ul style="list-style-type: none"> ● Kağıtlı yazı tahtaları ● Markör kalemler | <p>Bu etkinliği amacı:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Katılımcıların kırılğan gruplara ilişkin farkındalıklarını anlamak. ➔ Katılımcıların kırılğan gruplar ve 'LGBTQİ+' ile ne kastedildiği konusunda kendi anlayışlarını güçlendirmelerini sağlamak. |

Görevler

Oturum öncesinde kolaylaştırıcı, kırılğanlık durumlarındaki gruplar ve LGBTQİ+ terminolojisine odaklanan kısa bir sunum hazırlayabilir.

1. Katılımcıları küçük gruplara ayırın.
2. Her gruptan etkinlik sayfasındaki soruları okumalarını, tartışmalarını ve yanıtlarını bir zihin haritası şeklinde düzenleyerek kağıtlı yazı tahtasına yazmalarını isteyin (*bkz.: katılımcı çalışma kitabındaki örnek*).
3. Gruplar zihin haritalarını tamamladıktan sonra, her gruptan tartışmalarını raporlayacak birini belirlemelerini isteyin.
4. Her gruptan zihin haritalarını açıklamalarını isteyin: Bu grupları neden belirlediler? Neden bunların kırılğan gruplar olduğunu düşünüyorlar?
5. Diğer katılımcılardan listede eksik olduğunu düşündükleri grupları belirtmelerini isteyin.

6. Ardından, grubun anlayış ve deneyimine bağlı olarak, kırılğanlık durumlarındaki gruplarla ilgili el broşürünü dağıtın VEYA bazı PowerPoint slaytlarıyla sunun.
7. Bu adım tamamlandıktan sonra, aşağıdaki sorular etrafında bir grup tartışması başlatın ve katılımcıları anlamadıkları terimler varsa soru sormaya teşvik edin:

- Katılımcılar hangi terimleri biliyor? Hangi terimlere aşina değiller?
- Cinsel yönelim ile ne kastediliyor? Örnek verebilirler mi?
- Cinsiyet kimliği ile ne kastediliyor? Örnek verebilirler mi?

8. Önemli noktaları özetleyin. Bu etkinlik daha uzun bir eğitim kursunun bir parçası olarak kullanılacaksa, katılımcılara eğitim kursunun geri kalanının önemli bir kırılğan grup olarak özellikle LGBTQİ+ kişilere odaklanacağını vurgulayın.

Etkinlik Kaynakları

- El broşürü: Kırılğan Gruplar ve LGBTQİ+ Terminolojisi (*katılımcı çalışma kitabında mevcut*)
- Ek destekleyici materyallere şu adresten ulaşılabilir: <https://lgbtiworkers.org/education>

Diğer Kaynaklar

- Trans Eşitliği Bilgi Notu, UNISON (<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2020/01/2022-Trans-workers-rights.docx>) adresinden çevrimiçi olarak erişilebilir.

ETKİNLİK 2

ŞİDDET VE TACİZİ ANLAMAK



ETKİNLİK 2: KOLAYLAŞTIRICI NOTLARI

Bu etkinlik, katılımcıların iş dünyasında şiddet ve tacizi anlamalarını sağlamak üzere tasarlanmıştır. İki bölüme ayrılmıştır. Bölüm 1, katılımcıların şiddet ve tacizi neyin oluşturduğunu daha iyi anlamalarını sağlamaya odaklanmaktadır. Bölüm 2, şiddet ve tacizin nedenlerini incelemektedir. Katılımcıların deneyim ve anlayışı ile mevcut süreye bağlı olarak, kolaylaştırıcılar etkinliğin bir veya her iki bölümünü yürütebilir.

Şiddet ve taciz, ILO C190 tarafından, “fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zarar vermeyi amaçlayan, bu tür zararlarla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan ve toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve tacizi de içeren, tek seferlik veya tekrarlanan bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulama veya bunlara yönelik tehditler” olarak tanımlanmaktadır.

Fiziksel şiddet, psikolojik şiddet, çevrimiçi şiddet, cinsel taciz, zorbalık ve mobbing, ekonomik şiddet, istismarcı çalışma uygulamaları, koşulları ve düzenlemeleri ve ev içi şiddet gibi farklı şekillerde ortaya çıkabilir. İş dünyasında şiddet ve taciz fiziksel işyerinde, özel ve kamusal alanlarda ve işle ilgili etkinliklerde gerçekleşebilir. Failler kurumun bir parçası olabileceği gibi, kurum dışından kişiler (*üçüncü taraflar*) tarafından da işlenebilir.

Herkes işyerinde şiddet ve tacizden etkilenebilir. Ancak bazı işçiler, kişisel özellikleri nedeniyle ayrımcılık ve eşitsizlik yaşadıkları için daha büyük bir riskle karşı karşıyadır. Bu işçiler ayrıca yasal korumadan yoksun olabilir veya hakları ihlal edildiğinde adaletten mahrum bırakılabilirler.

LGBTQİ+ işçiler, toplumda ve işte sıklıkla ayrımcılık, taciz ve şiddetle karşılaşmaktadır. İş bulmakta, işlerini korumakta ve işlerinde ilerlemekte zorlanabilirler. Bazı ülkelerde, cinsellik ve cinsiyet kimliği hakkında açık olmak tehlikeli ve hatta yasa dışıdır. LGBTQİ+ işçilerin bir kısmı, ayrımcılıktan kaçınmak için kişisel özelliklerini gizleyebilir. Ancak bu, ruh sağlıklarına mal olan büyük bir kişisel bedel getirir ve izolasyona yol açabilir.

LGBTQİ+ işçiler, marjinalleştirilen veya ayrımcılığa uğrayan grupların maruz bırakıldığı ince ama zararlı ayrımcı davranış ve dil biçimleri olan mikroagresyonlardan da muzdariptir. Bunlar, aleni şiddet ve tacizden farklıdır çünkü açıkça bir olumsuz niyet taşımazlar; bunun yerine, örtük önyargı nedeniyle gerçekleşirler. Bununla birlikte, olumsuz bir kümülatif etkiye sahip olabilirler ve ruh sağlığına gerçek bir zarar verebilirler.

Bazı işçiler, birkaç farklı kişisel özellik nedeniyle kesişimsel/çoklu ayrımcılığa maruz kalır. Bu durum şiddet ve tacize maruz kalma oranını artırır ve destek almanın önünde daha çok engel oluşturur.

Bazı işçiler, şiddet ve tacizi basitçe ‘işin parçası’ olarak görebilir. Bu da bu tür vakaların yeterince bildirilmediği anlamına gelir. Hatta işçiler bildirdikleri takdirde işlerini kaybetmekten veya fırsatları kaçırmaktan korkabilir veyahut bu durumla başa çıkmak için yeterli işyeri politikaları bulunmayabilir. Bu durum işçilerin kendilerini güçsüz hissetmelerine ve eyleme geçememelerine yol açabilir. Bazen işçiler, şiddet ve tacizin kendilerini veya iş arkadaşlarını etkileyen bir sorun olduğunun farkına bile varamazlar.

Kolaylaştırıcılar, zor veya rahatsız edici bir tartışmaya yol açabileceğinden, katılımcıların şiddet ve taciz konusundaki sınırlı farkındalıklarına karşı duyarlı olmalıdır. Katılımcılar kendi deneyimlerini de paylaşabilir; bu nedenle kolaylaştırıcılar, tartışma içinde güvenli bir alan yaratılmasını sağlamalıdır.

GÖREV / BÖLÜM 1: ŞİDDET VE TACİZİ ANLAMAK

▶ DÜZEY: ORTA

| | | |
|---|--|--|
| Gerekli Süre <ul style="list-style-type: none"> ● 90 dakika | Gerekli Kaynaklar <ul style="list-style-type: none"> ● Kağıtlı yazı tahtaları ● Markör kalemler | Amaç <p>Bu etkinliğin amacı:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Katılımcıların şiddet ve tacizin ne olduğunu daha iyi anlamalarını sağlamak. ➔ Katılımcıları, LGBTQİ+ işçiler de dahil olmak üzere kırılgan grupların ne tür şiddet ve tacize maruz kaldıklarını tanımaya teşvik etmek. |
|---|--|--|

Görevler

Bu etkinlik için **iki seçenek** bulunmaktadır. Etkinlik, aşağıdakilerden birini içerebilir:

- Katılımcıların şiddet ve taciz örneklerini okuması **VEYA**
- Katılımcıların şiddet ve taciz hakkında bir el broşürü okuması.

SEÇENEK 1: Şiddet ve Taciz Deneyimleri

- 1.. Katılımcıları küçük gruplara ayırın.
2. Şiddet ve taciz örneklerini içeren el broşürünü okuyun veya katılımcılardan okumalarını isteyin (*bkz.: katılımcı çalışma kitabındaki el broşürü*).
3. Ardından, her gruptan etkinlik sayfasındaki soruları tartışmalarını ve yanıtlarını kağıtlı yazı tahtasına yazmalarını isteyin.
4. Her gruptan tartışmalarını büyük gruba raporlayacak birini belirlemelerini isteyin.

SEÇENEK 2: Şiddet ve Tacizi Anlamak

- 1.. Katılımcıları küçük gruplara ayırın.
2. İş dünyasında şiddet ve tacizle ilgili el broşürünü okuyun veya katılımcılardan kendi gruplarında okumalarını isteyin (*bkz.: katılımcı çalışma kitabındaki el broşürü*).
3. Herkesin el broşürünü anlayıp anlamadığını kontrol edin.
4. Her gruptan kendi deneyimlerini düşünmelerini, etkinlik sayfasındaki soruları tartışmalarını ve yanıtlarını kağıtlı yazı tahtasına yazmalarını isteyin.
5. Her gruptan tartışmalarını büyük gruba raporlayacak birini belirlemelerini isteyin.

