



EL KİTABI

Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Şiddet ve Tacizle Mücadele



International
Labour
Organization



TEŞEKKÜR

Bu yayın Jane Pillinger tarafından hazırlanmıştır. Eric Carlson, Irini Proios Torras (Toplumsal Cinsiyet, Eşitlik ve Çeşitlilik & ILOAIDS Şubesi, ILO) ve Dina Deligiorgis (BM Kadın Birimi) yayına son şeklini vermiştir. Eric Carlson (ILO) ve Dina Deligiorgis (BM Kadın Birimi) bu el kitabının hazırlanmasına genel olarak rehberlik etmiştir.

Örnek vaka çalışmaları ve gelecek vadeden uygulamalar dahil da olmak üzere bu el kitabının içeriğine ve yapısına fikirleriyle katkıda bulunan herkese teşekkür ederiz.

El kitabının taslakları hakkında değerli yorumlarda bulunan, Uluslararası Bağımsız Değerlendirme Grubu uzmanlarına ayrıca teşekkür ederiz. Söz konusu uzmanlardan bazıları aşağıda belirtilmektedir: Marylin Baldeck (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail, Fransa), Mai Thi Dieu Huyen (Müdür Yardımcısı, Kadın Girişimciler Konseyi, Vietnam Ticaret ve Sanayi Odası, Vietnam), Monique Keel (Kıdemli Danışman, Uygulama Liderliği, OurWatch, Avustralya), Chidi King (Direktör, Eşitlik Bölümü, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu, Brüksel, Belçika); Barb MacQuarrie (Kadınlara ve Çocuklara Yönelik Şiddet Hakkında Araştırma ve Eğitim Merkezi, Western Üniversitesi, Kanada), Benedetta Magri (Uluslararası Çalışma Standartları, Çalışma Hayatında Haklar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Programı, ITC-ILO), Verónica Montúfar (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu, Public Services International, Ekvador), Jo Morris (Ziyaretçi Profesör, London School of Economics, Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları, İngiltere); Robin Runge (Kıdemli Toplumsal Cinsiyet Uzmanı, Dayanışma Merkezi, Washington DC, Amerika Birleşik Devletleri). Yorumları ve girdileri için Michael Stewart-Evans, Gabrielle Henderson (BM Kadın Birimi), Shauna Olney ve Luciana Collete'e (ILO) ve editörlük desteği için Rebecca Tomlinson'a (BM Kadın Birimi) da teşekkür ediyoruz.

13 Mart 2018 tarihinde BM Kadın Birimi ve Care International tarafından New York'ta düzenlenen Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Şiddet ve Taciz Hakkında Uzman Grup Toplantısında yapılan tartışmalar, bu el kitabının hazırlanmasına katkıda bulunmuştur. Değerli önerileri için katılımcılara ve toplantının düzenlenmesini kolaylaştıran Lori Heninger'a teşekkür ederiz.

Bu el kitabının hazırlanmasına destek verdiği için Avustralya Hükümeti'ne de özel olarak teşekkür ederiz.

ÖNSÖZ

Bütün kadınlar ve erkekler; şiddetten ve tacizden arınmış bir ortamda yaşama ve çalışma hakkına sahiptir. Bu hak genel olarak kabul edilse de, şiddet ve taciz, çalışma hayatında yaygın bir şekilde görülmeye devam etmektedir. Şiddet ve taciz; tüm işleri, sektörleri ve meslekleri etkileyebilmektedir. Çalışanlar, çalışanların aileleri ve topluluklar açısından ciddi sonuçlar doğurmanın yanı sıra, işletmelerin itibarını ve verimliliğini de olumsuz yönde etkilemektedir.

Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve taciz - bu El Kitabında ele alınan temel konu - kadınların güçlenmesini, işgücü piyasasına erişimlerini ve iş hayatında ilerlemelerini engellemektedir. Bunun yanı sıra, genel olarak ekonominin sürdürülebilirliğini de etkilemekte ve mesleki toplumsal cinsiyet ayrımcılığının kökleşmesine neden olmaktadır. Kadınlara yönelik şiddet ve taciz; genelde eşitsiz güç dinamiklerinden, toplumsal cinsiyete dayalı kalıpyargılardan, ataerkil değerlerden, erkekler ile kadınlar arasındaki tarihsel eşitsizliklerden kaynaklanmaktadır.

Kısa süre önce şiddet ve tacize karşı yürütülen küresel kampanyalar kapsamında sesler yükseltilerek tüm kadınlara güvenli, sağlıklı ve saygılı bir çalışma ortamı sağlanması için değişim çağrısı yapılmıştır. Umut var - ve bu umut, çalışma yaşamının kendisinden kaynaklanmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ikinci yüzyılına girerken ve Pekin Eylem Platformu'nun 25. yıldönümü yaklaşırken, ILO ve BM Kadın Birimi, bu El Kitabını sunmaktan gurur duymaktadır. Hükümetler, işverenler, işçiler, işçi ve işveren örgütleri ve sivil toplum tarafından çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve tacizle mücadele etmek için yürütülen iyi uygulamalar, bu çalışmada genel olarak ele alınıyor. Çıkarılan dersleri ve uygulamaya dönük çalışmaları sistematik bir şekilde bir araya getiren bu El Kitabının herkes için insan yakışır iş ve toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşılmasına katkıda bulunmasını umuyoruz.

Kalliope Mingeirou
Şef, Kadınlara Yönelik Şiddet
BM Kadın Birimi

Shauna Olney
Şef, Toplumsal Cinsiyet, Eşitlik ve Çeşitlilik &
ILOAIDS Şubesi, ILO

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	1	3. ULUSLARARASI VE BÖLGESEL YASAL ÇERÇEVE VE POLİTİKA ÇERÇEVESİ	19
1. GİRİŞ	2	3.1 Birleşmiş Milletler	19
1.1 BM Kadın Birimi ve ILO tarafından Hazırlanan El Kitabına Genel Bakış	2	3.1.1 ILO Çalışma Yaşamında temel ilkeler ve haklar ile uluslararası çalışma standartları	20
1.2 El Kitabının içeriği	3	3.1.2 BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları	21
2. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARA YÖNELİK ŞİDDET VE TACİZ SORUNU VE BU SORUNUN ETKİLERİ	5	3.2 Bölgesel araçlar	22
2.1 Giriş	5	3.3 İş dünyası ve insan hakları girişimleri	23
2.2 Temel kavramlar	5	4. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARA YÖNELİK ŞİDDET VE TACİZE SON VERME KONUSUNDA DEVLETİN VE DEVLET DIŞI AKTÖRLERİN OYNADIĞI ROL	25
2.2.1 Kadınlara yönelik şiddet ve taciz	5	4.1 Giriş	25
2.2.2 Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet	6	4.2 Devletlerin ve devlet aktörlerinin rolü	25
2.2.3 Kadınlara yönelik şiddet	6	4.2.1 Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve tacizle ilgili mevzuat, cinsel taciz de dâhil olmak üzere	26
2.2.4 Cinsel taciz	6	4.2.2 Aile içi şiddete ilişkin mevzuat ve politikalar ile bunların çalışma yaşamına etkileri	27
2.2.5 Çalışma Yaşamı	7	4.2.3 Bildirim azlığı, kadınların adalet sistemine ve tazmin olanaklarına erişimi	28
2.2.6 Şiddet ve tacizden kimler etkileniyor?	8	4.2.4 Eşitlik kurumları ve Kamu Denetçiliği kurumları aracılığıyla izleme ve uygulama	29
2.3 Çalışma yaşamında tacizi ve şiddeti pekiştiren toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri	8	4.2.5 Toplumsal cinsiyete duyarlı iş teftişi	29
2.4 Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddetin ve tacizin etkisi	9	4.3 Devlet dışı aktörlerin rolü	29
2.4.1 Kadın çalışanlara etkisi ve zararları	9	5. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARA YÖNELİK ŞİDDETE VE TACİZE SON VERMEK İÇİN SOSYAL DİYALOG	30
2.4.2 İş yeri ve işveren üzerindeki etkileri	10	5.1 Giriş	30
2.4.3 Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddetin ve tacizin ekonomik maliyetleri	11	5.2 Üçlü sosyal diyalog	31
2.5 Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve tacizin meydana gelebileceği ortamlar	12	5.3 İkili sosyal diyalog ve toplu pazarlık	32
2.5.1 İş yerinde şiddet ve taciz	13	5.4 Küresel çerçeve anlaşmaları ve küresel sendikalar ile çok uluslu şirketler tarafından yapılan ortak açıklamalar	34
2.5.2 Genel olarak çalışma yaşamında şiddet ve taciz	14		
2.5.3 Aile içi şiddet ve çalışma yaşamına etkisi	15		

6. KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDETE VE TACİZE DAHA ÇOK MARUZ KALDIĞI DURUMLARA MÜDAHALE EDİLMESİ 37

6.1 Giriş 37

6.2 Standart dışı ve kayıtdışı işlerde çalışan kadınlar 37

6.2.1 Standart dışı istihdam edilen kadınlar 37

6.2.2 Kayıtdışı ekonomide istihdam edilen kadınlar 38

6.2.3 Kadın göçmen işçiler 39

6.3 Şiddete ve tacize daha çok maruz bırakıldıkları sektörlerde veya işlerde istihdam edilen kadınlar 40

6.3.1 Küresel tedarik zincirinin en altında yer alan kadınlar: tekstil ve tarım işçileri 41

6.3.2 Ev işçileri 44

6.3.3 Konaklama ve turizm sektöründe çalışan kadınlar 45

6.3.4 Taşımacılık sektöründeki kadınlar 48

6.3.5 Kadın sağlık ve eğitim çalışanları 50

6.3.6 Önemli kanaat oluşturan pozisyonlarda, siyasette ve kamusal yaşamda yer alan kadınlara karşı şiddet 53

7. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARA YÖNELİK ŞİDDETE VE TACİZE VE SON VERMEK İÇİN DÖNÜŞTÜRÜCÜ BİR YAKLAŞIM 56

7.1. Şiddet ve tacize zemin hazırlayan toplumsal cinsiyet eşitsizlikleriyle, ayrımcılıkla ve sosyal normlarla mücadele 57

7.1.1 İş yerinde değişen sosyal normlar ve güç ilişkileri 57

7.1.2 Sosyal normları değiştirmek için önemli bir başlangıç noktası olarak iş 57

7.1.3 Kesişimsellik 59

7.1.4 Değişen güç ilişkileri ve gücün paylaşılması: liderlik pozisyonlarında bulunan ve geleneksel olmayan işlerde çalışan kadınlar 61

7.1.5 Kadınların sesi ve temsili 61

7.2 İş yerinde dönüştürücü önleme faaliyetleri 63

7.2.1 İş sağlığı ve güvenliği 63

7.2.2 Bir iş yeri için önleme stratejisi hazırlamak 67

7.3 Etkili insan kaynakları politikaları, prosedürleri ve uygulamaları 69

7.3.1 Şiddetle ilgili politikalar ve toplu sözleşmeler 69

7.3.2 Üçüncü taraf şiddeti ve tacizi ile ilgili politikalar ve toplu sözleşmeler 73

7.3.3 Aile içi şiddete ilişkin politikalar ve toplu sözleşmeler 74

7.3.4 Şiddet ve tacizin izlenmesi: cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler 81

7.4 Etkili şikâyet prosedürleri 82

7.5 İyileştirici önlemler ve şiddete maruz kalan kişilere destek 85

7.6 Faillerden hesap sorulması 86

7.7 Farkındalığı arttırmak: eğitim, bilgilendirme, kampanyalar, araçlar ve rehberlik 88

7.7.1 Çalışma yaşamında kadına yönelik şiddet ve tacizi önlemeye yönelik eğitim 88

7.7.2 Görgü tanıklarının rolü ve görgü tanığı eğitimi 93

7.7.3. Gücü anlamak ve iş yerinde hoş karşılanmayacak davranışlar 96

7.7.4 Erkekleri çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve tacizle mücadeleye dâhil etmek 96

7.7.5 Farkındalık yaratma faaliyetleri ve kampanyalar 99

7.8 Toplumsal cinsiyete duyarlı kamu hizmetleri 101

7.9 Güvenli kamusal alanlar 103

7.9.1 Güvenli kamusal alanlar ve pazar yerleri 103

7.9.2 Kadınların güvenli ulaşım hizmetlerine erişimi 107

EK 1: İLAVE KAYNAKLAR 111

BİBLİYOGRAFYA 112

KISALTMALAR

CEACR	Sözleşmelerin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi (ILO)
EIGE	Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü
EPSU	Avrupa Kamu Hizmeti Sendikaları Federasyonu
ETF	Avrupa Ulaştırma Çalışanları Federasyonu
ETUC	Avrupa Sendikaları Konfederasyonu
AB	Avrupa Birliği
EU-OSHA	Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı
Eurofound	Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı
FRA	Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı
FWF	Adil Giyim Vakfı
IFC	Uluslararası Finans Kurumu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IndustriALL	IndustriALL Küresel Sendika
ITF	Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu
ITUC	Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu
IUF	Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Lokanta, Yemek Hizmeti, Tütün ve Bağlantılı İşçiler Sendikası
MNE	Çokuluslu şirket
STK	Sivil toplum kuruluşu
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
İSG	İş sağlığı ve güvenliği
PSI	Uluslararası Kamu Hizmetleri Küresel Sendikası
BM	Birleşmiş Milletler
BM Kadın Birimi	Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi
UNESCO	Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu
WEP'ler	Kadının Güçlenmesi Prensipleri
WHO	Dünya Sağlık Örgütü

1. GİRİŞ

1.1 BM Kadın Birimi ve ILO Tarafından Hazırlanan El Kitabına Genel Bakış

Her insan, şiddet ve tacizden arınmış bir ortamda yaşama ve çalışma hakkına sahiptir. Bununla birlikte, çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve taciz; her ülkede, ekonominin bütün sektörlerinde, tüm işlerde ve mesleklerde mevcuttur. Bazı kadınlar -istihdamdaki durumları, çalıştıkları işin türü ya da çalıştıkları sektördeki koşullar nedeniyle- şiddet ve tacizden orantısız bir şekilde etkilenebilmektedir.

Kadınlara yönelik şiddeti ve tacizi önlemek ve ortadan kaldırmak amacıyla uluslararası kuruluşlar, hükümetler, işverenler, sendikalar ve sivil toplum kuruluşları (STK) ile diğer çeşitli kesimler tarafından geliştirilen çok sayıda iyi uygulama bulunmaktadır.¹ Kadınlara Yönelik Şiddeti Önlenmesi için harekete geçmeyi destekleyen Birleşmiş Milletler Çerçevesi kapsamında, ekonomi ve toplum genelinde bu sorunu ele almak için bir başlangıç noktası olarak iş yerinin önemi vurgulanmıştır (BM Kadın Birimi, 2015a, s.41). Öte yandan, bu konudaki politika ve uygulamaları sistematik biçimde belgelendiren çalışma sayısı çok azdır. Bu el kitabı, söz konusu eksikliği gidermeyi amaçlamaktadır.

BM Kadın Birimi ve ILO'nun birlikte hazırladığı bu El Kitabının yayımlanması, #MeToo hareketi gibi kadın hareketlerini destekleyen milyonlarca kadının çalışma yaşamında cinsel tacize ve saldırıya karşı verdiği küresel mücadeleyle aynı zamana denk gelmiştir. Öte yandan, bu el kitabı; çalışma yaşamında şiddet ve tacize son verilmesi için yeni bir uluslararası standart veya standartlar oluşturmak için çalışan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) standart belirleme süreci kapsamında yayımlanmıştır. ILO'nun 2019 yılı Uluslararası Çalışma Konferansı'nda bu standartlara ilişkin nihai bir tartışmanın ardından, uluslararası bir sözleşmenin veya tavsiye kararının ya da her ikisinin kabul edilmesi öngörülmektedir. Bu süreç; hükümetler, işveren ve işçi örgütleri tarafından yıllardır sürdürülen çalışmaları takip etmektedir.

¹ Bir şirketin, farklı bir kuruluşun adının veya bireysel ve / veya özel politikalarının, uygulamalarının veya girişim örneklerinin buraya dahil edilmesi; söz konusu kuruluşların, kişilerin veya örneklerin ILO veya BM Kadın Birimi tarafından onaylandığı anlamına gelmez.

İş dünyasında şiddet ve taciz hakkında neler biliyoruz?

- "Kadınlara yönelik şiddet - özellikle de eş/partner şiddeti ve cinsel şiddet - ciddi bir halk sağlığı sorunudur ve kadınların insan haklarını ihlal eder." (WHO, 2017)
- Tanımların değişkenlik gösterdiği göz önünde bulundurularak hâlihazırdaki ülke araştırmalarıyla elde edilen rakamlar incelendiğinde, dünyada cinsel tacize maruz kalan 18 yaş ve üzeri kadınların oranının yüzde 75'e kadar çıktığı görülmektedir veya diğer bir deyişle, en az 2 milyar kadın cinsel tacize uğramaktadır (Chamie, 2018).
- Avrupa Birliği'ne (AB) üye 28 ülkede anket katılan kadınların yüzde 45 ila 55'i, 15 yaşından beri cinsel tacize maruz kalmaktadır. Tahmini hesaplamalara göre, mesleki görevler üstlenen veya üst yönetim kademesinden kadınlar arasında cinsel tacize uğrayan kadınların oranı yüzde 75'e kadar çıkabilmektedir (FRA, 2014).

Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve taciz, kadınların insan haklarının ciddi bir şekilde ihlali olmasının yanısıra, fırsat eşitliğinin sağlanmasının ve kadınların saygın ve insana yakışır işlere erişiminin önünde ciddi bir engel oluşturmaktadır (ILO, 2016e, para 1). Kadın çalışanların sağlığı, esenliği ve iş performansı üzerinde yıkıcı bir etkiye sahiptir.

Aynı zamanda, kadınlara yönelik şiddet ve taciz; toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini, kadınlara yönelik ayrımcılığı, kadınlar ve erkekler arasında eşitsiz güç ilişkilerini pekiştiren sosyal normlar, değerler ve kalıpyargılar ile yakından ilişkilidir. Toplumsal cinsiyet, ırk, engellilik ya da sosyal köken gibi diğer nedenlerle kesişen ayrımcılık türleri de bunlara dahildir.

“Şiddet; gelir düzeyi veya sosyal statüsü ne olursa olsun, her yaşta kadını ve kız çocuğunu etkilemekte; bunların toplumsal hayata ve ekonomiye tam ve eşit katılımını da engellemektedir. Şiddet; sadece fiziksel şekilde değil, aynı zamanda cinsel, duygusal ve ekonomik şekilde de gerçekleşir. Kamusal alanda, iş ve eğitim yerlerinde yaşanan tacizler de şiddet kapsamında yer alır. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet; kadınlara ve ailelerine bireysel olarak verdiği zararın ötesinde ciddi ekonomik maliyetleri olan küresel bir sorundur.”

(Tavares VE Wodon, 2018, s.1)

Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) tahmini hesaplamalarına göre, her üç kadından biri, yaşamı boyunca bir tür fiziksel ve / veya cinsel şiddete maruz kalmaktadır (WHO, 2017). Bu istatistik, rakamların daha yüksek bir düzeyde olduğu cinsel taciz vakalarını içermez. Şiddet ve taciz çok yaygın olsa da bu tür vakaların önemli bir bölümü ihbar edilmemektedir. Çok sayıda mağdur, seyirci ve tanık, ortaya çıkmaktan korkmaktadır ya da bu konuda isteksizdir veya bunu nasıl yapacağını bilmemektedir. Şikâyetle bulunan birçok mağdur, etkisiz sistemlerle veya prosedürlerle karşı karşıya kalmaktadır. Bazı mağdurlar ise misillemeye veya daha fazla şiddete ya da tacize maruz kalmakta veya işini kaybetmektedir. Bunun yanı sıra, zorla tahkime ilişkin hükümler içeren sözleşme maddeleri ya da zorlayıcı gizli sözleşmeler (“dava hakkında konuşmayı yasaklayan emirler”), bazı mağdurların deneyimlerini paylaşmasını engelleyebilmekte, hissettikleri psikolojik sıkıntıyı arttırabilmekte ve sorunun gizli kalmasına neden olabilmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri hakkında konuşan kadınları etiketleyen ya da mağdurları suçlayan sosyal normlar; şiddet ve taciz konusundaki sessizliğin devam etmesine yol açmaktadır. Dolayısıyla

iş yerinde sosyal normların ve davranışların değiştirilmesi, çalışma yaşamında ve toplumda kadınlara yönelik şiddet ve tacizi önlemek açısından büyük bir önem taşımaktadır. Örneğin, uygulamaya dönük iş yeri politikaları ve prosedürleri bulunduğu, çalışma yaşamındaki aktörler; iş yerinde kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışların neler olduğunu daha iyi anlar. Bu da kurum kültürünü kadın ve erkeklere eşit derecede değer verecek şekilde değiştirmek için önemli bir başlangıç noktasıdır.

Dünyanın dört bir yanından kadınların artık “zamanın dolduğu”nu söylemeleri, harekete geçmeleri, cinsel taciz deneyimleri ve toplumsal cinsiyete dayalı diğer şiddet ve taciz türleri hakkında konuşmaya başlamaları cesaret vericidir. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti ve kadınlara yönelik taciz şekillerini sistematik bir biçimde ortadan kaldırmak amacıyla yasal ve politik tedbirlerin yanı sıra uygulamaya dönük diğer önlemler de alınmalıdır. Bu tedbirler; kadınların iş yerinde eşit ve etkili bir şekilde temsil edilmesini teşvik etmeli ve kadınların kaygılarını dile getirmelerine olanak sağlamalıdır. Şiddet ve taciz suçlarını işleyen failerin hesap vermesi de sağlanmalı ve cezasızlığa son verilmelidir.

Hükümetlerin, işverenlerin, işçilerin, işveren ve işçi örgütlerinin ve sivil toplumun çalışma yaşamını dönüştürme konusunda oynayacakları önemli bir rol vardır. Uygulamaya dönük iş yeri stratejileri ve politikaları; bu dönüşümü teşvik etmek açısından önemli araçlardır. Söz konusu araçlar; işverenlerin ve işçilerin temsilcilerinin şiddet ve tacizi önlemek ve ortadan kaldırmak için toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımın uygulanmasına yardımcı olacak bilgi ve becerilere sahip olmalarını sağlar.

1.2 El Kitabının içeriği

2. Bölüm, Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve taciz ve bunun etkileri hakkındaki bu bölümde toplumsal cinsiyet eşitliği ve sosyal normları dönüştürme ihtiyacı ile ilgili kavramsal bir çerçeve sunulmaktadır - sosyal normları değiştirme ihtiyacı, bu el kitabı boyunca ele alınan bir konudur. Bu bölümde, çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve tacizle ilgili temel kavramlar da sunulmaktadır. Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin çeşitli boyutlarının yanı sıra, ilgili maliyetler ve etkiler de açıklanmaktadır.

3. Bölüm: Uluslararası ve bölgesel yasal çerçeve ve politika çerçevesi hakkındaki bu bölümde uluslararası ve bölgesel insan hakları çerçevesi ve politikaları hakkında kısa bir değerlendirme sunulmaktadır. Bu araçların çalışma yaşamında toplumsal cinsiyete dayalı şiddet türlerini ve kadınlara yönelik tacizi sona erdirmek açısından önemi üzerinde durulmaktadır. Örneğin Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri, uluslararası çalışma standartları, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, çalışma yaşamı ve insan hakları girişimleri gibi araçlar vasıtasıyla şiddet ve tacize son verilmesi de bu kapsamda yer almaktadır.

4. Bölüm: Çalışma yaşamında şiddete ve tacize son verme konusunda devletin ve devlet dışı aktörlerin oynadığı rol hakkındaki bu bölümde devlet ve devlet dışı aktörlerin çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddete ve tacize son verme konusunda oynadığı rol incelenerek bu konuda bir adım daha ileri gidilmektedir. Devletler ve kamu aktörleri tarafından sağlanan genel hizmet ve mevzuat çerçevesi ele alınmaktadır. Bununla birlikte, düzenleyici bir çerçeve, gerekli olsa da uygulamaya dönük ve kalıcı bir değişim sağlamak açısından yetersizdir. Bunun yanı sıra toplumsal cinsiyet ilişkilerini dönüştüren ve kadın çalışanların yaşamlarında fiili bir değişim sağlayan önlemlere de ihtiyaç vardır. Bu nedenle STK'ların ve kadın örgütlerinin aktif katılımının yanı sıra devlet aktörlerinin, iş dünyası derneklerinin, işverenlerin, sendikaların ve işçilerin kendilerinin katılımı da büyük bir öneme sahiptir.

5. Bölüm: Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddeti ve tacizi sona erdirmeye yönelik sosyal diyalog başlıklı bu bölümde, somut ve kalıcı değişim yaratmak için hem üçlü hem de ikili diyalog üzerinde durularak sosyal diyalogun oynadığı rol incelenmektedir. Bu bölümde sunulan birçok örnek, vaka çalışması ve ümit vadeden uygulama; sosyal diyalogun-dünyada, sektörde ve iş yerinde-kadınlara yönelik şiddet ve tacize mücadele etmek açısından önemini ortaya koymaktadır. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı ile desteklenen sosyal diyalog, şiddet ve tacize mücadelede önemli bir rol oynayabilmektedir.

6. Bölüm: Kadınların çalışma yaşamında daha fazla şiddete ve tacize maruz kaldığı durumlara müdahale edilmesine ilişkin bu bölümde, çalıştıkları iş nedeniyle kadınların şiddetten ve tacizden orantısız bir şekilde nasıl etkilendiğine odaklanmaktadır. Özellikle

de standart dışı ve kayıtdışı işlerde çalışan, üçüncü şahıslar tarafından toplumsal cinsiyete dayalı şiddete ve tacize maruz bırakılma ihtimalinin daha yüksek olduğu mesleklere ve iş kollarında çalışan kadınlar üzerinde durulmaktadır. Değişen iş organizasyonu, çalışma süreçleri ve çalışma örüntüleri nedeniyle karşılaşılan ilave riskler de ele alınmaktadır.

7. Bölüm: Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddete ve tacize son vermeye yönelik dönüştürücü yaklaşım kapsamında kadınlara yönelik şiddete ve tacize son vermek için çalışma yaşamının dönüştürülebileceği dokuz boyut sunulmaktadır. Bu boyutlar üzerinde çalışmak suretiyle eşit, saygılı ve onurlu bir çalışma yaşamı teşvik edilebilir. Kadınlara haklarının ve karar alma yetkilerinin tanındığı, kadınların katılımına ve katkısına değer veren bir çalışma ortamı desteklenebilir. Bu bölümde, uygulamaya dönük iş yeri politikalarının, programlarının ve girişimlerinin yanı sıra, güvenli şehirler ve kamusal alanlar da dahil olmak üzere, çalışma yaşamı ile ilgili daha geniş kapsamlı konular ve kadınların ihtiyaçlarını karşılayan kamu hizmetlerinin rolü (örneğin toplumsal cinsiyete duyarlı kamu hizmetleri) irdelenmektedir. Kadın haklarını destekleyen, kadınların güvenliklerini, çalışma hayatına ve topluma tam katılımlarını garanti eden hizmetlerin altyapısı, planlanmasını ve sunulması üzerinde durulmaktadır.

BM Kadın Birim ve ILO tarafından hazırlanan bu El Kitabında, çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve tacize nasıl başa çıkılacağı konusunda ümit vadeden uygulamalar (politikalar, stratejiler, kampanyalar, girişimler ve diğer çalışmalar) sunulmaktadır. Söz konusu uygulamalar; yararlı bilgileri, öngörülerini ve uygulamaya dönük örnekleri de içermektedir. Bu uygulamalar hep birlikte değerlendirildiğinde, dünyanın her yerinde büyük bir ilerleme kaydedildiği görülmektedir. Bununla birlikte, daha yapılacak çok iş vardır. İyi uygulamaların da ortaya koyduğu üzere, kadınlara yönelik şiddete ve tacize son vermek için çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet ilişkilerinin dönüştürülmesi hem mümkündür hem de kritik bir öneme sahiptir.

2. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARA YÖNELİK ŞİDDET VE TACİZ SORUNU VE BU SORUNUN ETKİLERİ

2.1 Giriş

Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve taciz, genellikle iç içe geçen bir dizi durumun ve risk faktörünün sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu risk faktörleri; toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ile yakından ilişkilidir. Şiddet ve taciz sorununun kökenleri; toplumsal cinsiyet temeline dayanan güç ve kontrol ilişkilerinde yatmaktadır. Araştırmalara göre, şiddet ve tacizin çeşitli şekilleri tüm sektörlerde, işlerde ve mesleklerde ortaya çıkabilmektedir. Erkekler de (özellikle erkeklikle ilgili toplumsal beklentilere uymadıklarında) bu tür şiddet ve taciz olaylarına maruz kalabilmektedir. Bununla birlikte, çalışma yaşamında, özellikle de cinsel nitelikte olan ve toplumsal cinsiyete dayanan şiddet ve taciz vakalarının büyük çoğunluğu kadınlar tarafından bildirilmektedir. Bu vakalar; genelde toplumsal cinsiyete dayalı güç eşitsizliklerini güçlendiren ayrımcı sosyal norm ve yapılardan kaynaklanmaktadır.

Öte yandan, kadınların çalışma koşulları, sendikalaşma oranları ve işin yapıldığı koşullar göz önünde bulundurulduğunda, bazı faktörler, kadınların şiddet ve tacize orantısız veya benzersiz bir şekilde maruz kalmasına neden olabilmektedir. Irk, sosyal köken, göç durumu, engellilik, annelik, aile sorumlulukları, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği gibi diğer faktörlere dayanan ayrımcılığın mevcudiyeti de kadınların şiddeti ve tacizi nasıl ve ne şekilde yaşadıklarını etkileyebilir. Kadın çalışanların eğitim ve beceri düzeyleri, çalıştıkları sektörler ve yapılan iş türü diğer faktörler arasında sayılabilir.

Bu soruna etkili bir şekilde müdahale edebilmek için şiddet ve tacizin tam olarak ne anlama geldiğini, bundan kimlerin etkilendiğini, çalışma yaşamıyla ilgili neden ve sonuçların neler olduğunu, şiddet ve taciz

vakalarının nerede ve nasıl gerçekleştiğini tespit etmek gerekir.

2.2 Temel kavramlar

2.2.1 Kadınlara yönelik şiddet ve taciz

Şiddet ve taciz ile ilgili hususlar, uluslararası ve bölgesel mevzuat kapsamında, örneğin aşağıda belirtilen sözleşmelerde ele alınmaktadır: Birleşmiş Milletler Kadınlara Yönelik Şiddetin Önlenmesi Bildirgesi, Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi) ve Kadınlara Karşı Şiddetin Önlenmesi, Cezalandırılması ve Ortadan Kaldırılmasına Dair Amerikan Devletleri Sözleşmesi (Belém do Pará Sözleşmesi). Bu el kitabı içerisinde,

kadınlara yönelik şiddet ve tacize ilişkin bir terminoloji kullanılmıştır. Böylece uluslararası hukukta yer alan bir dizi kavramın ele alınmasına olanak sağlanmıştır.

Bu el kitabının amaçları doğrultusunda, kadınlara yönelik şiddet ve taciz ifadesi; aşağıda belirtilen unsurları da içerecek şekilde kullanılmaktadır, ancak bunlarla sınırlı değildir: Cinsel saldırı ve cinsel taciz de dâhil olmak üzere cinsel şiddet; saldırı, dayak ve cinayet de dâhil olmak üzere fiziksel şiddet; yıldırma (mobbing) ve zorbalık da dâhil olmak üzere psikolojik şiddet ve taciz; şiddet ve taciz tehditleri; sözlü taciz ve sözlü olmayan taciz; takipçi tacizcilik. İş dünyası üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu için aile içi şiddet de bu el kitabına dâhil edilmiştir.

2.2.2 Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet; kadınlar ve erkekler arasında eşit olmayan güç ilişkilerine dayanan, yaygın bir şiddet ve taciz şeklidir. Bu şiddet türü; birçok toplumda kadınların erkeklere tabi olma durumunu yansıtır ve bu durumu pekiştirir (Aruz ve Klinger, 2011). Toplumsal cinsiyet kalıpyargılarına uymayan kişiler veya LGBTİ bireyler gibi geleneksel ve toplumsal beklentilere uymayan kişiler de dâhil olmak üzere herkes bu tür şiddete maruz kalabilse de bildirilen vakaların büyük bir çoğunluğu kadınlarla ilgilidir.

2.2.3 Kadınlara yönelik şiddet

1993 yılında Birleşmiş Milletler Kadınlara Yönelik Şiddetinin Ortadan Kaldırılmasına Dair Bildirge'de "kadınlara yönelik şiddet" şu şekilde tanımlanmaktadır: "kadınlara yönelik şiddet, ister kamusal ister özel hayatta olsun bu tür eylemlerle tehdit etme, zorlama veya özgürlükten keyfi olarak yoksun bırakma dâhil olmak üzere, kadınlara fiziksel, cinsel veya psikolojik zarar veya acı verme sonucu doğuran veya bu sonucu doğurması muhtemel olan, cinsiyete dayalı her türlü şiddet eylemi anlamına gelir" (UNGA, 1993, Madde 1). Kadınlara yönelik şiddet; kadınları değersizleştiren ve kadınların çalışma yaşamında ilerleme potansiyelini olumsuz yönde etkileyen, köklü sosyal normlara ve uygulamalara dayanmaktadır. Kadınlara yönelik şiddete sadece toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesi vasıtasıyla etkili bir şekilde müdahale edilebileceğini gösteren

kapsamlı uluslararası kanıtlar bulunmaktadır. Söz konusu çerçeve; toplumsal cinsiyet normları, sosyal normlar ve kültürel normların yanı sıra eşitsiz ve klişeleşmiş toplumsal cinsiyet rollerini ve ilişkilerini de ele almalıdır (Ellsberg ve ark., 2014; Fulu ve ark., 2014; Arango ve ark., 2014).