Etkinlik Kaynakları

- El broşürü: Şiddet ve Taciz Örnekleri (*katılımcı çalışma kitabında ve <https://lgbtiworkers.org/education> adresindeki küresel sendika araç kitinde mevcut*)
- El broşürü: İş Dünyasında Şiddet ve Taciz (*katılımcı çalışma kitabında mevcut*)

GÖREV / BÖLÜM 2: ŞİDDET VE TACİZİN NEDENLERİNİ ANLAMAK

▶ DÜZEY: İLERİ

| Gerekli Süre | Gerekli Kaynaklar | Amaç |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 2 saat | <ul style="list-style-type: none"> ● Kağıtlı yazı tahtaları ● Markör kalemler ● Sergi panoları ● İki set renkli kart ● Bant veya sakız yapıştırıcı | <p>Bu etkinliğin amacı:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Katılımcıların LGBTQİ+ işçilerin neden daha fazla şiddet ve tacize maruz kaldıklarını anlamalarını sağlamak. ➔ Katılımcıları kişisel ayrımcılık ile ne kastedildiğini anlamaya teşvik etmek. |

Görevler

Oturum öncesinde kolaylaştırıcı, güç eşitsizlikleri ile şiddet ve tacizin nedenleri ve risk faktörlerine odaklanan bir sunum hazırlamalıdır.

1. Büyük grupta, PowerPoint slaytlarını sunun ve güç eşitsizlikleri ve bunun şiddet ve tacize maruziyeti nasıl etkilediği hakkında bir tartışma başlatın.
2. Herkesin sunumda yer alan bilgileri anlayıp anlamadığını kontrol edin ve anlamadıkları bir şey varsa soru sormalarını sağlayın.
3. Ardından, katılımcıları küçük gruplara ayırın. Her gruba her renkten onar adet kart verin.

4. Her gruptan, LGBTQİ+ işçilerin şiddet ve tacize daha fazla maruz kalmasına katkıda bulunan ana risk faktörleri hakkında düşüncelerini isteyin. Bunu yaparken şiddet ve tacizin bu gruplar üzerindeki etkisini de göz önünde bulundurmaları. Kendilerine yardımcı olması için etkinlik sayfasındaki soruları kullanabilirler.
5. İki sergi alanı hazırlayın. Bir alanı 'nedenler', diğerini ise 'etkiler' olarak etiketleyin.
6. Her gruptan yanıtlarını kartlara yazmalarını isteyin.
7. Kartlar tamamlandığında, katılımcılardan kartlarını ilgili alana yapıştırmalarını isteyin.
8. Her gruptan genel tartışmada aktarım yapmak üzere birini belirlemelerini isteyin.

Etkinlik Kaynakları

- Ek destekleyici materyallere şu adresten ulaşılabilir: <https://lgbtiworkers.org/education>

Diğer Kaynaklar

- Ekstra kaynak sayfası: Kırılgan Grupların Karşılaştığı Risk Faktörleri (*katılımcı çalışma kitabında mevcut*)

ETKİNLİK 3

C190 VE KIRILGAN GRUPLARI ANLAMAK



ETKİNLİK 3: KOLAYLAŞTIRICI NOTLARI

Bu etkinlik, katılımcıların ILO C190'a dair anlayışlarını geliştirmek ve C190'ın hangi bölümlerinin LGBTQİ+ işçiler dahil kırılgan gruplar için yararlı olduğunu belirlemelerini sağlamak için tasarlanmıştır.

21 Haziran 2019 tarihinde işçiler, hükümetler ve işverenler iş dünyasında şiddet ve tacize ilişkin ilk uluslararası standartlar olan ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (C190) ve Tavsiye Kararı'nı (R206) kabul etti. Bunlar, LGBTQİ+ işçiler de dahil olmak üzere iş dünyasındaki kırılgan gruplara yönelik şiddet ve tacizi ele almak için yararlı araçlardır.

C190 ve R206'nın bu oturumda vurgulanması gereken en önemli kısımları şunlardır:

- ➔ C190, iş dünyasında şiddet ve tacizin uluslararası düzeyde kabul gören ilk tanımını sunuyor: *“fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zarar vermeyi amaçlayan, bu tür zararlarla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan ve toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve tacizi de içeren, tek seferlik veya tekrarlanan bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulama veya bunlara yönelik tehditler”*.
- ➔ C190, şiddet ve tacize toplumsal cinsiyet perspektifinden yaklaşıyor ve kadınların işyerinde şiddet ve tacizden orantısız bir şekilde etkilendiğini kabul ediyor.

- ➔ Çalışanlar, sözleşmeli işçiler, stajyerler, iş akdi feshedilenler, gönüllüler, iş arayanlar veya başvurusuzlar ve işverenin yetkisini kullanan bireyler dahil olmak üzere iş dünyasındaki herkesi kapsıyor.
- ➔ C190 kamu ve özel, kırsal ve kentsel bölgeler, kayıtlı ve kayıt dışı ekonomi dahil tüm sektörler için geçerli.
- ➔ C190, bazı işçilerin – kadınlar, kırılgan gruplar ve kırılganlık durumlarındaki gruplar – şiddet ve tacizden orantısız bir şekilde etkilendiğini veya bu risk altında olduğunu kabul ediyor. R206, kırılgan grupların yürürlükteki uluslararası çalışma standartları ve insan hakları araçlarına göre yorumlanması gerektiğini belirtiyor. Kesişen kimliklere sahip olanlar da koruma altında.
- ➔ C190 sadece fiziksel işyerini değil, tüm iş dünyasını kapsıyor.
- ➔ Şiddet ve tacizin üçüncü taraflardan gelebileceğini kabul ediyor.
- ➔ İlk kez ev içi şiddetin iş dünyasını etkileyebileceğini kabul ediyor.
- ➔ Hükümetlerin, işverenlerin ve işçi sendikalarının iş dünyasında şiddet ve tacizin ele alınmasında önemli roller olduğunu kabul ediyor.
- ➔ Hükümleri ulusal yasalara, toplu iş sözleşmelerine ve işyeri politikalarına dahil edilebilir.

Diğer uluslararası standartlar da kırılgan gruplar ve LGBTQİ+ işçiler için şiddet, taciz ve ayrımcılığa karşı korumalar içermektedir. Buna aşağıdakiler dahildir:

- ➔ İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (İHEB), 1948⁸
- ➔ ILO Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (No.111) ve Tavsiye Kararı (No.111), 1958⁹
- ➔ ILO HIV ve AIDS Tavsiye Kararı (No.200), 2010¹⁰
- ➔ Yogyakarta İlkeleri, 2006¹¹
- ➔ Uluslararası Çalışma Standartları da aksi belirtilmedikçe tüm işçiler için geçerlidir.

Bu etkinlikten önce, kolaylaştırıcılar C190 ve R206'yı ayrıntılı olarak okumalıdır. C190 hakkında daha fazla bilgi için C190 ve R206'ya ilişkin küresel ortak sendika araç kitine şu adresten bkz.: <https://lgbtiworkers.org/education>

8 <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

9 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

10 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551501

11 Bu, insan hakları gruplarının uluslararası bir toplantısı sonucunda yayımlanan, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği alanlarındaki insan haklarına ilişkin bir dizi ilkedir: <https://yogyakartaprinciples.org>

GÖREV

▶ DÜZEY: ORTA

3

| | | |
|--|--|---|
| Gerekli Süre <ul style="list-style-type: none"> ● 2 saat | Gerekli Kaynaklar <ul style="list-style-type: none"> ● Kağıtlı yazı tahtaları ● Markör kalemler | Amaç <p>Bu etkinliğin amacı:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Katılımcıların C190 ve R206'ya dair kavrayışlarını geliştirmek. ➔ Katılımcıları C190'ın hangi bölümlerinin LGBTQİ+ işçiler için daha ilgili olduğunu belirlemeye teşvik etmek. |
|--|--|---|

Görevler

1. Katılımcıları küçük gruplara ayırın.
2. Grubun deneyimine ve anlayışına bağlı olarak, katılımcılara C190'ın tam metni veya daha ayrıntılı olan açıklamalı versiyonu verilebilir (*el broşürü katılımcı çalışma kitabında mevcut*).
3. Her gruptan metni okumalarını ve etkinlik sayfasındaki soruları tartışmalarını isteyin.
4. Ardından, her gruptan tartışmalarının sonucunu içeren 10 dakikalık bir sunum hazırlamalarını isteyin.
5. Sunumlardan sonra, Sözleşme'nin LGBTQİ+ işçiler için en önemli kısımları üzerine bir tartışma başlatın ve ayrıca R206'nın kırılğan gruplarla ilişkili kısımlarını ve diğer uluslararası standartlarda yer alan korumaları tanıtırın.