2.2.4 Cinsel taciz

Cinsel taciz; istenmeyen veya hoş karşılanmayan cinsel davranışları ya da hareketleri içerir. Cinsel tacizin "korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya rahatsız edici bir ortam yaratma ve bir kişinin onurunu zedeleme amacı veya etkisi" vardır.² Cinsel tacize cinsiyet fark etmeksizin herkes maruz kalsa da, şiddet ve tacize, sözlü ve sözlü olmayan taciz şekillerine ve takipçi tacizcilere maruz kaldığı bildirilen mağdurların büyük bir çoğunluğu kadınlardır.

"Cinsel taciz; fiziksel temas ve yakınlaşma çabaları gibi istenmeyen cinsel davranışları, cinsel imalar içeren ifadeleri, ister sözcüklerle isterse de eylemlerle cinsel talepleri ve pornografik gösterimleri içerir. Bu tür bir davranış; küçük düşürücü olabilir veya sağlık ve güvenlik açısından sorun oluşturabilir. Kadın, böyle bir davranışa itiraz etmesinin işe alınması veya terfisi de dâhil olmak üzere istihdamını olumsuz yönde etkileyeceğine inanmak için makul bir gerekçeye sahip olduğunda veya bu tür davranışlar düşmanca bir çalışma ortamı yarattığında, cinsel taciz aynı zamanda da ayrımcıdır."

(Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi'nin (CEDAW), 19 Sayılı Genel Tavsiyesi, Kadınlara Yönelik Şiddet, paragraf 18, XI. oturum, 1992)

Cinsel taciz; fiziksel, psikolojik, sözlü veya sözsüz olabilir ve aşağıda belirtilen davranışlara benzer

2 İstihdam ve meslek konularında fırsat eşitliği ve erkek ve kadınlara eşit muamele ilkesinin uygulanması üzerine Avrupa Parlamentosu'nun ve Avrupa Konseyi'nin 5 Temmuz 2006 tarihli, 2006/54/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifi'nde tanımlandığı üzere (Rev) (OJ L 204,

davranışları içerebilir: tecavüz de dâhil olmak üzere cinsel şiddet ve saldırı, hoş karşılanmayan cinsel talepler ve buluşma talepleri, istenmeyen dokunuşlar, abanma; köşeye sıkıştırma, tacizci takip, müstehcen yorumlar ya da hoş karşılanmayan cinsel içerikli iletiler paylaşma, müstehcen fotoğraflar ve pornografik materyaller gösterme veya bu tür materyaller paylaşma.

Avrupa Birliği'nde fiziksel cinsel taciz, en sık bildirilen cinsel taciz şeklidir. Fiziksel cinsel tacizi, sözlü cinsel taciz ve sözlü olmayan cinsel taciz izlemektedir. Genel olarak, Avrupa Birliği'nde ankete katılan kadınların yüzde 29'u "istenmeyen dokunuşlara, sarılma ya da öpüşme teşebbüsü"ne, yüzde 24'ü "cinsel imalar içeren yorumlara veya kendilerini rahatsız eden şakalara" maruz kalmış ve yüzde 11'i "istenmeyen ve rahatsız edici cinsel içerikli e-postalar veya SMS mesajları almış ya da sosyal ağ sitelerinde uygunsuz yakınlaşma girişimleri" gibi siber taciz şekilleri de dâhil olmak üzere sözlü olmayan cinsel taciz şekillerine maruz kalmıştır (FRA, s.96). Avustralya İnsan Hakları Komisyonu tarafından 2018'de yapılan ulusal bir araştırmaya göre, çok sayıda örnekte taciz uzun bir süre devam etmektedir. (Avustralya İnsan Hakları Komisyonu, 2018). Rahatsız edici ve müstehcen yorumlar veya şakalar, iş yerinde cinsel tacizin en sık bildirilen şeklidir. Dört kadından biri ve yaklaşık her on erkekten biri, iş yerinde bu tür bir tacize maruz kalmaktadır.

ILO Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanması Uzmanlar Komitesi (CEACR) 1958 Tarihli (ve 111 Sayılı) Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi kapsamına cinsel tacizi de dâhil etmiştir. Komiteye göre, cinsel taciz, toplumsal cinsiyet temelinde yapılan özel bir ayrımcılık şeklidir. Cinsel taciz tanımları, genellikle cinsel tacizin unsurları olarak hem "quid pro quo" ("Ödül/tehdit içeren cinsel taciz") tacizi hem de düşmanca ortamı içermektedir.

- Quid pro quo (ödül/tehdit içeren cinsel taciz) taciz şunları içerir:
- (1) "Kadınların ve erkeklerin onurlarını zedeleyen, istenmeyen, mantıksız, rahatsız edici ve cinsel nitelikte fiziksel, sözlü veya

sözlü olmayan davranış veya cinselliğe dayalı diğer türden herhangi bir davranış" (ILO, 2003, s.463)

- (2) Bu taciz türünde "bir kişinin böyle bir davranışı reddetmesi veya kabul etmesi, o kişinin işini etkileyen bir karar için doğrudan ya da dolaylı olarak temel oluşturur" (ILO, 2003, s.463).
- Düşmanca çalışma ortamı ise "Maruz kalan kişi için korkutucu, düşmanca ya da küçük düşürücü bir çalışma ortamı yaratan davranış ya da davranışları" içerir (ILO, 2003, p.463).

Örneğin cinsel bir teklifin kabul edilmesi ya da reddedilmesinin; atamalar, kariyerde ilerleme, maaş artışı ve primler, iş ve görevlerin tahsisi veya sözleşmenin uzatılması ya da yenilenmesi ile ilgili bir kararı etkilediği durumlarda, ödül/tehdit içeren cinsel taciz" (quid pro quo) cinsel taciz vakası ortaya çıkmaktadır. Düşmanca çalışma ortamı yaratan cinsel taciz ise istenmeyen ya da küçük düşürücü şakalar veya müstehcen yorumlar ya da rahatsız edici cinsel içeriğe sahip materyallerin sunulmasını içerebilir.

2.2.5 Çalışma Yaşamı

Şiddet ve taciz; sadece geleneksel ve fiziksel iş yerleri ile sınırlı değildir. Aynı zamanda daha genel olarak çalışma yaşamında da ortaya çıkabilmektedir.³

Çalışma yaşamı kavramı; fiziksel olarak iş yerinin ötesine geçmektedir. Kadınların kamusal alanlarda güvenliğini, ulaşımını, gece çalışmasını ve iş yerlerinin ev ya da sokak olduğu durumları da kapsar (Cruz

3 "ILO Çalışma yaşamında Kadınlara ve Erkeklerle Yönelik Şiddet Hakkında Uzman Toplantısı'nda varılan sonuca göre (3-6 Ekim 2016) "çalışma yaşamında şiddetin çeşitli şekilleriyle başa çıkmaya yönelik çabalarını yoğunlaştırılması gerekmektedir" ve " çalışma yaşamında; sadece fiziksel iş yerlerinden ibaret değildir; kamusal alanlar, işe gidiş ve geliş yollarını ve işle ilgili sosyal etkinlikler de bu kapsamda düşünülmemektedir. Sokak satıcılarının, kayıtdışı işlerde çalışan işçilerin, ev işçilerinin ve gündelikçilerin çalıştığı ortamlar da göz önünde bulundurulmaktadır" ILO (2016) Genel Müdürü Raporu: Beşinci Ek Rapor: Çalışma Yaşamında Kadınlara ve Erkeklerle Yönelik Şiddet Hakkında Uzman Toplantısının Sonucu, GB.328/INS / 17/5. Ek I. Cenevre, ILO, para 3 ve 5.

ve Klinger 2011; ILO, 2016e; BM Kadın birimi 2010b). Çalışma yaşamı, sürekli olarak ve hızla değişir. "Esnek ekonomi"⁴ de dâhil olmak üzere standart dışı istihdam biçimleri ve yeni çalışma şekilleri giderek yaygınlaşmaktadır (Heeks, 2017 ve Moore, 2018).

2.2.6 Şiddet ve tacizden kimler etkileniyor?

Mesleklerinden, çalıştıkları sektörden veya istihdam durumundan bağımsız olarak tüm kadınlar (kayıtlı ve kayıtdışı ekonomide istihdam edilen kadınlar, stajyerler, çıraklar, stajyerler, gönüllüler ve iş arayanlar da dâhil olmak üzere) çalışma yaşamında şiddete ve tacize maruz kalabilmektedir. Öte yandan, bu el kitabında gösterildiği üzere, belirli risk faktörlerinin mevcut olduğu işlerde veya sektörlerde çalışan bazı kadınlar, şiddet ve taciz karşısında daha savunmasız kalabilmektedir.

2.3 Çalışma yaşamında tacizi ve şiddeti pekiştiren toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri

Kadınlara yönelik şiddet ve taciz; ev, iş yeri, okul ve kurumlar da dâhil olmak üzere toplumdaki kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsiz toplumsal cinsiyet rollerinden ve güç ilişkilerinden kaynaklanmaktadır. Tüm bunların kökeninde; zararlı tutumların, kalıpyargıların, davranışların ve çoklu (kesişen) ayrımcılık biçimlerinin sürmesine neden olan sosyal normlar yatmaktadır ve sosyal normlar aynı zamanda bunları daha da güçlendirmektedir. Örneğin, bazı erkekler, üst düzey pozisyonlara gelen veya geleneksel olarak erkek mesleği olarak kabul edilen işlerde çalışan kadınlara cinsel tacizde bulunabilmektedir. Çünkü bu kadınları, iş yerindeki geleneksel toplumsal cinsiyet gücü yapılarına bir tehdit olarak algılamaktadırlar

4 ILO'nun "Standart Dışı Çalışma Şekilleri Hakkında Uzman Toplantısı"nda varılan sonuca göre, esnek ekonomi kapsamında aşağıda belirtilen çalışma türleri de yer almaktadır: "sabit süreli sözleşmeler ve diğer geçici çalışma biçimleri, geçici temsilcilik işleri ve birden çok tarafı içeren ve sözleşmeye dayanan diğer düzenlemeler, gizli iş ilişkileri, bağımlı serbest meslek ve yarı zamanlı çalışma". ILO (2015) Standart Dışı İstihdam Biçimleri Hakkında Uzman Toplantısının Sonuçları, Yönetim Kurulu, 323. Oturum, Sonuçlar. Para. 2.

(FRA, 2014).⁵ Örneğin Amerika Birleşik Devletleri'nde genellikle erkek egemen ticaret alanlarında çalışan kadınları ele alan bir araştırmanın sonuçlarına göre, kadınların neredeyse üçte biri her zaman ya da sık sık cinsel tacize maruz kaldıklarını bildirmiştir (Hegewisch ve O'Farrell, 2014).

Dünyadaki birçok ülkede, toplumlar, kadınlara yönelik şiddeti etkili bir şekilde kınanamamaktadır ve "... erkeklerin kadınlar üzerinde hak sahipliği ve ayrıcalığı ideolojisi, erkeklikle ilgili sosyal normlar, erkeklerin kontrolünü veya gücünü ortaya koyma ihtiyacı; toplumsal cinsiyet rollerini güçlendirmekte veya kabul edilemez kadın davranışı olarak görülen davranışları önlemekte, engellemekte ya da cezalandırmaktadır" (CEDAW, 2017, para. 19).

Care International tarafından #ThisIsNotWorking (Bu işe yaramıyor) kampanyası kapsamında gerçekleştirilen küresel bir araştırmanın sonuçlarına göre, çok sayıda erkek, çalışan kadınların cinsel olarak taciz ve istismar edilmesinin kabul edilebilir olduğunu düşünmektedir (CARE, 2018). Sekiz ülkede (Avustralya, Ekvator, Mısır, Hindistan, Güney Afrika, Amerika Birleşik Devletleri, Birleşik Krallık ve Vietnam) 9.408 yetişkinin (yüzde 51 erkek ve yüzde 49 kadın) katıldığı bu ankete katılan erkeklerin dörtte biri "bir işverenin bir çalışandan kendisiyle, bir aile üyesiyle ya da bir arkadaşıyla cinsel ilişkiye girmesini istemesinin ya da beklemesinin bazen ya da her zaman kabul edilebilir bir durum olduğunu" düşünmektedir. Ankete katılan Hintli erkeklerin yüzde otuz dokuzu, bir meslektaşın arkasından ıslık çalmanın veya meslektaşına laf atmanın bazen veya her zaman kabul edilebilir bir durum olduğunu belirtmiştir. İngiltere'de 25-34 yaşları arasındaki erkeklerin yüzde 36'sı "bir meslektaşın kalçasını çimdiklemenin bazen veya her zaman kabul edilebilir bir davranış olduğunu" ifade etmiştir. Bu çalışma; cinsel olarak taciz teşkil eden davranışların kabul edilebilirliğine ilişkin algıdaki "toplumsal cinsiyet farkına" da işaret

5 Araştırma sonuçlarına göre, cinsel tacize en sık maruz kalan kadınlar; üniversite mezunu kadınlar ve üst düzey meslek gruplarında yer alan kadınlardır (Ankete katılan ve üst yönetim kategorisinde yer alan kadınların yüzde 75'i ve profesyonel bir meslek kategorisindeki kadınların yüzde 74'ü hayatlarının bir döneminde cinsel tacize maruz kalmıştır). Ayrıca bakınız: ILO (2016) Çalışma Yaşamındaki Kadınlar: Eğilimler 2016. Cenevre, ILO.

etmektedir. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri'nde, 18-34 yaşları arasındaki erkeklerin yüzde 44'ü, "iş yerinde bir mesleğe cinsel içerikli bir fıkra anlatmanın bazen ya da her zaman kabul edilebilir bir durum olduğu yanıtını verirken aynı yaş grubundaki kadınların sadece yüzde 22'si böyle düşünmektedir" (CARE, 2018).

Bilinçsiz önyargılar; kadınların iş yerindeki özerkliklerini ve bütünlüklerini olumsuz yönde etkilemektedir ve toplumsal cinsiyete dayalı kalıpyargılarla da yakından ilişkilidir. Söz konusu kalıpyargılar; kadınların mesleki fırsatlarını sınırlandırabilmektedir (ILO, 2017a). Bunlar genelde kadınlara ilişkin köklü tutumlardan, değerlerden, normlardan ve önyargılardan kaynaklanmakta ve erkeklerin kadınlar üzerindeki gücünü korumasına yardım etmektedir. Bunun yanı sıra kadınlara ilişkin varsayımları (örneğin kadınların ailede ve toplumda daha az güce sahip olduğuna, erkeklere itaat etmeleri gerektiğine, ücretsiz ev ve bakım işlerinde daha büyük bir rol üstlenmeleri gerektiğine ilişkin varsayımlar) da içerirler. Bunun sonucunda, kadınlarla ilgili önyargılar; iş yerleri, yerel yönetimler ve kamu hizmet kuruluşları gibi temel ekonomik ve sosyal kurumlarda kök salmaktadır. Bu, daha örtük ve sistematik şekillerde de gerçekleşebilmektedir. Ataerkil kurum kültürleri, politikalar, süreçler ve karar alma mekanizmaları; kadınlarla ilgili önyargıları destekleyen sosyal normların devam etmesine neden olmaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı kalıpyargılar - ister bireysel ister kurumsal düzeyde olsun - iş hayatındaki kadınları büyük ölçüde dezavantajlı kılmaktadır. Bunun yanı sıra, erkekleri de olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Örneğin, erkekleri, "kadınsı" olarak kabul edilen mesleklerde çalışmaktan caydırabilmektedir (BM Kadın Birimi, 2015b).

Öte yandan, kurumsallaşmış cinsiyetçilik - hükümetlerde, şirketlerde, sendikalarda, şehir planlama kuruluşlarında, kolluk kuvvetlerinde vb. - çalışma hayatında kadınlara yönelik şiddete ve tacize hoşgörü gösteren toplumsal normların ve cinsiyet eşitsizliklerinin devam etmesine yol açmaktadır. İş dünyasında cinsiyetçilikle mücadele etmek için, karar alıcıların toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırma konusunda sorumluluğu üstlenmesi ve eşitliği teşvik etmesi gerekir. Karar alıcılar, bu doğrultuda,

toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını hayata geçirmeli ve toplumsal cinsiyete duyarlı kamu hizmetleri vasıtasıyla iş yerinde ve toplumsal düzeyde kültürel değişime öncülük etmelidir.

Kadınlara yönelik şiddet ve tacizin sona erdirilmesi; toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, eşitsizliğini temel nedenlerinin ve risk faktörlerinin ortadan kaldırılması için yürütülen çalışmalarla yakından ilişkilidir (ILO, 2017b, s. 98). Toplumsal cinsiyet yönünden dengeli ve kadın-egemen iş yerlerinde, cinsel taciz oranı daha düşük olma eğilimindedir (PEW Araştırma Merkezi, 2018). Cinsiyet çeşitliliğine, etnik ve kültürel olarak çeşitliliğe sahip şirketler "üst düzey yeteneklere sahip daha çok kişiyi cezbetmekte; müşteri yönelimlerini, çalışan memnuniyetini ve karar alma sürecini iyileştirebilmekte ve faaliyet izinlerini güvence altına alabilmektedir" (McKinsey & Company, 2015). 2017 yılında, toplumsal cinsiyet çeşitliliğine sahip daha çok sayıda yönetici ekibe sahip olan şirketlerin "ortalamanın üzerinde kâr elde etme ihtimalinin yüzde 15 daha fazla" olduğu bildirilmiştir (Hunt ve ark, 2018).

2.4 İş dünyasında kadınlara yönelik şiddet ve tacizin etkisi

2.4.1 Kadın çalışanlar üzerindeki etkisi ve zararları

İş dünyasında kadınlara yönelik şiddet ve taciz; kadınların güvenliği, sağlığı, esenliği ve nihayetinde çalışma hayatına katılımları üzerinde yıkıcı etkiler yaratabilmektedir. Çok sayıda kadın; iş yerinde şiddet ve taciz nedeniyle ciddi bir zarar görmektedir. Bu durum sağlıklarını, refahlarını ve haklarını da olumsuz yönde etkilemektedir (UNGA, 2018, A / RES / 73/148). İş yerinde şiddet ve taciz, ciddi bir psikososyal sorundur ve bu sorun, bireysel olarak sağlıklarını ve esenliklerini de etkileyebilmektedir (Eurofound, AB ve OSHA, 2014 ve Eurofound, 2015).

Araştırmalar kapsamında, şiddet ve tacizin kadınların sağlığı ve refahı üzerindeki olumsuz etkileri birçok kez gösterilmiştir. Söz konusu olumsuz etkiler; hastalık izni oranlarının artmasına veya nihayetinde istifaya da neden olabilmektedir. Bu, özellikle de

şiddet ve tacizin sürekli olduğu veya yapılan şikâyetlerin etkin bir şekilde ele alınmadığı durumlar için geçerlidir. Örneğin, Avrupa'da kadın nakliye işçileri hakkındaki bir araştırmada, iş yerinde cinsel taciz ve cinsel saldırı nedeniyle kadın çalışanların beden ve ruh sağlığının ciddi oranda bozulduğu bildirilmiştir. “[Cinsel taciz ve saldırı]... kadın çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığı, esenliği ve çalışma kapasitesinin yanı sıra aileleri, arkadaşları ve meslektaşları ile ilişkileri üzerinde de çoğu zaman yıkıcı etkilere sahiptir”. (ETF, 2017, s.13)

2.4.2 İş yeri ve işveren üzerindeki etki

Şiddet ve taciz; işi ve çalışma ortamını da önemli ölçüde etkilemektedir. Mağdurların sağlığı üzerindeki yıkıcı etkilerin yanı sıra, işveren ve toplum açısından da ciddi sonuçlar doğurabilmektedir. Örneğin, yaygın bir cinsel taciz kültürünün bulunduğu üniversitelerde ve topluluklarda, olumsuz kurum kültürü cinsel tacizi beslemektedir (Johnson ve ark. 2018a). ABD Fen Bilimleri, Mühendislik ve Tıp Ulusal Akademilerine göre; fen bilimleri, mühendislik ve tıp bölümlerinde cinsel taciz, kadınların sağlığı ve psikolojisi üzerinde uzun süreli etkiler yaratmasının yanı sıra “... araştırmaların ahlaki bütünlüğüne de ciddi bir zarar vermektedir ve bu alanlarda yetenek kaybıyla ilişkili maliyetlere yol açmaktadır.” (Johnson ve ark. 2018b, s.1) Kadınları bilim, teknoloji, mühendislik veya matematik (STEM) bölümlerinde eğitim almaları ve çalışmalarını için teşvik etme çabalarına rağmen, bu tür vakalar gerçekleşebilmektedir (EIGE, 2017). Araştırmalara göre, bu sorunla mücadele edilmesi; çalışanların ve işverenlerin sağlığını ve güvenliğini korumaya yardımcı olurken şirketlerin kârlılığını ve itibarını da arttırabilmektedir.

Tablo 1'de şiddet ve tacizin kadın çalışanlar ve kuruluşlar açısından yarattığı sonuçlara yer verilmekte bu soruna uygun bir şekilde müdahale edildiğinde alınabilecek olumlu sonuçları gösterilmektedir.

TABLO 1:**İş dünyasında kadınlara yönelik şiddet ve tacizin etkisi ve bu soruna müdahale edilerek alınan olumlu sonuçlar**

Şiddet ve tacizin kadın çalışanlar üzerindeki etkisi	Sorunun etkili bir şekilde müdahale edilmesi durumunda bir işverenin alacağı olumlu sonuçlar
<ul style="list-style-type: none">• Şiddet ve taciz; çalışanların psikolojik, fiziksel ve cinsel sağlığı, saygınlığı ve benlik saygısı üzerinde olumsuz etkilere sahiptir.• Çalışanların motivasyonlarını, performanslarını ve iş yerine bağlılıklarını tehlikeye atar.• İşe devamsızlık ve personel devir oranını arttırır.• Şiddet ve tacizi durdurmak için bir müdahalede bulunabilecek mağdurlar ve iş arkadaşları açısından ciddi bir tehlike oluşturur.• İş yerindeki ilişkileri, ekip çalışması performansını ve şirket itibarını olumsuz yönde etkiler.• Sunulan hizmetlerin kalitesi üzerindeki etki (örn. halka sunulan hizmetler).• Mağdurların işlerini etkin bir şekilde yürütme veya iş yerinde potansiyellerine ulaşma kapasiteleri azalır.• Kariyer olanakları, özellikle de mağdurun bir referans olmadan işinden ayrılması durumunda, tehlikeye girer.• Toplumsal işleyişin bozulması ve zararlı başa çıkma mekanizmalarına başvurulması da dâhil olmak üzere, iş yeri dışındaki sonuçlar (örn. alkol / madde kullanımı).	<ul style="list-style-type: none">• Hastalık nedeniyle alınan izin sayısı azalır.• Çalışanların sağlığı, güvenliği ve esenliği açısından faydalıdır ve olumlu bir çalışma ortamının yaratılmasına katkıda bulunur.• Şirketlerin itibarını arttırır ve bu da çalışanları cezbetmelerini ve muhafaza etmelerini sağlar.• Şiddet ve tacizin ortadan kaldırıldığı durumlarda, geçmişte mağdur, fail ve tanık konumunda olan çalışanların verimliliği artar.• Çalışan, güvendiği birisiyle konuşabiliyorsa ve sorunlarına güvenilir çözümler bulabiliyorsa, çalışan memnuniyeti de artar.• İş yerinde şiddet ve taciz tespit edildiğinde ve durdurulduğunda, bunun genel olarak toplum ve aile ilişkileri üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

2.4.3 Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddetin ve tacizin ekonomik maliyetleri

Çeşitli düzeylerde yürütülen araştırmalar kapsamında, çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve tacizle bağlantılı ekonomik maliyetleri ölçülmüştür. Tahmini hesaplamalara göre, dünyada kadınlara yönelik şiddetin (kamusal, özel ve sosyal)

maliyeti, yaklaşık 1,5 trilyon dolardır. Bu tutar, neredeyse Kanada ekonomisinin büyüklüğüne denktir (BM Kadın Birimi, 2016b). Bazı ülkelerde kadınlara yönelik şiddetin maliyeti, bu ülkelerin gayrisafi yurtiçi hasıllarının yüzde 3,7'sine kadar çıkabilmektedir. Bu da devletlerin çoğunun eğitime harcadığı tutarın iki katından da fazladır (Dünya Bankası, 2018).

Ülke düzeyinde bir örnek vermek gerekirse, Kamboçya hazır giyim sektöründe, cinsel tacizlerle ilgili maliyetin her yıl 89 milyon ABD doları civarında olduğu tahmin edilmektedir (CARE International, 2017b).

Bunun yanı sıra, aile içi şiddet; hem işverenler hem de genel olarak ekonomi açısından da

büyük bir maliyete sahiptir. Birçok ülkede bu maliyet, milyarlarca dolara ulaşmaktadır. Tablo 2'den de görülebileceği üzere, tahmini hesaplamalar; aile içi şiddetin ekonomik çıktı ve verimlilik düzeyini azalttığını; hastalık, devamsızlık ve işten çıkarılma açısından da yüksek bir maliyete sahip olduğunu göstermektedir.

TABLO 2:
Aile içi şiddetin, eş şiddetinin veya hane içi şiddetin tahmini maliyeti

Avustralya	Özel hayatta meydana gelen şiddet olayları da dâhil olmak üzere kadınlara yönelik şiddetin her yıl 13,6 milyar dolara mal olduğu ve bu tutarın 465 milyon dolarının işveren tarafından karşılandığı tahmin edilmektedir (Powell, Sandy ve Findling, 2015).
Bolivya	Eş şiddetinin etkisiyle, şirketlerin her yıl yaklaşık 2 milyar dolar kaybettikleri tahmin edilmektedir (Vara-Horna, 2015).
Kanada	Tahmini hesaplamalara göre, 2009 yılında eş şiddetinin ekonomik maliyeti, toplam 7,4 milyar dolar tutarındadır (Tahmini, Zhang, Hoddenbagh, McDonald ve Scrim 2012)
Mısır	Evli kadınların aile içi şiddet nedeniyle yılda yaklaşık 500.000 iş günü kaybettiği tahmin edilmektedir (Birleşmiş Milletler, 2017).
Yeni Zelanda	Aile içi şiddetin, verimlilik kaybı, stres ve personel devir hızı nedeniyle her yıl 368 milyon dolara mal olduğu tahmin edilmektedir (Yeni Zelanda Hükümeti, 2018).
Peru	Peru'da, kadınlara yönelik şiddet nedeniyle 70 milyon iş günü kaybedildiğini ve bunun her yıl 6,7 milyar doların üzerinde bir kayba yol açtığı tahmin edilmektedir (Vara-Horna, 2014).
Birleşik Krallık	Aile içi şiddet, 2008 yılında 16 milyar sterline mal olmuştur. Bu tutara hizmet ve ekonomik çıktı kayıplarının yanı sıra insani ve duygusal maliyetler de dâhildir (Walby, 2009).
Amerika Birleşik Devletleri	1995 verilerine göre, ciddi düzeyde eş şiddetine maruz kalan mağdurlar, "toplam 8 milyon ücretli iş günü - tam zamanlı 32.000'i aşkın iş günü eşdeğeri-kaybetmiştir ve şiddete bağlı olarak hane verimliliğinde yaklaşık 5,6 milyon günlük kayıp olmuştur"(Yaralanmaları Önleme ve Kontrol Ulusal Merkezi, 2003, s.1)

2.5 İş dünyasında kadınlara yönelik şiddet ve tacizin meydana gelebileceği ortamlar

Kadın çalışanlar; birbiriyle ilişkili bir dizi ortamda şiddete ve tacize maruz kalabilmektedir. Fiziksel iş ortamında taciz ve şiddetle karşılaşmanın yanı sıra, genel olarak çalışma yaşamında da örneğin işle ilgili

etkinliklere katıldıklarında, işe gidip gelirken, işveren tarafından sağlanan konaklama yerlerini kullanırken veya cep telefonları ve bilgisayarlar gibi teknolojiler vasıtasıyla da şiddete ve tacize maruz bırakılabilmektedir. Buna ek olarak, özel hayatlarında yaşadıkları şiddet ve taciz; örneğin istismarcı eşleri ya da eski partnerleri onları iş yerine kadar takip ettiğinde ve/veya onlara ya da meslektaşlarına şiddet uyguladığında, çalışma hayatına da yayılabilmektedir. Öte

yanda, iş arkadaşları tarafından iş yerinde uygulanan şiddet ve taciz de çalışanları kendi özel alanlarına kadar takip edebilmektedir. Örneğin bir kadın çalışan; meslektaşı tarafından iş yerinden uzakta, kamusal bir alanda, evinde veya e-posta veya sosyal medya gibi teknolojiler aracılığıyla da takip ve taciz edilebilmektedir.

2.5.1 İş yerinde şiddet ve taciz

İş yerinde kadınlara yönelik şiddet ve taciz, genellikle (iş arkadaşları, işverenler ve denetçiler ve üçüncü şahıslar tarafından) güç ve kontrolün ifade edilmesidir. Doğrudan ve örtük bir dizi eylemi içerebilir, işin kendisinden ve iş süreçlerinin organizasyonundan etkilenebilir. Bu dinamikler ve dinamiklerin olumsuz etkileri hakkında araştırmalar, kadınlara yönelik savunuculuk faaliyetleri, şiddet ve taciz ihbarlarının artması ve yasal zorunluluklar sayesinde birçok iş yerinde (çoğu zaman işverenler ve işçi temsilcileri tarafından birlikte kabul edilen) politikalar ve prosedürler benimsendi.

Bazı sektörlerde veya çalışma kollarında faaliyet gösteren iş yerlerinde, çok sayıda risk faktörünün ve koşulun mevcudiyeti nedeniyle, kadınların şiddet ve tacize maruz kalma ihtimali daha yüksek olabilmektedir. Örneğin, üçüncü taraflarla çalışmak - müşteriler, hastalar veya kullanıcılar gibi - kadınlara yönelik şiddet ve taciz açısından önemli bir risk faktörüdür. Halkla doğrudan temas hâlinde çalışan kadınların yüzde 42'sinin üçüncü şahıs şiddeti yaşadığı tahmin edilmektedir (EPSU ve ark, 2013). Üçüncü taraf şiddeti, örneğin şu alanlarda meydana gelebilmektedir: bar ve kafe gibi iş yerlerinde, ceza adaleti veya polislik faaliyetlerinin yürütüldüğü yerlerde, paranın veya reçeteli ilaçların el değiştirdiği yerlerde; sağlık, bakım veya eğitim hizmetlerinin verildiği yerlerde ve işlerin yalıtılmış veya gezici ortamlarda gerçekleştirildiği yerlerde (Kanada İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi, 2017). Üçüncü taraf şiddeti ve tacizi; otobüs şoförleri, bilet toplayıcılar, kondüktörler ve havayolu görevlileri (ITF, 2018; ETF 2017) gibi ulaşım çalışanları tarafından da bildirilmiştir.

İşgücünün dağılımı da önemli bir faktördür. Genellikle sosyal ve kültürel toplumsal cinsiyet normlarının

etkisiyle kadınların daha çok bulunduğu (örneğin mağaza görevlileri, bar ve restoran çalışanları, öğretmenler, hemşireler ve sosyal bakım çalışanları gibi) mesleklerde şiddet ve tacize maruz kalma ihtimali ciddi ölçüde daha yüksek olabilmektedir. Kamu sektöründeki işçileri temsil eden sendikalar; hizmet kullanıcıları ve hastalar arasında saldırganlığın yaygınlaştığını ve son yıllarda önemli ölçüde arttığını bildirmektedir (Public Services International, 2018). Bu bağlamda, kaynak, ekipman, altyapı ve personel eksikliği; özellikle de hizmet kullanıcılarının karşılanmayan ve karmaşık ihtiyaçlara sahip olduğu durumlarda, şiddet ve taciz davranışlarını arttırabilmektedir. Sağlık sektöründe kemer sıkma önlemleri; personel alımı ve yüksek kaliteli hizmetler için ayrılan kaynakların yetersiz kalmasına neden olarak iş yerinde şiddet sıklığının ve ciddiyetinin artmasına yol açmıştır (ILO, 2018a, s.180).

Aşağıdaki veriler, bazı ülkelerde kadınlara yönelik cinsel tacize ilişkin genel bir tablo sunmaktadır:

- Avustralya'da yapılan ulusal bir araştırmaya göre, neredeyse her beş kadından ikisi ve dört erkekten biri, son beş yılda iş yerinde cinsel tacize maruz kalmıştır. (Avustralya İnsan Hakları Komisyonu, 2018, s.8).
- Uganda'da 2.910'dan fazla kuruluşla yapılan bir anket, görüşülen kadınların yüzde 90'unun iş yerinde kademli erkeklerin cinsel tacizine uğradığını göstermiştir (ITUC, 2014b).
- Meksika'daki anket bulgularına göre, kayıtlı ekonomide çalışan kadınların yüzde 46'sının iş yerinde bir tür cinsel taciz yaşadığı bildirilmektedir (Verite, 2009).
- Endonezya'da ankete katılan kadın işçilerin yüzde 85'i iş yerinde cinsel tacizle ilgili kaygı duyduklarını bildirmiştir (Better Work, 2014).
- İngiltere'de, ulusal bir ankete katılan kadınların yarısından fazlası ve 18-24 yaşları arasındaki kadınların üçte ikisi, iş yerinde cinsel tacize maruz kaldıklarını belirtmiştir (TUC ve Everyday Sexism, 2016).

- Gürcistan'da 6.006 kadın ve 1.601 erkeğin katıldığı ve kadınlara yönelik şiddeti ele alan ulusal bir anketin sonuçlarına göre, kadınların yüzde 20'si cinsel tacize maruz kalmış ve yüzde 10'u iş yerinde cinsel tacize uğramıştır.⁶
- Fransa'da kadın çalışanların yüzde 20'si, çalışma yaşamları boyunca cinsel taciz yaşadıklarını belirtmiştir (Défenseur des Droits, 2015). 2018 yılında yapılan başka bir çalışmada, her 3 kadından 1'inin cinsel taciz mağduru olduğu sonucuna varılmıştır (Observatoire du harcèlement sexuel, 2018).
- Aşağıda çeşitli sektörlerde şiddet ve tacizle ilgili verilerin genel bir görünümü sunulmaktadır:
- ABD'de araştırma bulgularına göre, kadın öğretim üyelerinin/öğretim görevlilerin ve diğer personeli %50'sinden fazlası ve kadın öğrencilerin %20-50'si yüksekokullarda ve üniversitelerde cinsel tacizle karşılaşmakta veya cinsel tacize maruz kalmaktadır (Johnson ve ark., 2018a).
- Ekvador'un ihracata yönelik çiçek üretim sektöründe, ankete katılan çiçek işçilerinin yüzde 55'inden fazlası cinsel taciz yaşadıklarını ifade etmiştir. Bu oran, 20-24 yaşları arasındaki genç işçiler arasında yüzde 70'e kadar çıkmaktadır (Mena ve Proaño, 2005).
- Ankete katılan Hintli ve Bangladeşli hazır giyim fabrikası çalışanlarının yaklaşık yüzde 60'ının "çalışma hayatında bir tür taciz, sözlü istismar veya fiziksel istismar" yaşadığı tahmin edilmektedir (Adil Giyim Vakfı, 2013).
- Kamboçya'da 1.287 konfeksiyon işçisinin (1.085 kadın ve 198 erkek) katıldığı bir anketin sonuçlarına göre, kadın konfeksiyon işçilerinin yaklaşık üçte biri, anketten 12 ay önce iş yerinde cinsel tacize maruz kaldığını bildirmiştir (CARE International, 2017b).
- 24 Avrupa ülkesinde ulaşım sektöründe çalışan 1.444 kadının maruz kaldıkları şiddet ve taciz

vakalarını ele alan bir ankete göre, ulaşım sektöründe kadınların dörtte biri, kadınlara yönelik şiddetin (meslektaşlardan/yöneticilerden ve müşterilerden) ulaşım sektöründe yaygın bir şekilde görüldüğünü düşünmektedir. (ETF, 2017).

- Şikago'da farklı ten renklerine sahip ve göçmen kadınlardan oluşan yaklaşık 500 otel çalışanının katıldığı bir araştırmada, cinsel taciz ve saldırının sektörde düzenli olarak gerçekleştiği tespit edilmiştir (UNITE HERE Local 1, 2016). Ankete katılan otel çalışanlarının yarısından fazlası (temizlikçiler, oda servisi görevlileri, barmenler ve hizmet görevlileri vb.) cinsel saldırı olayları da dâhil olmak üzere, konukların cinsel tacizine maruz kalmıştır. Ankete katılan temizlikçilerin yarısından biraz daha azı; konuğun ya da konukların kendilerini teşhir ettiğini, kapıyı çıplak açtığını veya odada buldukları sırada mastürbasyon yaptığını bildirmiştir.

2.5.2 Genel olarak çalışma yaşamında şiddet ve taciz

Geleneksel ve fiziksel iş yerlerinin ötesinde, şiddet ve taciz; genel olarak "çalışma yaşamı"nda da meydana gelebilir. Örneğin işle ilgili etkinlikler sırasında, işe gidip gelirken, işveren tarafından sağlanan konaklama yerinde veya işle ilgili teknolojileri kullanırken bu tür olaylar yaşanabilmektedir.

E-posta ve sosyal medya aracılığıyla iletişimi kolaylaştıran teknolojinin hızla gelişmesiyle birlikte, teknoloji ile ilgili şiddet ve taciz olaylarında da bir artış yaşanmıştır (UNHRC, 2018; BM, 2015; İlerici İletişim Derneği, 2017). Bazı ülkelerde, kadınların ve kız çocuklarının teknoloji ve sosyal medya vasıtasıyla istismar edilmesi sonucunda, özellikle de kız çocuklarını ve genç kadınları etkileyen "dijital cinsel istismara" yönelik yeni ulusal stratejiler geliştirilmiştir (Danimarka'nın Cinsel İstismara Karşı Girişimleri Arttırma Stratejisi, 2017 yılında kabul edilmiştir, alıntılan EC-OSB, 2017) İş dünyasında teknoloji; başta politikacılar, gazeteciler, insan hakları savunucuları ve kadın hakları savunucuları olmak üzere belirli mesleklerde veya görünür pozisyonlarda olan kadınları hedeflemek için kullanılabilir.

Şiddet ve taciz; sahadaki acil durum çalışanları (polis memurları, sağlık görevlileri, ambulans teknisyenleri),

6 Veriler; BM Kadın Birimi tarafından, ulusal istatistik ofisi GEOSTAT ile birlikte toplanmıştır. Ekar Tamar Sabedashvili, BM Kadın Birimi, Gürcistan tarafından sağlanan ek bilgiler. Bakınız: GEOSTAT ve BM Kadın Birimi (2018) Kadınlara Yönelik Şiddet Hakkında Ulusal Araştırma 2017. Özet Rapor Tiflis, BM Kadın Birimi / GEOSTAT.

belediye çalışanları, ulaşım işçileri, sokak veya pazar satıcıları (ILO, 2016e) tarafından çalışmaların gerçekleştirildiği kamusal alanlarda da ortaya çıkabilmektedir (ILO, 2016e, madde Gündelikçiler, ev işçileri ve evden çalışan kadınlar gibi kişilerin çalışma yeri olarak ev de çalışma yaşamı kapsamında yer alabilmektedir. Bu alanlarda çalışan herkes, şiddet ve tacizden etkilenbilse de kadınlara yönelik cinsel tacizinin “kabul edilebilirliğini” destekleyen yaygın sosyal ve kültürel normlar nedeniyle, özellikle de kadınlar bu tür durumlardan etkilenebilmektedir. Diğer bir önemli konu da kamusal alanların işe gidip gelen kadınlar için çoğu zaman güvenli olmamasıdır. Bu durum, özellikle de vardiyalı çalışan ve gece karanlıkta yürümek ya da toplu taşıma araçlarını kullanmak zorunda olan kadınları etkilemektedir. Yerel makamlar tarafından alınan önleyici tedbirler-örneğin sokakların daha iyi aydınlatılması veya otobüs duraklarının daha iyi konumlandırılması- kadınların yanı sıra erkeklerin de işe daha güvenli bir şekilde gidip gelmesine katkıda bulunabilmektedir.

Aşağıdaki seçili veriler, kadınların kamusal alanlarda çok sayıda riskle karşılaştığını, şiddete ve tacize maruz kalmaktan korktuğunu veya bunlara maruz kaldığını ortaya koymaktadır. Bu durum, kadınların çalışma yaşamı üzerinde de çoğu zaman etkili olmaktadır (BM Kadın Birimi, 2014):

- Fransız ulusal eşitlik kurumu tarafından yapılan bir ankete katılan kadınların yüzde 100'ü toplu taşıma araçlarını kullanırken en az bir kez cinsel tacize maruz kaldıklarını veya saldırıya uğradıklarını bildirmiştir (Haute Conseil à l'Égalité entre les Femmes ve les Hommes, 2015).
- İngiltere'de “YouGov” araştırması kapsamında elde edilen rakamlara göre, kadınların üçte ikisi, halka açık bir yerde cinsel tacize uğramıştır ve üçte birinden fazlası, istenmeyen cinsel temaslar yaşamıştır. İstismarın 18 ile 25 yaşları arasındaki genç kadınları daha yaygın bir şekilde etkilediği bildirilmektedir. Katılımcıların yüzde 85'i istenmeyen cinsel ilgiye maruz kaldıkları ifade etmiştir (BM Kadın Birimi, 2014).
- Hindistan, Yeni Delhi'de elde edilen anket verilerine göre, kadınların yüzde 92'si kamusal alanlarda bir tür cinsel şiddete maruz kalmıştır. Kadınların yüzde

88'i ise görsel ve sözlü cinsel tacize (istenmeyen yorumlar, ıslık çalma, süzme, müstehcen hareketler vb.) maruz bırakılmıştır (BM Kadın Birimi, 2014).

- Ekvador, Quito'da 2011 yılında yapılan kapsam belirleme çalışmasında, ankete katılan kadınların yüzde 68'inin kamusal alanlarda geçen yıl içinde en az bir kez cinsel taciz ve cinsel şiddet yaşadığı tespit edilmiştir (BM Kadın Birimi, 2014).⁷
- Papua Yeni Gine'nin başkenti Port Moresby'de 2011 yılında altı pazarı inceleyen bir araştırmaya göre, kadınların yüzde 55'i geçen yıl pazar alanlarında bir tür cinsel şiddete maruz kalmıştır (BM Kadın Birimi, 2011b).
- İngiltere, Hindistan, Brezilya ve Tayland'da 2.200 kadının katıldığı ankette, kadınların dörtte üçünün geçen ay içinde özellikle de kamusal alanlarda bir tür tacize uğradığı tespit edilmiştir (Action Aid UK, 2016).

2.5.3 Aile içi şiddet ve çalışma yaşamına etkisi

Aile içi şiddet (bazen eş şiddeti, hane içi şiddet veya aile içi istismar olarak da adlandırılır) fiziksel, cinsel, psikolojik ve ekonomik şiddetinin yanı sıra eş/partner tarafından uygulanan zorlayıcı kontrolleri de içerir. Örneğin kadınların sosyal etkileşimleri ve özerkliği üzerindeki kontrol, çocukların ve ebeveynliğin kontrolü, duygusal kontrol, ekonomik kontrol ve istismar ve şiddet tehditleri de bu kapsamda yer alabilir. Tüm bunlar, kadınlar üzerinde yıkıcı psikolojik etkilere sahiptir. Bir kadının kendine güvenini, şiddet içeren bir ilişkiyi arkasında bırakma kabiliyetini ve anlamlı bir şekilde çalışmaya devam etme kapasitesini etkileyebilir.⁸ Şekil 1'de aile içi şiddet ve şiddetin çalışma yaşamı üzerindeki etkileri bağlamında kadınlar

7 Kapsam belirleme çalışmaları; ilerideki program ve politikalara yol göstermek amacıyla belirli bir alandaki çeşitli çalışma tasarımlarında kanıtları kapsamlı bir şekilde tespit etmek için kullanılan bir yöntemdir.

8 Güç ve kontrolün birbirleriyle ilişkili olduğunu; zorlamayı, tehditleri, duygusal istismarı, mağdurların izole edilmesini, inkârı ve mağdurları suçlanmasını, ekonomik istismarı ve mağdurların çocuklarının kullanılmasını içerdiğini gösteren bir çalışma için bakınız Duluth Aile İçi Şiddete Müdahale Programı (Aile içi Şiddet ve Cinsel Şiddetle Mücadele Ulusal Merkezi). Daha fazla bilgi için bakınız: <https://www.theduluthmodel.org>.

ŞEKİL 1: ÇALIŞMA HAYATINDA AİLE İÇİ ŞİDDETİN ETKİSİ



Güç ve Kontrol tekerleğinin yukarıdaki versiyonu, Futures Without Violence (Şiddetin Olmadığı Bir Gelecek) ve Minnesota Duluth'ta yürütülen Aile içi Şiddete Müdahale Projesi'nin izniyle, Kanada Western Üniversitesi Kadınlara ve Çocuklara Yönelik Şiddet Hakkında Araştırma ve Eğitim Merkezi tarafından uyarlanmıştır.

üzerinde etkili olan ve iç içe geçmiş güç ve kontrol biçimleri gösterilmektedir.

Aile içi şiddetin çalışma hayatı üzerindeki etkisi, önemli bir sorun haline gelmiştir. Güç ve kontrol, iş hayatı ve özel hayat üzerinde karşılıklı bir etkiye sahiptir (Pillinger, Schmidt ve Wintour, 2016). Örneğin, ekonomik şiddet, kadınların çalışma kabiliyetini doğrudan etkiler. Kadınların işe gitmek için otobüs bileti alacak veya işe uygun kıyafetler satın alacak yeterli paraya sahip olmasını engeller. Bazen de şiddet uygulayan eş, kadının çalışmak için kullandığı araçları kırabilmekte veya kadını iş yerinden fiziksel olarak çıkartabilmektedir (Trades Union Congress, 2015). Araştırmalar; aile içi şiddete maruz kalan kadınların gündelik ve yarı zamanlı işlerde daha fazla istihdam edildiğini ve şiddete maruz kalmayan kadınlara kıyasla kazançlarının yüzde 60'a kadar daha düşük olduğunu göstermektedir (BM Kadın Birimi, 2016b; Vyas, 2013).

Aile içi şiddet, kadınların işgücü piyasasına tam ve aktif katılımını etkilemektedir. Zira aile içi şiddete maruz kalan birçok kadın nihayetinde işini bırakmak zorunda kalmaktadır. Aynı zamanda aile içi şiddet; mağdurların yanı sıra, iş yerindeki çalışma arkadaşları, işverenler, hastalar veya müşteriler de dâhil olmak üzere diğer kişilerin güvenliğini de olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bunu önlemek ve iş yerinde aile içi şiddet mağdurlarına destek olmak, bu kadınların hayatını kurtarabilmektedir.

Veriler; çok sayıda kadın çalışanın aile içi şiddete maruz kaldığını göstermektedir. Bu durum, kadınların çalışma ve işlerinde kalma kapasiteleri ve güvenceleri üzerinde son derece olumsuz bir etkiye sahiptir:

- Tüm kadın cinayetlerinin yüzde 38'ü erkek eşler/partnerler tarafından işlenmektedir ve bu cinayetlerden bazılarının iş yerlerinde işlendiği bilinmektedir.⁹

9 Örneğin ABD'de 2003 ve 2008 yılları arasında iş yerinde işlenen cinayetlerin üçte birinden biraz fazlası eşler/partnerler tarafından işlenmiştir. Eş tarafından iş yerinde işlenen cinayetlerinin yarısından fazlası, otoparklarda ve kamuya açık binalarında gerçekleştirilmiştir. Bkz. Triesman, HM ve ark. (2012) Workplace Homicides Among US Women: The Role of Intimate Partner Violence. *Annals of epidemiology*, 22(4):277-84.

- Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan bir çalışmada, katılımcıların yüzde 44'ünün aile içi şiddetin etkilerini iş yerinde yaşadığı tespit edilmiştir. Anket katılan erkek ve kadınların yüzde 21'i eş şiddetine maruz kalmıştır. Aile içi şiddete maruz kalan mağdurların yüzde 64'ü çalışma kabiliyetlerinin bu durumdan etkilendiğini ifade etmiştir. Söz konusu katılımcıların yüzde 21'i verimlilik kaybı nedeniyle işlerini yitirdiğini de belirtmiştir (Corporate Alliance to End Partner Violence, 2005).

- Avustralya, Belçika, Kanada, Moğolistan, Yeni Zelanda, Filipinler, Tayvan, Türkiye ve İngiltere'de yapılan anketler, başta kadınlar olmak üzere çalışanların ortalama üçte birinin, bir noktada aile içi şiddete maruz kaldıklarını göstermektedir. Mağdurların yaklaşık yarısı, iş performanslarının olumsuz yönde etkilendiğini ve dört kişiden üçü ise işlerine yoğunlaşmakta zorlandıklarını bildirmiştir (DV @ Worknet, 2011-2017).

- Kanada'da, çalışanların üçte biri (8.429 katılımcının yer aldığı bir ankette), aile içi şiddete maruz kalmıştır ve bu kişilerin yarısından fazlası için şiddet onları iş yerine kadar takip etmiştir. Mağdur olanların yüzde 81'i bu durumun iş performanslarını olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. Kadınlar, toplumsal cinsiyet çeşitliliğine sahip kişiler, Aborijinler, engelliler ve heteroseksüellik dışında farklı bir cinsel yönelime sahip kişiler; daha yüksek oranda aile içi şiddete (Wathen, MacGregor, MacQuarrie ve Kanada Çalışma Kongresi, 2014) maruz kaldıklarını bildirmiştir.

- Sri Lanka'nın seçilen ilçelerinde yapılan bir çalışmada, eşinden şiddet gören kadın katılımcıların yüzde 16'sı işten izin almak zorunda kaldıklarını ve yüzde 32'si yaralanmaları nedeniyle tıbbi yardıma ihtiyaç duyduklarını ifade etmiştir (de Mel ve ark., 2013).

- Aile içi şiddetin failleri, bu sorunu iş yerine taşıyan çalışanlar da olabilmektedir. Mağdur ve fail, aynı iş yerinde çalışabilir veya iş yeri, eski bir eşin mağduru nerede bulacağını bildiği tek yer olabilir. Failler; bir mağduru istismar etmek için işle ilgili kaynakları kullandıklarında, bu durum yalnızca mağdurları ve

iş arkadaşlarını riske atmamakla kalmaz, aynı zamanda işverenler için üretkenlik kaybı ve kaybedilen günlerle ilgili maliyetleri de beraberinde getirir:

- Amerika Birleşik Devletleri'nin Maine eyaletinde, aile içi şiddete başvuran 152 failin katıldığı bir araştırmada, faillerin yüzde 78'inin iş yeri kaynaklarını pişmanlıklarını veya öfkelerini ifade etmek, mağdurları kontrol etmek, mağdurlara baskı yapmak veya mağdurları tehdit etmek için en az bir kez kullandığı tespit edilmiştir (Runge, 2018).
- Kanada'da aile içi şiddete başvuran, 443 heteroseksüel erkek suçluyu ele alan bir araştırmaya göre, faillerin üçte biri; mağduru duygusal açıdan istismar etmek ve / veya takip etmek için çalışma saatlerinde (eski) partnerleriyle temasta bulunmuştur (Scott, Lim, Kelly, Holmes, MacQuarrie, Wathen ve MacGregor, 2017). Erkekler (eski)

partnerleriyle düzenli olarak mesajlaştıklarını ve kavga ettiklerini, partnerlerinin nerede olduklarını düşünerek dikkatlerinin dağıldığını bildirmiştir. Erkeklerin beşte biri; iş yerinde bir kişinin ne yaptıklarını bildiğini belirtmiş ve neredeyse yarısı aile içi şiddet sorunlarının iş performansını olumsuz yönde etkilediğini ifade etmiştir.

İş yeri; aile içi şiddete temel oluşturan ve şiddetin kadın çalışanlar ve iş yeri üzerindeki etkisini arttıran sosyal norm ve davranışları değiştirmek açısından önemli bir başlangıç noktasıdır. Bunun için kadınların bağımsız bir şekilde çalışma ve gelir elde etme haklarının tanınması gerekir. Kadınların bağımsız gelire sahip olması, şiddet içeren bir ilişkiyi geride bırakmalarına da yardımcı olabilir. Bir kadının topluluğunda destek ve uzmanlık hizmetlerine erişebilmesi, işine devam edebilmesi ve bağımsız yaşaması için erken müdahale şarttır

3. ULUSLARARASI VE BÖLGESEL YASAL ÇERÇEVE VE POLİTİKA ÇERÇEVESİ

Çalışma hayatında kadınlara yönelik şiddet ve tacizle mücadele etmeye yönelik ulusal yasaların ve politikaların geliştirilmesini etkileyen uluslararası ve bölgesel araçlar ve girişimler, bu bölümde genel olarak değerlendirilmektedir.

3.1 Birleşmiş Milletler

Birleşmiş Milletler ve uzmanlaşmış kuruluşları; çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve taciz ile mücadele etmeye yönelik uluslararası yasal çerçevelerin ve politika çerçevelerinin geliştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır, aşağıda belirtilen araçlar da bu kapsamda yer almaktadır:

- ILO'nun **1944 tarihli Philadelphia Bildirgesi** uyarınca "İrk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanlar maddi ilerlemelerini ve manevi gelişmelerini, hür ve haysiyetli bir şekilde, ekonomik güvence altında ve eşit şartlarda sürdürmek hakkına sahiptirler" (ILO, 1944, Madde II(a)).
- **111 No'lu ILO Sözleşmesi** kapsamında, cinsel taciz, CEACR tarafından toplumsal cinsiyet temelinde bir ayrımcılık şekli olarak ele alınmaktadır. CEACR, 2003 yılında yaptığı genel gözleminde "hükümetleri iş ve meslek hayatında cinsel tacizi yasaklamak için uygun önlemler almaya teşvik etmektedir" ve cinsel tacizin "çalışanların esenliğine, onuruna ve ahlaki bütünlüğüne gölge düşürerek iş yerinde eşitliği baltaladığını... [ve]... iş ilişkilerinin temellerini zayıflatarak ve verimliliği azaltarak işletmeye zarar verdiğini" belirtmiştir (ILO, 2003, s. 463).
- **Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, 1979** "Taraflar Devletler, istihdam alanında kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek ve kadın erkek eşitliği esasına

dayanarak eşit haklar sağlamak için...bütün uygun önlemleri alacaklardır." (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, 1979, Madde 11). 19 Sayılı Genel Yorum kapsamında bu hüküm yorumlanırken şu husus ifade edilmiştir. "Kadınlar, iş yerinde cinsel taciz gibi toplumsal cinsiyete dayalı şiddet türlerine maruz kaldığında istihdam alanında eşitlik ciddi bir şekilde zarar görebilmektedir" (CEDAW, 1992, Madde 11, para. 17). 35 Sayılı Genel Yorum'da kadınlara yönelik toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin kamusal alanlarda, özel alanlarda ve insanların iletişim kurduğu tüm alanlarda meydana geldiği belirtilmektedir. Bu alanlara "aile ortamı, topluluk, kamusal alanlar, iş yerleri, eğlence yerleri, politika, spor, eğitim ortamları da dahildir ve çevrimiçi ortamda ve diğer dijital çevrelerde gerçekleşen şiddet türleri gibi teknoloji ortamlarıyla bağlantılı kamusal alanların ve özel alanların yeniden tanımlanması gerekir." (CEDAW, 2017, para. 20)

- **Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, 1995:** Cinsel taciz, kadınlara yönelik şiddetin bir şekli olarak ele alınmaktadır ve hükümetlere, işverenlere, sendikalara, topluluklara, gençlik kuruluşlarına ve sivil toplum kuruluşlarına "tüm eğitim kurumlarında, iş yerlerinde ve diğer yerlerde cinsel tacizi ve kadınlara yönelik diğer şiddet biçimlerini ortadan kaldırmaya yönelik programlar ve prosedürler geliştirmeleri" için çağrıda bulunmaktadır. (BM, 1995, paragraf 126).

3.1.1 ILO çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklar ile uluslararası çalışma standartları

Çalışma yaşamında temel ilkelere ve haklara saygı duyulması, bunların teşvik edilmesi ve hayata geçirilmesi; çalışma yaşamında, kadınlara yönelik şiddet ve taciz de dâhil olmak üzere, şiddet ve tacizin ortadan kaldırılması açısından (ILO 1998) büyük bir öneme sahiptir. Bu kapsamda, özellikle de aşağıda belirtilen hususlar önem taşımaktadır:

- Örgütlenme özgürlüğünün ve toplu pazarlık hakkının etkili bir şekilde tanınması,
- Zorla veya zorunlu çalıştırmanın tüm şekillerine son verilmesi,
- Çocuk işçiliğinin etkili bir şekilde ortadan kaldırılması,
- İstihdam ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması.

111 No'lu ILO Sözleşmesi, cinsel taciz sorununu ele almaya yönelik olarak bir çerçeve sunan temel bir antlaşmadır. Cinsel taciz, Sözleşme kapsamında cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir şekli olarak kabul edilmektedir.¹⁰ Bu sözleşme, çalışma yaşamındaki girişimlere, toplumsal cinsiyet boyutunu entegre

etmek için kullanılabilir. Toplu pazarlık vasıtasıyla¹¹, cinsel tacize ve şiddete yönelik tedbirler alınması da bu kapsamda yer alır.

Bunun yanı sıra, ILO'nun diğer standartlarında kadınlara yönelik şiddet ve tacizin belirli yönleri ya da biçimleri de ele alınmaktadır. Özellikle de şiddet ve tacizin belirli çalışan gruplarını etkilediği durumlar üzerinde durulmaktadır, örneğin:

- **Yerli ve Kabile Halklar Sözleşmesi, 1989 (No. 169)** devletlerin "bu halklara mensup çalışanların, kadın ve erkek istihdamında eşit fırsatlara sahip olmasını, eşit muamele görmesini ve cinsel tacizden korunmasını" sağlamak için önlemler almasını şart koşmaktadır (ILO, 1989, No. 169, para. 20.3 (d)).
- **Anneliğin Korunması Sözleşmesi (No. 183) ve Tavsiye Kararı (No. 191), 2000** ayrımcılığa karşı koruma dâhil olmak üzere, annelerin ve hamile kadınların haklarını garanti altına almayı amaçlamaktadır.
- **HIV ve AIDS Tavsiye Kararı, 2010 (No. 200)** "iş yerinde şiddeti ve tacizi önlemek ve yasaklamak için" önlemler alınmasını şart koşmaktadır (ILO, 2010, No. 200, para. 14(c)).
- **Ev İşçileri Sözleşmesi, 2011 (No. 189):** Sözleşmeyi onaylayan üye ülkelerin ev işçilerini şiddet, istismar ve

10 2003 yılında, CEACR, cinsel tacizin cinsiyete dayalı ayrımcılığın türlerinden biri olduğu yönündeki görüşünü dile getirmiş ve devletleri bunu yasaklamak için gerekli tedbirleri almaya davet etmiştir. 2012'de ise şu hususu ifade etmiştir: "cinsel tacize karşı koruma tedbirlerinin kapsamı; erkek ve kadın tüm çalışanlar için sadece istihdamı ve meslek hayatını değil, aynı zamanda mesleki eğitim ve öğretim programlarını, istihdama ve çalışma koşullarına erişimi de içermelidir". Bakınız: ILO (2003) a.e, s.463; ILO (2012) Giving globalization a human face: General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 101st Session, para. 793.

11 'Toplu pazarlık; toplumsal cinsiyetle ilgili boyutların işgücü piyasasına ve genel olarak makroekonomik politikalara sistematik bir şekilde entegre edilmesini sağlayabilir. Cinsiyetler arasında ücret farkları, ayrımcılığa karşı kapsamı genişletilmiş koruma tedbirleri, iş-aile yaşamının uyumlaştırılması tedbirleri, çocuk bakımı altyapısı, cinsel şiddet, taciz ve kadın istihdamı gibi belirli konuların ele alınmasını da sağlayabilir' ILO (2009) İnsana yakışır iş anlayışının temelinde yatan toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin Karar (para. 37). Ayrıca bakınız Uluslararası Çalışma Konferansı'nın ilk oturumu, bu oturumda üye ülkelerin "çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemek ve aile içi şiddetin etkileriyle başa çıkmak için her düzeyde toplu sözleşmeyi teşvik etmek" amacı doğrultusunda uygun tedbirleri almasının gerektiği vurgulanmaktadır. Üye ülkelerin "toplu sözleşmelerin içeriği ve istişare sürecine ilişkin eğilimler ve iyi uygulamalar hakkında bilgilerin toplanması ve dağıtılması vasıtasıyla bu türden toplu pazarlıkları desteklemesi" de gerekir (ILO (2018e) Standart Belirleme Komitesinin Raporları: Konferansta kabul edilmek üzere sunulan Karar ve önerilen Sonuçlar. Geçici Kayıt 8A (Cenevre), para. 19(a).

tacizden etkin bir şekilde korumasını şart koşar (ILO, 2011c, No. 189, Madde 5). Erişilebilir şikâyet mekanizmalarının kurulması, tüm şikâyetlerin araştırılmasının sağlanması, haneden taşıma ve ev işçilerinin rehabilitasyonu için programlar oluşturulması da ev işçilerini korumaya yönelik tedbirler arasında yer almaktadır (ILO, 2011b, No. 201, para. 7).

- **1930 Tarihli Zorunlu Çalıştırma Sözleşmesi'ne bağlı 2014 tarihli Protokol** kapsamında işçileri, özellikle de göçmen işçileri, olası kötü niyetli ve hileli işe alma ve yerleştirme uygulamalarından korumak için alınan önlemler de dâhil olmak üzere, zorunlu çalışma veya zorla çalıştırma uygulamalarını önlemeye yönelik tedbirler belirlenmektedir (ILO, 2014b, Madde 2(d)).
- **Kayıtdışı Ekonomiden Kayıtlı Ekonomiye Geçiş Hakkında Tavsiye Kararı 2015 (No. 204)** uyarınca devletlerin kayıtlı ekonomiye geçişi kolaylaştıran bütünleşik bir politika çerçevesi vasıtasıyla eşitliği teşvik etmesi gerekir. Bu çerçevenin, iş yerinde toplumsal cinsiyete dayalı şiddet de dahil olmak üzere her türlü şiddetin ve ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını amaçlayan tedbirleri de içermesi gerekir (ILO, 2015b, No. 204, para.11 (f)).
- **Barış ve Dayanıklılık için İstihdam ve İnsana Yakışır İşlere İlişkin Tavsiye Kararı, 2017 (No. 205)** kapsamında, çatışmalardan ya da afetlerden kaynaklanan ya da bunlar nedeniyle kötüleşen ayrımcılığa müdahale etmek amacıyla, üye ülkeler "tecavüz, cinsel sömürü ve taciz de dahil olmak üzere toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin tüm türlerini önlemeli ve cezalandırmalı, mağdurları korumalı ve desteklemelidir" (ILO, 2017b, No. 205, para. 15(e)).

Halihazırda, şiddet ve taciz, çeşitli uluslararası sözleşmeler kapsamında belirli bağlamlar ve belirli gruplar için ele alınmaktadır. Bununla birlikte, ILO, özellikle de çalışma yaşamındaki şiddet ve tacizi ele alan bir Sözleşme'nin benimsenmesini ve bu sözleşmenin bir Tavsiye Kararı ile desteklenmesini sağlamak amacıyla, standart belirlemeye yönelik bir süreç yürütmektedir (ILO, 2018c).

3.1.2 BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları

Devletler; 2015 yılında kabul edilen 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi'nde yer alan Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA'lar) kapsamında, ortak bir refah ve güvenlik vizyonu doğrultusunda (Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, 2015) 2030 yılına kadar 17 amaca ulaşmayı taahhüt etmiştir. 5. Amaç olan toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama ve tüm kadınları ve kız çocuklarını güçlendirme amacı, kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türlü şiddetin önlenmesini de içermektedir. SKA 8 kapsamında tam ve verimli bir istihdam ve herkes için insana yakışır işlerin desteklenmesi amaçlanmaktadır.¹² Bununla birlikte, insana yakışır iş ve şiddetten arınmış ortam da dahil olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda ilerleme, düzensiz bir şekilde meydana gelmiştir (BM Kadın Birimi, 2017a).

BM Genel Sekreteri; SKA'lar doğrultusunda, 2016 yılında BM'in Kadınların Ekonomik Güçlenmesine Yönelik Üst Düzey Heyetini bir araya getirmiştir. Söz konusu heyet; Uluslararası Para Fonu (IMF), Dünya Bankası ve ILO gibi dünyanın etkili kalkınma ve finans kurumlarının başkanlarının yanı sıra, devletler, iş dünyası, işçi örgütleri ve sivil toplum kuruluşlarının önde gelen temsilcilerinden oluşmaktadır.

"Normların değiştirilmesi, 2030 Gündemi kapsamında kadınlara yönelik ekonomik fırsatları arttırmaya ilişkin faaliyetler arasında en üst sırada yer almalıdır. Devletler, sivil toplum kuruluşları, işletmeler, topluluklar ve aileler bünyesinde yer alan kız çocukları, kadınlar, erkekler ve oğlan çocukları da dahil olmak üzere herkesin olumsuz sosyal ve ekonomik rolleri değiştirme konusunda oynayacağı bir rol vardır"

BM Genel Sekreteri'nin Kadınların Ekonomik Güçlenmesine İlişkin Üst Düzey Heyeti (BM Genel Sekreteri'nin Kadınların Ekonomik Güçlenmesine İlişkin Üst Düzey Heyeti, 2016, sf.3)

12 5. Amaç olan "toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama ve tüm kadınları ve kızları güçlendirme" amacı kapsamında, Hedef 5.2 de yer almaktadır: "Kamusal alanlarda ve özel alanlarda, tüm kadınlara ve kız çocuklarına yönelik, kadın ticareti, cinsel ve her türlü istismarı da kapsayan şiddetin her türünün yok edilmesi"

SKA'lar; insan hakları ve sürdürülebilir kalkınmanın desteklenmesi konusunda işletmelere düşen role ilişkin bir bakış açısı da sağlamaktadır. İnsana yakışır işlerin, eşit ücretlerin, şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma ortamının teşvik edilmesi de bu kapsamda yer almaktadır. Bu doğrultuda, bazı girişimler; insan haklarına ilişkin performans değerlendirmelerinin bir bileşeni olarak, örneğin Kurumsal İnsan Hakları Kıstası kapsamında belirtildiği şekilde, kadınlara yönelik şiddet ve tacizi de dahil etmektedir.¹³

3.2 Bölgesel araçlar

Uluslararası mevzuatı ve politika çerçevesini tamamlayan çeşitli bölgesel sözleşmelerde kadınlara yönelik şiddet ve taciz konuları ele alınmaktadır.

- **Kadınlara Yönelik Şiddetin Önlenmesi, Cezalandırılması ve Ortadan Kaldırılmasına Dair Amerika Devletleri Sözleşmesi (Belém do Pará Sözleşmesi), 1994:** Taraf devletlerin “kadınlara yönelik şiddetin önlenmesi, soruşturulması ve şiddet olaylarına karşı cezaların uygulanması için gereken özeni göstermesi”ni (Kadınlara Yönelik Şiddetin Önlenmesi, Cezalandırılması ve Ortadan Kaldırılmasına dair Amerika Devletleri Sözleşmesi, Madde 7 (b)), “Şiddete maruz bırakılan kadınlar için, adil ve etkili hukuki usuller tesis edilmesini” (Kadınlara Yönelik Şiddetin Önlenmesi, Cezalandırılması ve Ortadan Kaldırılmasına dair Amerika Devletleri Sözleşmesi, Madde 7 (f)) ve “Şiddete maruz bırakılan kadınların, tazmin, telafi veya diğer adilane ve etkili hukuk yollarından yararlanmalarını sağlamak için gerekli tüm hukuki ve idari mekanizmaları oluşturması”ni (Kadınlara Yönelik Şiddetin Önlenmesi, Cezalandırılması ve Ortadan Kaldırılmasına dair Amerika Devletleri Sözleşmesi Madde 9 (g))” şart koşmaktadır.
- **Afrika İnsan ve Halkların Hakları Şartı'na Ek Afrika Kadın Hakları Protokolü, 2003:** Taraf Devletlerin “gerek özel gerek kamusal alanda

gerçekleştirilmiş olan kadınlara yönelik her türlü şiddeti (istek dışı ve zorla cinsel ilişkiyi de içerecek şekilde) yasaklayan yasalar çıkarmak ve bu yasaları yürürlüğe koymak” için tedbirler almasını (Afrika Birliği, 2003, Madde 4.1 (a)) ve “kadınlara yönelik her türlü şiddetin önlenmesini, cezalandırılmasını ve yok edilmesini sağlamak için gerekli olabilecek diğer yasal, idari, sosyal ve ekonomik tedbirleri alması”ni (Afrika Birliği 2003, madde 4.2 (b)) şart koşmaktadır.