Etkinlik Kaynakları

- C190 metni, şuradan ulaşabilirsiniz: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NO_RMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Açıklamalı C190 metni (*katılımcı çalışma kitabında mevcut*)

Diğer Kaynaklar

- ILO, LGBTQİ+ Kişilerin İş Dünyasına Dahil Edilmesi: Öğrenme Kılavuzu: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---gender/documents/publication/wcms_846108.pdf
- R206 metni, şuradan ulaşabilirsiniz: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NO_RMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206
- Yogyakarta İlkeleri: http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5_yogyakartaWEB-2.pdf

MODÜL 2: İŞYERİNDE EYLEME GEÇMEK

Modül 2, işyerinde eyleme geçmeye odaklanmaktadır. Üç etkinliğe bölünmüştür:

- 4 C190 ve Toplu İş Sözleşmeleri:** Bu etkinlik, katılımcıların C190 ve R206'nın dilini ve hükümlerini kullanarak LGBTQİ+ işçilere yönelik şiddet ve tacize ilişkin özel maddeleri toplu iş sözleşmelerine entegre etmek üzere uyarlamalarını veya geliştirmelerini sağlamayı amaçlamaktadır.
- 5 İşyerinde Zorbalık ve Tacizin Ele Alınması:** Bu etkinlik, katılımcıları iş dünyasında şiddet ve tacizle ilgili bir şikayeti nasıl ele alabileceklerini düşünmeye teşvik etmeyi amaçlamaktadır. İki bölüme ayrılmıştır. Bölüm 1, katılımcıları bir şikayetle başa çıkmak için bir eylem planı geliştirmeye teşvik etmektedir. Bölüm 2, katılımcıların bir şikayet politikası modeli geliştirmelerine odaklanmaktadır.
- 6 Bir Sendikal Sorun Olarak Ev İçi Şiddet:** Bu etkinlik, iki bölüme ayrılmıştır. Bölüm 1, katılımcıların ev içi şiddeti bir sendikal sorun ve LGBTQİ+ işçiler için önemli bir konu olarak algılamalarını sağlamayı amaçlamaktadır. Bölüm 2, katılımcıları LGBTQİ+ işçilerin ev içi şiddet konusunda destek ararken karşılaştıkları engelleri tanımaya teşvik etmektedir.

ETKİNLİK 4

C190 VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ



ETKİNLİK 4: KOLAYLAŞTIRICI NOTLARI

Bu etkinlik, katılımcıları LGBTQİ+ işçilerin karşılaştığı riskleri belirlemeye ve LGBTQİ+ işçilerin ihtiyaçlarını etkili bir şekilde ele alan şiddet ve tacize ilişkin toplu iş sözleşmeleri ve/veya işyeri politikaları geliştirmeye teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

C190, şiddet ve taciz konusunda işverenlerle müzakere ederken kullanılabilecek önemli bir araçtır. Onaylanmamış bile olsa, işçi sendikaları C190 hükümlerini toplu iş sözleşmelerine ve işyeri politikalarına entegre edebilir. İşverenler ayrıca şiddet ve tacizden arındırılmış işyerleri de dahil olmak üzere güvenli ve sağlıklı işyerleri sağlamakla yükümlüdür. Şiddet ve taciz, psikolojik ve fiziksel zarara neden olabilir. İşyerinde şiddet ve taciz, stres ve endişeye yol açabilir ve hatta yaşamı tehdit edebilir. Sendikalar da güvenli bir ortam sağlama konusunda yönetimi sorumlu tutmalıdır. Daha fazla bilgi için küresel ortak sendika araç kitine bakınız:

<https://lgbtiworkers.org/education>

Şiddet ve tacize etkili bir şekilde ele alan TİS'ler/politikalar şunları içerebilir:

- ➔ Şiddet ve tacize müsamaha gösterilmeyeceğine dair bir beyan
- ➔ Şiddet ve tacizi önleme programları ve hedeflerinin oluşturulması
- ➔ Açıkça tanımlanmış işveren ve işçi sorumlulukları
- ➔ Şiddet ve tacizin ortadan kaldırılması, yönetilmesi ve önlenmesine yönelik tedbirler

- ➔ Şiddet ve tacizin kapsamlı bir tanımı
- ➔ İş dünyasını ve kırılgan gruplar (ve LGBTQİ+ işçiler) dahil tüm işçileri kapsama
- ➔ Cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya cinsiyet ifadesi temelinde ayrımcılık yapılmayacağını belirten ayrımcılık yasağı hükümleri
- ➔ Soruşturma, uyuşmazlık çözümü ve icra organları
- ➔ Mağdurlar/hayatta kalanlar için yaptırım, onarım ve destekler
- ➔ Uygulamayı izlemek için ortak komiteler
- ➔ Politika hakkında eğitim ve farkındalık yaratma
- ➔ Politikanın etkili olmasını sağlamak için uygulama, izleme ve değerlendirme
- ➔ Toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım benimseme ve LGBTQİ+ deneyimlerin gerçekliğini kabul etme

Kolaylaştırıcılar, maddelerin LGBTQİ+ işçilerin ve diğer kırılgan grupların ihtiyaç, endişe ve önceliklerini etkili bir şekilde içermesi gerektiğini vurgulamalıdır.

Bu etkinlikten önce kolaylaştırıcılar, etkinlik kapsamında model maddeler veya sözleşmeler yahut güçlendirilecek veya değiştirilecek örnekler olarak kullanılabilecek mevcut sözleşmeleri belirleyebilirler.

GÖREV

▶ DÜZEY: ORTA

| | | |
|--|---|--|
| Gerekli Süre <ul style="list-style-type: none"> ● 2.5 saat | Gerekli Kaynaklar <ul style="list-style-type: none"> ● Kağıtlı yazı tahtaları ● Markör kalemler ● Sergi panoları veya uygun duvar alanı | Amaç <p>Bu etkinliğin amacı:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Katılımcıların LGBTQİ+ işçilere yönelik şiddet ve tacizi ele almak için C190 ve R206 hükümlerini toplu iş sözleşmelerine ve işyeri politikalarına entegre etmelerini sağlamak. |
|--|---|--|

Görevler

Bu etkinlik için **iki seçenek** bulunmaktadır. Grubun deneyim ve anlayışı ile mevcut kaynaklara bağlı olarak bu etkinlik şunları içerebilir:

- Katılımcıların şiddet ve tacizle ilgili mevcut toplu iş sözleşmelerini değiştirmesi **VEYA**
- Katılımcıların şiddet ve taciz konusunda yeni toplu iş sözleşmesi maddeleri geliştirmesi.

SEÇENEK 1: Mevcut Toplu İş Sözleşmelerinin Değiştirilmesi

1. Katılımcıları, mümkünse sektör veya işyeri bazında gruplara ayırın.
2. Gruplardan etkinlik sayfasındaki tartışma sorularını okumalarını ve LGBTQİ+ işçilerin karşılaştığı riskleri tartışmalarını ve tanımlamalarını isteyin. (Etkinlik 2 gerçekleştirildiyse, o tartışmanın sonuçları burada kullanılabilir.)
3. Katılımcılardan tartışmalarını raporlayacak birini belirlemelerini isteyin.
4. Herkesin önerilen tedbir ve politikaları anladığından emin olarak, el broşürünü dağıtın, okuyun ve tartışın.
5. Mevcut toplu iş sözleşmesini dolaştırın ve katılımcılardan sözleşmeyi okumalarını ve kontrol listesindeki tüm noktaları içerip içermediğini tartışmalarını isteyin.
6. Her gruptan, LGBTQİ+ işçilerin ihtiyaç ve endişelerinin doğru bir şekilde entegre edildiğinden emin olarak toplu iş sözleşmesini iyileştirmek için beş yol yazmalarını isteyin.
7. Daha sonra her grubu önerilerini sunmaya davet edin ve katılımcıların daha önce belirlenmemiş iyileştirmeleri tartışmalarını sağlamak için bir genel tartışma düzenleyin.
8. Eğer zaman kalırsa, kolaylaştırıcılar katılımcılara okumaları için örnek bir madde dağıtabilir.

SEÇENEK 2: Yeni Toplu İş Sözleşmesi Maddelerinin Geliştirilmesi

1. Katılımcıları, mümkünse sektör veya işyeri bazında gruplara ayırın.
2. Gruplardan etkinlik sayfasındaki tartışma sorularını okumalarını ve LGBTQİ+ işçilerin karşılaştığı en büyük riskleri belirlemelerini isteyin. (Etkinlik 2 gerçekleştirildiyse, o tartışmanın sonuçları burada kullanılabilir.)
3. Katılımcılardan tartışmaları hakkında geri bildirim verecek birini belirlemelerini isteyin.
4. Ardından, herkesin önerilen tedbir ve politikaları anladığından emin olarak, el broşürünü dağıtın, okuyun ve tartışın.
5. Her gruptan tartışma sorularını okumalarını ve sağlanan kağıtlı yazı tahtasını kullanarak müzakere edilen bir sözleşmenin temeli olarak dört madde taslağı hazırlamalarını isteyin. Katılımcılara LGBTQİ+ işçilerin ihtiyaçlarının sözleşmeye uygun şekilde entegre edilmesini sağlamalarını gerektiğini hatırlatın.
6. Herkesi, sadece genel ilkeler yerine, kendi işyerleri veya sektörlerine ve LGBTQİ+ işçilerin karşılaştığı belirli risk faktörlerine özgü pratik öneriler sunmaya teşvik edin.
7. Sergi panoları veya duvarlara asılmak üzere 'Pratik Eylem', 'Prosedürler', 'Eğitim' ve 'İzleme ve Değerlendirme' başlıklı dört adet kağıtlı yazı tahtası hazırlayın.
8. Gruplar etkinliklerini tamamladıktan sonra, her grubu önerilerini sunmaya davet edin.
9. Gruplar önerilen belirli maddelerden bahsettikçe, bunları uygun kağıtlı yazı tahtasına not edin.
10. Oturumu sonlandırmak için dört başlığın her birindeki önerileri özetleyin.