- Güney Asya Bölgesel İşbirliği Örgütü, **Kadınların ve Çocukların Fahişelik Amacıyla Ticaretinin Önlenmesi ve Bununla Mücadeleye İlişkin Sözleşme**'yi (1997) kabul etmiştir. Bu sözleşme, taraf devletlerin, insan ticaretini “ilgili ceza hukuku kapsamında bir suç haline getirmesini” ve “bu suçun ciddi niteliğini göz önünde bulunduran uygun cezalarla cezalandırılmasını” sağlamak için etkili tedbirler almasını zorunlu tutmaktadır” (Güney Asya Bölgesel İşbirliği Örgütüne Üye Ülkeler, 1997, Madde III (1)).
- **Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi), 2011** uyarınca üye ülkeler “bir şahsın onurunu ihlal etme etkisi yaratan veya bu maksatla gerçekleştirilen ve özellikle de aşağılayıcı, düşmanca, hakaretamiz, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratırken, her türlü istenmeyen, cinsel mahiyette sözlü veya sözlü olmayan veya fiziksel davranışın cezai veya diğer yasal yaptırıma tabi olmasını temin etmek üzere gerekli yasal veya diğer tedbirleri alacaklardır” (Avrupa Konseyi, 2011, Madde 40). Kurumsal düzeyde, örneğin işçi veya işveren sendikaları hedeflenerek, şiddeti önlemek amacıyla kamu sektörünü ve özel sektörü harekete geçirmeye yönelik kampanyalara başvurulabilir. Avrupa Konseyi; ilerlemenin izlenmesi için sistematik bir çerçeveye sahiptir ve iş yerini, bağımsız denetim kurumu olan GREVIO (Hester ve Lilley, 2014) tarafından ileride yürütülecek izleme faaliyetleri için potansiyel bir alan olarak görmektedir.

13 Corporate Human Rights Benchmark 2019 Methodology. <https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/CHRB%202019%20Methodology%20AGAPEX%2016Jan19.pdf>

3.3 İş dünyası ve insan hakları girişimleri

Şirketlerin insan haklarını destekleme rolünü teşvik etmek için bağlayıcı olmayan çeşitli bildirgeler ve ilkeler mevcuttur. Bunlar, iş dünyasının kadınlara yönelik şiddet ve taciz konusunda çalışmalar yürütmesinde etkili olmuştur.

Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi (MNE Bildirgesi) devletlerin, işveren ve işçi örgütlerinin 1977 yılında kabul ettiği ve 2017'de gözden geçirdiği ILO enstrümanıdır. Bu bildirge; işçi haklarına saygı duyma, ekonomik ve sosyal kalkınmaya daha fazla katkıda bulunma konusunda çok uluslu şirketlere ve diğer şirketlere rehberlik sağlamaktadır. Aynı zamanda, tüm şirketleri teşvik eden elverişli bir ortam yaratma konusunda devletlere de rehberlik etmektedir. ILO'nun temel olarak uluslararası çalışma standartlarından türetilen ilkeleri içeren kurumsal sosyal sorumluluk konusundaki çalışmaları için çerçeve oluşturur ve ILO'nun 1998 Tarihli Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'ni içerir. Şirketler; istihdam ve meslek yaşamında fırsat ve muamele eşitliğini desteklemeye yardımcı olmak için teşvik edilmektedir. MNE Bildirgesi uyarınca "Devletler; ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal veya sosyal kökene dayalı herhangi bir ayrımcılığı ortadan kaldırmak amacıyla istihdamda fırsat ve muamele eşitliğini teşvik etmek için tasarlanan politikalar uygulamalıdır" (ILO, 2017a, para. 28) ve kademeli olarak güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlama hedefine ulaşmalıdır. "İş yerinde kadınlara ve erkeklere yönelik şiddetle mücadele edilmesi ve bina güvenliğine özen gösterilmesi" (ILO, 2017a, para. 43) de bu kapsamda yer alır.

2011 yılında kabul edilen **BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nde** şirketlerin insan haklarına saygı duyma sorumluluğunu ele alan ve bağlayıcı olmayan bir dizi ilke sunulmaktadır. Diğer insanların insan haklarını ihlal etmekten kaçınma ve dahil oldukları olumsuz insan hakları etkilerine müdahale edilmesi de bu kapsamda yer almaktadır (BM İnsan Hakları Konseyi, 2011a). Söz konusu sorumluluk kapsamında uluslararası alanda

kabul edilen insan haklarına atıfta bulunmaktadır. Rehber İlkeler; en azından, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde ve ILO'nun Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nde yer alan hakları içermektedir. Bu çerçevede, insan haklarına ilişkin durum tespiti yapılması, şirketlerin hesap verme sorumluluğunun önemli bir unsurudur ve şirketlerin "insan hakları üzerindeki etkilerini tespit etmek, önlemek, hafifletmek ve bunların nasıl ele alındığını açıklamak için" izleme sistemlerini uygulamaya koymalarını gerektirir (BM İnsan Hakları Konseyi, 2011a, 15(b)).

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından 1976 yılında kabul edilen ve 2011'de güncellenen OECD **Çokuluslu Şirketler Genel İlkeleri** kapsamında, devletlerin insana yakışır iş, eşitlik ve toplu pazarlık (OECD, 2008) hakkında çokuluslu şirketlere verdiği tavsiyeler sunulmaktadır. Şirketler, insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerini tespit etme, önleme ve hafifletme konusunda durum tespiti yapma yükümlülüğüne sahiptir. Rehber İlkeler, uygulama usulleri ile desteklenmektedir. Bu usullerin uygulanması için Ulusal İletişim Noktalarının kurulması öngörülmüştür. Ulusal İletişim Noktaları; sendikalar ve sivil toplum kuruluşları tarafından kullanılabilir yerleşik şikâyet mekanizmalarıdır. Buna ek olarak, sendikalar, doğrudan OECD'nin Sendika Danışma Komitesi'ne (TUAC) de ihbarda bulunabilmektedir.

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi¹⁴ kurumsal bir sürdürülebilirlik girişimidir. Şirketlerin yolsuzlukla mücadele, insan hakları ve işgücü konularını kapsayan ve evrensel olarak kabul edilen on ilkeyi kendi ticari uygulamalarına entegre etmesini sağlamayı amaçlar. BM kuruluşlarını, şirketleri, devletleri, işveren örgütlerini, sendikaları ve STK'ları içeren küresel bir ağıdır. Bunun yanı sıra, şirketler, on ilkenin uygulanması ve daha geniş kapsamlı BM kalkınma amaçlarının hayata geçirilmesi ile ilgili olarak

¹⁴ Şirketlerin iş yerinde neler yapabileceklerine ilişkin öneriler için bakınız: Birleşmiş Milletler (2008) Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin Çalışma İlkeleri - İş Rehberi. ILO, Cenevre. <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc>

her yıl bir İlerleme Bildirimi yayımlamayı da taahhüt ederler. 9.000'den fazla ülkeden 160 şirket; yerel ağları ve tematik çalışma grupları aracılığıyla, deneyimlerini paylaşmak ve diyaloga girmek amacıyla BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne katılmıştır.

Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEP'ler) -BM Kadın Birimi ve Küresel İlkeler Sözleşmesi ortak girişimi kapsamında yer alan küresel ilkelerdir. Bu ilkeler; tüm kadın ve erkek çalışanların sağlığının, güvenliğinin ve esenliğinin sağlanması, çalışanların insan haklarına saygı gösterilmesi, insan haklarının desteklenmesi ve ayrımcılıkla mücadele edilmesi de dahil olmak üzere çalışma yaşamında kadınların güçlenmesi konusunda şirketlere rehberlik etmektedir. Dünya genelindeki şirketlerden 2.000'i aşkın lider, bu ilkeleri benimsemiştir (BM Kadın Birimi, 2019).

3. İlke; tüm çalışanların sağlığını, güvenliğini ve esenliğini garanti altına almayı amaçlamaktadır ve işverenlerin şiddet mağdurlarına destek verme ve şiddetten arınmış bir iş yeri sağlama sorumluluğunu vurgulamaktadır. Şirketlere sunulan önerilerden bazıları aşağıda belirtilmektedir: aile içi şiddet mağdurlarına hizmet sunulması, danışmanlık veya sağlık hizmeti almak için izin taleplerine saygı gösterilmesi, personelin kadınlara yönelik şiddetin belirtilerini tespit etme konusunda eğitilmesi, personelin işe güvenli bir şekilde gidiş gelişi de dahil olmak üzere güvenlikle ilgili sorunların tespit edilmesi, iş yerinde şiddete ve tacize karşı sıfır hoşgörü politikasının oluşturulması.¹⁵

Rehberliğe ve normatif araçlara ek olarak, şirketlerin **insan haklarına ilişkin durum tespiti** vasıtasıyla insan haklarını destekleme rolü de geliştirilmiştir. İnsan haklarına ilişkin durum tespiti; şirketlerin kadınlara yönelik taciz ve şiddet vakalarını nasıl tespit edebileceği ve önleyebileceği üzerinde etkilidir. Kadınlara yönelik şiddet ve taciz; bunları çoğu zaman görünmez kılan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ile iç içe geçip normalleştirildiği için, insan haklarına ilişkin durum tespiti, suiistimallerin belirlenmesi ve bunlara müdahale edilmesi için kullanılacak bir yoldur.

15 Bakınız: <https://weps-gapanalysis.org/glossary/#1>

Ulusal düzeyde, bazı devletler; şiddet ve tacizin durum tespiti vasıtasıyla nasıl önlenilebileceği konusundaki farkındalığı arttırmak için proaktif roller üstlenmiştir.¹⁶ Uluslararası düzeyde, İnsan Hakları Konseyi; "uluslararası şirketlerin ve diğer ticari şirketlerin faaliyetlerini uluslararası insan hukukuna göre düzenlemek amacıyla, yasal olarak bağlayıcı bir sözleşme" ve bu sözleşmenin ihtiyari protokolünü geliştirme sürecindedir" (UNHRC, 2018, A / HRC / WG.16/4/1).¹⁷

16 Örneğin, Fransız şirketlerinin insan hakları, sağlık, güvenlik ve çevre (alt yükleniciler de dahil) ile ilgili riskleri tespit etmeleri ve önlemleri yasal olarak zorunlu tutulmaktadır. Hollanda devleti; ticari faaliyetlerde uluslararası sorumluluk konusundaki mevcut ulusal sözleşmelere ek olarak, benzer bir mevzuatın yürürlüğe konması hususunu görüşmektedir. Bangladeş ve Almanya'da da benzer taahhütlerde bulunmaktadır.

17 Çokuluslu şirketlerin ve diğer ticari işletmelerin faaliyetlerini uluslararası insan hakları hukukuna göre düzenleyen bağlayıcı sözleşmenin ve bu sözleşmenin ihtiyari protokolünün ilk taslağına çevrimiçi olarak şu adresten erişilebilir: <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Session4/Pages/Session4.aspx>

4. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARA YÖNELİK ŞİDDET VE TACİZE SON VERME KONUSUNDA DEVLETİN VE DEVLET DIŞI AKTÖRLERİN ROLÜ

4.1 Giriş

Hem devlet hem de devlet dışı aktörler (örneğin işveren ve işçi örgütleri, STK'lar ve kadın örgütleri veya dernekleri) iş dünyasında kadına yönelik şiddet ve tacizi önleme konusunda önemli bir rol oynamaktadır. Bu el kitabında öncelikli olarak devlet dışı aktörlerin faaliyetlerine odaklanılsa da devlet aktörlerinin çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve tacizi izleme ve bu konuda düzenlemeler yapma rolü de vurgulanmaktadır.

4.2 Devletlerin ve devlet aktörlerinin rolü

Devletler; uluslararası hukuka tabi temel aktörlerdir. Dolayısıyla çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve tacizle ilgili uluslararası hukuk yükümlülüklerinin uygulanmasında kilit bir rol oynarlar. Bunun yanı sıra, çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltmayı amaçlayan toplumsal cinsiyet duyarlı politikalar, bütçe taahhütleri, insan hakları ve kadın hakları konularında düzenleyici çerçeveye ilgili diğer yükümlülüklerle de sahiptirler. Adil vergilendirme ve sosyal politikalar gibi toplumsal cinsiyet duyarlı kamu hizmetlerine ve politikalarına erişim,¹⁸ devletlerin kadınların güvenli ve eşit bir şekilde

yaşamalarını ve çalışmasını sağlamak için başvurabileceği diğer bir alandır.

Devlet aktörlerinin diğer bir önemli rolü de mevzuatın tam olarak uygulanmasını, izlenmesini ve uygulanmasını sağlamaktır. Bununla birlikte, kanunlar, tek başına yetersizdir. Devletler; toplumsal değişimin teşvik edilmesinde de rol oynamaktadır. Mevzuat; şiddet ve tacizin temel nedenlerine müdahale eden kapsamlı politikalar ve uygulamaya dönük önlemler ile tamamlanmalıdır. Kurumlar ve iş dünyası da dâhil olmak üzere, toplumdaki normların da değiştirilmesi şarttır. Bunun yanı sıra, iş dünyasındaki aktörlerin, yasaları çalışma yaşamıyla daha ilgili hâle getirmeye ve iş yerinde uygulanmasının kolaylaştırmaya katkıda bulunmaları gerekir.

¹⁸ Toplumsal cinsiyete duyarlı kamu hizmetleri hakkında daha fazla bilgi ve tanımlar için bu el kitabının 6. Bölümüne bakınız.

Ulusal mevzuat kapsamında ortaya çıkan iyi uygulama yaklaşımları¹⁹ mevzuatın aşağıda belirtilen unsurları içermesi gerektiğini göstermektedir:

- Kadınlar da dahil olmak üzere tüm çalışanların şiddetten ve tacizden uzak bir ortamda çalışma hakkı kabul edilmelidir.
- Mağdurların tazmin yollarına ve destek hizmetlerine erişimi sağlanmalı ve faillere uygun yaptırımlar uygulanmalıdır.
- Uygulama ve izleme mekanizmalarının erişilebilir ve etkili olması sağlanmalıdır.
- Cinsel taciz şikâyetleriyle ilgili olarak zorunlu tahkime ilişkin hükümler yasaklanmalıdır.
- Özellikle de mağduriyet ve misilleme yaratmaktan kaçınmak için, çalışma yaşamında şiddet ve tacizle ilgili şikâyette bulunan kişilerin yanı sıra tanıklara ve ihbarcılara da yasal koruma sağlanmalıdır.
- Standart dışı iş türlerinde çalışan kişilerin cinsel taciz de dâhil olmak üzere şiddete ve tacize karşı korunmalarını sağlanmalıdır.
- Halka açık ihale usullerine bir şart olarak teklif sahiplerinin cinsel taciz politikalarına ve prosedürlerine sahip olması eklenmelidir.
- Şiddeti ve tacizi önlemeye yönelik kapsamlı bir stratejinin benimsenmesi ve uygulanması şart koşulmalıdır.
- Cinsel tacize ilişkin politikaların geliştirilmesi, dâhili şikâyet ve soruşturma prosedürlerinin oluşturulması da dahil olmak üzere, iş yerinde şiddet ve tacizi önleme çalışmalarına çalışma yaşamındaki aktörlerin aktif katılımı teşvik edilmelidir.
- Şiddet ve tacizle ilgili mevzuatın uygulanmasını desteklemeye yönelik tedbirler (örneğin genel olarak halk arasında farkındalık yaratılması) alınmalıdır ve sosyal paydaşlar, hâkimler, iş müfettişleri, polis memurları ve diğer kamu görevlileri için rehberlik, eğitim ve öğretim hizmetleri sağlanmalıdır.

4.2.1 Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve tacizle ilgili mevzuat, cinsel taciz de dâhil olmak üzere

Her ne kadar ayrımcılıkla mücadele etmeye ilişkin hukuk, medeni hukuk ve / veya ceza hukuku da dahil olmak üzere yasal reformlar kapsamında kadınlara yönelik her türlü şiddeti önlemek ve yasaklamak için kayda değer ilerleme sağlanmış olsa da dünyadaki pek çok ülkede hala, cinsel tacizi önlemeye ve cinsel tacize karşı koruma sağlamaya ilişkin bir mevzuat

bulunmamaktadır. Dünya Bankası'nın 2018 yılında 189 ülkeden elde ettiği verilere göre, 59 ülkede cinsel taciz hakkında mevzuat bulunmamaktadır.

¹⁹ Daha fazla bilgi için: UN Women (2010) Handbook for Legislation on Violence against Women. New York, UN Women. See also: UNWomen Virtual Knowledge Centre Guidance on Legislation: <http://www.endvawnow.org/en/modules/view/8-legislation.html#6>.

4.2.2 Aile içi şiddete ilişkin mevzuat, politikalar ve bunların çalışma yaşamına etkileri

Bazı ülkeler (örneğin Arjantin²⁰, Fransa²¹, İspanya²², Filipinler²³, İtalya²⁴, Kanada²⁵, Yeni Zelanda ve Amerika Birleşik Devletleri) aile içi şiddet mağduru olan çalışanların durumuna ilişkin yWasa ve politikalar benimsemiştir. Bazı ülkeler ise aile içi şiddetin çalışma yaşamı üzerindeki etkilerini iş kanunları kapsamında ele almaktadır. Diğer ülkeler ise toplumsal

cinsiyet eşitliği, iş ya da meslek güvenliği ve sağlık mevzuatı çerçevesine dahil etmektedir.

Birçok ülkede, mahkemeler tarafından verilen koruma veya yasaklama emirleri, her zaman yeterli şekilde uygulanmasa da, iş yerini doğrudan veya dolaylı olarak kapsamaktadır. Koruma emirlerinin uygulanmasına ilişkin yasal çerçeve, kadın çalışanların güvenliğini sağlamak açısından çok önemlidir. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri'nde, on eyalette kabul edilen kanunlar sayesinde, işverenler; çalışanların şiddet görmesini, taciz ve takip edilmesini önlemek amacıyla iş yerinde yasaklama emirleri için başvurabilmektedir. İşveren, bu türden tedbir kararlarının alınması için başvuruda bulunduğu anda, bunu mağdurla istişare ederek ve mağdurun rızasıyla yapmalıdır. Bunun yanı sıra, Avrupa koruma emrinin uygulanmasıyla birlikte, AB'de ve Almanya'da da ümit verici uygulama örnekleri tespit edilmiştir. Ulusal mevzuata göre, Avrupa koruma emri iş yerinde de uygulanabilmektedir. Koruma emirleri; İtalya'da olduğu gibi, aile içi şiddet kapsamında meydana gelebilecek veya meslektaşlar ya da müşteriler gibi diğer aktörler tarafından gerçekleştirilebilecek olan, iş yerinde tacizci takibe karşı korumayı da kapsayabilir.

Ulusal stratejiler, politikalar ve eylem planları; aile içi şiddet de dahil olmak üzere kadınlara yönelik şiddetle mücadele etmek için devletlerin ve diğer paydaşların harekete geçmesini gerektiren temel araçlardır (BM Kadın Birimi, 2016a). Aile içi şiddetin çalışma yaşamı üzerindeki etkilerinin ulusal stratejilerde ya da kadınlara yönelik şiddetle mücadele etmeyi amaçlayan eylem planlarında ele alındığı, ümit verici uygulama örnekleri şu ülkelerde tespit edilmiştir: İskoçya (İskoç Yönetimi, 2014), Victoria (Avustralya) (Victoria Yönetimi, 2010), Tunus (Tunus Devleti, 2009) ve İspanya (İspanya Devleti, 2013). Örneğin, İspanya'nın Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılmasına Yönelik Ulusal Stratejisi (2013-2016) iş yerinde kadınlara yönelik şiddetle mücadele etmeyi amaçlayan kapsamlı tedbirleri içermektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddete maruz bırakılan kadın çalışanların haklarına ilişkin bilgilerin yayılması için sendikalar ve işveren örgütleri ile işbirliği yapılması da bu tedbirler kapsamında yer alır.

20 Ley 10318/2016. Reglamento 1295/16 Córdoba, Arjantin'in Córdoba şehrinde uygulanan yerel bir kanundur. İl yönetimine bağlı çalışan kişilere (öğretmenler, sağlık çalışanları ve kamu idaresi çalışanları) toplumsal cinsiyete dayalı şiddet nedeniyle (aile içinde ya da iş yerinde) herhangi bir yılda 30 güne kadar, yenilebilen izin hakkı tanımaktadır.

21 Fransız İş Kanunu, toplumsal cinsiyete dayalı şiddete maruz kalan bir çalışana işten izin alma hakkı tanımaktadır.

22 Amerika Birleşik Devletleri'nde on yedi eyalet, işverenlerin aile içi şiddete yönelik politikalar benimsemelerini ve / veya özel işletmeler için model politikalar geliştirmelerini zorunlu tutmaktadır. Porto Riko, bir adım daha ileri giderek tüm işletmelerin aile içi şiddete yönelik bir protokol benimsemelerini zorunlu tutmuştur. Bazı eyaletler, ücretli izne olanak sağlamaktadır ve federal çalışanlar için Federal Yönetici Emri Hastalık İzni kapsamında yedi gün veya daha fazla ücretli hastalık izni verilmektedir. Birçok eyalet, işverenlerin aile içi şiddet mağdurlarına karşı ayrımcılık yapmalarını yasaklamaktadır ve kırk iki eyalet; aile içi şiddet mağdurlarının sosyal yardımlar için uygun olduğunu netliğe kavuşturmak için İşsizlik Sigortası Yasalarını değiştirmiştir. Daha fazla bilgi için bakınız: Widiss, D, A. (2008) Domestic Violence and the Workplace: The Explosion of State Legislation and the Need for a Comprehensive Strategy. Florida State University Law Review, 669.

23 Şiddete Karşı Koruma Yasası (GewSchG) 2002 kapsamında bir koruma emri, olası bir failin mağdurun iş yerine girmesine yasaklayabilmektedir.

24 İtalya'da 38 Sayılı ve 23 Nisan 2009 Tarihli Ceza Yasası kapsamında "takip fiilleri" (tacizci takip) yeni bir suç olarak kabul edilmiş ve bu suç için cezalar belirlenmiştir. İş yerinde gerçekleşen tacizci takipler de bu kapsamda yer almaktadır.

25 İş yeri taciz takibi; eşler ya da eski eşler tarafından yapılan takibi, müşterinin personeli takip etmesini ya da bazı durumlarda müşterilerin diğer müşterileri (örneğin kurumsal bakım merkezlerinde ya da ruh sağlığı hizmeti sunan bakım ortamlarında) takip ve taciz etmesini içerebilir. İş yerinde e-postalar, telefon görüşmeleri, sosyal medya mesajları, istenmeyen hediyeler, fiziksel veya cinsel saldırı vasıtasıyla aşırıya kaçan iletişim ve istismar biçimlerini içerebilir. ABD'de 2011 yılında gerçekleştirilen bir ankete göre, 5,1 milyon kadın ve 2,4 milyon erkek geçtiğimiz yıl takip edilmiştir. Eşi tarafından öldürülen kadınların yüzde 76'sı ilk önce takip ve taciz edilmiştir ve cinayet girişimine maruz kalan kadınların yüzde 85'i daha önceden takip ve taciz edilmiştir. Bakınız: NCADV <https://ncadv.org/statistics>

Aile içi şiddetin çalışma yaşamı üzerindeki etkisine ilişkin mevzuatta yer alan iyi uygulamalar, aşağıdaki hükümleri içermektedir:

- Aile içi şiddetin çalışma hayatını etkileyen bir sorun olduğu ve istihdam edilen çalışanların destek ve koruma hakkına sahip olduğunun kabul edilmektedir.
- Aile içi şiddet mağduru statüsü nedeniyle çalışanlara ayrımcılık veya misilleme yapmayasaklanmaktadır.
- Çalışanlara ücretli veya ücretsiz olarak aile içi şiddet izni sağlanmaktadır.
- İstihdam güvenliği, özellikle de ücretli veya ücretsiz izinlerin ardından, tesis edilmektedir.
- İş yerinde mağdurlara destek hizmetleri sağlanması öngörülmektedir.
- İşverenlerin iş yerinde ve izinden döndükten sonra çalışanların güvenliğini sağlamak için adımlar atma yükümlülüğü belirlenmektedir.

4.2.3 Bildirim azlığı, kadınların adalet sistemine ve tazmin olanaklarına erişimi

Kadınların adalet sistemine ve tazmin olanaklarına erişmesini sağlamak, şiddet ve tacizle ilgili yasaların tam olarak uygulanması ve izlenmesi açısından büyük bir öneme sahiptir. Birçok ülkede, mevcut yasalar kapsamında, sosyal ve kültürel normların, kadınların haklarını kullanma şekli üzerindeki olumsuz etkileri ele alınmamaktadır. Bunun yanı sıra, iş müfettişleri ve diğer yetkililer arasında bu konudaki eğitim ve farkındalık eksikliği de dikkate alınmamaktadır.

Kadınlara yönelik şiddet ve tacizi önlemenin önündeki önemli bir engel de çalışma yaşamında faillerin hesap verme sorumluluğunun genelde çok düşük düzeyde kalması ve çok az sayıda kadının suçluyu ihbar edebileceklerini ya da resmî bir şikâyetle bulunabileceklerini düşünmesidir. Bazı ülkelerde ve bazı iş yerlerinde, şikâyetle bulunmak için resmî prosedürler bulunmaz. AB Temel Haklar Ajansı (FRA) tarafında yapılan bir araştırmaya göre, cinsel tacize uğradıklarını bildiren kadınların çoğu, bu olayı kendilerine saklamışlardır ve kadınların sadece yüzde 4'ü durumu polise bildirmiştir ve yalnızca yüzde 4'ü bir işveren veya yöneticile bu konu hakkında konuşmuştur (FRA, 2014). ABD'de tacize maruz bırakılan çalışanların yaklaşık yüzde 70'inin olay hakkında bir süpervizör, yönetici veya sendika temsilcisiyle konuşmadığı tahmin edilmektedir (Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu, 2016).

İngiltere'den yapılan bir ankete göre, cinsel taciz mağduru olduklarını söyleyen kadınların yüzde 79'u bu durumu işverenlerine bildirmemiştir (Trades Union Congress ve Everyday Sexism Projesi, 2016).

“Başlarına gelen en ciddi cinsel taciz olayını açıklayan kadınların %1'inden daha da azı; bir avukata, mağdurlara destek veren bir kuruluş veya sendika temsilcisine danışmıştır.”

—Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı Anketi (FRA, 2014, p. 96)

İhbar ve şikâyetle bulunma sistemleri etkili, şeffaf ve güvenilir olmalıdır. Herhangi bir çalışan -tanıklar ve etraftaki diğer kişiler - birçok yoldan işverene gizli olarak şikâyetle bulunabilmelidir. Şikâyetler düzgün bir şekilde ele alınmadığında, gizlilik ihlal edildiğinde, bağımsız bir soruşturma yapılmadığında veya sonuç adil ya da uygun görülmediğinde, çalışanlar sisteme olan güvenini kaybedebilir ve gelecekteki vakaları bildirmeyebilir.

Bu sorunları çözmek için bazı ülkelerde, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet davaları için hızlandırılmış süreçlerin oluşturulması, uzmanlığa sahip ihtisas mahkemeleri kurulması ve diğer makamların yanı sıra savcılara ve polise uzmanlık eğitimi sağlanması

gibi tedbirler benimsenmiştir.²⁶ Önem taşıyan diğer bir husus da normal koşullarda, şikayetçi, ihlale ilişkin prima facie (ilk bakışta doğru görünen) veya makul bir kanıt sunduğunda, medeni ve idari usullerde ispat külfetinin değiştirilmesidir (BM Kadın Birimi, 2018, s.9). İş yerlerinde ispatla ilgili ceza standartları (“makul bir şüphenin ötesinde” veya “açık ve ikna edici deliller” gibi) genellikle kadınların şiddet ve taciz durumlarını ihbar etmelerini engellemekte ve etkili çareler bulunmasını önlemektedir. Yasal tavsiyeler, hukuki yardım, erişilebilir rehberlik hizmetleri ve bilgiler; mağdurların şikâyetinde bulunmalarını ve haklarını aramalarını sağlamak açısından önem taşır.

4.2.4 Eşitlik kurumları ve Kamu Denetçiliği kurumları aracılığıyla izleme ve uygulama

Ayrımcılık yasağı ve eşitliğe ilişkin mevzuat; iş yerinde tacizi, özellikle de cinsel tacizi ele almak için kullanılmaktadır. Devlet tarafından finanse edilen, toplumsal cinsiyet eşitliği kurumları veya ayrımcılıkla mücadele eden kurumlar ve Kamu Denetçiliği ofisleri aynı zamanda çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddete ve tacize son vermek için çözümler belirleme, farkındalığı artırma ve tavsiyelerde bulunma konusunda önemli bir rol oynamaktadır. Bazen eşitlik kurumları, iş yerinde ayrımcılık ve şiddet vakalarını doğrudan da ele almaktadır. Bunun yanı sıra, aşağıda belirtilen çalışmalar da dahil olmak üzere bir dizi önleyici tedbir de almaktadırlar: polis ve kamu kurumları için eğitim, iş yerinde şiddete ilişkin uygulama ilkelerinin hazırlanması, farkındalık yaratma faaliyetleri, iş yerinde cinsel tacize ilgili davaların desteklenmesi (Equinet, 2015).

4.2.5 Toplumsal cinsiyete duyarlı iş teftişi

İş teftişi; çalışma kanunlarının, iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili önlemlerin teşvik edilmesini, denetlenmesini ve uygulanmasını sağlayan bir izleme mekanizması olmasının yanı sıra, çalışma koşullarının iyileştirilmesini de destekler. Dolayısıyla çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve taciz vakalarını önlemek, izlemek ve ortadan kaldırmak açısından büyük bir öneme sahiptir.

²⁶ Ülke örnekleri için bakınız; BM Kadın Birimi, Sanal Bilgi Merkezi. <http://endvawnow.org/en/articles/144-specialized-mahkemeler-mahkemeler-siddet-karşiti-women.html? Sonraki = 145>.

Kadınların işgücüne daha fazla katılması, kadınların ayrımcılığa ve şiddete orantısız bir şekilde maruz kalması nedeniyle iş teftişinin toplumsal cinsiyete duyarlı bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekir (ILO, 2014a). Bunu yapmak için daha çok sayıda kadın müfettiş istihdam edilmeli ve denetim sisteminde toplumsal cinsiyete ilişkin farkındalık artırılmalıdır. Müfettişlerin şiddet ve ayrımcılığı tespit edebilmesi için, eğitim ve teftişe yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği göstergelerinin uygulamaya konulması da bu kapsamdaki tedbirler arasında yer almaktadır (ILO, 2012b, sf. 27-28).²⁷

4.3 Devlet dışı aktörlerin rolü

İşçi ve işveren örgütleri, iş dernekleri, çok paydaşlı girişimler, STK'lar ve kadın örgütleri; iş dünyasında kadınlara yönelik şiddeti ve tacizi önlemek ve bunlarla mücadele etmek açısından hayati bir rol oynamaktadır. Bu el kitabının ilerideki bölümlerinde, bu kuruluşlar tarafından alınan önlemler ve yol gösterici uygulamalar bir araya getirilmiştir.

²⁷ Bunun yanı sıra ILO (2006) İş Teftişine İlişkin Genel Araştırma (Bölüm V) kapsamında şu husus ifade edilmektedir: “... kadın müfettişlerini işe alınmasını, eğitilmesini ve desteklenmesini teşvik etmek ve teftiş sisteminde toplumsal cinsiyete ilişkin farkındalığı arttırmak amacıyla daha fazla adım atılması ümit edilmektedir” s.60.

5. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARA YÖNELİK ŞİDDETE VE TACİZE SON VERMEK İÇİN SOSYAL DİYALOG

5.1 Giriş

Sosyal diyalog, hükümet, işveren ve işçi temsilcileri arasında ortak çıkarlar için yürütülen her türlü müzakere, danışma veya yalnızca bilgi alışverişini" kapsamaktadır (ILO, 2011a, s.5). Sosyal diyalog, uluslararası hukukta temel işçi ve insan hakları olarak öngörülen örgütlenme ve toplu pazarlık serbestisini esas almaktadır (ILO, 1948, No 87; ILO, 1949, No. 98 ve BM, 1966). İşçiler, temsil edilme ve toplu pazarlık hakları olmaksızın, çalışma yaşamlarında daha az söz sahibi olmaktadır.

İşveren ve işçiler arasındaki ikili sosyal diyalog, şiddet ve taciz ile ilgili yasal gerekleri ve prosedürleri güçlendirebilecek toplu sözleşmelere imza atmak ve iş yeri politikalarını belirlemek için yapılan müzakereleri de kapsamaktadır.

Sosyal diyalog, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması (ILO, 2018d; Briskin ve Muller, 2011 ve Pillinger, 2017a) ve kadınlara yönelik şiddet ve tacizin önlenmesi amacıyla şirket ve sektör düzeylerinde ve ulusal ve uluslararası düzeylerde politikaların, prosedürlerin ve bilinçlendirme faaliyetlerinin geliştirilmesi ve

uygulanması için etkili bir araçtır.²⁸ Ancak, sosyal diyalogun, örgütlenme ve toplu pazarlık serbestisinin, çok sayıda kadının istihdam edildiği kayıtdışı ekonomide büyük ölçüde mevcut olmadığını da belirtmek gerekir. Kayıtdışı işlerde çalışanların haklarının korunmasının sağlanması kolay olmayıp, kadın işçilerin örgütlenmesine ve temsil edilmesine yönelik özel strateji ve yaklaşım gerektirmektedir.