Etkinlik Kaynakları

- El broşürü: İşyeri Politikaları ve Toplu İş Sözleşmeleri için Öneriler (*katılımcı çalışma kitabında mevcut*)
- El broşürü: Örnek Toplu İş Sözleşmesi Dili (*katılımcı çalışma kitabında mevcut*)

Diğer Kaynaklar

- UNISON Model Dili ve Model Politikaları, şuradan çevrimiçi olarak erişilebilir: <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2023/04/UNISON-Equality-Resources-May-2023.docx>
- CUPE Model Dili, şuradan çevrimiçi olarak erişilebilir: <https://cupe.ca/bargaining-2slgbtqi-rights-checklist-collective-agreement-language>
- BCGEU Topluluk Sosyal Hizmetleri Toplu Sözleşmesi (Madde 29): <https://agreements.bcgeu.ca/pdfs/PostedFiles/Posted%202019/03000922v3.pdf>
- Üçüncü Taraf Şiddet ve Taciziyle Mücadeleye İlişkin Çok Sektörlü Kılavuz İlkeler: https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Final_Multi_sectoral_guidelines_-_20_07_10.pdf
- İSG Bilgi Notu – İşyerinde Şiddet ve Taciz: <https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/violence.html>
- ETUC İşyerinde Taciz ve Şiddete İlişkin Çerçeve Sözleşmesi: https://www.etuc.org/sites/default/files/pdf_CES-Harcelement-Uk-2_1.pdf

ETKİNLİK 5

İŞYERİNDE ZORBALIK VE TACİZİN ELE ALINMASI



ETKİNLİK 5: KOLAYLAŞTIRICI NOTLARI

Bu etkinlik, katılımcıları işyerinde bir şiddet ve taciz vakasını nasıl ele alabileceklerini düşünmeye teşvik etmek için tasarlanmıştır. İki bölüme ayrılmıştır. Bölüm 1, katılımcıları işyerinde şiddet ve taciz vakasıyla başa çıkmak için bir eylem planı oluşturmaya teşvik eder. Bölüm 2, katılımcıların işyerinde şiddet ve tacize ilişkin bir şikayet politikası modeli geliştirmelerini sağlar. Katılımcıların deneyim ve anlayışı ile mevcut süreye bağlı olarak, kolaylaştırıcılar etkinliğin bir veya her iki bölümünü yürütebilir.

LGBTQİ+ işçiler için iş dünyasında şiddet ve tacizi ele almanın önünde pek çok engel bulunmaktadır. Bu işçiler halihazırda işyerinde ayrımcı engellerle ve marjinalleştirmeye karşı karşıyadır; bu da şikayetlerinin ciddiye alınacağından şüphe duydukları veya utandırılacaklarından, aşağılanacaklarından ve hatta kovulacaklarından korktukları için şiddet ve tacizi bildirmedikleri anlamına gelebilir. İşçi sendikaları, şikayet ve soruşturmalar için kılavuz ilke ve prosedürlerin oluşturulmasında kilit bir role sahiptir. Kolaylaştırıcıların katılımcılara prosedürlerin her işyeri için farklı olacağını hatırlatması önemlidir, ancak hatırlanması gereken bazı genel ilkeler vardır:

- ➔ Sorunu tanıyın, hızlı ve ciddi bir şekilde müdahale edin ve kişiyi rahatlatın.
- ➔ Şikayetçiyi gerekli kanallara yönlendirin.
- ➔ Soruşturma ve sonuçların toplumsal cinsiyete duyarlı olmasını ve LGBTQİ+ işçilerin karşılaştığı kırılma ve eşitsizliklerin farkında olmasını sağlayın.

- ➔ Prosedürlerin LGBTQİ+ işçiler de dahil olmak üzere kırılma grupları etkili bir şekilde kapsamını sağlayın.
- ➔ LGBTQİ+ kimliği için özel hayatın gizliliği hakkı da dahil olmak üzere mahremiyet ve hakkaniyet.
- ➔ Gerekirse destek ve daha fazla bilgi için yönlendirme.
- ➔ Şikayetçilerin, tanıkların ve ihbarcılarının misillemeye karşı korunması.
- ➔ Bilgileri kaydedin ve veriler konusunda şeffaf olun.
- ➔ Prosedür ve kararları ilgili tüm kararlara iletin.
- ➔ İşyeri politikasına dahil edilecek prosedürler için bilgi.

Etkinlik öncesinde, kolaylaştırıcılar kullanılabilecek mevcut şikayet politikalarını belirlemelidir. Kolaylaştırıcılar, bazı işçilerin şikayetlerini gayriresmi olarak ele almakta kendilerini daha rahat hissedebileceklerini ve resmi bir şikayette bulunmaya zorlanmamalarını gerektiğini açıkça belirtmelidir.

GÖREV / BÖLÜM 1: İŞYERİNDE ZORBALIK VE TACİZİN ELE ALINMASI

▶ DÜZEY: TEMEL

| | | |
|---|---|--|
| Gerekli Süre <ul style="list-style-type: none"> ● 90 dakika | Gerekli Kaynaklar <ul style="list-style-type: none"> ● Kağıtlı yazı tahtaları ● Markör kalemler ● Sergi panoları veya uygun duvar alanı | Amaç <p>Bu etkinliği amacı:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Katılımcıları iş dünyasında şiddet ve taciz vakasını nasıl ele alabileceklerini düşünmeye ve başa çıkmak için bir eylem planı oluşturmaya teşvik etmek. |
|---|---|--|

Görevler

1. Katılımcıları, mümkünse işyeri bazında gruplara ayırın.
2. Katılımcılardan bir LGBTQİ+ sendika üyesinin cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, ifadesi veya cinsiyet karakteristiğine dayalı olarak işyerinde şiddet, taciz veya ayrımcılık şikayetiyle kendilerine geldiğini hayal etmelerini isteyin. Katılımcılar, gruplarında bir eylem planı oluşturmali. Bu plan, olayla başa çıkmak için kısa, orta ve uzun vadede atılacak adımları içermeli.
3. Her gruptan eylemlerini bir tablo halinde yazı tahtasındaki kağıda yazmalarını isteyin (*bkz.: katılımcı çalışma kitabındaki örnek*).
4. Genel oturumda her gruptan tartışmaları hakkında rapor vermelerini isteyin. Diğer gruptaki katılımcılar, eylem planından iyileştirme yapılabilecek alanları önermek için yorum yapabilirler.
5. Ardından, işyerinde şikayetlerle başa çıkma konusunda kontrol listesi el broşürünü ya okuması için elden ele dolaştırın ya da yüksek sesle okuyun ve grupların eylem planlarını nasıl iyileştirebileceklerine dair öneriler sunun.

Etkinlik Kaynakları

- El broşürü: Şikayetlerin Ele Alınmasına Dair Kontrol Listesi (*katılımcı çalışma kitabında mevcut*)

GÖREV / BÖLÜM 2: İŞYERİNDE ZORBALIK VE TACİZİN ELE ALINMASI

▶ DÜZEY: ORTA

| | | |
|---------------------------------|---|---|
| Gerekli Süre ● 2 saat | Gerekli Kaynaklar ● Kağıtlı yazı tahtaları ● Markör kalemler | Amaç Bu etkinliğin amacı: ➔ Katılımcıların iş dünyasında şiddet ve tacize ilişkin bir şikayet politikası modeli geliştirerek C190'ı uygulamaya koymalarını sağlamak. |
|---------------------------------|---|---|

Görevler

1. Katılımcıları küçük gruplara ayırın.
2. Kontrol listesinde yer alan tavsiyeleri herkesin anladığından emin olarak el broşürünü dağıtın, okuyun ve tartışın. Katılımcıları, herhangi bir noktayı veya kullanılan dili anlamadıkları takdirde soru sormaya teşvik edin.
3. Ardından, her gruptan etkinlik sayfasındaki soruları tartışmalarını isteyin.
4. Her grup, kontrol listesindeki kilit noktaları kaynaştıran ve LGBTQİ+ işçileri etkili bir şekilde içeren bir şikayet politikası geliştirmeli. Bunu verilen yazı tahtasındaki kağıda yazmalı.
5. Gruplar çalışmalarını bitirince her gruptan politikalarını büyük gruba sunmalarını isteyin.
6. Ardından, soruşturma süreci modelinin kopyalarını katılımcılara dağıtın. Politikayı okuyun ve model politikayı grupların ürettiği politikalarla karşılaştıran bir tartışma açın.

Etkinlik Kaynakları

- El broşürü: İşyerinde Tacizi Soruşturma Süreci Modeli (*katılımcı çalışma kitabında mevcut*)
- El broşürü: Şikayetlerin Ele Alınmasına Dair Kontrol Listesi (*katılımcı çalışma kitabında mevcut*)

ETKİNLİK 6

BİR SENDİKAL SORUN OLARAK EV İÇİ ŞİDDET



ETKİNLİK 6: KOLAYLAŞTIRICI NOTLARI

Bu etkinlik, katılımcıları ev içi şiddetin LGBTQİ+ işçiler için neden önemli bir sorun olduğunu düşünmeye teşvik etmek için tasarlanmıştır. İki bölüme ayrılmıştır. Bölüm 1, katılımcıların ev içi şiddeti bir sendikal sorun olarak algılamalarını sağlamayı amaçlamaktadır. Bölüm 2, katılımcıları kırılan grupların ev içi şiddet konusunda destek ararken karşılaştıkları engelleri tanımaya teşvik etmektedir. Katılımcıların anlayışına ve mevcut süreye bağlı olarak, kolaylaştırıcılar etkinliğin bir veya her iki bölümünü yürütebilir.

Ev içi şiddet, aile veya hane birimi üyeleri arasında gerçekleşen veyahut eski partnerler gerçekleştirilen şiddet ve tacizdir. Aşağıdakiler de dahil olmak üzere birçok şekilde olabilir:

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

Ev içi şiddet, fiziksel ve psikolojik sağlığa etkilerinin yanı sıra ekonomik sonuçlara da sahiptir. Evde başlamasına rağmen, iş dünyasını da etkileyebilir. Daha fazla bilgi için küresel sendika ortak araç kitine bakabilirsiniz:

<https://lgbtiworkers.org/education>

Herkes ev içi şiddete maruz kalabilir, ancak ev içi şiddetin temelinde güç eşitsizlikleri yattığından kadınların mağdur/hayatta kalan, erkeklerin ise çoğunlukla fail olma ihtimali daha yüksektir. Bununla birlikte, kolaylaştırıcılar ev içi şiddetin sadece heteroseksüel ilişkilerde meydana gelmediğini ve sadece cisgender kadınlara karşı uygulanmadığını vurgulamalıdır. Kanıtlar, bazı LGBTQİ+ kişilerin heteroseksüel kadınlara kıyasla eşit veya hatta daha yüksek oranda ev içi şiddete maruz kaldığını göstermektedir. LGBTQİ+ kişiler ev içi şiddet konusunda desteğe erişimde engellerle de karşılaşabilir. Yaygın engeller şunları içerebilir:

- ➔ Ev içi şiddetin LGBTQİ+ kişilere üzerindeki etkisine ilişkin veri eksikliği
- ➔ Kolluk kuvvetleri ve adalet süreçlerinden kaynaklanan ayrımcılık
- ➔ LGBTQİ+ kişilerin ve ihtiyaçlarının ev içi şiddet hizmetlerinde ve daha geniş destek hizmetlerinde yetersiz temsil edilmesi ve ev içi şiddetten kaçan LGBTQİ+ kişiler için kaynak eksikliği
- ➔ LGBTQİ+ kişilerin kişisel kimliklerini destek kuruluşlarına açıklama konusundaki isteksizliği de dahil olmak üzere, kesişen kimliklere sahip olanlar için derinleşen ayrımcılıktan kaynaklanan izolasyon

Bazı katılımcılar bu tartışmayı üzüntü verici bulabilir. Katılımcılar tetikleyici olabilecek deneyimleri paylaşmadan önce diğerlerini uyarmalıdır. Kolaylaştırıcılar deneyimlere karşı duyarlılığı teşvik etmelidir..

GÖREV / BÖLÜM 1: BİR SENDİKAL SORUN OLARAK EV İÇİ ŞİDDET

▶ DÜZEY: TEMEL

| | | |
|---|--|---|
| Gerekli Süre <ul style="list-style-type: none"> ● 90 dakika | Gerekli Kaynaklar <ul style="list-style-type: none"> ● Kağıtlı yazı tahtaları ● Markör kalemler | Amaç <p>Bu etkinliğin amacı:</p> <p>➔ Katılımcıların ev içi şiddeti bir sendika ve işyeri sorunu olarak algılamalarını sağlamak.</p> |
|---|--|---|

Görevler

1. Katılımcıları küçük gruplara ayırın.
2. 'Ev İçi Şiddet Neden Bir Sendikal Sorundur?' başlıklı el broşürünü okuyun veya katılımcılardan okumalarını isteyin.
3. Her gruptan etkinlik sayfasındaki soruları tartışmalarını ve cevaplarını bir zihin haritası şeklinde düzenleyerek kağıtlı yazı tahtasına yazmalarını isteyin (*bkz.: katılımcı çalışma kitabındaki örnek*).
4. Her gruptan gruptan tartışmalarını büyük gruba raporlayacak birini belirlemelerini isteyin.
5. Katılımcılar bunu yaptıktan sonra, ev içi şiddetin neden bir sendikal sorun olduğuna dair en önemli argümanları vurgulayan bir tartışma başlatın.

Etkinlik Kaynakları

- El broşürü: Ev İçi Şiddet Neden Bir Sendikal Sorundur? (*katılımcı çalışma kitabında mevcut*)

GÖREV / BÖLÜM 2: LGBTQİ+ KİŞİLERİN KARŞILAŞTIĞI ENGELLERİ ANLAMAK

▶ DÜZEY: ORTA

| Gerekli Süre | Gerekli Kaynaklar | Amaç |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 90 dakika | <ul style="list-style-type: none"> ● Kağıtlı yazı tahtaları ● Markör kalemler | <p>Bu etkinliğin amacı:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Katılımcıların ev içi şiddetin LGBTQİ+ işçiler için neden önemli bir sorun olduğunu anlamalarını sağlamak. ➔ Katılımcıları LGBTQİ+ işçilerin destek ararken karşılaştığı engelleri belirlemeye teşvik etmek. |

Görevler

Oturum öncesinde kolaylaştırıcı, ev içi şiddetin LGBTQİ+ işçiler için önemli bir sorun olarak görülmesinin nedenlerini ve LGBTQİ+ kişilerin işyerinde ve toplumda karşılaştıkları temel engelleri özetleyen kısa bir sunum hazırlamalıdır.

1. Katılımcıları küçük gruplara ayırın.
2. Ev içi şiddet ve LGBTQİ+ kişilerin karşılaştığı engellere odaklanan bir sunum yapın ve tartışma başlatın.
3. Her gruba bir kağıtlı yazı tahtası ve markör kalem verin. Her gruptan kağıda üç sütunlu bir tablo çizmelerini isteyin. İlk sütunu 'İşyeri', diğer sütunu 'Toplum' ve son sütunu 'Destek' olarak başlıklandırılmalı (bkz.: çalışma kitabındaki örnek).

4. Katılımcılardan LGBTQİ+ kişilerin ev içi şiddete maruz kaldıklarında desteğe erişmeye çalışırken, (a) işyerinde ve (b) toplumda karşılaştıkları temel engelleri düşünmelerini isteyin. Fikirlerini ilgili sütunlara yazmalılar.
5. Katılımcılardan bu engelleri aşmak için ne gibi eylemlere ve daha fazla desteğe ihtiyaç duyulabileceğini düşünmelerini isteyin. Katılımcıları genel fikirler yerine özellikli pratik öneriler sunmaya teşvik edin.
6. Gruplar çalışmalarını bitirince fikirlerini büyük gruba sunmalarını isteyin.

Etkinlik Kaynakları

- Destekleyici materyallere şuradan ulaşılabilir: <https://lgbtiworkers.org/education>

MODÜL 3: SENDİKADA EYLEME GEÇMEK

Modül 3, sendika içinde eyleme geçmeye odaklanmaktadır. Üç bölüme ayrılmıştır:

- 7 Sendikal Kültürü Dönüştürmek:** Bu etkinliğin amacı, katılımcıların sendikada LGBTQİ+ işçilere yönelik şiddet ve tacizi ele almalarını sağlamaktır. Üç bölüme ayrılmıştır. Bölüm 1, sendikanın bu konulardaki savunuculuk rolüne odaklanır. Bölüm 2, katılımcıları sendikada LGBTQİ+ işçilere yönelik şiddet ve tacizin nasıl gerçekleştiğini keşfetmeye teşvik eder. Bölüm 3, katılımcıların sendikada LGBTQİ+ işçilere yönelik şiddet ve tacizi önlemek için C190'a dayalı pratik eylem önerilerini değerlendirmelerini sağlar.
- 8 Kapsayıcı Katılım:** Bu etkinlik, şiddet ve tacizle mücadelede kapsayıcı katılıma odaklanmaktadır. İki bölüme ayrılmıştır. Bölüm 1, katılımcıları şiddet ve tacizle mücadelede nasıl daha iyi müttefikler olabileceklerini düşünmeye teşvik eder. Bölüm 2, katılımcıların LGBTQİ+ meselelerinin kapsanması için savunuculuk yaparken sendika içindeki dirençle nasıl başa çıkabileceklerini düşünmelerini sağlamaya amaçlar.
- 9 İttifaklar Kurmak:** Son etkinlik, katılımcıların şiddet ve tacizle mücadelede farklı düzeylerdeki kilit hedef ve müttefikleri belirlemelerini sağlamayı amaçlamaktadır.

ETKİNLİK 7

SENDİKAL KÜLTÜRÜ DÖNÜŞTÜRMEK



ETKİNLİK 7: KOLAYLAŞTIRICI NOTLARI

Bu etkinlik, katılımcıların LGBTQİ+ işçilere yönelik şiddet ve tacizin ele alınması için eylem savunuculuğunda işçi sendikalarının rolünü düşünmelerini sağlamak için tasarlanmıştır. Üç bölüme ayrılmıştır. Katılımcıların deneyim ve anlayışı ile mevcut süreye bağlı olarak, kolaylaştırıcılar etkinliğin bir veya birkaç bölümünü yürütebilir.

Bölüm 1, katılımcıları şiddet ve tacizin sona erdirilmesine yönelik savunuculukta sendikanın rolünü saptamaya teşvik etmektedir. İşçi sendikaları, her zaman sosyal adaletin ve insan haklarının savunucusu olmuştur; ancak çoğu zaman sendikaların günlük faaliyetlerinden eşitlik, sosyal adalet ve ayrımcılık yasağı gibi daha geniş siyasi hedeflere öncelik verilmeyebileceği anlaşılmaktadır. Oysaki işçi sendikaları toplumsal değişimin savunulmasında kilit role sahiptir. Kırılgan gruplara yönelik şiddet ve tacizi sona erdirmek için etkili eylem, daha güçlü ve daha kapsayıcı sendikalar gerektirir.