28 Çalışma Yaşamında Kadınlara ve Erkeklerle Yönelik Şiddete ve Tacize İlişkin ILO Uzmanlar Toplantısı'nda şunlar belirtilmiştir: "Dernek kurma özgürlüğü ve örgütlenme hakkının korunması (Sözleşme, 1948, No. 87) ile örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı (Sözleşme, 1949, No. 98) işçilerin ve işverenlerin şiddetten ve tacizden arındırılmış iş yerleri yaratmaları için kilit rol oynamaktadır." ILO (2016) Genel Direktörün Raporu: Beşinci Ek Rapor: Çalışma Yaşamında Kadınlara ve Erkeklerle Yönelik Şiddete İlişkin Uzmanlar Toplantısının sonucu, GB.328/INS/17/5. Ek 1. Cenevre, ILO, para. 32. Pillinger, J., Schmidt, V., ve Wintour W (2016) "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Müzakere Etmek." Uluslararası Çalışma Ofisi, INWORK. Cenevre: ILO. Sayı: 4. Cenevre, ILO.

5.2 Üçlü Sosyal Diyalog

Üçlü sosyal diyalog, hükümet, işveren ve işçi temsilcilerini kapsamakta olup ulusal politikaların, ilgili tedbirlerin ve eylem planlarının belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Üçlü Sosyal Diyalog

Güney Afrika Ulusal Ekonomik Kalkınma ve İş Konseyi (NEDLAC)

Güney Afrika'da, iş yerinde şiddet, üçlü Güney Afrika Ulusal Ekonomik Kalkınma ve İş Konseyi için önemli bir konu olmuş, toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle ilgili mevzuatın kabul edilmesi ve Cinsel Taciz Vakalarının Ele Alınmasında İyi Uygulama Kodu oluşturulması ile sonuçlanmıştır (Ulusal Ekonomik Kalkınma ve İş Konseyi, 1998). Kodda, "cinsel tacizden arındırılmış, işveren ve işçilerin birbirlerinin bütünlüklerine ve haysiyetlerine, mahremiyetlerine, eşit olma haklarına saygı duyduğu iş yerleri" yaratmak için işveren ve işçilerin geliştirmeye teşvik edildiği cinsel tacizi önleme tedbirleri ve ilgili prosedürler yer almaktadır (Ulusal Ekonomik Kalkınma ve İş Konseyi, 1998, para. 1.3).

Davranış Kuralları sayesinde, ikili toplu pazarlık heyetlerinde, iş yerinde şiddete ilişkin sözleşme düzenlemeleri müzakere edilebilmektedir. Örneğin, 2011'de, iş yerinde cinsel taciz ile ilgili Emniyet ve Güvenlik Sektörel Pazarlık Heyeti (SSSBC) Sözleşmesi üzerinde mutabakata varılmıştır (SSSBC, 2011).

İş Yerinde Cinsel Taciz ve Tacize Yönelik Uygulama Kuralları, İrlanda Cumhuriyeti

Cinsel Taciz ve İş Yerinde Tacize Yönelik Uygulama Kuralları, Adalet ve Eşitlik Bakanının onayıyla Eşitlik Kurulu tarafından hazırlanmış olup ulusal işveren örgütü (IBEC) ve İrlanda İşçi Sendikaları Birliği (ICTU) ile istişare edilerek üzerinde mutabakata varılmıştır. Bu belgede, "cinsel taciz ve tacizden arındırılmış, herkesin haysiyetinin korunduğu iş yerlerinin" geliştirilmesine çabalanmaktadır (İrlanda Kanun Kitabı, 2012, s.5). İşveren ve işçi örgütlerini, iş yerinde taciz ve cinsel taciz kavramları ile hakkında bilgilendirmekte, cinsel tacize müdahale etmek ve tekrarlanmasını önlemek amaçlı önleme tedbirleri ve etkili prosedürlere ilişkin pratik rehberlik sunmaktadır.

Uygulama Kuralları gereğince, işveren, "cinsel tacizi ve tacizi önlemek, etkilerini sağıltmak ve tekrarlamasını önlemek" için pratik adımlar atmamışsa, işçisinin iş yerinde çalışırken maruz kaldığı cinsel tacizden hukuki olarak sorumludur (İrlanda Kanun Kitabı, 2012, s.5). İşverenler, cinsel taciz ve taciz ile ilgili kapsamlı bir politika belirleyip bu politikayı uygulamaya koyup izleyerek adım atmaya teşvik edilmektedir. İşverenler ve sendika temsilcileri arasında üzerinde mutabakata varılan politikalara ve prosedürlere dahil edilmesi gerekenlere ilişkin rehberlik sunulmaktadır. Öte yandan, "Mümkün mertebe alıcılar, müşteriler ve iş bağlantıları ile de istişare edilmelidir" (İrlanda Kanun Kitabı, 2012, s.5).

5.3 İkili sosyal diyalog ve toplu pazarlık

İşverenler ve işçiler arasında ikili sosyal diyalog, resmi ve resmi olmayan diyalog yoluyla kurulabilir ve pratik iş yeri çözümlerinden resmi toplu sözleşmelere kadar farklı sonuçlar verebilir. Toplu pazarlık, ulusal düzeyde veya sektör ya da kurum düzeyinde yapılabilir. Sendikalaşma oranlarının düşük olduğu veya sendika çalışmalarına karşı olumsuz yargılar gösterilen ya da misilleme yapılan yerlerde (ITUC, 2017b), iş yeriyle ilgili bazı endişeleri ortadan kaldırmak için resmi olmayan diyalogun etkili olduğu görülmüştür (Morris ve Pillinger, 2018).

İşçi sendikaları, özellikle kadınların daha yüksek şiddet ve taciz tehlikesi ile karşı karşıya olduğu sektörlerde şiddetin ve tacizin önlenmesi ve şiddete ve tacize maruz bırakılanların desteklenmesinde giderek daha önemli bir rol oynamaktadır. Küresel sendika federasyonları, çığır açan küresel kampanyaların yanı sıra kadın işçileri bilinçlendirmek ve örgütlemek için de küresel düzeyde, girişimlere öncülük etmiştir. Bu deneyimler sayesinde, dünyanın dört bir tarafından sendikalar için, örneğin toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi, cinsel tacizin ortadan kaldırılması ve sendikaların karar alma mekanizmalarında kadınların temsiliyetinin artırılmasına yönelik tedbirlerin uygulanmasına çok önemli destek ve uzmanlık sağlamaktadır (Union to Union, 2018).

Sosyal diyalog, küresel tedarik zincirlerinde de önemlidir. Buralarda etkili tedarik zinciri yönetim sistemleri sayesinde işçiler, amirler ve yöneticiler tarafından uygulanan cinsel tacize müdahale edilebilir (ILO, 2016a). Bu bağlamda, sosyal diyalog verimliliğe katkı sağlamakta ve güvenli iş yeri uygulamalarını, işçilerin haklarının korunmasını ve iş yeri organizasyonunun ve çalışma koşullarının iyileşmesini teşvik etmektedir. ILO ve Uluslararası Finans Kurumu (IFC) arasında geliştirilen Daha İyi İş Programı, tekstil sektöründe istihdam edilen işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve haklarının korunmasına yönelik olarak sektörün bütün kademeleri açısından geçerli bir işbirliğidir. Programın uygulanması sırasında sosyal diyalogun ne kadar önemli olduğu görülmüştür. Sendikada daha yüksek sayıda kadın temsilci bulunması ve işçi temsilcisi seçmek için adil seçimler düzenlenmesi kadınları güçlendirmekte, böylelikle iş yerlerinde çıkarlarını daha iyi ifade etmelerini sağlamaktadır. Daha İyi İş Programı'nın önleyici eğitimler gibi faaliyetlerinin ardından, Haiti, Endonezya, Ürdün, Nikaragua ve Vietnam'dan toplam 15 000 tekstil sektörü işçisi ve 2 000 fabrika yöneticisini kapsayan bir araştırmaya göre kadın işçiler genel olarak daha yüksek ücret almaya başlamış ve cinsel taciz ile ilgili daha az kaygı dile getirmiştir (ILO ve IFC, tarihsiz).

Sosyal diyalog, uzun çalışma saatleri ve üretim baskıları gibi konularda kadın işçilerin seslerinin duyulması ve iş yerinde şiddet ve tacize yönelik şikâyet

Kadınlara yönelik şiddet ve tacize son verme amaçlı toplu pazarlık

Doğu Afrika'da kesme çiçek ihracat sektöründe cinsel tacizin azaltılmasına yönelik toplu pazarlık ²⁹

Doğu Afrika'da istihdam edilenlerin %70'inin kadın olduğu bahçecilik sektöründe cinsel taciz sorun olarak tanımlanmıştır. Uganda'da, toplu pazarlık yapılarak ve sendikalar ve STK'lar desteğiyle çiftliklerde istihdam edilen işçilerin hakları ve çalışma koşullarında iyileşmeler sağlanmıştır (Evers, Amoding ve Krishnan, 2014).

Uganda Çiçek İhracatçıları Birliği (UFEA) ile Bahçecilik ve Bağlı İşçiler Birliği (UHAWU) arasında 2010'da yapılan toplu iş sözleşmesinde, cinsel taciz politikası oluşturulması öngörülmekte, temel içeriğine ilişkin daha fazla ayrıntı sunulmakta (UFEA ve UHAWU arasında Toplu İş Sözleşmesi, 2010, para. 20 ve 20.1), işverenler 25'in üzerinde işçi istihdam etmesi durumunda cinsel tacizi önlemek için tedbir almakla yükümlü kılınmakta (UFEA ve UHAWU arasında Toplu İş Sözleşmesi, 2010, para 20.4) ve şikâyet prosedürü oluşturulması öngörülmektedir (UFEA ve UHAWU arasında Toplu İş Sözleşmesi, 2010, para. 15). Bu tedbirlerle birlikte, sözleşme, konu ile ilgili "çalışmalar yapmak" ve Ortak Müzakere Kuruluna (JNC) "bilgi vermek/öneri sunmak ve tavsiyelerde bulunmakla" görevlendirilen ortak bir toplumsal cinsiyet ve eşitlik alt kurulu kurulmasını gerektirmektedir (UFEA ve UHAWU arasında Toplu İş Sözleşmesi, 2010, para. 22a).

İtalya'da ağaç işleri sektöründe cinsel tacize yönelik toplu sözleşme (CCNL Legno Industria, 2015)

Kadın işçilerin toplam iş gücünün %30'unu oluşturduğu İtalya'nın ağaç işleri sektöründe toplumsal cinsiyete dayalı şiddete müdahale edilmesi için bir çağrı yapılmıştır (ETUC, 2017a, p.10). Federazione Nazionale Lavoratori Edili Affini e del Legno - Unione Italiana del Lavoro (FENEALUIL), Federazione Italiana Costruzioni e Affini - Confederazione Italiana del Sindacati Lavoratori (FILCA-CISL), Federazione Italiana dei Lavoratori del Legno, dell'Edilizia, delle industrie Affini ed estrattive - Confederazione Generale Italiana del Lavoro (FILLEA-CGIL) ve FederlegnoArredo (FLA) arasında 2015 tarihinde imzalanan toplu sözleşme cinsel taciz ile ilgili yenilikçi bir sözleşmedir. Cinsel taciz ve mobbing ile ilgili ayrıntılı Davranış Kurallarının yanı sıra işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan ve bunlar arasında bilinçlendirme çalışmaları yapmakla görevli bir komitenin kurulmasını da öngörmektedir. Sözleşme gereğince, şirketler komitenin kurulmasını izleyen bir yıl içinde Davranış Kurallarını imzalamayı taahhüt etmelidir. (Pillinger, 2017b).

Brezilya'da bankacılık/finans sektöründe müzakereler

Brezilya Finans Sektörü Çalışanları Konfederasyonu (CONTRAF-CUT) ile Bankalar Ulusal Federasyonu (Feneban) arasında 2016-2018 dönemini kapsayan toplu sözleşme iş yerinde çatışmaların önlenmesi için Protokole gönüllü katılımı öngörmektedir (Contraf-CUT ve Febraban, 2016-2018, Bölüm 56). Bu Protokol, taciz dahil iş yerinde çatışmaların önlenmesine yönelik hükümler içermektedir. Protokol

²⁹ Uganda Çiçek İhracatçıları Birliği ile Bahçecilik ve Bağlı İşçiler Birliği arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi şu adreste mevcuttur: <https://africapay.org/uganda/labour-laws/collective-agreements-database/the-republic-of-uganda-collective-bargaining-agreement-between-signatory-members-of-uganda-flower-exporters-association-and-uganda-horticultural-and-allied-workers-union-uhawu->. Daha fazla bilgi için bakınız: ITC-ILO (çevrimiçi) 'Uganda'da bahçecilik sektöründe sosyal diyaloga cinsel tacize karşı durmak': https://gbv.itcilo.org/index.php/case_study/show/id/27.html

gereğince, iş yerinde şikâyet mekanizmaları oluşturulmalı (Contraf-CUT ve Febraban, tarihsiz) Bölüm 2.a) ve şikâyetler sendikaya iletilmelidir. Sendika da sonrasında şikâyetleri bankaya iletebilir (Contraf-CUT ve Febraban, tarihsiz, Bölüm 4.a).

İş Yerinde Şiddet ve Tacize İlişkin Avrupa Çerçeve Sözleşmesi (BusinessEurope, ETUC, CEEP ve UEAPME, 2007, Bölüm 1 ve 2)

Avrupa Çerçeve Sözleşmesi 2007 yılında BusinessEurope, Avrupa İşverenler ve İşletmeler Merkezi (CEEP), Avrupa El Sanatları, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği (UEAPME) ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'ndan (ETUC) oluşan sosyal ortaklar tarafından imzalanmıştır. Sözleşmeye göre, "taciz ve şiddet farklı biçimlerde fiziksel, psikolojik ve/veya cinsel olabilir" ve şiddet ve taciz "işletmenin büyüklüğünden, faaliyet alanından veya iş sözleşmesinin veya ilişkisinin türünden bağımsız olarak her iş yerinde ortaya çıkabilir ve her çalışanın başına gelebilir."

Sözleşme, "meslektaşlar, üstler ve astlar arasında görülen veya alıcılar, müşteriler, hastalar veya öğrenciler tarafından uygulanan" şiddet ve tacizi kapsamaktadır. Ayrıca, işverenlere, çalışanlara ve temsilcilerine "iş yerinde taciz ve şiddet sorunlarını belirlemeye, önlemeye ve yönetmeye yönelik eylem odaklı bir çerçeve" sunmaktadır.

Çerçeve Sözleşmesine ilişkin uygulama sonuçları Avrupalı sosyal ortaklar tarafından 2011'de Brüksel'de resmi bir raporla sunulmuştur (BusinessEurope, ETUC, CEEP ve UEAPME, 2011). Buna göre, sözleşmeyle beraber çalışanların cinsel taciz dahil şiddet ve tacizden korunması için ulusal ve sektörel sözleşmeler yapılmış ve mevzuat kabul edilmiştir: Örneğin:

- Fransız ortaklar, 26 Mart 2010'da iş yerinde taciz ve şiddete ilişkin ülke çapında sektörler arası bir sözleşme imzalamış (BusinessEurope, ETUC, CEEP ve UEAPME, 2011, s. 17), daha sonra Fransız hükümeti bu sözleşmeyi genele uygulanabilir ilan etmiştir (Avrupa Komisyonu, 2016, s. iv.).
- Danimarka Çalışma Ortamı Kurumu, İşverenler Konfederasyonu (DA) ve Danimarka İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LO) tarafından imzalanan ulusal sözleşmede, iş yerinde mobbing, taciz ve cinsel tacizi ele almak için yerel sözleşmelerin yapılması gerektiği belirtilmektedir. Kılavuz ilkeler belirlenmiş ve İş Kanunu'nda değişiklikler yapılmıştır. Bunun sonucu olarak, şirket düzeyinde, belediyelerde ve bölgelerde çok sayıda sözleşme yapılmıştır (ETUC, 2017c, p.8).

5.4 Küresel çerçeve anlaşmaları ve küresel sendikalar ile çok uluslu şirketler tarafından yapılan ortak açıklamalar

Küresel çerçeve anlaşmaları, çokuluslu şirketler (ÇUŞ) ve küresel işçi sendikaları arasında yapılan müzakerelerden doğar ve politika, davranış kuralları ve diğer gönüllü girişimler şeklini alabilir. ILO'nun Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politikaya İlişkin Üçlü Bildirgesi ve OECD'nin Çok Uluslu Şirketler Rehberi gibi şirketlerin işleyişi ile ilgili bir dizi bağlayıcı olmayan uluslararası araç tarafından desteklenmektedir.

Son yıllarda çok sayıda kadın istihdam eden sektörlerdeki küresel çerçeve anlaşma sayısı artmıştır. Bazı örnekler: Inditex ve IndustriALL Küresel Sendika arasında Inditex'in tedarik zincirinin tamamında uluslararası çalışma standartlarının uygulanmasına ilişkin Küresel Çerçeve Anlaşması (Inditex ve IndustriALL Küresel Sendika, 2014); H&M Hennes & Mauritz GBC AB ve IndustriALL ile Industrifacket Metall arasında Küresel Çerçeve Sözleşmesi (H&M Hennes & Mauritz GBC AB ve IndustriALL ile Industrifacket Metall, tarihsiz); Carrefour ve UNI Küresel Sendika arasında, sosyal diyalogu ve çeşitliliği geliştirmek ve

iş yerinde Temel İlkeler ve Hakların korunmasına yönelik Küresel Çerçeve Anlaşması (Carrefour ve UNI Küresel Sendika, 2015).

Küreselleşen bir ekonomide, küresel ve yerel çerçeve anlaşmaları ve ortak açıklamalar şiddetin ve tacizin önlenmesinde değerli araçlar olmuştur. ÇUŞ'ler ve küresel işçi sendikaları arasında yapılan bazı anlaşmalar, küresel tedarik zincirlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği meselelerini ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti ele almak için kullanılmaktadır. Çok sayıda kadın, bazıları yükselen ve gelişen

ekonomilerin Serbest Üretim Bölgelerinde (SÜB) kurulan küresel üretim alanlarında çalışmaktadır. Bunların bazıları çerçeve anlaşmaları tarafından düzenlenmekteyken birçoğu düzenlenmemektedir. Ne var ki, birçok Serbest Bölgede temel hakların ve insana yakışır iş koşullarının sağlanmasına ilişkin zorluklar ve eksiklikler detaylı olarak kayda geçirilmektedir. Toplu iş sözleşmeleri çok nadiren yapılmakta ve kadınlar özellikle taciz ve ayrımcılık tehlikesiyle karşı karşıya bulunmaktadır (ILO, 2017, para.5; Morris ve Pillinger, 2016; Hadwiger, 2015).

ÇUŞ'ler ve küresel sendika federasyonları arasında cinsel tacize ilişkin ortak mutabakatlar

Unilever, Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, Yemek Hizmeti, Tütün ve Bağlantılı İşler Sendikası (IUF) ve IndustriALL arasında "iş yerinde cinsel tacizin önlenmesine yönelik ortak mutabakat" (IUF, IndustriALL ve Unilever, 2016)

Ortak Mutabakat Unilever'in, şikâyet mekanizmaları da dahil olmak üzere Ortak Mutabakatı uygulamış veya uygulamakta olan bütün tedarik zinciri organizasyonlarını kapsamaktadır. Ortak Mutabakata göre; "Unilever, IUF ve IndustriALL, Unilever'in yönetici olmayan çalışanları arasında çeşitliliğin ve kapsayıcılığın güçlendirilmesine yönelik ortak taahhütlerini teyit eder." Mutabakatta şu hususlar vurgulanmaktadır: "... iş yerinde cinsel tacizin önlenmesi kapsayıcılık ve çeşitlilik kültürünün geliştirmesi için temel teşkil eder.", "... süreç boyunca ve neticesinde cinsel tacize maruz bırakılanlara tam koruma ve destek sunulmaktadır." Kadın çalışanların önemli risklerle karşı karşıya olduğu (çok sayıda geçici işçi istihdam eden yerlerde) ve çoğunlukla erkek amirler tarafından denetlenen çok sayıda kadının istihdam edildiği yerlerde "yönetim ve sendika tarafından özel bilinçlendirme ve eğitim tedbirleri belirlenmeli ve uygulamaya geçirilmelidir" ifadesiyle söz konusu mutabakat, ÇUŞ'ler ve küresel sendikalar arasında yapılan benzer küresel mutabakatların ötesine geçmektedir. Süreci izlemek, deneyimleri ve en iyi uygulamaları paylaşmak amacıyla Çeşitlilik ile ilgili Unilever-IUF -IndustriALL Ortak Çalışma Grubu kurulmuştur. Ortak mutabakat, Unilever'in özellikle yönetim kademesinde toplumsal cinsiyet dengesi sağlanan bir kurum geliştirme hedefinin bir parçası olarak, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine ilişkin bilinçlendirmek amacıyla yapılan çalışmalara dayanmaktadır.

2017'de, iş yerinde işçilerin, sendikaların ve yönetimin cinsel tacizi önlemek için yapması gerekenleri üyelerinin anlaması için IUF, "Unilever'de Cinsel Tacize Yer Yok" adlı bir kitapçık hazırlamıştır. (IUF, 2017a).

Cinsel tacizin önlenmesine yönelik SODEXO-IUF ortak mutabakatı (SODEXO-IUF, 2017)

425.000 çalışana sahip Fransız yemek hizmetleri ve tesisleri yönetimi şirketi olan Sodexo, cinsel tacize karşı tedbirler geliştirmek amacıyla IUF ile işbirliği yapmıştır. 2018 yılında taraflar, mevcut küresel çerçeve sözleşmesine iliştirilen Ortak Mutabakat şeklinde bir ek üzerinde anlaşmaya varmıştır. Bununla beraber şirket, cinsel tacize sıfır toleransı taahhüt etmektedir. Ortak Mutabakatta, cinsel tacizin şirketle

ilişğın kesilmesini de kapsayan disiplin cezasıyla sonuçlanabilecek bir suç olduğu ifade edilmekte, Sodexo'nun bütün personeline bu politika ve kendi sorumlulukları ile ilgili eğitim vereceği öngörülmektedir. Ayrıca, Sodexo'nun Tedarikçi Davranış Kurallarına da cinsel tacizi yasaklayan bir hüküm eklenmiş ve bu hüküm gereğince şirketin alt yüklenicilerini ve tedarikçilerini politikası ile ilgili bilgilendirmesi, alt yükleniciler/tedarikçiler ile ilişkilerinden doğabilecek cinsel taciz vakalarını çözmek için politikalarını kullanması gerekmektedir.

IUF, şimdi, işçi sendikaları için sözleşmenin uygulanmasına yönelik eylemlerin yer aldığı "Sodexo'da cinsel tacize sıfır tolerans" adlı rehber hazırlamıştır. (IUF, 2017b).

Chiquita, IUF ve Latin Amerika Muz ve Agro-Endüstriyel Sendikaları Koordinasyon Kurulu (COLSIBA): "Cinsel tacize ilişkin ortak mutabakat" (Chiquita-IUF-Colsiba, 2013)

Chiquita, IUF ve COLSIBA tarafından 2001'de yapılan Latin Amerika bölgesel çerçeve sözleşmesi ile, taraflar cinsel taciz ile ilgili ortak bir mutabakata varmayı, eğitim stratejileri üzerinde çalışmayı ve iyi uygulamaları paylaşmayı ve çalışanların haklarıyla ilgili bilgiye ulaşmalarını sağlamayı taahhüt etmektedir. Ekte ayrıca, tarım sektöründe güvenlik ve sağlık ile ilgili ILO Uygulama Kurallarına referans verilmekte, örnek bir cinsel taciz politikası yer almaktadır (ILO, 2011d). Cinsel tacize ilişkin ortak mutabakat, Panama'da bir proje için başlangıç noktası olmuştur. Cinsel tacizi önlemenin bir yolu olarak, plantasyonlarda çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu denetleme ve yönetim kademelerinde daha çok sayıda kadının yer almasının sağlanması amaçlanmaktadır.

Carrefour ve UNI Küresel Sendika Küresel Çerçeve Sözleşmesi (Carrefour-UNI Küresel Sendika, 2015)

Carrefour ve UNI Küresel Sendika arasında iş yerinde sosyal diyalogu ve çeşitliliği güçlendirmek, temel ilke ve hakların korunmasını sağlamak amacıyla 2015'te Küresel Çerçeve Sözleşmesi imzalanmış ve 2018'de yenilenmiştir. Bu sözleşmeyle sağlanan ortak mutabakatta her iki taraf da hem özel alanda hem de çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddete ilişkin kaygılarını dile getirmekte ve şiddeti azaltmayı taahhüt etmektedir (Carrefour-UNI küresel Sendika, 2015, madde 3.3.4). Sözleşmede, ayrıca, kadınlara yönelik şiddetle mücadeleye ilişkin Avrupa İstişare ve Bilgilendirme Komitesi (CICE) Bildirgesi de kabul edilmektedir. Bildirgede beş tedbirin alınması tavsiye edilmektedir: bilinçlendirme ve vakaları tespit etme amaçlı bilgilendirme ve şekillendirme; iç ve dış iletişim; dış aktörlerle ağ oluşturma; şiddete maruz bırakılana eşlik etme ve süreci izleme; telafi etme ve gerekli adımları atma (Carrefour-UNI Küresel Sendika, 2015, Ek 3).

6. KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDETE VE TACİZE DAHA ÇOK MARUZ KALDIĞI DURUMLARA MÜDAHALE EDİLMESİ

6.1 Giriş

Bu Bölümde kadınların şiddete ve tacize daha çok maruz bırakıldığı durumlar örneklerle, vaka çalışmalarıyla ve bir dizi sektörden ve istihdam koşulundan seçilen umut veren uygulamalarla birlikte ele alınacaktır. Çalışma hayatında işverenlerin ve çalışanların, örgütlerin ve STK'ların kadınlara yönelik şiddet ve tacize karşı neler yapabildiklerini göstermektedir.

6.2 Standart dışı ve kayıtdışı istihdam edilen kadınlar

6.2.1 Standart dışı istihdam edilen kadınlar

2015 yılına ait veriler, dünyada ücretli ve maaşlı çalışan her on kişiden yaklaşık altısının yarı zamanlı veya geçici istihdam edildiğini göstermektedir. (ILO, 2015, s.13). ILO, 2017'de, dünyada çalışanların %42'sinin (veya 1,4 milyar) kendi hesabına veya ücretsiz aile işlerinde çalıştığını tahmin etmektedir (ILO, 2018f, s.1). Ayrıca, kırılgan işlerde çalışanların sayısının 2018'de ve 2019'da yıllık 17 milyon arttığı tahmin edilmektedir (ILO, 2018f, s.1). Kendi hesabına veya ücretsiz aile işlerinde çalışanlar, "ücretli ve maaşlı meslektaşlarına göre daha yüksek ihtimalle kayıtdışı çalışmakta, daha düşük ihtimalle sosyal diyalogdan, iş güvencesinden, düzenli gelirden ve sosyal korumadan istifade edebilmektedir." (ILO, 2018f, s.6).

Özellikle iş güvencesizliği ve ekonomik baskı ile ilişkili olarak standart dışı istihdam biçimleri şiddet ve taciz riskini arttırabilir. Kapsamlı araştırmalar, geçici ve yarı zamanlı işlerde çalışanlara karşı şiddet ve taciz vakalarında önemli artış olduğunu göstermektedir. Örneğin, Quebec'te yapılan geniş kapsamlı bir araştırmaya göre, "hem geçici hem de yarı zamanlı istihdam edilenler, kalıcı ve tam zamanlı istihdam edilen meslektaşlarına kıyasla cinsel tacize ve mesleğe bağlı şiddete maruz kalma tehlikesiyle daha yüksek oranda karşı karşıyadır" (ILO, 2016c, p. 202).

Kadınlar, geleneksel olarak evde çok daha fazla bakım sorumluluğu üstlenmekte, bu durum ev dışında yapabilecekleri işleri kısıtlamakta; kadınları iş ve aile sorumluluklarını dengeleyecekleri şekilde daha çok yarı zamanlı istihdama yöneltmektedir. Esasında, "dünyanın neredeyse her ülkesinde, kadınlar, erkeklere göre daha yüksek ihtimalle yarı zamanlı işlerde istihdam edilmektedir" (ILO, 2016c, s.121). Standart dışı ve kayıtdışı işlerde çalışan kadınların, önemli şiddet ve taciz tehlikeleriyle karşı karşıya olduğunu ve toplumsal cinsiyetlerine ve istihdam edilme

şekillerine göre şiddete ve tacize maruz bırakılabileceğini belirtmek gerekir (AFL-CIO, 2017).³⁰ Örneğin, bir çalışan tarafından seks yapmak karşılığında ücretli bir iş teklif edilen genç bir kadın stajyer, kursiyer veya geçici iş sahibi; "işin parçası olarak" müşterilerin cinsiyetçi yorumlarına tahammül etmesi beklenen düşük ücretli bir bar çalışanı veya garson; yalıtılmış bir çiftlikte çalışırken cinsel olarak istismar edilen ve sessiz kalmaya zorlanan bir kadın işçi.

Kadınların örgütlenmesi ve üye kaydedilmesi, standart ve kayıtdışı işlerde istihdam edilenlere toplu pazarlık hakları verilmesi önemli yeni bir gelişmedir, işçi sendikalarının daha fazla kişiye ulaştığını ve sendikalar ve kayıtdışı işçi organizasyonları arasında işbirliğinin arttığını göstermektedir.

6.2.2 Kayıtdışı ekonomide istihdam edilen kadınlar

Küresel olarak, günümüzde bütün çalışanların yarısı kayıtdışı ekonomide istihdam edilmektedir.³¹ Yükselen ve gelişen ülkeler küresel istihdamın %82'sini temsil etmekte ve küresel kayıtdışı istihdamın %93'ü bu ülkelerde görülmektedir (ILO, 2018e). Bazı bölgelerde ve ülkelerde, kayıtdışı işler, orantısız şekilde kadın işgücü tarafından yapılmaktadır. Örneğin, Sahra altı Afrika ülkelerinin %90'undan fazlasında, Güney Asya ülkelerinin %89'unda ve Latin Amerika ülkelerinin neredeyse %75'inde kadınlar kayıtdışı istihdamda yer almak zorunda kalmaktadır (ILO, 2018e, s. 21). Ayrıca, "kayıtdışı ekonomide yer alan kadınlar, erkeklerle kıyasla, örneğin ev işçisi, ev eksenli çalışan

30 Perakende, gıda, otel, ev bakımı ve tarım sektörlerinden vaka çalışmaları için bkz.: Şiddetsiz Gelecekler. Düşük Ücret, Yüksek Risk, düşük ücretli çalışanların toplumsal cinsiyete dayalı şiddete ve sömürüye açık olmalarını ele alan pilot saha uygulaması: <https://www.futureswithoutviolence.org/workplace-safety-equity/low-wage-worker-project/>. Bu proje, işçilerin genellikle ortalama ulusal ücretten daha az kazandıkları, güvenliksiz ve sömürüye dayalı koşullarda çalıştığı ve belirsiz göçmen statüsü sahibi olabileceği perakende, yemek hizmetleri, otel, ev bakımı ve tarım sektörlerinde şiddetin önlenmesine odaklanmaktadır.

31 Kayıtdışı ekonomi; kayıtlı olan ve olmayan şirketleri, istikrarsız koşullarda çalışan işçileri ve kendi hesabına çalışan işçileri, ailelerine yardım eden aile işçilerini, kayıtdışı üretici kooperatifleri üyelerini, kayıtdışı iş yapan iş sahiplerini vb. kapsar.

veya ücretsiz aile işçisi olarak en kırılgan durumlarda bulunmaktadır" (ILO, 2018e, s. 21) .

ILO'nun 2015 tarihli Kayıtdışı Ekonomiden Kayıtlı Ekonomiye Geçiş Tavsiyeleri'ne göre (No. 2014), "üye ülkeler, kayıtlı ekonomiye geçişi kolaylaştırmak için ulusal kalkınma stratejilerinde veya planlarında entegre politika çerçevesine yer vermelidir" (ILO, 2015b, para. 10). Bu çerçevede, diğer alanların yanı sıra, "iş yerinde eşitliğin geliştirilmesi ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet de dahil bütün ayrımcılık ve şiddet şekillerinin ortadan kaldırılması" ele alınmaktadır. "

(ILO, 2015b, para. 11(f)).

Kadınların, özellikle ayrımcılığa ve şiddete maruz bırakıldığı iş ortamlarında seslerinin ve kaygılarının duyulmasını sağlamak için, sendikalar ve kurumlar tarafından bir dizi strateji geliştirilmiştir (BM Kadın Birimi, 2015b). Bu stratejiler arasında, liderlik veya koordinasyon pozisyonlarında kadınların temsil edilmesi, toplumsal cinsiyet odaklı özel eğitim programlarının geliştirilmesi ve kayıtdışı ekonomide toplumsal cinsiyet forumları veya komiteleri kurulması yer almaktadır.

İşçi örgütleri de kayıtdışı ekonomide istihdam edilenlerin haklarını savunmaktadır, bu durum şiddet ve tacize açık kırılgan durumları azaltabilir. Örneğin, Amerika İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TUCA), 2016'da 3. Kongresinde "güvencesiz ve kayıtdışı işlerde istihdam edilenler" başlığıyla, kayıtdışı ekonomide istihdam edilenlere, özellikle kadınlara, gençlere, Afrika kökenlilere ve göçmenlere hakların götürülmesine ilişkin olarak Konfederasyonun taahhüdünü teyit eden 9 numaralı Kararı kabul etmiştir (Amerika İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve ITUC, 2016). Başka bir örnek, Kendi Hesabına Çalışan Kadınlar Birliği (SEWA)'dır ve çok sayıda riskle karşı karşıya olan sokak satıcıları, pazarcular ve ev eksenli çalışanlar gibi grupları kapsayan üyelerine karşı şiddetin sonlandırılması da dahil çalışma koşullarının iyileştirilmesi için işverenlerle müzakerelerinde

destek olmaktadır.³² Kayıtdışı Ekonomide Kadınlar Küreselleşme ve Örgütlenme (WIEGO) küresel ağı, Gana'nın Accra şehrindeki pazarcular ve özellikle pazarlarda çalışan kadınların karşı karşıya olduğu iş güvenliği ve sağlığına ilişkin riskler ile ilgili bilinçlendirme yapılmasına yardım etmiştir (Kayıtdışı Ekonomide Kadınlar, tarihsiz).

6.2.3 Kadın Göçmen İşçiler

Şiddetten, istismardan, yoksulluktan ve eşitsizlikten kaçmak için göçen kadınlar, kendilerini şiddete ve tacize daha açık oldukları ev eksenli işler ve bakım işleri gibi yalıtılmış işlerde çalışırken bulabilir. ILO'ya göre, 2013'te dünyada 67,1 milyon ev eksenli çalışan vardı ve bunların 11,5 milyonunu uluslararası göçmenler oluşturmaktaydı. Ev eksenli çalışan göçmenlerin 8,5 milyonu kadındı (ILO, 2016d, para. 16). Kadınların göç yolunda da, özellikle sınır geçerken daha yüksek istismara, gaspa ve cinsel şiddete maruz kalma riski vardır. Birçok göçmen kadının hala göçün tehlikeleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması kaygı yaratmaya devam etmektedir.

Bazı göç araçları ve istihdam kurumları ev eksenli çalışan göçmenlere şiddet ve tacize karşı sınırlı koruma sağlasa da, bütün düzenli göç kanalları şiddetten ve tacizden arındırılmamıştır. Ayrıca, düzenli göç kanallarına erişimi olmayan kadınlar için, tehlikeli ve ölümcül olabilecek bir yolculuk anlamına gelen düzensiz kanalları kullanmaktan başka bir seçenek kalmamaktadır.

Kadınlar, iş yerinde pazarlık güçleri, sözleşmesel ve diğer hakları sınırlı olduğunda, şiddete ve tacize açık daha fazla kırılğan durum içinde kalabilir. Bu bakımdan, kadınların maruz bırakıldıkları şiddeti ve tacizi bildirebilmeleri için ekonomik bağımsızlığa ve istihdam güvencesine ihtiyaçları vardır. Göçmen işçilerin genellikle sınırlı pazarlık güçleri, güvencesiz sözleşme düzenlemeleri bulunmakta, vizeleri belli bir işverene bağlı olmakta ya da geçerli bir çalışma izinleri bulunmamaktadır (ILO, 2016d, para. 531). Genellikle sosyal olmayan saatlerde (gece gibi) çalışmak zorunda kaldıklarından işe gidip gelirken güvenli olmayan yolları kullanmak zorunda kalabilmektedirler.³³

Kırılğan ve kayıtdışı işlerde istihdam edilen kadınlara yönelik şiddet ve taciz

Kayıtdışı Ekonomideki Kadınlar, Küreselleşme ve Örgütlenme (WIEGO): Brezilya'da Toplumsal Cinsiyet ve Atık Projesi

WIEGO'nun Brezilya'daki Toplumsal Cinsiyet ve Atık Projesi, kadın atık toplayıcılara yönelik şiddetle ilgili bilinçlenme sağlamıştır (Dias ve Ogando, 2015). Projeye birlikte, kayıtdışı atık toplayıcıların yaşadığı ev içi şiddete dikkat çekilmiş ve kadınların maruz bırakıldığı şiddetin nasıl ele alınacağına ve önleneyeğine ilişkin bilinçlendirme çalışması yapılması sağlanmıştır. Katılımcı eylem araştırması yoluyla, proje, kadın atık toplayıcılara şiddet ve cinsellik, sosyal köken ve ırk ile ilgili kesişen konularda tartışabilmeleri için güvenli alanlar yaratmıştır. Kadınlar, evde farklı şiddet türlerine karşı koyma deneyimlerini paylaşmış ve bu durumu atık toplayıcı hareketi içerisinde kadın olarak güçlenmeleriyle ilişkilendirmişlerdir. Atık toplayıcıları kooperatiflerinin erkek ve kadın liderleri ile ulusal atık toplayıcıları hareketiyle toplumsal cinsiyet eşitliği için beraber çalışma ihtiyacına ilişkin görüşmeler yapılmıştır.

32 SEWA, iki küresel sendika IUF ve IndustriALL'un üyesidir ve 2006'da ICFTU'ya (şimdiki adıyla ITUC) üye olmuştur.

33 Ayrıca bakınız: <http://wiego.org/wee/gender-waste-project> projeye ilgili bilgi, araç takımı ve eğitimi paketi bulunmaktadır.

Hindistan'da kayıtdışı tuğla ocaklarında çalışan kadınlar³⁴

Hindistan'da küresel inşaat federasyonu İnşaat ve Ağaç İşçileri Enternasyonal (BWI) ile ilişkili işçi sendikaları, tuğla ocakları sektörü de dahil kayıtdışı sektörlerde istihdam edilen kadınlara yönelik çok sayıda şiddet ve taciz vakasını azaltmak için bir dizi strateji uygulamıştır. Hindistan'da tahmini olarak 7 milyon üzerinde insanın istihdam edildiği 40.000 tuğla ocağı bulunmaktadır. Tuğla ocaklarında istihdam edilen kadınlar çok kırılğan koşullar altında şiddete açık konumdadır. Birçoğu düşük eğitimli göçmen işçilerdir. Cinsel tacizin ve fiziksel şiddetin yanı sıra, kadınların durumu ayrı tuvalet, soyunma/emzirme veya çocuk bakımı odaları olmamasıyla daha da zorlaşmaktadır.

İşçi sendikaları, tuğla ocaklarında çalışan kadınları örgütlemiş, onları şiddetle ilgili bilinçlendirmiş ve şiddete maruz bırakılanlara hukuki yollar için destek sağlamıştır. Sendikalar, bu sorunları ele almak ve önlemek için bir dizi strateji kullanmaktadır: haklarla ilgili bilinçlendirme, yardımlaşma gruplarını kullanma, sorunlara hukuki destek sağlayarak çözüm arama ve sendika müdahalesi. Örneğin, 2014'te, Hind Khet Mazdoor Panchayat (HKMP) Sendikası, tuğla ocağında çalışan kadınlara yönelik sömürü koşulları ve taciz ile ilgili bir şikâyet almıştır. Sendika yetkilileri tuğla ocağını ziyaret etmiş, 12'si kadın 44 işçinin tuvaletsiz ve yeterli yaşam koşulları sağlanmadan yaşadığını, sözlü ve cinsel tacize maruz bırakıldıklarını tespit etmiştir. HKMP, yerel iş yetkili kurumuna, il idaresine ve polise şikâyetlerde bulunmuş, sonuçta 44 göçmen işçi bırakılmıştır.

Fas'ta kadın çilek toplayıcıları (Hamilton ve Theroux-Seguin, 2014)

Fas'ta, kadın çilek toplayıcıları, iş yerlerinde haklarını arayabilmek ve cinsel taciz sorunu ile başa çıkabilmek için desteklenmiştir. Çilek pazarı 90'lardan beri 14 kat büyümüş, bu büyüme işçiler üzerinde yoğun baskılara, uzun çalışma saatlerine ve kadın işçilere yönelik sürekli ve yüksek oranlarda cinsel tacize neden olmuştur. 2012'de, Oxfam ve sivil toplum ortakları, kadın çilek toplayıcılarıyla iş yerindeki hakları ve okur yazarlık ile ilgili eğitimler düzenlemiştir. Bu eğitimlerin sonucunda, %70 oranında daha fazla işçinin sosyal sigortaya kaydı yapılmıştır. Böylece, daha çok işçi ile iş sözleşmesi yapılmıştır, bu da haklarının daha fazla korunması anlamına gelmektedir. Oxfam, Faslı üreticileri uluslararası iş standartlarını sağlamaya teşvik etmek için Etik Ticaret Girişimi ve İngiliz perakendeci üyeleriyle işbirliği yapmıştır.

6.3 Şiddete ve tacize daha çok maruz bırakıldıkları sektörlerde veya işlerde istihdam edilen kadınlar

ILO, şiddet ve tacize maruz kalma ihtimalini arttıracak bir dizi risk faktörü belirlemiştir (ILO, 2016e, para.14). Bunlar kadınların istihdam edildiği birçok sektör için geçerlidir:

- halk ile temas halinde;
- zorlu insanlarla temas halinde;
- değerli nesnelere temas halinde;
- tam anlamıyla iş kanunu ve sosyal güvence kapsamında olmayan veya korunmayan durumlarda;
- kaynakların kısıtlı olduğu ortamlarda (yeterli donanım veya personele sahip olmayan tesislerde uzun bekleyişler ve sonucunda yılgınlık olabilir);
- sosyal olmayan çalışma saatleri (örneğin akşamları ve geceleri çalışmak);
- yalnız başına, nispeten yalıtılmış veya uzak yerlerde çalışırken;

³⁴ Hindistan'da tuğla ocaklarında kayıtdışı istihdam edilen kadınlar (ILO, 2017e)

- mahrem alanlarda ve özel konutlarda çalışırken;
- çatışma ve felaket bölgelerinde özellikle kamusal ve acil hizmet sunarken;
- işsizliğin yüksek olduğu yerlerde.

Hizmetleri vermemeye yetkili olan çalışanların, söz konusu hizmetleri almak isteyen üçüncü taraflarca şiddet görme ve taciz edilme riskleri de daha yüksektir. Yüksek profilli, kanaat oluşturan ve idari pozisyonlarda çalışan aralarında siyasetçilerin, insan hakları savunucularının ve gazetecilerin de yer aldığı kadınlar daha yüksek şiddet ve taciz riski ile karşı karşıya olabilir. Bazı işveren ve işçi organizasyonları, vatandaşlardan yöneltilen şiddet konusunda artan kaygıları sonucunda soruna yönelik özel tedbirler almıştır.

6.3.1 Küresel tedarik zincirinin en altında yer alan kadınlar: tekstil ve tarım işçileri

Ücretli iş, kadınlara haklarını kullanmaları, kendilerini ifade etmeleri ve becerilerini geliştirmeleri için fırsat yaratmaktadır. Ayrıca sosyal güvence kapsamına girmelerini de sağlamaktadır. Ancak, bu durum, küresel üretimde, küresel tedarik zincirlerinin en altında çalışan çok sayıda kadın için geçerli değildir. Esasında, Çalışma Yaşamında Kadınlara ve Erkeklerle Yönelik Şiddet ile ilgili ILO Uzmanlar Toplantısı'nda da ifade edildiği üzere, "Kadınlar düşük ücretli işlerde, özellikle tedarik zincirlerinin alt kademelerinde orantısız şekilde temsil edilmekte ve çok sıklıkla ayrımcılığa, cinsel tacize ve iş yerinde şiddet ve tacizin diğer biçimlerine maruz bırakılmaktadır" (ILO, 2016e, para. 14).

Fabrika veya çiftlik düzeyinde toplumsal cinsiyete dayalı şiddet vakalarının önemli oranlarda görülmesine cevaben, Adil Giyim Vakfı gibi çok paydaşlı girişimler ve ILO-IFC Daha İyi İş Programı gibi programlar (yukarıda) tekstil tedarik zincirinde insana yakışır iş desteklenmiştir.

Kadın tekstil işçileri

Son yıllarda toplanan önemli veriler, tekstil tedarik zincirinde istihdam edilen kadınlara yönelik şiddet ve tacizin, hem kadınların fiziksel, üreme ve ruhsal sağlıklarını hem de üretkenliklerini ve rekabet güçlerini olumsuz etkilediğini göstermektedir (Morris ve Pillinger, 2016). Raporlarda, kadınların üretim bantlarındaki hızlarını en üst düzeye çıkarmak için düzenli sözlü, fiziksel ve cinsel şiddete maruz bırakıldıkları belirtilmektedir (Adil Giyim Vakfı, 2018).

Tekstil sektöründe kadınlara yönelik şiddetin önlenmesi amacıyla strateji ve politikalara odaklanan iyi uygulamalar (Daha İyi İş, 2015 ve Morris ve Pillinger, 2018):

- Üretim hedeflerine ulaşmak için yapılan üretim baskısı nedeniyle artan taciz oranlarını düşürmek için *tedarik zinciri faktörlerine eğilmek*
- Gerçekçi olmayan üretim termin tarihleri koymaktan kaynaklı *uzun ve öngörülemez çalışma saatlerine eğilmek*;
- Örneğin çalışanları elde tutmak ve tekstil fabrikalarının karını arttırmak amacıyla tedarik zincirinde, *çalışma koşullarını ve ortamını iyileştirmek*,
- Çalışanların kırılabilirliğini azaltmak, çalışanları elde tutmak ve becerilerini geliştirmelerini sağlamak amacıyla *adil ücretler vermek*;
- Şiddet ve tacizin olumsuz etkileri ve bunların nasıl önleneceğine ilişkin bilinçlendirme çalışmaları yapmak amacıyla *yöneticileri ve denetçileri eğitmek*;
- Çalışanların esenliğini yükseltmek, güvenli ve sağlık tedbirleri uygulamak için fabrika seviyesinde *sosyal diyalogu geliştirmek*;

Tekstil sektöründe kadınlara yönelik şiddetin sonlandırılması

Adil Giyim Vakfı'nın Tekstil Fabrikalarında Şiddeti Önleme Programı

Fabrikalar ve giyim markaları, kadınlara yönelik şiddet kültürünü değiştirmek ve tekstil tedarik zincirinin her aşamasında telafi amaçlı gereken adımları atmak için beraber daha etkili çalışmaya başlamışlardır. Örneğin, üyeleri Avrupalı giyim ve outdoor giyim markaları olan Adil Giyim Vakfı (FWF), tekstil tedarik zincirinde toplumsal cinsiyete dayalı şiddete sebep olan etkenlerle mücadele etmek için tedarik zinciri aktörleriyle, hükümetlerle, iş dünyası dernekleriyle, işçi sendikalarıyla ve STK'larla yakın çalışma içindedir (FWF, 2018; FWF, 2013 ve FWF, 2015).

2012'de başlayarak Hindistan'da (Tirupur ve Bangalore) ve Bangladeş'te (Dhaka), FWF Şiddet ve Tacizi Önleme Programı, kadınlara yönelik şiddet ve tacizin engellenmesine yönelik etkili sistemler kurmaya çalışmaktadır. FWF Programı üç stratejik düzeyde faaliyet göstermektedir:

- Fabrika düzeyinde; Hindistan ve Bangladeş Yüksek Mahkemeleri tarafından kabul edilen mevzuatın öngördüğü taciz karşıtı komitelerin kurulması ve hayata geçirilmesi için yöneticilerin, denetçilerin ve çalışanların eğitilmesi;
- Toplum düzeyinde; çalışanlara yönelik destek hatları ve yerel işçi organizasyonları ve STK'lardan destek;
- Uluslararası düzeyde; tedarikçi fabrikalarıyla birlikte FWF üye markalarının güçlenmesi.

FWF, cinsel tacizi sonlandırmak için ortaklaşa çalışmanın özellikle yönetici ve çalışan arasında hiçbir müzakere geçmişi bulunmayan fabrikalarda sosyal diyalogu geliştirmek için iyi bir çıkış noktası sunduğunu fark etmiştir.

"Fabrikamızda Taciz Karşıtı Programın hayata geçirilmesinin ardından kadınlar için çalışma koşulları çarpıcı bir şekilde değişmiştir. Taciz karşıtı eğitimden sonra, birçok farklı tür cinsel tacizi kendim de tahlil edebiliyorum. Sektörün yararına bütün iş yerlerinde cinsel tacizi önlemek için beraber çalışmalıyız, böylelikle kadınlar işgücüne çok daha fazla katılabilir.", Sn. Morsheda, Hindistan'da Taciz Karşıtı Komitenin Başkanı (BM Kadın Birimi, 2015b).

Daha İyi İş: Tekstil fabrikalarında cinsel taciz ile başa çıkmak ³⁵

ILO-IFC Daha İyi İş Programı deneyimi, cinsel tacize uğrama endişesinin azaltılmasının, verimliliği, karlılığı ve genel iş performansını etkilediğini göstermektedir (Brown ve diğerleri, 2014 ve Lin ve Brown, 2014). Program kapsamında yapılan araştırmada, cinsel taciz ihtimali ile ilişkili belirli fabrika uygulamaları tespit edilmiştir. Araştırmaya göre, yöneticilere ve işçilere yönelik ücret teşviklerini düzenleyerek, yöneticilerin işgücü yönetimi becerilerinin geliştirilmesine yatırım yaparak ve fabrika çapında cinsel taciz sorunu ile ilgili kapsamlı bilinçlendirme çalışmaları yaparak cinsel tacizin azaltılabileceğini ileri sürmektedir (ILO ve IFC Daha İyi İş, 2013).

Daha İyi İş Programı, yönetim uygulamalarının ve iş yeri politikalarının ve eğitimlerin daha iyi bir çalışma ortamı yaratabileceğini, dolayısıyla kadın çalışanların cinsel taciz kaygılarını azaltabileceğini göstermektedir.

35 Daha İyi İş Programının tekstil sektöründe koşulları iyileştirmesine yönelik faaliyetleri ile ilgili daha fazla bilgi için: <https://betterwork.org>

Kadın tarım işçileri

Tarım sektöründe, göçmen kadınlar da dahil olmak üzere, kadınlara yönelik şiddet ve tacizin görülme sıklığının yüksek olduğunu ortaya koyan raporlar bulunmaktadır (Henry ve Adams, 2018). Kadın tarım işçileri, çoğunlukla kayıtdışı ekonomide çalışmakta, arazi sahibi olmaları yasalarca kısıtlanmakta ve dolayısıyla ekonomik bağımsızlıklarını kazanamayıp kırılgan koşullara itilmektedir (İnsan Hakları İzleme Örgütü, 2012). Bu sektördeki bir dizi girişim, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve kadınların gücü elinde bulunduramaması gibi kadınlara yönelik şiddetin temelinde yatan sebeplere yönelindiğinde, gerçek değişimin mümkün olduğunu göstermektedir.

İyi uygulamalar, aşağıda belirtilen tedbirlerin tarım sektöründe şiddet riskini azaltabileceğini göstermektedir: (Uluslararası Tarımsal Kalkınma Fonu, 2017):

- Kadınların sendikalara katılımını artırarak iş yerinde haklarını aramalarını sağlamak;
- Kadınların liderliğini ve politik yaşama katılmalarını güçlendirmek;
- Sektördeki şiddet ve tacizin altında yatan sebeplere eğilen Uygulama Kuralları, iş yeri politikaları ve toplu sözleşmeleri uygulamak;
- Kadınların sesinin güçlü çıkmasını sağlamak için önleme programlarını, güvenilir şikâyet süreçlerini ve mekanizmalarını uygulamak;

Tarım sektöründe kadınlara yönelik şiddete son verilmesi

Adil Gıda Programı ve İşçiler Tarafından Yönlendirilen Sosyal Sorumluluk: Immakalee İşçileri Koalisyonu

Amerika Birleşik Devletleri Adil Gıda Programı, işçilerin, işletmelerin, perakendecilerin ve tüketicilerin iş yerindeki cinsel taciz sorunun çözümünün birer parçası olduğunu gösteren çok paydaşlı bir girişimdir. Immakalee işçi Koalisyonu (CIW) tarafından oluşturulan program, "İşçinin yönlendirdiği sosyal sorumluluk" esasına dayanmakta, işçiler kendi haklarının izlenmesinde ve korunmasında faal rol oynamaktadır (İnsan Hakları İzleme Örgütü, 2012). İlgili Uygulama Kuralları ile cinsel tacize karşı yasaklar, tacizleri bildirme hakkı, adil ücret ve güvenli çalışma koşulları düzenlenmektedir. Uyum, Adil Gıda Standartları Konseyi tarafından düzenli, bağımsız izleme faaliyetleri ile kontrol edilmektedir. Uygulama Kuralları kapsamında, cinsel tacize karşılık olarak derhal düzeltici eylemlerin yapılması ve tacize karışan alıcılardan yapılan alışverişin kesilmesi gerekmektedir. Kurallar kapsamında öngörülen katılımcı sağlık ve güvenlik komiteleri, işçilerin işverenleri ile işbirliği içinde cinsel tacizi önemli bir sağlık ve güvenlik sorunu olarak ele almalarına olanak sağlayan alanları yaratmaktadır. Adil Gıda Uygulama Kurallarının kabul edilmesinin yanı sıra, ilgili üreticiler de şirket tesislerinde ve zamanında cinsel tacizi ele alan işçi eğitim programına katılmayı kabul etmektedir.

Hivos Kadınları: Bahçecilikte iş kampanyası ve cinsel tacizin sonlandırılması³⁶

Kenya'da, STK Hivos, çiçek ve sebze çiftliklerinde cinsel tacizi sona erdirmek için bir yöntem geliştirmiştir. Bütün kilit aktörler, cinsel tacize karşı koruyucu tedbirler geliştirmek için yapıcı bir diyalog içine girmiştir. İşbirliğine dayalı bir çabayla, her taraf kendi yükümlülüklerini kabul etmiş, böylelikle politikalar geniş bir grup tarafından sahiplenilmiş ve ayrıca sürdürülebilir denge ve fren mekanizması da oluşturulmuştur. İşçi sendikaları, toplu pazarlık sürecinin bir şartı olarak şirketlerin ilgili koşulları yerine getirip getirmediğini kontrol etmektedir. Belgeleme kuruluşları, standartlarını ve uyum göstergelerini onlara göre düzenlemektedir. İşçiler, politika uygulamalarını desteklemek için iş yerlerinde sorun giderme mekanizmalarına katılmaktadır. Sivil toplum örgütleri, bilgilerini paylaşmakta ve deneyimi belgelemekte; hükümetler ise sorunu çözmeye yönelik yasalar ve politikalarla gelişimi ve uygulamayı desteklemektedir.

Kadınlar İşte Programı, ayrıca, uluslararası iş standartlarını, ILO İnsana Yakışır İş Gündemini ve OECD Rehber İlkelerini uygulamalarını sağlamak için doğrudan Hollandalı şirketleri hedef almaktadır.

Çay sektöründe kadınların güvenlik koşullarının iyileştirilmesine yönelik BM Kadın Birimi- Unilever küresel ortaklığı (Unilever, 2017a)

2013'te Unilever insana yakışır ve şiddetten uzak iş yerleri oluşturmak için bir dizi tedbir açıklamıştır. Bu, 2016'da çay sektöründe kadınların güvenlik koşullarının iyileştirilmesi amacıyla BM Kadın Birimi ile küresel bir ortaklığın geliştirilmesini beraberinde getirmiştir. Unilever, çay sektöründeki tedarik zincirinin tamamında insan hakları temelli "Kadınların güvenliğine ilişkin küresel çerçevenin geliştirilmesine yönelik müdahale programını" uygulamaktadır. Kadınların sosyal, ekonomik ve politik olarak güçlendirilmesini amaçlamaktadır. Unilever, şirketlerinde ve tedarik zincirinin tamamında kadınların şiddete ve tacize maruz kalma riskini arttıran sosyal ve kültürel normlar ile davranış temelli etkenleri ele alma vurgusuyla kadınların güvendiği politikaları ve süreçleri uygulamayı taahhüt etmektedir.

6.3.2. Ev İşçileri

Bulgular, ev işçilerinin, önemli oranda şiddet ve taciz, yalıtılma ve korunma mekanizmalarına erişememe riskleriyle karşı karşıya olduğunu göstermektedir (ITUC, tarihsiz). İş yerlerinin mahremiyeti olması, etkili korunmanın bulunmaması ve kendilerine karşı ayrımcı sosyal normların varlığı gibi bir dizi etkenin bir araya gelmesi sonucu ev işçileri iş yerinde şiddete açık hale gelmektedir. (ILO, 2018a, s.192). Araştırmalara göre, ev işçileri, iş yerinde sözlü taciz, hakaret, tehdit, cinsel taciz, hırsızlık suçlaması, yeterli yiyecekte mahrum bırakılma, insana yakışmayan koşullarda barınma ve dinlenmeden çok uzun çalışma gibi farklı şiddet ve taciz biçimlerine açıktır. (ILO, 2018a).

Uluslararası Ev İşçileri Federasyonu (IDWF), ev işçilerine yönelik istismar ve sömürünün tespit edilmesinde ve birçok ev işçisinin içinde bulunduğu kötü durumun gözler önüne serilmesinde kilit bir rol oynamıştır. IDWF, özellikle, göçmen ve mülteci ev işçilerinin bakım ekonomisi, güvenli göç ve cinsel tacizin sonlandırılması bağlamında örgütlemeye ağırlık vermiştir. IDWF'nin deneyimi, ev işçilerine yönelik şiddet ve tacize müdahale edip bunları önlemenin bir yolu olarak bu işçileri örgütlemenin ne kadar önemli olduğunu göstermiştir.³⁶ IDWF tara-

³⁶ HIVOS Kadınları İşte kampanyasına ilişkin daha fazla bilgi için: <https://hivosannualreport.org/womens-empowerment/safeguards-against-sexual-harassment-on-african-horticulture-farms/#>. Hivos (çevrimiçi) Doğu Afrika'da Çiçek Sektörüne Yönelik Örnek bir Cinsel Taciz Politikası: https://www.hivos.org/sites/default/files/stop_sexual_harassment_project_0.pdf

findan yapılan bir ankete göre, ev işçileri arasında iş alanlarının büyük oranda göz önünde olmaması ve düzenlenmemesi, iş kanunlarının koruma kapsamında olmaması ve hizmetlere az erişimi olması sonucu yüksek oranlarda fiziksel, psikolojik ve cinsel şiddet vakası görülmektedir. (Uluslararası Ev İşçileri Federasyonu, 2018). Sadece Asya'da ve Pasifik'te, yaklaşık beş milyon işçi sosyal haklardan ve iş güvencesinden yoksundur (Uluslararası Ev İşçileri Federasyonu, 2018, p.1).

ILO Ev İşçileri Sözleşmesi (No. 189) ve Tavsiyesinin (No. 201) 2011'de kabul edilmesi birçok ülkede büyük

oranda kadınların istihdam edildiği sektörde işçilerin örgütlenme ve pazarlık haklarını almaları ile sonuçlanan önemli bir dönüm noktası olmuştur. 189 no'lu Sözleşme üyelerini "ev işçilerini her türlü istismar, taciz ve şiddette karşı etkili bir şekilde koruyan önlemleri almakla" yükümlü kılmıştır (ILO, 2011c, Madde 5). 189 no'lu Sözleşmenin kabulünün ardından, ev işçileri ve işçi sendikaları, göçmen ev işçilerine yönelik şiddet, istismar ve sömürünün önlenmesine yönelik ihtiyacı ortaya koyan "12'ye 12" kampanyası başlatmış, sonucunda bazı Körfez ülkelerinde ev işçilerinin koşullarını iyileştirmeye yönelik bazı önemli reformlar yapılmıştır (ITUC, 2016; ITUC, 2014a).

Ev işçilerinin örgütlenmesi ve temsil edilmesi

Uruguay'da ev işçileri

Uruguay, 189 no'lu Sözleşmeyi kabul eden ilk ülke olmakla kalmayıp ev işçilerinin korunması açısından en ileri mevzuata sahip ülkeler arasında yer almaktadır. Sendikalar arası İşçiler Birliği - İşçilerin Ulusal Sözleşmesi (PIT-CNT) sendika merkezinin Toplumsal Cinsiyet Bölümünün desteğiyle, ev işçileri, kendilerini temsil eden ilk ulusal sendikayı kurmuştur (Goldsmith, 2013). Ev işlerinde istihdam koşullarına ilişkin toplu pazarlık hakkı, 2006'da ev işleri sektörünü düzenleyen yasa çıkarıldıktan sonra verilmiştir. İlk toplu iş sözleşmesi 2008 yılında imzalanmış, ahlaki veya cinsel tacizden uzak, insana yakışır çalışma ortamının oluşturulması, mahremiyet hakkına saygı ve psikofiziksel bütünlüğün uygun hijyenik koşullarda korunmasına ilişkin hükümleri kapsamaktadır. Daha yakın zaman önce 2013'de, İş ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ev İşçileri Sendikası (SUTD) ve işverenler birliği "Uruguay Ev Hanımları, Tüketicileri ve Kullanıcıları Ligi'nin" (LACCU) temsilcilerinden oluşan üçlü bir komisyonda müzakere edildikten sonra toplu sözleşme imzalanmıştır. 2013-2015 dönemini ve 120.000 fazla ev işçisini kapsayan bu sözleşme, Meslek Sağlığına İlişkin Üçlü Komisyon kurulmasını öngörmektedir (İş ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, SUTD ve LACCU, 2013).

Uluslararası Ev İşçileri Federasyonu'nun toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin sonlandırılmasına ilişkin eylemi

Ev işçileri tarafından destek kampanyaları düzenlenmekte, toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti de düzenleyen toplu sözleşmeler imzalamak amacıyla pazarlıklar yapılmaktadır. Ayrıca, üyeler eğitilmekte şikâyetle bulunmak için gerekli hukuki hizmetler, danışmanlık ve yardım sağlanmakta, şikâyetler mahkemeye taşınmakta, sığınak veya mali destek aramak gibi konularda pratik yardım ve destek sunulmaktadır. Çoğunlukla bu işler STK'lar, özel şirketler ve avukat birlikleri ile işbirliği içinde yürütülmektedir. Bazı durumlarda, federasyonun, doğrudan faaliyete geçerek veya işveren ya da ilgili kişilerle doğrudan müzakere ederek ev işçisini doğrudan kurtarması gerekebilmektedir (IDWF, 2018).

6.3.3 Konaklama ve Turizm Sektöründe Çalışan Kadınlar

Otel, restoran, bar, kumarhane gibi konaklama ve turizm sektöründe çalışan kadınlar sık sık şiddet ve

taciz riski ile karşı karşıya kalmaktadır. Şiddet ve taciz için risk faktörlerinin mevcut olduğu, ağırlıklı olarak standart dışı diğer istihdam şekillerinde çalışan işçiler gibi, birçoğu işlerini kaybetmek korkusuyla

şikâyetinde bulunmamaktadır. Bahşiş, alkol tüketimi ve “müşteri her zaman haklıdır” anlayışı gibi etkenler, üçüncü taraflarca cinsel tacize maruz bırakılma riskini arttırmaktadır (Kuzey Otel, Restoran,

Yiyecek-İçecek ve Turizm Sendikası, 2015). Ayrıca, genellikle geceleri uzun çalışma saatleri işe gidiş geliş tehlikeli kılmaktadır.

Konaklama sektöründe kadınlar

Chicago, ABD konaklama sektörü kampanyası: “Elini Çek, Pantolonunu Giy”³⁷

Konaklama sektöründe yaygın cinsel taciz ve saldırı ihbarından sonra, Chicago’daki UNITE HERE sendikası “Elini Çek, Pantolonunu Giy” sloganıyla bir kampanya başlatmıştır. Kampanyada, kumarhanelerde içki servisi yapan ve otel odalarını temizleyen kadınlara yönelik cinsel tacizlerin sonlandırılması amacıyla savunuculuk faaliyetleri gerçekleştirilmiştir. Kampanya başarıya ulaşmış, Chicago’da 2017’de kabul edilen mevzuat gereği, otel işverenleri kat hizmetlilerine panik butonu sağlamakla yükümlü kılınmıştır. Ayrıca, mevzuat uyarınca, otel çalışanları, misafirler tarafından cinsel şiddete maruz bırakılıp bunu işverene bildirdiklerinde misillemeden korunması gerekmekte ve otellerin cinsel taciz karşıtı politikalarını uygulaması gerekmektedir.

Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, Yeme-İçme Hizmeti, Tütün ve Bağlantılı İşçiler Sendikası’nın (IUF) kat hizmetlilerine yönelik sömürü ve şiddetin sonlandırılması amaçlı küresel eylem haftası

Her yıl, IUF, otel kat hizmetlilerine yönelik sömürü ve şiddetin sonlandırılması amacıyla küresel eylem haftası düzenlemektedir. Küresel eylem haftası, iş yeri politikaları ve insana yakışır iş ihtiyacı ile ilgili bilinç kazandırmayı çalışmaktadır. Dünyanın her yerinden 25’in üzerinde ülkede otel kat hizmetlileri, durumlarına dikkat çekip küresel otelcilik sektöründen güvenli ve emniyetli çalışma ortamı isteyince 2014’ün Aralık ayında bu uygulama başlamıştır. Küresel kampanyanın bir parçası olarak, Filipinler’de, IUF’ye bağlı Otel, Restoran ve Bağlantılı Sektörlerde Çalışan İşçilerin Ulusal Sendikası, teftişi sırasında otellerin ulusal iş, sağlık ve güvenlik yönetmeliklerine uymadıklarını tespit ederek 2016 yılında hükümet kararnameyi çıkarılmasını sağlamıştır (IUF, 2016). Batı Afrika’da Fransızca konuşan ülkelerdeki IUF üyeleri de 2016’nın Haziran ayında otel kat hizmetlileri ve valeler için stresli ve tehlikeli çalışma koşullarına dikkat çeken bir dizi atölye çalışmasıyla 2. Küresel Eylem Haftasına katılmıştır.

37 Daha fazla bilgi için bakınız: <https://www.handsoffpantson.org/>

İsveç Otel ve Restoran Çalışanları Sendikası (HRF) (ILO, 2017e)

HRF, kadınların genellikle kısa süreli, geçici sözleşmelerle istihdam edildikleri otel ve restoran sektörünü temsil etmektedir. Araştırma sonuçları sektördeki cinsel tacizin boyutlarını gösterince, sendika, güvenceli istihdam için kampanya başlatmıştır; çünkü yüksek personel değişim oranı, kötü çalışma koşulları ile şiddete ve tacize maruz bırakılma riski arasında güçlü bir ilişki olduğuna inanmaktadır. Çok sayıda kadın işçi, işlerini kaybetme korkusuyla, hak ihlali ve şiddet vakalarını bildirmemektedir. Sendika, yerel ve bölgesel güvenlik temsilcilerini eğiterek kendilerine iş yerlerindeki cinsel tacizi tespit edip gerekli süreci başlatmaları için daha fazla araç sunmuş, ayrıca sorunla başa çıkmak için sağlık ve güvenlik politikaları ile açık ve net kurallar ve rehber ilkeler hazırlanması için baskı yapmıştır. HRF, cinsel taciz vakaları üzerine çalışmaya başladığında, bazı işverenler direnç göstermiştir; ancak zamanla işverenler sorunun üstüne gidildikçe bazı faydalar oluşabileceğini, örneğin şirketlerinin itibarının artabileceğini fark etmiştir. Üstelik, ulusal işveren kuruluşu Visita (İsveç Konaklama İşverenleri Birliği) ile sosyal diyalogun geliştirilmesi sonucunda, cinsel taciz de dahil iş yeri sorunlarına ilişkin sağlık ve güvenlik eğitimleri düzenlenmiş ve ilgili politikalar belirlenmiştir. Dahası, Ayrımcılık Karşıtı Yasa kapsamında, işverenler ve işçi sendikaları iş piyasasında ayrımcılığın önlenmesinde ortak sorumluluk sahibidir.