Ne yazık ki sendikaların iç kültürleri, yapıları ve farkındalık eksikliği, en çok risk altında olan işçilerin ve sendika üyelerinin etkin katılımını sınırlayabilir veya cesaretlerini kırabilir. Eşitsizlik, yapılar içinde yerleşik hale gelebilir ki bu da LGBTQİ+ kişilerin dışlanması ve marjinalleştirilmesi ile sonuçlanır. Hatta bazı işçiler sendikanın kendi içinde şiddet ve tacize maruz kalabilir. Sorunun düşük görünürlüğü ve tepki görme korkusu, kişilerin bunu bildirme konusunda isteksiz olabileceği anlamına gelir. Değişim mücadelesi vermek için bu sorunların farkına varmak önemlidir. C190, kendi sendikalarımızdaki şiddet ve tacizi sona erdirmeye mücadelesini güçlendirmek için önemli bir araçtır.

Etkinliğin ikinci ve üçüncü bölümleri, sendikada LGBTQİ+ kişilere yönelik

şiddet ve taciz örneklerini belirlemeye ve şiddet ve tacizi önlemek için C190'a dayalı pratik eylem önerilerini değerlendirmeye odaklanmaktadır. İşçi sendikaları, LGBTQİ+ kişilere yönelik şiddet ve tacize ilişkin risk faktörlerini ele alan politika ve tedbirleri benimsemelidir. Önemli tedbirler şunları içerebilir:

- ➔ Risk değerlendirmelerini kullanarak sendika yapıları içindeki risk faktörleri ve tehlikelerin belirlenmesi.
- ➔ İç politika ve prosedürlerin gözden geçirilmesi ve şiddet ve tacize ilişkin LGBTQİ+ gruplara açıkça atıfta bulunan yeni politikaların benimsenmesi ve uygulanması.
- ➔ Farkındalığı arttırmak için C190 ve R206'nın sendikadaki eğitim, öğretim ve bilgilendirme kampanyalarında LGBTQİ+ kişilere özel atıfta bulunularak anaakımlaştırılması.
- ➔ Ulaşılması zor üyelerin politikalar hakkında bilgi sahibi olmalarını ve sorunları bildirebilmelerini sağlamaya yönelik çalışmalar da dahil olmak üzere, riskler ve tehlikeler ile kurum içi politikalar hakkında bilgilendirme ve eğitim.
- ➔ LGBTQİ+ kişileri daha fazla şiddet ve taciz riskine maruz bırakan, altta yatan eşitsizlikler ve risk faktörleri de dahil olmak üzere, C190'ın sendikal müzakere gündemlerine taşınması.
- ➔ LGBTQİ+ kişilerin kaygılarının sendikanın tüm karar alma yapılarına, politikalarına ve faaliyetlerine entegre edilmesini sağlamak için komite, ağ ve kurulların kurulması. Öz örgütlenen gayriresmi gruplar da müşterek bir güvenli alan ve ortak bir gündem oluşturulmasına yardımcı olabilir.
- ➔ LGBTQİ+ kişilerin ve diğer kırılgan grupların sendika yapılarında temsiliyetini iyileştirmek için eşlik, kota, hedef veya koltuk gibi tedbirler getirecek tüzük değişikliklerinin yapılması.
- ➔ Şiddet ve tacizle mücadelede kapsayıcı ve eşit bir yaklaşımın sağlanması için LGBTQİ+ sendika üyelerinin eğitim yoluyla kapasitelerinin geliştirilmesi.

Gündeme getirilen konuların bir kısmı hassas olabilir ve özellikle kişisel deneyimleri tartışırken bazı kişiler bu tartışmadan rahatsızlık veya korku duyabilir. Kolaylaştırıcılar güvenli bir ortam yaratılmasını sağlamalı ve paylaşılan deneyimlerin muhtemel hassas niteliğini vurgulamalıdır.

GÖREV / BÖLÜM 1: SENDİKAMIZIN ROLÜ

▶ DÜZEY: TEMEL

| | | |
|---|---|---|
| <p>Gerekli Süre</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 1 saat | <p>Gerekli Kaynaklar</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kartlar ● Bant veya sakız yapıştırıcı ● Sergi panoları ● Kağıtlı yazı tahtaları ● Markör kalemler | <p>Amaç</p> <p>Bu etkinliğin amacı:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Katılımcıların şiddet ve tacizin sona erdirilmesine yönelik savunuculukta sendikanın önemli rolünü saptamalarını sağlamak. |
|---|---|---|

Görevler

1. Katılımcıları küçük gruplara ayırın ve her katılımcıya dört adet kart verin.
2. Grup tartışmasında, gruba kendi deneyimlerinden ve yerel bağlamdan yola çıkarak yanıtlamaları için aşağıdaki soruları yöneltin. Bu sorular herkesin görebilmesi için bir PowerPoint slaydında veya sergi panosunda gösterilebilir:
 - a. Bir sendikanın amacı nedir?
 - b. Sendikanızın değişim yaratmak için ne gibi bir gücü var?
 - c. Sendikalar şu anda eşitlik ve adaletin savunulmasında nasıl bir rol oynuyor?
 - d. Nasıl bir rol oynamalılar?
3. Her katılımcıdan grup tartışmasında sorulara yanıt vermesini isteyin. Yanıtlar buldukça bunları kartlara yazmalı ve daha sonra herkesin görebilmesi için gelip bunları sergi alanındaki soruların etrafına yapıştırmalıdır. Katılımcıları yanıtlarını açıklamaya teşvik edin.
4. Etkinlik tamamlandıktan sonra, kolaylaştırıcılar işçi sendikalarının önemli rolü hakkında kısa bir sunum yapmalı ve tartışmada ortaya çıkan tüm fikirleri özetlemeli.

Etkinlik Kaynakları

- Destekleyici materyallere şuradan ulaşılabilir: <https://lgbtworkers.org/education>

TASK / BÖLÜM 2: SENDİKADAKİ SORUNLARIN TANINMASI

▶ DÜZEY: ORTA

| Gerekli Süre | Gerekli Kaynaklar | Amaç |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 2 saat | <ul style="list-style-type: none"> ● Markör kalemler ● Kağıtlı yazı tahtası ● Sergi panoları | <p>Bu etkinliğin amacı:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Katılımcıların sendikada LGBTQİ+ işçilere yönelik şiddet ve tacizin nasıl gerçekleştiğini keşfetmelerini sağlamak. ➔ Sendikadaki şiddet ve taciz örneklerini tartışmak ve sendikadaki şiddet ve tacizin olası doğrudan ve dolaylı nedenlerini saptamak. |

Görevler

- Katılımcıları küçük gruplara ayırın ve her gruptan LGBTQİ+ kişilere (veya diğer kırılgan gruplara) yönelik sendika içinde meydana gelen olası veya gerçek şiddet olayları veya taciz vakaları hakkında örnekler düşünmelerini isteyin.
- Katılımcılardan şunları tartışmalarını isteyin:
 - Mağdurlar/hayatta kalanlar kimdi? Failer kimdi?
 - Olayı çevreleyen koşullar neydi?
 - Sebepleri neydi?
 - Nasıl bir etkisi oldu?
- Sağlanan kağıtlı yazı tahtalarını kullanarak, her gruptan tartışmada ortaya çıkan ana noktaları büyük gruba sunmak üzere not etmelerini isteyin. Katılımcılardan sendikada şiddet ve tacizin olası temel nedenlerine ve risk faktörlerine özellikle dikkat etmelerini isteyin.
- Her gruptan vardıkları sonuçları raporlayacak ve sunacak birini belirlemelerini isteyin.
- Ardından, büyük grupta şunları tartışın:
 - LGBTQİ+ kişilerin (veya diğer kırılgan grupların) özellikle maruz kaldığı şiddet ve taciz türleri nedir?
 - Sendikada şiddet ve tacizin altında yatan nedenleri ve risk faktörleri nedir?

GÖREV / BÖLÜM 3: SENDİKAYI DÖNÜŞTÜRMEK

▶ DÜZEY: ORTA

| | | |
|---|---|--|
| <p>Gerekli Süre</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 2 saat | <p>Gerekli Kaynaklar</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kağıtlı yazı tahtası ● Markör kalemler ● Kartlar ● Bant veya sakız yapıştırıcı | <p>Amaç</p> <p>Bu etkinliğin amacı:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Katılımcıların, C190 hükümlerine dayalı olarak LGBTQİ+ kişilere ve kırılganlık durumlarındaki diğer gruplara yönelik şiddet ve tacizi önlemek amacıyla sendika kültürü, yapıları ve prosedürlerini iyileştirmek için pratik eylem önerilerini değerlendirmelerini sağlamak. |
|---|---|--|

Görevler

1. Katılımcıları gruplara ayırın. Gruba bağlı olarak, katılımcılar örneğin sendikadaki rollerine, istihdam durumlarına veyahut güç veya kırılganlığı etkileyen diğer önemli kimliklerine göre organize edilebilir.
2. Her gruptan C190 hükümlerine hakkında şimdiye kadar neler öğrendiklerini değerlendirmelerini ve sendikaların LGBTQİ+ kişiler ve sendika içindeki diğer kırılgan gruplar için şiddet ve taciz riskini azaltmak için neler yapabileceğini tartışmalarını isteyin.
3. Her gruba LGBTQİ+ işçileri desteklemeye yönelik özel tedbirlere bilhassa odaklanmalarını hatırlatın. Gerekirse kolaylaştırıcı, katılımcılardan sendikalar için reformlar hakkındaki el broşürünü okumalarını da isteyebilir (*bkz.: katılımcı çalışma kitabındaki el broşürü*).