Kamboçya'nın Bira Sektöründe Kadın Çalışanların Güvenliği (CARE International, 2013)

Kamboçya'da bira tanıtımında çalışan kadınlara yönelik şiddete zemin teşkil eden tehlikeli sosyal normları değiştirmek için CARE International bira markaları ve yerel bira üreticileri, hükümet yetkilileri, kadın grupları ve kayıtdışı bira satış noktalarını yönetenlerle birlikte çalışmıştır. İş yeri baskılarının başkent Phnom Penh'te bira tanıtımında çalışanlar üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamışlardır. Bu kapsamda Heineken ile birlikte "Güvenle Bira Satmak" adlı bir projeye ortak bir çalışma yürütülmüştür. Ardından altı büyük bira üreticisi (Kamboçya Bira Üreticisi, Cambrew, Asya Pasifik Bira Üreticileri, Heineken, Guinness ve Carlsberg) bir araya gelmiş ve Kamboçya'da Çalışma Bakanlığı ile ortaklık içinde Bira Satış Sektörü (BSIC) kurmuşlardır. Bununla bira tanıtımında çalışanlara sabit maaş verilmesi, hakların ve güvenlik sorunlarının ele alınmasına öncelik verilmiştir. Bu süreç sonunda BSIC'nin bira şirketi üyelerinde uygulanmak üzere denetim yapıları ve şikâyet prosedürleri, tacize karşı politikalar ve sıfır tolerans yaklaşımı, uyum ve etkilerin yıllık olarak bağımsız bir oluşum tarafından izlenmesini kapsayan Davranış Kuralları kabul edilmiştir.

CARE ayrıca, Kamboçya'da bira tanıtıcılarını eğitim ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin sonlandırılması da dahil davranış değişikliği için bir araya getiren Bira Tanıtıcıları Dayanışma Derneğinin kurulmasına da yardım etmiştir. Bira Sektöründe İstihdam Edilen Kadınların Güvenliklerinin Güçlendirilmesi (PSWWBI) adlı proje, Kamboçya'daki bira tanıtıcıları için daha güvenli, saygı dolu ve toplumsal cinsiyete dayalı her tür şiddetten uzak bir çalışma ortamı yaratılması amacıyla bakanlık yetkililerini, sivil toplumu, bira sektörünü ve kadın bira tanıtımcılarını bir araya getirmektedir. Değerlendirmeler sonucu, bu modelin kadınların cinsel taciz riski ile karşı karşıya olduğu, tekstil, turizm ve konaklama ve eğlence sektörünün diğer alanları gibi diğer sektörlerde de uygulanabileceğini göstermektedir.

6.3.4 Taşımacılık sektöründeki kadınlar

Araştırmalar, taşımacılık sektöründe çalışan kadınlara karşı şiddet ve tacizin yaygın olduğunu ve meslektaşları, yöneticileri, müşterileri, yolcular, araç sahipleri ve bazı ülkelerde yerel yetkililer ve polis tarafından uygulandığını göstermektedir (ETF, 2017). Sosyal normlar, kadınların taşımacılık sektörüne "ait olmadığına" ilişkin toplumsal davranışların güçlenmesinde rol oynamaktadır. Bu durum kadınların şiddet deneyimleri ile ilgili sessiz kalmalarına neden olan güçlü bir engel olarak karşımızda durmaktadır. Kadın taşımacılık işçilerine yönelik şiddet, kadınların taşımacılık işlerine girmelerinin ve buralarda kalmalarının önünde duran en önemli engellerdendir (ILO, 2013). Taşımacılık sektöründe kadınlara yönelik üçüncü taraflardan uygulanan şiddetteki ürkütücü seviyelerdeki artışın ardından, taşımacılık şirketleri, işçiler ve temsilcileri ile istişare içinde bir dizi güvenlik tedbiri uygulamaya koymuştur.

Taşımacılık sektöründe güvenlik tedbirlerine ilişkin iyi uygulamalar:³⁸

- Kadınların özellikle geceleri yalıtılmış halde çalıştıkları durumlardan kaçınma,
- Yalıtılmış halde çalışan işçilere yardım etmek için alarm sistemlerinin ve yeterli güvenlik elemanının bulundurulması,
- Güvenlik tedbirlerinin uygulanması, örneğin ödeme alınan otobüslerde ve müşteri hizmetleri bankolarında koruyucu paravanların yerleştirilmesi,
- Kadınlara yönelik tuvaletlere ve diğer tesislere güvenli erişimin sağlanması,
- Güvenli olmayan ulaşım yollarından veya mevkilerinden dolayı işçilerin nerelerde risk altında olabileceğinin güvenlik denetimleri ile belirlenmesi,
- Güvenlik planlaması, vakaya müdahale eğitimi ve olası tehdit edici veya tehlikeli durumlara nasıl karşılık verecekleri ve bu durumlarda kendilerini nasıl koruyacaklarına ilişkin işçiler arasında bilinçlendirme çalışmaları,
- Üçüncü taraflarca uygulanan şiddetin bildirilmesi için sistemler, bu vakalara müdahale edip, bunlardan ders çıkarıp, tekrarlamasını önlemek için gerekli tedbirlerin alınması,
- Kadın işçilerle görüşmeler yapılması ve kadınların kendilerine faydası olacak güvenlik tedbirleri konusunda bilgilendirilmesi

38 Güvenlik tedbirleri şu kaynaklardan alınmıştır: BM Kadın Birimi'nin Güvenli Toplu Taşıma'daki (çevrimiçi) kaynağı: <http://www.endvawnow.org/en/articles/252-safe-public-transit-for-women-and-girls-.html>; Uluslararası Taşımacılık Federasyonu (ITF) (tarihsiz) Kadınlara Yönelik Şiddete Karşı Eylem Rehberi. Londra, ITF.

Taşımacılık sektöründe çalışan kadınların işte güvenliği

Hindistan'ın Maharastra Eyaletinde, kadın otobüs şoförleri cinsel şiddet ve tacize meydan okuyor ³⁹

Hindistan'da kadın otobüs şoförleri, şiddet ve taciz ile ilişkili bir dizi risk faktörü ile karşı karşıyadır. Bunlar arasında, güvenlik sorunu, görev başındayken tuvaletlere erişememe ve gece otobüs bozulduğunda geceyi otobüste yalnız geçirmeyi zorunlu kılan sözleşme düzenlemeleri yer almaktadır. Maharashtra Devlet Karayolları Taşımacılığı Sendikası, Maharashtra Eyaleti'ndeki kadın otobüs şoförlerinin karşı karşıya olduğu yüksek cinsel taciz ve saldırı tehlikesine karşı harekete geçmiştir. Sendika, hem kadın çalışanların hem de kadın yolcuların karşı karşıya olduğu tehlikeleri tartışarak toplumun daha geniş bir kesiminden destek alabileceğini düşünmüştür. Böylelikle, taşımacılık sendikaları, yolcu dernekleri ve STK'lar bir araya gelip bir ittifak kurmuş, Maharashtra Eyaleti'nde otobüs şoförleri için güvenli çalışma koşulları oluşturmak hem çalışanlar hem de yolculara yönelik şiddetle başa çıkmak amacıyla ortak bir birlik/topluluk kampanyası başlatmıştır. Kadın otobüs şoförlerine ve yolculara yönelik şiddet ve taciz, sendikanın kadınları örgütlemeye ve karar alma süreçlerinde kadın temsiliyetini güçlendirmeye sevk etmiştir. Hindistan'da giderek daha çok sayıda kadın, taşımacılık sektöründe istihdam edilmektedir.

Maharashtra Devlet Karayolları Taşımacılığı Kurumuyla yapılan toplantılar sonucu, 300 iş yerinden yaklaşık 200'ü, kadınlara yönelik soyunma odası ve tuvalet imkanları sunmuştur, bu da kadınların güvenliğinin artırılmasına katkı sağlamıştır. Toplumsal cinsiyete dayalı mesleki ayırımı azaltmak için ortak bir sendika-işveren stratejisi üzerinde mutabakata varılmıştır.

"Özellikle Maharashtra'da çok büyük değişiklikler gördük. Kadın otobüs şoförleri, geleneksel ve patriyarkal yapılar ve uygulamalara meydan okuma gücünü kendilerinde bulmuştur. Yüzlerce güçlü kadın lider bir adım öne çıkmıştır. Erkek sendika yöneticileri, artık toplumsal cinsiyete dayalı şiddete karşı yapılan kampanyaların olumlu sonuçlandığını fark etmiştir. Kadınlar sendikayı özelleştirmeye ve düşük ücretlere karşı mücadelesinde güçlendirmiştir" (Jodi Evans, Kadın Biriminden Sorumlu Görevli, Uluslararası Taşımacılık Federasyonu (ITF)).

Uganda'da önemli taşımacılık merkezlerinin içinde ve çevresinde kayıtdışı istihdam edilen kadınların örgütlenmesi (ILO, 2017e)

Uganda'da Birleşik Taşımacılık İşçileri ve Genel İşçiler Sendikası, taşımacılık sektöründe düşük ücretlerle ve genellikle kayıtdışı istihdam edilen işçileri işte şiddete ve eşitsizliğe karşı örgütlemektedir. Kadınların çoğunluğu, yiyecek satıcılığı, tezgahçılık, otopark işçiliği ve temizlikçilik gibi en düşük ücret ödenen işlerde istihdam edilmekte ve kırılgan koşullarla karşı karşıya kalabilmektedir. Bunlardan birçoğu önemli taşımacılık merkezlerinin içinde ve etrafında kayıtdışı olarak istihdam edilen kadınlardır. Kadınlar yaşadıkları en büyük sorunu erkekler tarafından uygulanan şiddet, taciz ve sindirme olarak tarif etmiştir. Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF) tarafından desteklenen proje kapsamında, sendika liderleriyle seminerle düzenlenmiş, sınır ötesi değişim ziyaretleri yapılmış, taşımacılık sektöründe kayıtdışı istihdam edilen kadınların görünürliğini arttırmak için etkinlikler düzenlenmiş, yerel katılımcı araştırmalar yürütülmüş ve haritalandırma çalışmaları yapılmıştır. Proje sonucunda, taşımacılık sektöründe kayıtdışı istihdam edilen kadınların sendikadaki temsiliyeti artmış ve Kayıtdışı Sektör Kadınlar Komitesi kurulmuştur.

39 Bakınız: http://www.itdp.in/wp-content/uploads/2017/12/171215_Women-and-Transport-in-Indian-Cities_Final.pdf

Bulgaristan'da taşımacılık sektöründe istihdam edilen kadın işçiler için güvenli iş ve şiddetten arındırılmış iş yerleri kampanyası (ILO, 2017e)

Bulgaristan Taşımacılık Sendikaları Federasyonu (FTTUB) sektörde istihdam edilen kadınlara yönelik şiddetin sona erdirilmesi için bir kampanya düzenlemiştir. Kampanya, kadın işçilerle, iş yerinde belirlenen yerlere bırakılan kendi kendine uygulanan, isimsiz anketler aracılığıyla "Paylaşacak biri" adıyla yapılan bir çalışmayla başlamıştır. Bu çalışma, FTTUB'nin daha sonraki kampanya sürecini, savunuculuğunu ve iş yerinde şiddetle ilgili toplu sözleşmelere yönelik pazarlıkları şekillendirme için kanıt temeli sunmuştur. FTTUB, iş yerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığına karşı yürütülen ITF'nin "Güçlü sendikaların kadına ihtiyacı var" kampanyasına katılımı da dahil çalışmalarını, şiddetin önlenmesine yönelik çalışmalarla birleştirmiştir. Bu tutumla, eşitsiz toplumsal cinsiyet rolleri ve ilişkilerinin kadınlara yönelik şiddetle yakından ilişkili olduğu gösterilmektedir.

Kampanyanın ardından, taşımacılık şirketleri, kadın otobüs şoförleri ve tramvay sürücüleri için koruyucu paravanlar da dahil bir dizi güvenlik tedbiri uygulamaya başlamıştır. Dönüm noktası dört belediye sözleşmesi için müzakereler yapılmış, sonucunda güvenlik tedbirleri iyileştirilmiş, halk, işverenler ve işçiler konuyla ilgili bilinçlendirilmiş, kadınlar için daha iyi güvenlik tedbirleri alınmış ve olanaklar sunulmuştur.

6.3.5 Kadın sağlık ve eğitim çalışanları

Kadınlar, sahadaki sağlık çalışanlarının ve toplumsal bakım hizmeti verenlerin büyük bir çoğunluğunu oluşturmaktadır. Sağlık sektöründe, hastalar ve ziyaretçiler tarafından uygulanan sözlü saldırı, fiziksel şiddet ve cinsel taciz oranları son yıllarda, özellikle kamu sektöründe artmıştır (Kamu Hizmetleri Enternasyonal, 2018; WHO, 2002). Sağlık çalışanları, diğer sanayi kolları ve sektörlerle kıyasla en yüksek şiddet oranlarını bildirmiştir (ILO, 2018a, s.171). Örneğin, Kanada'da, uzun süreli bakım hizmetleri çalışanlarının %38'inin her gün fiziksel şiddete maruz bırakıldığı tahmin edilmekte, durum, iyi eğitilmiş personel yetersizliği ve kötü çalışma koşulları nedeniyle daha da vahimleşmektedir (Kanada Kamu Çalışanları Birliği, 2013). AB'de yapılan 2016 tarihli Eurofund çalışmasına göre, sağlık sektörü şiddet ve tacize en açık sektör olarak değerlendirilmiştir (ILO, 2018a, s.171'de alıntı yapılmıştır). Ayrıca, bütçe kesintileri, yetersiz personel ve yetersiz eğitim

de sağlık çalışanlarının taciz ve istismar edilmesine neden olabilmektedir.⁴⁰

Eğitim sektöründe, üniversitelerde ve yüksekokullarda cinsel taciz ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet çoğunlukla bildirilmemektedir (Johnson ve diğerleri, 2018a). Cinsel taciz, "akademik bilim, mühendislik ve tıpta, önemli ve maliyetli yetenek kayıplarına neden olan, bu da ülkenin ekonomisi, sosyal refahı ve genel halk sağlığı açısından sonuçları olan" bir kurum kültürünü beslemektedir. (Johnson ve diğerleri, 2018b). Bu ortamlarda görülen bir dizi ortak özellik yüksek cinsel taciz oranlarına neden olmaktadır: erkeklerin güç ve yetki koltuklarında oturdukları iş yerleri, şikayetleri ciddiye almama veya failleri sorumlu tutmama gibi cinsel tacize yönelik kurumsal toleransın bulunduğu ortamlar, hiyerarşik olup akademik ve daha az kıdemli çalışanlar ile araştırmacılar arasında bağımlılık yaratan ilişkiler ve saha alanları ve laboratuvar gibi çalışmaları yalıtılan ortamlar.

⁴⁰ ILO'ya göre, "hemşirelere ve ebelere yönelik sözlü ve fiziksel taciz de dahil olmak üzere şiddet, hem personel eksikliği hem de özel sektör sağlık hizmetleri kullanıcılarının 'talepleri' ile ilişkili olan bir dizi bağlamda bildirilmiştir." ILO (2018a) İnsana yakışır işlerin geleceği için bakım işi ve işleri (Cenevre), sayfa 180.

Cinsel taciz, düşük hesap verilebilirlik, yüksek yoksulluk ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği düzeyleri olan ulusal eğitim sistemlerinde ve yeterli kaynak aktarılmayan, akademisyenlerin düşük ücretlerle ve geçici sözleşmelerle istihdam edildiği enstitülerde de özellikle yaygındır. Birçok kadın mağdur pozisyonuna itilmekten korktuğu için taciz vakalarını düşük oranlarda bildirilmektedir. Gizlilik maddelerinin ve sözleşmelerinin yaygın kullanımı, fail oldukları iddia edilenlerin kariyerlerini devam ettirmelerini sağlamış,

kadınların ve bazı durumlarda da erkeklerin şikâyet etmeye korktuğu sessizlik kültürünün yaratılmasına neden olmuştur (Birleşik Krallık Parlamentosu, 2018). Birleşik Krallık'ta, kadınlara yönelik şiddet ve tacizin normalleştirilmesi kadın çalışanların durumunu daha kırılgan hale getirmektedir (üniversiteler ve Yüksekokullar Birliği, 2015). Okul sektöründe de toplumsal cinsiyete bağlı şiddet sorunu büyümektedir (BM Kadın Birimi ve UNESCO, 2016).

Kadın sağlık çalışanlarına karşı şiddetin ve tacizin önlenmesi

Demokratik Kongo Cumhuriyeti'nde istihdam edilen kadın sağlık çalışanlarına karşı şiddetin önlenmesi (Kamu Hizmetleri Enternasyonal, 2018)

Demokratik Kongo Cumhuriyeti'nde, sağlık çalışanları tecavüz de dahil şiddete maruz bırakılmaktadır. Sağlık sisteminin çökmesi ve uzun bekleme sıraları, hemşirelerin üzerindeki baskıyı yoğunlaştırıp üçüncü tarafların şiddet uygulamalarına ilişkin risk faktörlerini arttırmaktadır. Sağlık sendikası Solidarité Syndicale Infirmiers du Congo (SOLSICO) tarafından iş yerinde ortaya çıkan yüksek şiddet oranlarıyla mücadele etmek için önemli adımlar atılmaktadır. Sendika, hükümetin sağlık ve güvenlik meselelerine özellikle de sektördeki şiddet meselesine yönelik politikalarını daha büyük oranda etkileyebilmek için kapsamlı bir plan belirlemiştir. SOLSICO, sağlık çalışanlarının iyi çalışma koşullarında kaliteli kamu hizmetleri sunabildiği güçlü bir sağlık sektörü oluşturabilmek için sendikanın taleplerini destekleyecek sivil toplum ağı oluşturmaktadır.

Kanada'da hemşireler için müzakere edilen iş yerinde şiddeti önleme tedbirleri (Kamu Hizmetleri Enternasyonal, 2018)

Kanada'da Manitoba Hemşireleri Sendikası, hemşirelere karşı fiziksel ve sözlü şiddet vakalarını önlemek için yeni ek iş yerinde şiddeti önleme tedbirleri⁴¹ için müzakereler yapmıştır. 46 Sendika, üyelerinin %56'sının fiziksel saldırıya, 9 000'den fazla üyesinin ise sözlü şiddete maruz kaldığını bildirmiştir (Manitoba Hemşireleri Sendikası, Tarihsiz). Manitoba'da yakın zaman önce yapılan bir yasa değişikliğine göre, işverenler, iş yerlerinde şiddet vakalarını önlemeye ve bu vakalara müdahale etmeye, şiddet durumunda hemen destek sağlamaya yönelik prosedürlerden oluşan politikalar ve stratejiler ile şiddet vakalarını gözden geçirmeye ve belirlemeye yönelik bir sistemi uygulamaya koymakla yükümlüdür. Tedbirler, şiddet gösteren ve taciz eden, sağlık çalışanını tanıdığı veya tanımadığı bütün üçüncü taraflara yöneliktir, iş yerinde bulunup ev içinde şiddet uygulayan failere, hastalara, müşterilere veya eşli çalışanlara yönelik olarak kullanılabilir.

41 Bakınız: <https://manitobanurses.ca/reducing-workplace-violence>

Filipinler’de yükselen şiddet ve taciz dalgasını düşürmeye yönelik müzakereler (Kamu Hizmetleri Enternasyonalı, 2018)

Filipinler’de, özellikle sağlık sektöründe kadınlara yönelik şiddet ve taciz, morallerin zayıflamasına, işe devam etmemeye, yüksek personel değişim oranına ve çalışanlar arasında verimliliğin düşmesine neden olmaktadır. Bu durum karşısında, sağlık sendikası Filipinli Çalışanlar Birliği (AFW), hastane işverenleriyle, eğitim ve bilinçlendirmenin yanı sıra üçüncü taraf şiddetine karşı kılavuz ilkeleri de kapsayan bir dizi tedbir için masaya oturmuştur. AFW, hizmet sektöründe kötü çalışma organizasyonunun ve ortamının, iş yerinde iş arkadaşları arasında çatışmalara ve şiddete neden olduğunu belirtmektedir. AFW, şiddet ve tacize iş güvenliği ve sağlığının bir parçası olarak özel önem atfetmektedir. Sendika, ILO ve Uluslararası Hemşireler Konseyi (ICN), WHO ve PSI tarafından ortaklaşa hazırlanan Sağlık Sektöründe İş Yeri Şiddetine Karşı Uluslararası Kılavuz İlkeleri’ni (ILO ve diğerleri, 2002) esas alarak iş yerinde şiddetin psikolojik bir tehlike olarak ele alınmasına yönelik bilinçlendirme çalışmaları için Kamu Hizmetleri Enternasyonalı (PSI) tarafından desteklenmiştir. 2017’de, AFW, hemşirelere, sendika üyelerine ve üye olmayanlara alan tanımak amacıyla “dinleme turları” yapması, şikayetleri dinlemesi ve iş yerinde şiddet ile ilgili bilgi alışverişi yapması için Hemşire Görev Gücü oluşturmuştur.

Arjantin’deki hastanelerde iş yeri şiddetinin ele alınması (Kamu Hizmetleri Enternasyonalı, 2017)

Arjantin’de sağlık çalışanları, giderek daha fazla şiddete maruz bırakılmaktadır. Sağlık sendikası Asociación Sindical de Profesionales de Salud de la Provincia de Buenos Aires (CICOP) bir hastanede, işe devam etmeme oranlarını düşürmek için şiddeti önlemeye yönelik girişimlerde bulunmuş, sendika da birçok sağlık çalışanının yaşadığı iş güvencesizliğine bağlı daha başka sorunlar tespit etmiştir. CICOP, ayrıca, üyeleri adına toplu pazarlıklar yapmış, sonuç olarak ortak sağlık ve güvenlik iş yeri komiteleri ve Buenos Aires’te Sağlık Bakanlığı’nda Şiddet Komisyonu kurulmuştur. 2011’den beri, CICOP üyeleri, her iş yerindeki ortak sağlık ve güvenlik komitesine katılmıştır.

Pakistan’da Kadın Sağlık Çalışanı Programı (Kamu Hizmetleri Enternasyonalı, 2018)

Pakistan’da, kadın sağlık çalışanları, iş yerlerindeki erkek yöneticiler, hastaların aileleri ve çalıştıkları topluluklar içindeki erkekler tarafından şiddete ve tacize maruz bırakılmaktadır. Bunun yanı sıra, yaptıkları işten dolayı evde de şiddet görmektedirler. Bütün Pakistanlı Kadın Sağlık İşçileri ve Çalışanları Birliği sayesinde, çok sayıda kadının “eşleri, ağabeyleri, kayınbiraderleri, babaları ve kayınpederleri tarafından maruz bırakıldıkları şiddetten nasıl kurtulduklarına ilişkin deneyimleri” birbiriyle paylaşmıştır (PSI, 2018, s. 7). Kadın sağlık çalışanlarının erkek akrabaları, kadınların halka hizmet ederken halkla kurdukları ilişki yüzünden ailenin namusuna halel getirdikleri inancıyla kadınlara şiddet göstermektedir. Sendika, kadınlara, maaş çeklerini alan ve bankadan maaşlarını çeken kocaların uyguladığı ekonomik şiddet üzerine konuşmaları için alan sağlamaktadır. Sendika, kadın sağlık çalışanlarının iş arkadaşlarından destek alarak ev içi şiddetten kaynaklanan sessizlik ve yalıtılmışlık duvarlarını yıkmasına yardımcı olmuştur.

Okulla ilişkili toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin önlenmesi: Avrupa'da sosyal ortakların rolü

Eğitim sektöründe Avrupa Sendikaları Eğitim Konfederasyonu (ETUCE) ve Avrupa Eğitim Sektörü İşverenleri Sendikası (EFEE), eğitim sendikalarını ve sektörün işverenlerini ulusal sosyal diyalog yapılarında üçüncü taraf şiddetinin ve tacizinin, özellikle toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin azaltılması ve önlenmesinde daha etkin hale gelmeleri konusunda desteklemiştir (ETUCE ve EFEE, 2012). Üçüncü taraf şiddetinin ve tacizinin (öğrencilerden, velilerden ve diğer üçüncü taraflardan gelen) eğitim sektöründeki toplu sözleşmelerde öncelikli olarak ele alınmasını sağlamış, öğretmen sendikalarına ve işverenlere okullar için sağlık ve güvenlik stratejileri belirlemelerinde yardımcı olmuştur. Proje, sendikalar ve işverenler arasında sorunun nasıl ele alınacağına dair bilgi biriktirilmesini sağlamıştır. Örneğin, Birleşik Krallık Okul Müdürleri Ulusal Birliği/Kadın Öğretmenler Sendikası, önyargılara dayalı zorbalıkla başa çıkmak için bir kampanya düzenlemiş, "Önyargılara Dayalı Zorbalığın Önlenmesi ve Ele Alınması" başlıklı bir kampanya kitapçığı hazırlamıştır.

6.3.6 Önemli kanaat oluşturan pozisyonlarda, siyasette ve kamusal yaşamda yer alan kadınlara karşı şiddet

Halkın gözü önünde olan, gazeteci, insan hakları savunucusu olarak görev yapan veya siyasette veya kamusal yaşamda yer alan kadınlar sık sık şiddete ve tacize maruz bırakılmaktadır (Avrupa Parlamentosu, 2018). Kadınlar herkesin gözü önünde toplumsal cinsiyet eşitliğini savundukları ve kadınlara karşı şiddetin karşısında yer aldıkları zaman bilhassa şiddete maruz kalmaktadır. Giderek bu kadınlar daha çok çevrimiçi ve sosyal medya üzerinden taciz edilmektedir.

Siyasette ve kamusal yaşamda kadınlar

Siyasette yer alan kadınlara yönelik şiddet ve taciz vakaları, seçim zamanları da dahil, genellikle kadınların tek tek şahıslarına yöneltilmekte, kadınların siyasette ve kamusal yaşamda yer almalarını engellemeye yönelik güçlü mesajlar içermektedir. Cinsel taciz, siyasi hayatta yaygındır. Bazı durumlarda erkek siyasetçiler sahip oldukları iktidardan güç olarak kadınları, özellikle kariyerlerinin başındaki genç kadınları cinsel olarak istismar etmekte, genellikle siyasi sadakat kültüründen dolayı şiddet mağdurları sessiz kalmaktadır (Avrupa Parlamentosu, 2018). Siyasette, iktidar sahibi erkek kültürü, kadınlara karşı cinsel taciz vakalarının ürkütücü boyutlara varmasına neden

olmuş, benzer bir durum dünyanın farklı yerlerinden birçok ülkeden bildirilmiştir.

Kadın milletvekilleri sıklıkla siyasette ve kamusal yaşamda yer alan erkekler tarafından cinsel tacize maruz bırakılmaktadır. Bu tacizler de kadınların siyasete girmesini engelleyebilmektedir (Parlamentolar Arası Birlik, 2016). 2016'da Afrika, Avrupa, Asya-Pasifik, Amerika kıtası ve Arap ülkelerinden oluşan 39 ülkede yapılan bir çalışma, kadın milletvekillerine karşı şiddet ve tacizin korkutucu seviyelere ulaştığını göstermiştir (Parlamentolar Arası Birlik, 2016). Görüşülen kadın milletvekillerinin %80'inden fazlası psikolojik şiddete (%65,5'i aşağılayıcı cinsel veya cinsiyetçi sözlere maruz kaldığını, %44,4'ü ölüm, tecavüz ve kaçırılma tehditleri aldığını bildirmiştir) maruz kaldıklarını belirtmiştir. Görüşmeye katılanların yarısından fazlası, meclis görevleri süresince erkek meslektaşları tarafından birkaç kez aşağılayıcı cinsiyetçi sözlere maruz kaldıklarını belirtmiştir. Kadın milletvekillerinin %60'undan fazlası, kadın ve insan haklarını savundukları için bu tür şiddete maruz kaldıklarına inandıklarını dile getirmiştir. Genç olmak, muhalefette yer almak ve azınlık grubuna ait olmak risk faktörlerini arttırmaktadır.

#NotTheCost, Siyasette Yer Alan Kadınlara Karşı Şiddetin Sonlandırılması

Washington DC’de Ulusal Demokrasi Enstitüsü 2016 yılında “#NotTheCost, Siyasette Yer Alan Kadınlara Karşı Şiddetin Sonlandırılması” başlığıyla uluslararası bir kampanya başlatmıştır. Kampanyada siyasette yer alan kadınlara yönelik şiddetin üç özelliğini belirlemiştir:

- Kadınları toplumsal cinsiyetlerinden dolayı hedef almaktadır.
- Biçimi açısından, cinsiyetçi tehditler ve cinsel şiddet örneklerinde de görülebileceği üzere cinsiyetlendirilebilmektedir.
- Özellikle kadınların siyasette yer almalarının veya faal olmalarının önüne geçmekte, cesaretlerini kırmaktadır.

Eylem çağrısında, hükümetlere, uluslararası ve bölgesel kurumlara, seçilen ve atanan liderlere, siyasi partilere ve sivil topluma yönelik tavsiyeler bulunmaktadır. Kampanyada aşağıda yer alanlar tavsiye edilmektedir:

- Küresel, ulusal ve yerel düzeylerde “siyasette yer alan kadınlara yönelik şiddet eylemlerinin” ve bu eylemlerin kadınların siyasi hayata katılmalarını nasıl etkilediğinin adını koyun.
- Siyasette yer alan kadınlara yönelik şiddet eylemlerinin dünyanın her yerinde, kadınların siyasi hayata katılmalarını engellemek ve kontrol altına almak amacıyla yapıldığını vurgulayarak meselenin küresel boyutu hakkında bilinçlendirme çalışmaları yapın.
- Siyasette yer alan kadınlara yönelik şiddet ile ilgili göstergeler geliştirin, yaygınlığını, biçimini ve etkisini ölçmek için veri toplayın.
- Kadın siyasetçiler ve bu mesele ile ilgilenen sivil toplum örgütleri arasında ağ oluşturulmasını destekleyin. Katılan kadınların ters bir tepki ile karşılaşmamları ve gizliliklerinin ihlal edilmemesi için gerekli önlemleri alın.
- Siyasette yer alan kadınlara yönelik şiddet eylemlerine nasıl müdahale edeceklerine ve bunları nasıl azaltacaklarına, nasıl güçlenebileceklerine hem kişisel hem de çevrimiçi saldırılara etkili bir şekilde nasıl karşılık verebileceklerine ilişkin olarak kadınlara eğitim verin.
- Erkeklerle şiddet vakalarının sonlandırılması veya bu vakalara müdahale edilmesinde oynayabilecekleri rollerle ilgili eğitim verin.
- Medya ve teknoloji sektörlerine yönelik eğitim ve bilinçlendirme çalışmaları yapın. Şiddete maruz bırakılanlar ve şiddete maruz kalanlar ile ilgili bilinçlendirme çalışması yapılacak ve adalet sağlanacak bir platform kurulmasını önerin.

Siyasette yer alan kadınlara karşı tacizin yasaklanmasına ilişkin mevzuat: Boliviya

Bazı ülkelerde, mevzuatla siyasette yer alan kadınlara yönelik taciz özel olarak yasaklanmıştır. Boliviya’da, iki üst düzey kadın siyasetçinin öldürülmesinin ardından 2012’de ilgili kanun yürürlüğe girmiştir. Kanunda, siyaseten faal kadınlara yönelik şiddet örneklerinin listesi yer almakta, siyasi şiddetin bir veya birden fazla kişi tarafından, doğrudan veya üçüncü taraflar aracılığıyla, kadın adaylara, kamu görevlilerine ve onların ailelerine uygulanabileceği belirtilmektedir. Kanunu uygulamakla yükümlü taraflar Adalet Bakanlığı, seçim kurulları ve hükümet liderleridir (BM Kadın Birimi, 2012).

Kadın Gazeteciler

Kadın gazeteciler de sık sık özellikle çevrimiçi platformlar ve sosyal medya üzerinden cinsel tacize maruz bırakılmaktadır. Araştırmalar, cinsel taciz, psikolojik şiddet, siber zorbalık ve diğer toplumsal cinsiyete dayalı şiddet türlerinin varlığını ortaya koymaktadır.

- Araştırmaya katılan kadın medya çalışanlarının neredeyse üçte ikisi işleriyle ilgili sindirme, tehdit ve tacize maruz kalmıştır. Araştırmaya katılanların maruz kaldığı sözlü, yazılı ve/veya fiziksel tehditlerin ve sindirme eylemlerinin %25'i çevrimiçi platformlarda gerçekleşmiştir (Uluslararası Kadın Medya Kuruluşu ve Uluslararası Haber Güvenliği Enstitüsü, 2014).
- 50 ülkede yapılan araştırmaya katılan kadın gazetecilerin yarısı işlerinde toplumsal cinsiyete dayalı şiddete maruz kalmıştır. %44'ü siber zorbalığa maruz bırakılmıştır. Faillerin neredeyse yarısını okuyucular, dinleyiciler ve halk arasından başka bilinmeyen kişiler oluşturmuştur. Şikayetçi olanların dörtte üçünden fazlası failere karşı yeterli tedbirlerin alınmadığını düşünmektedir. Yalnızca

%12'si sonuçtan memnun olduğunu bildirmiştir (Uluslararası Gazeteciler Federasyonu, 2017).

Gazetecilerin güvenliklerini ve emniyetlerini sağlamak için, 2012'de Birleşmiş Milletler Ana Sistemi Koordinasyon İcra Kurulu, Gazetecilerin Güvenliği ve Cezasızlık Sorununa ilişkin ilk BM Eylem Planını kabul etmiştir. Eylem Planıyla, gazeteciler ve medya çalışanları için güvenli bir ortam yaratılmasını, gazetecilerin güvenliğine ilişkin meselelerin ele alınması için eşgüdümlü kuruluşlar arası bir mekanizma kurulmasını ve mevzuat hazırlıklarına rehberlik sunulması amaçlanmaktadır. (BM, 2012, CI-12/CONF.202/6 ve IAWRT, 2017). Bunun ötesinde, medya kadınlara yönelik şiddetin azaltılmasında güçlü bir rol oynayabilir.