4. Her gruba yaklaşık 20 boş kart ve markör kalem verin ve her karta bir fikir olacak şekilde fikirlerini not etmelerini isteyin.
5. Duvarlarda üç geniş alan belirleyin veya üç adet sergi panosu sağlayın ve her birini şu şekilde etiketleyin: *Kural, Politika ve Prosedürler; Sendikal Yapılar; Eğitim ve Öğretim*.
6. Gruplar tartışmalarını tamamladığında, herkesten kartlarını uygun sergi alanına yapıştırmalarını isteyin. Herkesi sırayla her bir sergi alanının etrafında toplayın ve yapılan önerileri tartışın.

Etkinlik Kaynakları

- El broşürü: Kırılgan Gruplar için Sendikal Reform (*katılımcı çalışma kitabında mevcut*)

ETKİNLİK 8

KAPSAYICI KATILIM



ETKİNLİK 8: KOLAYLAŞTIRICI NOTLARI

Bu etkinlik, şiddet ve tacizle mücadelede kapsayıcı katılımı teşvik etmeyi ve eylem için savunuculukta herkesin rolünü belirlemeyi teşvik etmektedir. İki bölüme ayrılmıştır. Katılımcıların deneyim ve anlayışı ile mevcut süreye bağlı olarak, kolaylaştırıcılar etkinliğin bir veya her iki bölümünü yürütebilir.

Herkesin zararlı davranışlara karşı çıkma konusunda bir rol üstlenmesi gerekir. Ancak çoğu zaman kişiler seyirci kalır ve hiçbir şey söylemez. İşçi sendikaları, şiddet ve tacizi tanımak ve duyurmak için herkesin – liderler, çalışanlar, aktivistler ve temsilciler – katılımını sağlamalıdır. İşçi sendikaları ayrıca grupların bir araya gelerek şiddet ve tacizle ilgili mitlere ve önyargılara meydan okumaları için eğitimler, gayriresmi tartışmalar ve atölyeler düzenleyebilir. Bu, dayanışmayı güçlendirmenin ve kişilerin destek aramasını sağlayan, yargılayıcı olmayan bir ortam yaratmanın önemli bir yoludur. Bölüm 1, katılımcıları sendikada şiddet ve tacize karşı seslerini yükseltmeye teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

Kolaylaştırıcılar, bu tartışmanın cisgender erkek fail ve cisgender kadın mağdur varsayımına düşmemesini sağlamaya dikkat etmelidir çünkü bu, LGBTQİ+ kişilerin karşılaştığı şiddet ve tacizin yoksayılması anlamına gelebilir.

Herkesin ihtiyaçlarını, endişelerini ve çıkarlarını dikkate alan sendikalar olmaksızın, iş dünyasında şiddet ve tacizi etkili bir şekilde ele alamayız. Ancak toplumda LGBTQİ+ seslerin marjinalleştirilmesi maalesef sendikalarda halen sıklıkla görülüyor. LGBTQİ+ deneyimleri ele almak ve kapsamak için olumlu adımlar atan çok sayıdaki sendikaya rağmen, hala pek geride kalan birçok sendika var. Üyelerin sendika içinde bu tür dirençlerle başa çıkarken kullanabilecekleri araçlar ve argümanları geliştirmeleri gerekiyor. Etkinliğin ikinci bölümü, katılımcıları LGBTQİ+ meselelerinin sendika gündeminde kapsanması için savunuculuk yaparken sendikadaki dirençle nasıl başa çıkabileceklerini düşünmeye teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

GÖREV / BÖLÜM 1: İZLEYİCİDEN DAHA FAZLASI OLMAK

▶ DÜZEY: TEMEL

| | | |
|--|--|---|
| Gerekli Süre <ul style="list-style-type: none"> ● 2 saat | Gerekli Kaynaklar <ul style="list-style-type: none"> ● Kağıtlı yazı tahtaları ● Markör kalemler | Amaç <p>Bu etkinliğin amacı:</p> <p>➔ Katılımcıları sendikada şiddet ve tacize karşı seslerini yükseltmeye ve şiddet ve tacizle mücadelede müttefik olmaya teşvik etmek.</p> |
|--|--|---|

Görevler

1. Katılımcıları küçük gruplara ayırın.
2. Her gruptan, bir LGBTQİ+ kişiye veya sendikadaki başka bir kırılgan gruba karşı tanık oldukları bir şiddet veya taciz olayını belirlemelerini ve açıklamalarını isteyin.
3. Katılımcılardan sayfasındaki soruları tartışmalarını ve yanıtlarını verilen yazı tahtasındaki kağıda yazmalarını isteyin.
4. Her gruptan tartışmalarını raporlayacak birini belirlemelerini isteyin.
5. Ardından, izleyici müdahalesi ipucu notu el broşürünü dağıtıp okuyun veya gruplardan okumalarını isteyin.
6. El broşürü okununca, her gruptan bir şiddet ve taciz olayına tanık olmaları halinde şimdi ne yapacaklarını düşünmelerini isteyin:
 - Farklı bir şey yaparlar mı?
 - Şiddet ve/veya tacize maruz bırakılanlara nasıl destek olur?
 - Ne tür bir eylemde bulunurlar?
 - Sendika kişilerin şiddet ve tacize karşı ses çıkarabilmelerini sağlamak için ne gibi adımlar atmalı?
7. Değinilen kilit noktaları özetleyin ve şu soruyu sorarak bir genel tartışma ile bitirin: İş dünyasında şiddet ve tacize karşı mücadelede herkesi etkin bir rol almaya nasıl teşvik edebiliriz?

Etkinlik Kaynakları

- El broşürü: İzleyici Müdahalesi İpucu Notu (*katılımcı çalışma kitabında mevcut*)

Diğer Kaynaklar

- İzleyici müdahalesi hakkında daha fazla bilgi için: <https://righttobe.org/trainings/bystander-intervention-to-stop-harassment-toward-the-lgbtqia-community/>

GÖREV / BÖLÜM 2: SENDİKADAKİ DİRENÇLE BAŞA ÇIKMAK

▶ DÜZEY: ORTA

| Gerekli Süre | Gerekli Kaynaklar | Amaç |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 90 dakika | <ul style="list-style-type: none"> ● Markör kalemler ● Kağıtlı yazı tahtaları | <p>Bu etkinliğin amacı:</p> <p>➔ Katılımcıları, LGBTQİ+ meselelerinin kapsanması için savunuculuk yaparken sendikadaki dirençle nasıl başa çıkabileceklerini düşünmeye teşvik etmek.</p> |

Görevler Bu etkinlik için **iki seçenek** bulunmaktadır. Etkinlik, aşağıdakilerden birini içerebilir:

- Katılımcıların kendi deneyimlerini kullanması **VEYA**
- Katılımcılara bir sendikada dirençle karşılaşma senaryosu verilmesi.

SEÇENEK 1: Kendi Deneyimlerimiz

1. Katılımcıları küçük gruplara ayırın.
2. Her gruptan LGBTQİ+ meselelerinin (*veya başka bir kırılma grubun*) sendikada kapsanmasına karşı dirençle karşılaştıkları bir örneği anlatmalarını isteyin.
3. Katılımcılardan etkinlik sayfasındaki soruları tartışmalarını ve daha önce bu dirençle nasıl başa çıktıklarını düşünmelerini isteyin. Yanıtlarını verilen kağıtlı yazı tahtasına yazmalılar.
4. Her gruptan tartışmalarını raporlayacak birini belirlemelerini isteyin.
5. Ardından, müttefik olmakla ilgili el broşürünü okuyun ve bir genel tartışmada katılımcılardan bir dahaki sefer direnişle nasıl başa çıkacaklarını düşünmelerini isteyin. Kişileri farklı düşünmeye ikna etmek için hangi kilit argümanları öne sürerlerdi?
6. Düşüncelerini bir yazı tahtasına yazın ve ardından ana önerileri özetleyin.

SEÇENEK 1: Örnek Senaryo

1. Katılımcıları küçük gruplara ayırın.
2. Her gruptan, bazı ulusal veya yerel sendika liderlerinin sendikada LGBTQİ+ işçilere yönelik şiddet ve taciz konusunu ele almakta isteksiz olduklarını hayal etmelerini isteyin. Bu etkinlik gruba bağlı olarak uyarlanabilir: Örneğin, bir müzakere komitesinde LGBTQİ+ meselelerine karşı dirençle başa çıkmaya odaklanılmışsa, senaryo buna göre uyarlanabilir.
3. Her gruptan LGBTQİ+ işçilere yönelik şiddet ve tacizin neden öncelikli bir sorun olarak ele alınması gerektiğini açıklayan 10 dakikalık bir sunum hazırlamalarını isteyin.
4. Her gruptan büyük gruba sunumlarını yapmalarını isteyin. Diğer gruplardaki katılımcılar daha sonra sunumla ilgili soru sorabilir veya yorum yapabilir.
5. Tüm gruplar sunumlarını yaptıktan sonra, katılımcılardan şunu değerlendirmelerini isteyin: Kişileri farklı düşünmeye ikna etmek için başka hangi kilit argümanları öne sürerlerdi?

Etkinlik Kaynakları

- El broşürü: Müttefik Olmak (*katılımcı çalışma kitabında mevcut*)

ETKİNLİK 9

İTTİFAKLAR KURMAK



ETKİNLİK 9: KOLAYLAŞTIRICI NOTLARI

Bu etkinlik, katılımcıların LGBTQİ+ işçilere yönelik şiddet ve tacize karşı mücadelede kilit hedef ve müttefikleri belirlemelerini sağlamak üzere tasarlanmıştır. Bu, küresel ortak araç kitinde yer alan etkinliğin bir uzantısıdır; şu adresten ulaşılabilir: <https://lgbtiworkers.org/education>

Bu etkinlik, katılımcıları toplumun her düzeyinde LGBTQİ+ işçilere yönelik şiddet ve tacizi ele alırken yararlı olabilecek hedef ve müttefikleri belirlemeye teşvik etmektedir. Bu, yerel bağlama göre farklılık gösterecektir; ancak bazı kilit hedefler ve müttefikler şunları içerebilir:

➔ Sendikal harekette, hedefler ve müttefikler vardır. Bu konuyu önemli bir sorun olarak ele almaya hala direnç gösteren kişiler olabilir ve bu nedenle, bu kişileri kazanmak hayati önem taşır. Ayrıca, hem kendi sendikalarımızın içinde hem de sendikaların ötesinde önemli müttefikler de bulunur. Hem aynı sektördeki hem de ortak sorunları ve hedefleri olan başka sektörlerdeki diğer sendikaların ve işçi örgütlerinin desteği önemlidir. Bu, özellikle işyerinde iyileştirilmiş koruma ve tedbirler için müzakere ederken önemli bir araç olabilir.

- ➔ Şiddet ve tacizi ele alma mücadelesi ancak kolektif olarak başarılabilir; bu nedenle, sendikaların dönüşüm için mücadele etmek üzere topluluk düzeyinde stratejik ittifaklar ve ağlar kurması da gerekir. Bunlara feminist ve LGBTQİ+ hakları hareketleri ve örgütleri, insan hakları grupları ve LGBTQİ+ haklarına odaklanan akademik kurumlar ve araştırma kurumları dahil olabilir. Bu, eşgüdümlü kampanyalar geliştirmeye yardımcı olabilir, araştırma ve savunuculuk desteği sağlayabilir ve ayrıca işyeri düzeyinde eylemi desteklemeyi ve ulusal katılımı teşvik etmeyi kolaylaştırabilir. Daha önemlisi, topluluk ittifakları şiddet ve taciz konusunda farkındalık yaratmaya ve kişileri sorun hakkında çekinmeden konuşmaya teşvik ederek damgalamayı ve eksik bildirim döngüsünü kırmaya yardımcı olabilir.
- ➔ Destekleyici yasa ve politikalar için savunuculuk yapmanın yanı sıra, konuyla ilgili daha geniş katılımı teşvik etmek için ulusal düzeyde hedef ve müttefikler belirlemek de önemlidir. Bunlar arasında ulusal ve yerel yönetimler, parlamento üyeleri, bakanlar, devlet daireleri, bölgesel kamu kurumları ile uluslararası çalışma ve insan hakları standartlarının geliştirilmesini ve uygulanmasını destekleyen uluslararası kuruluşlar yer alabilir.

GÖREV

DÜZEY: ORTA

| Gerekli Süre | Gerekli Kaynaklar | Amaç |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 90 dakika | <ul style="list-style-type: none"> Kağıtlı yazı tahtaları Markör kalemler Sergi panoları veya kağıtlı yazı tahtaları Raptiye veya bant yapıştırıcı | <p>Bu etkinliğin amacı:</p> <p>➔ Katılımcıların iş dünyasında şiddet ve tacizle mücadelede kilit hedef ve müttefikleri belirlemelerini sağlamak.</p> |

Görevler

- Katılımcıları, mümkünse sektör, işyeri veya bölge/ülke bazında, iki gruba ayırın. Grubun büyüklüğüne bağlı olarak, katılımcıları ikiden fazla gruba ayırmak gerekebilir.
- Katılımcıların deneyim ve anlayışına bağlı olarak, her gruptan şiddet ve tacizle mücadelede kilit hedef ve müttefikler el broşürünü okumalarını isteyin.
- İlk gruptan (veya gruplardan birkaçından) C190 savunuculuğu ve şiddet ve tacizle mücadelede özellikli hedefler belirlemelerini isteyin. Farklı düzeylerde hedefler belirlemeliler – sendikal harekette, topluluk düzeyinde ve ulusal düzeyde.
- İkinci gruptan (veya gruplardan birkaçından) C190 savunuculuğu ve şiddet ve tacizle mücadelede kilit müttefikler belirlemelerini isteyin. Farklı düzeylerde hedefler belirlemeliler – sendikal harekette, topluluk düzeyinde ve ulusal düzeyde. Katılımcıları mümkün olduğunca spesifik olmaya teşvik edin.
- Grubun büyüklüğüne bağlı olarak, kolaylaştırıcılar bazı gruplardan belirli düzeylerdeki kilit hedeflere ve/veya müttefiklere bakmalarını isteyebilir (örn.: *Müttefikler Grubu 1, sendika ve topluluğa; Müttefikler Grubu 2, ulusal düzeye odaklanabilir*).
- Her gruptan etkinlik sayfasındaki soruları okuyup tartışmalarını ve yanıtlarını bir zihin haritası şeklinde yazı tahtasındaki kağıda yazmalarını isteyin (bkz.: *katılımcı çalışma kitabındaki örnek*).
- Kağıtlarını tamamladıklarında, herkesten bir sergi alanı etrafında toplanmalarını isteyin ve kağıtları herkesin görebileceği bir yere asın.
- Her gruptan seçimlerini neden yaptıklarını açıklayarak kağıtlarını sunmalarını isteyin.

Etkinlik Kaynakları

- El broşürü: Müttefik Olmak (*katılımcı çalışma kitabında mevcut*)

Diğer Kaynaklar

ULUSAL KATILIM

Sendikaların LGBTQİ+ işçilere yönelik şiddet ve tacizi ele almak için ulusal düzeyde nasıl katılım sağlayabilecekleri hakkında daha fazla bilgi için kolaylaştırıcılar, C190 ve R206'a ilişkin küresel sendika ortak araç kitini kullanabilir. Araç kitinde ulusal kampanya stratejileri oluşturmaya ve C190'ın onaylanmasını sağlamak için müzakere etmeye odaklanan etkinlikler de bulunmaktadır. Kolaylaştırıcılar bu etkinlikleri LGBTQİ+ işçilerin endişe ve önceliklerini entegre edecek şekilde uyarlayabilir. Şuradan ulaşılabilir: <https://lgbtiworkers.org/education>

Ek Kaynaklar

- C190 – ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi, 2019 (No.190)
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- R206 – ILO Şiddet ve Taciz Tavsiye Kararı, 2019 (No.206)
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206
- Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) tarafından hazırlanan açıklayıcı mini kartlar
<https://trello.com/c/ZIDAD0Zn/100-explainer-cards-english>
- İş Dünyasında Şiddet ve Tacize İlişkin Bölgesel Çalışma, Kamu Hizmetleri Enternasyonalı (PSI), 2020
<https://publicservices.international/resources/publications/regional-study-on-legislation-and-practices-on-violence-and-harassment-in-the-world-of-work?id=10853&lang=en>
- Avrupa'da İşçilerin TCTŞT'den Korunması, Kamu Hizmetleri Enternasyonalı (PSI), 2020
<https://publicservices.international/resources/publications/protecting-workers-from-gender-based-violence-and-harassment-in-europe?id=10861&lang=en>
- Ortak KSF Kampanya Materyalleri
Poster:
https://iuf.org/wp-content/uploads/2021/02/poster_ilo_convention_190_en.pdf
C190 Logosu:
<https://iuf.org/wp-content/uploads/2021/02/ILO190EN-scaled.jpg>
- İş Dünyasında Cinsel Taciz, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf
- Kampanya Araç Kiti: Ücretli Ev İzni, Kamu Hizmetleri Enternasyonalı (PSI)
<http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/toolkit-on-paid-domestic-leave-full-v3.pdf>
- LGBTİ+ Ayrımcılığına Karşı Kılavuz, UNI Küresel Sendika
http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/discriminacion/uniguideo%20lgbti_en.pdf
- Yogyakarta İlkeleri
http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5_yogyakartaWEB-2.pdf
- ILO, LGBTQİ+ Kişilerin İş Dünyasına Dahil Edilmesi: Öğrenme Kılavuzu
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_846108.pdf
- UNISON Model Dili ve Model Politikaları
<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2023/04/UNISON-Equality-Resources-May-2023.docx>
- CUPE Model Dili
<https://cupe.ca/bargaining-2slgbtqi-rights-checklist-collective-agreement-language>
- BCGEU Topluluk Sosyal Hizmetleri Toplu Sözleşmesi (Madde 29)
<https://agreements.bcgau.ca/pdfs/PostedFiles/Posted%202019/03000922v3.pdf>
- Üçüncü Taraf Şiddet ve Taciziyle Mücadeleye İlişkin Çok Sektörlü Kılavuz İlkeler
https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Final_Multi-sectoral_guidelines_-_20_07_10.pdf

Küresel Sendika Federasyonları

- **UNI Küresel Sendika**
<https://www.uniglobalunion.org/>
- **İnŖaat İŖçileri Enternasyonalı (BWI)**
<https://www.bwint.org/>
- **Uluslararası Gıda İŖçileri Sendikası (IUF)**
<https://www.iuf.org>
- **Eğitim Enternasyonalı (EI)**
<https://www.ei-ie.org/>
- **Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC)**
<https://www.ituc-csi.org/>
- **Uluslararası TaŖımacılık İŖçileri Federasyonu (ITF)**
<https://www.itfglobal.org/en>
- **Uluslararası Gazeteciler Federasyonu (IFJ)**
<https://www.ifj.org/>
- **Kamu Hizmetleri Enternasyonalı (PSI)**
<https://publicservices.international>
- **IndustriALL Küresel Sendika**
<http://www.industrialall-union.org/>



Küresel Emek Enstitüsü

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

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

gli-uk@global-labour.net

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

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