Çalışma yaşamındaki şiddet ve taciz eylemleri de dahil olmak üzere kadınlara yönelik şiddet eylemlerinin duyarlı bir şekilde nasıl haberleştirilmesi gerektiğine ilişkin Uluslararası Gazeteciler Federasyonu tarafından kılavuz ilkeler hazırlanmıştır (Uluslararası Gazeteciler Federasyonu, tarihsiz).

7. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARA YÖNELİK ŞİDDETE VE TACİZE VE SON VERMEK İÇİN DÖNÜŞTÜRÜCÜ BİR YAKLAŞIM

Bu bölümde, çalışma yaşamındaki aktörlerin, çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve tacizi sona erdirme konusunda dönüştürücü bir rol oynayabilecekleri bir dizi fırsat vurgulanmaktadır. Aktörlerin umut verici uygulamalar geliştirmelerine ve dönüştürücü bir yaklaşıma katkıda bulunmalarına olanak sağlayan dokuz önemli boyut sunulmaktadır. Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve tacizin temelinde toplumsal cinsiyet normları, kültürel ve sosyal normlar yattığından dolayı, bu normları dönüştürmek için adımlar atılması gerekir.

Aşağıda belirtilen dokuz boyutun her biri; kadın çalışanlara yönelik şiddet ve tacize son vermek amacıyla iş yerinde girişimler, kampanyalar ve programlar başlatmak isteyen kuruluşlara uygulamaya dönük bir başlangıç noktası sunmaktadır:

1. Şiddet ve tacizi pekiştiren toplumsal cinsiyet eşitsizlikleriyle, ayrımcılıkla ve sosyal normlarla mücadele
2. İş yerinde dönüştürücü önleme faaliyetleri
3. Etkili insan kaynakları politikaları, usulleri ve uygulamaları;
4. Etkili şikâyet usulleri
5. Mağdurlar için destek ve tazmin yolları
6. Failin hesap verme sorumluluğu
7. Farkındalığın artırılması: eğitim, bilgilendirme, kampanyalar, araçlar ve rehberlik
8. Toplumsal cinsiyete duyarlı kamu hizmetleri
9. Güvenli kamusal alanlar

7.1 ŞİDDET VE TACİZE ZEMİN HAZIRLAYAN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİKLERİYLE, AYRIMCILIKLA VE SOSYAL NORMLARLA MÜCADELE

7.1.1 İş yerinde değişen sosyal normlar ve güç ilişkileri

Çalışma yaşamındaki aktörler; toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yol açan ve kadınlara yönelik şiddet ve tacizin devam etmesine neden olan güç ilişkilerinin, sosyal normların, inançların, tutum ve davranışların değiştirilmesinde önemli bir rol oynar. Genel olarak toplumda kadınlara yönelik şiddetin ve tacizin önlenmesi için de önemli bir başlangıç noktasıdır. Bu husus, BM Kadın Birimi'nin öncülüğünde yürütülen kurumlar arası önleme çerçevesinde de ele alınmaktadır. Söz konusu çerçevede iş yeri (BM Kadın Birimi, 2015a) de dâhil olmak üzere, tüm ortamlarda kadınlara yönelik şiddetin önlenmesi için eşgüdümlü bir yaklaşıma temel oluşturmak amacıyla güncel bulgular bir araya getirilmiştir.

BM Genel Sekreteri tarafından oluşturulan Kadınların Ekonomik Güçlenmesi Üst Düzey Heyetine göre, olumsuz sosyal normlar, kadınların ekonomik fırsatlara erişmesini engelleyen dört temel sistem kısıtlamasından biridir (Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri, 2016). Diğer üç kısıtlama; yasal korumanın bulunmaması ve ayrımcı kanunlar; ücretsiz ev ve bakım hizmetlerini tespit etme, azaltma ve yeniden dağıtma konusunda başarısızlık ve kadınların finansmana, bilgi ve iletişim teknolojilerine, mülkiyete ve diğer varlıklara erişiminin kısıtlı olmasıdır.

Dönüştürücü bir yaklaşım; tutum ve davranış değişiklikleri vasıtasıyla, kadın ve erkeklerin bu normları aktif bir şekilde sorgulamaları için fırsatlar sağlamayı

ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine ve güç eşitsizliklerine çözüm aramayı, kadınların ayrımcılık, şiddet ve taciz korkusu olmadan çalışmasını ve yaşamasını sağlamayı amaçlamaktadır.

7.1.2 Sosyal normları değiştirmek için önemli bir başlangıç noktası olarak iş yeri

Kadınlara yönelik şiddet ve tacize temel oluşturan sosyal normların değiştirilmesi; dönüştürücü yaklaşımın boyutlarından biridir. Bu boyut; bireysel ve toplumsal düzeyde, eğitim ve iş ortamlarında çoklu müdahaleleri gerektirir (Fulu, Kerr- Wilson ve Lang).

Çalışma ortamı ve bir kuruluşun iklimi; cinsel tacizi önlemeye ve ortadan kaldırmaya yönelik faaliyetler kapsamında giderek daha fazla vurgulanmaktadır (Johnson ve ark. 2018a). Çalışma yaşamı; bu tür normları, rolleri ve ilişkileri değiştirmek açısından önemli bir başlangıç noktasıdır. Örneğin iş yerinde insana yakışır iş, eşitlik ve saygıya dayalı kurum kültürü modelinin oluşturulması, daha geniş bağlamda topluma ve aile ilişkilerine yayılma potansiyeline sahiptir. Buna bağlı olarak, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün de dönüştürülmesi gerekir. Örneğin, bazı sektörlerde işgücüne katılım alanında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılması gerekir. Daha çok sayıda kadının istihdam edildiği bakım hizmetleri gibi alanlara toplumsal olarak daha fazla değerlendirilmesi de gerekir.

İş yerinde sosyal normların değiştirilmesi

BM Kadın Birimi ve sektör liderleri: "Kalıpyargıların Dönüştürülmesi"

BM Kadın Birimi; Unilever, WPP, IPG, Facebook, Google, Mars, Microsoft ve J&J gibi sektör liderleriyle işbirliği içinde, reklam ve marka içeriğinde toplumsal cinsiyete ilişkin basmakalıp temsilleri ortadan kaldırmak amacıyla küresel bir işbirliği ortaklığı ("Unstereotype Alliance") kurmuştur. Bu ortaklık; kalıpyargılardan arındırılmış toplumsal cinsiyet anlayışlarını yansıtan algıların şekillenmesine yardımcı olmayı hedeflemektedir.⁴²

HERrespect: İş Yeri Müdahaleleri ile Olumlu Toplumsal Cinsiyet İlişkilerinin Geliştirilmesi⁴³

HERrespect Programı; Bangladeş'te hazır giyim sektöründe iş yeri müdahaleleri ve toplumsal norm değişiklikleri vasıtasıyla olumlu toplumsal cinsiyet ilişkilerini teşvik etmektedir. Bu program; Change Associates, WE CAN Bangladesh ve ILO-IFC Better Work Programme ile işbirliği içinde Business for Social Responsibility (BSR) tarafından yürütülmektedir. HERrespect programı ile geliştirilen yeni yaklaşım kapsamında, iş yerlerinin toplumsal cinsiyet eşitliğini ticari bir öncelik olarak kabul edecek şekilde nasıl dönüştürülebileceği ele alınmaktadır. Toplumsal cinsiyet ve şiddet konusunda farkındalığı arttırmak, sosyal normları sorgulamak, cinsel taciz ve aile içi şiddet vakalarını önlemek ve ele almak amacıyla beceriler geliştiren ve toplumsal cinsiyet açısından dönüştürücü eğitimler yürütülmektedir.

⁴² Daha fazla bilgi için bkz.: <http://www.unstereotypealliance.org/en>

⁴³ Daha fazla bilgi için bakınız: <https://herproject.org/> ve <https://www.whatworks.co.za/global-programme-projects/her-respect-bangladesh>

Unilever "Toplumsal cinsiyet eşitliğinin farkında olun. Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında aktif olun. Yeni norm olun."

Unilever'in programı; kalıpyargılara (Unilever, 2017b) meydan okumak için, kadınların tedarik zincirindeki olumlu temsilini teşvik etmek suretiyle, modası geçmiş iş uygulamaları yoluyla sürdürülen zararlı normları ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. Bu program, Unilever'in toplumsal cinsiyet eşitliğine katkıda bulunma ve tüm kadınlar için onurlu iş yerleri yaratma taahhüdünün bir parçasını oluşturmaktadır. Unilever; faaliyetleri kapsamında ve tedarik zincirinde 2020'ye kadar 5 milyon kadının güçlenmesini sağlamayı hedeflemektedir. Bu çalışmaların temelinde yatan anlayış şudur: "Kadınların topluma sağladığı faydalar açıktır. Kadınlar, işlerimizi büyütmemize de yardım edecekler". Program, üç temel önceliğe dayanmaktadır:

- **"TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN FARKINDA OLUN:** Kadınların değer zincirinde ne gibi engellerle karşılaştığını kadınların ve erkeklerin kendisinden dinleyin ve öğrenin. Eylemsizliğin sosyal maliyetini ve ticari maliyetini hesaplayın ve eyleme geçmenin sosyal faydalarını ve ticari avantajlarını belirleyin.
- **TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ ALANINDA AKTİF OLUN:** İş yerinden başlayarak, kadınların kişisel ve mesleki gelişimine katkıda bulunan ve kadın haklarına saygılı politikalar ve uygulamalar oluşturun. Değer zincirinin tamamında kadınların bu hak ve fırsatların tamamına erişebilmesini sağlamak için ticari paydaşlarla birlikte çalışın.
- **YENİ NORM OLUN:** Bilinçsiz önyargıların tehlikeli etkilerinin farkında olun ve nerede olurlarsa olsunlar zararlı normları ve kalıpyargıları aktif olarak sorgulayın. Bir şirket, belirli bir sanayi sektörü, çalışan demografisi, müşteri tabanı ve diğer etkenler açısından değişim yaratabilecek en güçlü avantajları belirleyerek başlayın. Daha sonra değer zinciri kapsamındaki fırsatları daha sistematik bir şekilde gözden geçirin."

7.1.3 Kesişimsellik

Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve tacize son vermeyi amaçlayan herhangi bir yaklaşımın etkili olabilmesi için ayrımcılığa son vermeyi hedeflemesi gerekir. Bu amaç doğrultusunda, çok sayıda kadının birden fazla gerekçeyle ayrımcılığa maruz kaldığı göz önünde bulundurulmalıdır. BM Kadın Birimi tarafından gözlemlendiği üzere, "geride bırakılan kadınlar ve kız çocukları; cinsiyet, yaş, sınıf, yetenek, ırk, etnik köken, cinsel yönelim, toplumsal cinsiyet kimliği ve göç durumu da dâhil olmak üzere genellikle birden fazla ayrımcılık türünün kesişimine ve çok sayıda eşitsizliğe maruz kalmaktadır" (BM Kadın Birimi, 2017a, s.6).

Kesişimsellik; ayrımcılığın çeşitli gerekçeleri arasındaki ilişkileri açıklayan bir kavramdır. Bu kesişimler "... sosyal ve kültürel normların yanı sıra sosyal, ekonomik ve siyasal sistemin dinamikleri ile" şekillendirilen bir zulüm sistemi oluşturur (Birleşmiş Milletler, 2006,

s.41). Bir kadının ırkı veya etnik kökeni, kastı, sınıfı, göç veya mülteci durumu, yaşı, dini, cinsel tercihi, medeni durumu, engelliliği veya HIV durumu, o kadının maruz kaldığı şiddet ve taciz türlerini ve bunları deneyimleme biçimlerini etkiler (Birleşmiş Milletler, 2006, s.46).

Kesişimsel ayrımcılık, bazı kadın gruplarının şiddete maruz kalma riskini arttırmaktadır. (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2017). Örneğin, göçmen kadınlar; göç durumları ve ekonomik durumları nedeniyle ve çalıştıkları sektörde, meslekte veya iş yerinde mevcut olan risk faktörleri nedeniyle, ayrımcılık ve şiddet karşısında daha savunmasız kalabilmektedir (AFL-CIO, Solidary Centre and Futures Without Violence, 2017). Egemen iş gücünün belirli bir cinsiyetten veya etnik kökenden olduğu iş yerlerinde, farklı cinsiyetten veya diğer etnik gruplardan çalışanlara karşı daha düşmanca davranılabilmektedir.

- Avustralya'da yapılan ulusal bir ankete göre; kadın çalışanlar, engelli işçiler, LGBTİ+ bireyler ve genç işçiler; cinsel tacize en yüksek düzeyde maruz bırakılan gruplardır. Son beş yıl içinde iş yerinde cinsel tacize ilişkin anket verileri şunları göstermektedir: neredeyse her beş kadından ikisi (yüzde 39) ve her dört erkekten biri (yüzde 26) iş yerinde cinsel tacize maruz kalmıştır; 18-29 yaşları arasındaki kişilerin son beş yıl içinde iş yerinde cinsel tacize maruz kalma olasılığı diğer yaş gruplarındakilere göre daha yüksektir (yüzde 45), Kendilerini "gay, lezbiyen, biseksüel, panseksüel, eşcinsel, aseksüel, aromantik, kararsız, emin olmayan, sorgulayan ya da diğer" şekillerde tanımlayan kişilerin iş yerinde cinsel tacize maruz kalma ihtimali, kendilerini heteroseksüel olarak tanımlayan kişilere göre daha yüksek olmuştur (sırasıyla yüzde 52 ve yüzde 31), Aborijin ve Torres Boğazı Adalı insanların, Aborijin veya Torres Boğazı Adası'ndan olmayan kişilere göre iş yerinde cinsel tacize maruz kalma olasılığı daha yüksektir (sırasıyla yüzde 53 ve yüzde 32). Engellilerin de iş yerinde cinsel tacize maruz bırakılma ihtimali, engelli olmayan kişilere kıyasla daha yüksek çıkmıştır (sırasıyla yüzde 44 ve yüzde 32) (Avustralya İnsan Hakları Komisyonu, 2018, sf. 7-9).
- Kanada'da uzak ve yalıtılmış bölgelerdeki madenlerde çalışan Eskimo kadınlar, cinsiyetleri ya da ırkları nedeniyle, iş yerinde daha yüksek düzeyde şiddetine maruz kalmaktadır (Pauktuutit, Canada's Inuit Women's Association, 2014).
- Amerika Birleşik Devletleri'nde düşük ücretli göçmen tarım işçileri ve hademeler; genelde savunmasız koşullarda çalışmaktadır ve amirleri tarafından sık sık cinsel taciz ve cinsel saldırı riskine maruz bırakılmaktadır. Birçoğu şiddet ve taciz vakalarını bildirmemektedir, çünkü işlerini kaybetmekten ya da sınır dışı edilmekten korkmaktadır (Yeung, 2018).
- Genç işçilerin standart dışı ve gündelik işlerde çalışma olasılığı ve şiddete maruz kalma riski daha yüksektir. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) "Decision for Life" (Yaşam Kararı) projesine katılan genç kadın işçiler; şiddet ve tacizin günlük yaşamlarını etkileyen temel sorunlardan biri olduğunu ifade etmiştir (ITUC, 2011).

İş yerinde kesişimsellik ve şiddetin önlenmesi

Toplumsal cinsiyete, cinsel yönelime, toplumsal cinsiyet kimliğine ve/veya toplumsal cinsiyet ifadesine dayalı tacize ve cinsel tacize karşı protokol, Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO, 2016)

Bu protokolde, kadınları ve LGBTİ bireyleri iş yerinde etkileyen istismarları önlemeye yönelik adımlar sunulmaktadır. Cinsel yönelime ve/veya toplumsal cinsiyet kimliğine ve ifadesine dayalı cinsel taciz de ele alınmaktadır. Protokolde, bir dizi pazarlık tedbiri önerilmektedir. LGBTİ fobisini önlemeye, LGBTİ çalışanlar hakkında farkındalığı arttırmaya ve onlara destek sağlamaya yönelik usuller ve protokoller de bu kapsamda yer almaktadır. Protokol, toplu iş sözleşmesinde kullanılacak örnek maddeleri içerir.

7.1.4 Değişen güç ilişkileri ve gücün paylaşılması: liderlik pozisyonlarında bulunan ve geleneksel olmayan işlerde çalışan kadınlar

Şiddet ve tacizi önlemeye yönelik faaliyetler; kadınların, toplumsal cinsiyet dengesine sahip bir işgücü piyasasına erişimine odaklanmalıdır. Kadınların toplumsal cinsiyet dengesine sahip üst düzey pozisyonlarda ve liderlik pozisyonlarında yer almasının sağlanması ve mesleki ayrımcılığa son verilmesi de bu kapsamda yer alır. İş yerlerini dönüştürmek ve kadınlara eşit ölçüde değer verildiği mesajını göndermek için iş yerinde toplumsal eşitliğini savunan kişilere-hem kadın hem de erkek savunuculara- ve toplumsal cinsiyet dengesine sahip kuruluşlara ihtiyaç vardır.

Yönetici pozisyonlarında ve denetleyici pozisyonlarda daha fazla sayıda kadının bulunması ve işgücüne eşit katılımın teşvik edilmesi; eşitliğe ve saygıya dayalı bir çalışma ortamını desteklemek açısından büyük bir öneme sahiptir. Böyle bir çalışma ortamı da şiddetin ve tacizin önlenmesine yardımcı olur (BM Kadınları, 2016a ve ILO, 2016a). Bununla birlikte, çalışma yaşamında resmî liderlik pozisyonlarına daha çok sayıda kadının getirilmesi, tek başına yeterli değildir. Aynı zamanda, toplumda ve çalışma yaşamında kadınlar ve erkekler arasındaki tarihsel eşitsizliklerin ve ataerkil değerlerin pekiştirdiği, eşitsiz güç dinamiklerine dayanan köklü ve yerleşik sistemlerde de ciddi değişiklikler yapılması gerekir.

Bu iktidar ilişkilerinin değiştirilmesi, kadınlara yönelik şiddet ve tacizi önlemeye yönelik etkili bir müdahalenin parçasını oluşturur. Çalışma ortamı ve kurum kültürü; cinsel tacizi önlemeye ve ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar kapsamında giderek daha önemli bir rol oynamaktadır. Erkeklerin güç ve otorite pozisyonlarında buldukları iş yerleri de dâhil olmak üzere yaygın görüldüğü çalışma ortamlarının çeşitli özellikleri vardır: şikâyetlerin ciddiye alınmaması veya failerin sorumlu tutulmaması, cinsel tacize kuruluş düzeyinde hoşgörü gösterilmesi, hiyerarşik olan ve bağımlılıklar yaratan ilişkiler (Johnson ve ark, 2018a)

Dolayısıyla saygıya dayalı bir çalışma ortamında, toplumsal cinsiyet çeşitliliğine sahip bir işgücünün sağlanması büyük bir önem taşır. Bu çalışma ortamında kadınlara değer verilmesi gerekir. İşe alım, iş muhafaza ve terfi, ödüllendirme ve performans değerlendirme

sistemlerinin şeffaf ve toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesine dayanmasını sağlayan liderliğe de ihtiyaç vardır.

"Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, mesleki ayrımcılığın devam etmesine yol açar. Çalışma yaşamında yaygın görülen cinsel taciz şekilleri ve diğer şiddet biçimleri; mevcut hiyerarşileri ve toplumsal cinsiyete dayalı güç ilişkilerini güçlendirmeye veya sürdürmeye hizmet etmektedir. Örneğin, kadınlar, erkek egemen bir meslekte işe girme konusunda isteksiz davranabilmektedir veya gerçek ya da algılanan bir taciz veya şiddet riski nedeniyle terfi başvurusunda bulunmaktan vazgeçebilmektedir. Bu da mesleki ayrımcılığın devam etmesi anlamına gelir."

(BM Kadın Birimi, 2016, s. 94)

7.1.5 Kadınların sesi ve temsili

Çalışma yaşamında şiddete ve tacize etkili bir şekilde müdahale edilebilmesi için kadınların sessiz kalmamaları ve güçlenmiş olmaları gerekir. Savunmasız durumlarda olan pek çok kadın, çeşitli nedenlerle iş yerinde şiddet ve taciz hakkında konuşmamaktadır. Örneğin, Bangladeş'teki hazır giyim işçileri, istismarlar hakkında konuşmaya çalıştıklarında düzenli olarak tehdit aldıklarını bildirmişlerdir (Uluslararası Çalışma Hakları Forumu, 2015). Hindistan'daki hazır giyim sektöründe yapılan bir ankete göre, ankete katılan işçilerin yüzde 82'si yaşadıkları cinsel tacizden kimseye bahsetmemiştir, yüzde 89'u durumu yönetime veya polise resmî olarak bildirmemiştir ve yüzde 75'i ise kendi fabrikalarında işler durumda olan dâhili şikâyet komisyonlarının bulunmadığını belirtmiştir (Sisters for Change ve MUNNADE, 2016). Mağdurların deneyimlerini ve güvenlik kaygılarını paylaşabilecek şekilde güçlenmesi, şiddet ve tacizin yaygınlık düzeyini anlamak ve uygun müdahaleleri geliştirmek açısından büyük bir öneme sahiptir. Mağdurların güçlenmesini teşvik eden katılımcı yaklaşımlar, örneğin iş yeri dışında yapılan görüşmeler veya odak grup görüşmeleri, sanat çalışması ve vücut haritalama gibi yaratıcı yöntemler; onları deneyimlerini gizli bir şekilde paylaşmaya teşvik eder.⁴⁴

44 Bkz. Morris ve Pillinger (2016) a.e. kadınların sesini yükseltmek için bir dizi yaratıcı ve yenilikçi yol için Ayrıca bakınız Adil Giyim Vakfı (FWF) (2016) FWF Artwork Focus Group Proje Raporu. Amsterdam, FWF.

7.2 İŞ YERİNDE DÖNÜŞTÜRÜCÜ ÖNLEME FAALİYETLERİ

Dönüştürücü yaklaşımın ikinci boyutu; şiddet ve tacizi önlemek için stratejik bir iş yeri planına sahip olmak ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacize odaklanmaktır. Toplumsal cinsiyet eşitliğini iş güvenliği ve sağlığı programlarına veya önleme politikalarına ve stratejilerine entegre etmeyi amaçlayan tedbirleri de içermektedir.

7.2.1 İş sağlığı ve güvenliği

Çalışma yaşamında şiddet ve tacize son verilmesi, iş güvenliği ve sağlığının teşvik edilmesiyle yakından ilişkilidir.

Bu bağlamda, WHO'nun Sağlıklı İş Yeri Çerçevesi kapsamında, çalışma ortamı hem fiziksel hem de psikososyal açıdan ele alınmaktadır. Avrupa İş

Katılımcı araştırmalar vasıtasıyla kadınların sesinin daha güçlü bir şekilde duyulmasını sağlamak

ABD Dayanışma Merkezi'nin toplumsal cinsiyete dayalı şiddet hakkında katılımcı araştırması⁴⁵

Dayanışma Merkezi; kadınların iş yerinde toplumsal cinsiyete dayalı şiddet sorununu tanımlamalarını ve bu sorunun kadınlar ve çalışanlar olarak yaşamlarını nasıl etkiledikleri hakkında düşüncelerini sağlayan süreçlere odaklanır. Bunun yanı sıra, kadın çalışanların yerel ve küresel düzeyde toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadele etmeye yönelik ulusal ve ulusal kampanyalar kapsamında ve çalışma yaşamında seslerinin daha güçlü bir şekilde duyulmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Merkez; Kamboçya, Endonezya, Tayland, Malezya, Burma ve Vietnam'daki sendikalarda kadınlarla birlikte çalışmalar yürütmektedir.

Örneğin, Dayanışma Merkezi'nin Kamboçya ve Endonezya'daki faaliyetleri, hazır giyim sektörü fabrikalarında toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin kapsamını ve niteliklerini analiz etmeyi ve programın katılımcıları arasında sorunun daha iyi anlaşılmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Merkez; ayrıca Fas, Tunus, Güney Afrika, Meksika ve Peru'da da benzer katılımcı araştırma ve bilinçlendirme çalışmaları yürütmektedir. Katılımcı araştırmalar, kadın işçilerin güçlenmesine ve iş yerinde şiddet ve tacize son verme kampanyalarında savunuculuk rolleri üstlenmelerine yardımcı olmuştur.

ITUC projesi "Yaşam Kararı" (ITUC, 2011)

"Yaşam Kararı"; Angola, Azerbaycan, Beyaz Rusya, Brezilya, Hindistan, Endonezya, Kazakistan, Mozambik, Güney Afrika, Ukrayna, Zambiya ve Zimbabve'de şiddet ve tacizin, genç kadın işçilerin günlük yaşamlarını etkileyen ve onlara kaygı veren ciddi bir sorun olduğunu vurgulamaktadır. Çalışma yaşamındaki şiddeti, daha geniş kapsamlı sosyal, ekonomik, örgütsel ve kültürel faktörlere dayanan yapısal bir sorun olarak değerlendirerek genç kadınları haklarını savunacak şekilde güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Kampanya kapsamında elde edilen başarılı sonuçlar arasında genç kadınların sendikalara katılımındaki artışın yanı sıra kadınların kaygılarını ele alan toplu sözleşmeler ve iş yeri politikalarının müzakere edilmesi de yer almaktadır. Örneğin Güney Afrika Ticaret, Yemek Hizmeti ve Müttetik İşçiler Sendikasına (SACCAWU) sendikasına mensup bir temsilci; işvereniyle cinsel taciz konusunda bir iş yeri politikası hakkında istişarede bulunmuş ve bu sorun hakkında sessizliklerini bozmaları için diğer genç kadın işçilerle görüşmeler başlatmıştır.

45 Robin Runge, Kıdemli Toplumsal Cinsiyet Uzmanı, Dayanışma Merkezi, Washington DC tarafından bilgi sağlanmıştır.

Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (AB-SOHA) şiddet ve taciz mağdurlarının, fiziksel veya çalışma performanslarını etkileyen ve işten izin almalarına neden olabilecek fiziksel ya da psikolojik sağlık sorunları yaşayabileceğini ifade etmiştir (AB ve OSHA, 2011).⁴⁶ Öte yandan, iş yerinde yetersiz politikalar; işçilerin belirli bir şiddet ve taciz biçimlerine maruz kalma ihtimallerini arttırabilmektedir. Örneğin, ıssız bölgelerdeki gece vardiyaları, işe gidip gelen işçilerin şiddet ve taciz riski karşısında savunmasız bir durumda kalmasına yol açabilir ve tuvalet molalarına erişimin sınırlı olması kendi başına küçük düşürücü olmasının yanı sıra fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarına neden olabilir.

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) programları ve risk değerlendirmeleri; şiddet, taciz ve toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili konuları önleme programlarına entegre etmek açısından önemli başlangıç noktasıdır. Örneğin, Adil Giyim Vakfının şiddet önleme programı; kadın hazır giyim işçilerinin yangın tatbikatları sırasında aynı çıkışı kullanan erkekler tarafından tacize maruz bırakılmaktan şikâyet etmesi üzerine, yangın güvenliği çıkışlarına erişimin iyileştirilmesini sağlamıştır (Morris ve Pillinger, 2018).

Kuruluşlar; İSG ve yönetim politikaları ile ele alınabilecek mesleki riskler olan olumsuz çalışma koşulları nedeniyle giderek daha fazla para cezasına çarptırılmaktadır. Örneğin Belçika'da 4 Ağustos 1996 Tarihli Yasa uyarınca, cinsel taciz ve şiddet, işçilerin çalışma performansı ve refahı bağlamında psikososyal riskler olarak ele alınmaktadır. Yasa kapsamında iş yerinde stres, şiddet, taciz ve cinsel tacizin çalışma yaşamında psikososyal risklere yol açabilecek durumlar olduğu ve bu tür risklerin çalışma organizasyonu, işin içeriği, çalışma koşulları, iş yerindeki yaşam koşulları ve kişisel ilişkiler gibi unsurlardan kaynaklanabileceği kabul edilmektedir.⁴⁷

46 Ayrıca bakınız: EA-OSHA (2016) İş yerinde cinsel taciz ve şiddet – infografiklerde açıklanmıştır. Kaynak: <https://osha.europa.eu/en/highlights/sexual-harassment-and-violence-workplace-explained-infographics>.

47 İşçilerin çalışma performansı ve esenliği hakkında 4 Ağustos 1996 Tarihli Yasa (Çalışma yaşamında cinsel taciz, taciz ve şiddet de dâhil olmak üzere iş yerinde psikososyal risklerin önlenmesi hakkında 4 Ağustos 1996 tarihli yasayı tamamlayan 28 Şubat 2014 tarihli yasa ile değiştirildiği şekilde) (Belçika Resmî Gazetesi, 28 Nisan 2014).

Umut verici uygulamalar, İSG önlemlerinin çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve tacizi önleme konusunda oynayabileceği önemli role işaret etmektedir:

- İş sağlığı ve güvenliği programları kapsamında toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım benimsemek ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini dikkate alan bir risk değerlendirmesi yapmak, çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve tacizin belirli nedenlerinin tespit edilmesini ve çalışanların özellikle de kesişimsel ayrımcılık nedeniyle karşılaştıkları diğer risklere müdahale edilmesini sağlar.
- İş yerinde iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili ortak komisyonlar kurulması sayesinde, kadınların güvensiz bir ortamda bulunmasına neden olan durumlar ele alınabilir, görevlere toplumsal cinsiyet perspektifi kazandırılabilir ve kadınların eğitim ve önleme çalışmalarında proaktif bir rol üstlenmelerini sağlanabilir.
- Kadınlara yönelik şiddet ve taciz hakkında toplumsal cinsiyete duyarlı iş yeri rehberleri, kılavuzları ya da kontrol listeleri hazırlanabilir. Bu kapsamda şiddet ve tacize maruz kalan kadınların çalışma yaşamına yeniden entegre edilmesinin yanı sıra, önleme, yönetim, müdahale ve risk değerlendirmesi konuları ele alınabilir.
- İSG komisyonu üyelerine, özellikle de kadınların yaşadığı şiddet ve taciz biçimlerini ele alan ve kadınlarla nasıl iletişim kurulacağına ve istişare edileceğine ilişkin uygulamaya dönük araçlar içeren eğitim verilebilir.
- Kadınlara yönelik şiddet ve tacize yol açan faktörlerin tespit edilmesi için kapsamlı bir yaklaşım benimsenebilir. Bu faktörler; işin organizasyonu ve içeriği, çalışma koşulları ve iş yerinde kişiler arası ilişkiler ve diğer alanlar gibi unsurları içerebilir.

Kadınlara yönelik şiddet ve tacizin iş sağlığı ve güvenliği politikalarına dâhil edilmesi

Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet ve risk faktörleri

Amerika Birleşik Devletleri Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu (EEOC) Tacizle ilgili Risk Faktörleri ve Duyarlı Stratejiler Grafiği'ni (Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu, 2016) sağlamaktadır.⁴⁸ Risk faktörleri arasında aşağıdaki unsurlar yer almaktadır:

- Homojen iş gücü
- Genç iş gücü
- "Yüksek değere"⁴⁹ sahip çalışanların bulunduğu iş yerleri
- Kayda değer güç eşitsizlikleri;
- Müşteri hizmetlerine veya müşteri memnuniyetine dayanan iş yerleri, örneğin bahşişli işler
- İzole iş yerleri;
- Alkol tüketimini hoş gören veya teşvik eden iş yerleri.

Grafikte her bir risk faktörünü tespit etmek için kullanılan göstergeler, bu risklerin neden tacize yol açabileceği hakkında bilgiler ve bu riskleri azaltmak için başvurulabilecek, uygulamaya dönük belirli stratejiler sunulmaktadır.

Ontario İş Güvenliği ve Sağlığı Yasası ve yönetmelikleri

Ontario İş Güvenliği ve Sağlığı Yasası ve bu yasanın taciz ve şiddetle ilgili yönetmelikleri; işverenlerin, işçilerle işbirliği içinde, iş yerinde şiddet ve tacizi, üçüncü taraf şiddetini ve aile içi şiddeti önleme sorumluluğunu belirleyen kapsamlı bir yaklaşımı içermektedir. Bu kanun, şiddet ve tacizin hiçbir şekline müsamaha gösterilmemesini sağlamak için iş yeri kültürünü değiştirmeyi amaçlamaktadır. Aşağıda belirtilen unsurlara da odaklanmaktadır:

- Önleme faaliyetlerinin önemi
- Erkenden çözüm sunulması ve çalışanların çözüm yolunu seçme hakkına sahip olması
- Çözüm sürecinin her adımı için öngörülebilir zaman dilimleri
- Şiddet içeren ve taciz edici davranışların alaylardan, istenmeyen girişimlere ve saldırıya kadar bir dizge içinde süreklilik gösterdiğinin kabul edilmesi
- Bir iş yeri soruşturması sırasında ve soruşturmanın ardından tüm çalışanların mahremiyetinin ve gizliliğinin sağlanması;

Çalışma Bakanlığı tarafından Uygulama Yönetmeliği, örnek politikalar, işverenler ve işçiler için bilgiler ve kanunun uygulanmasına ilişkin yol gösterici diğer materyaller de dâhil olmak üzere rehberlik sağlanmıştır.⁵¹⁵⁰

48 Bkz. Tacizle ilgili Risk Faktörleri ve Duyarlı Stratejiler Grafiği: https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/risk-factors.cfm
49 EEOC'ye (2016) göre, "yüksek değeri" çalışanlar işveren için yüksek ekonomik değere sahip olan veya değere sahip olduğu düşünülen çalışanlardır.

50 Bakınız Çalışma Bakanlığı'nın iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili rehberini içeren "İş Yerinde Şiddet ve Taciz" hakkında internet sitesi: <https://www.labour.gov.on.ca/english/hs/topics/workplaceviolence.php>

Güney Afrikalı İSG temsilcileri (ILO, 2017e) kadınlara yönelik şiddeti tespit etmek için eğitim aldı

Birçok kadının çalıştığı çiftlik ve fabrikalarda şiddeti önlemek için İSG temsilcilerini eğitmek amacıyla, sendikalar tarafından yenilikçi bir program uygulanmıştır. Program; Güney Afrika Çalışma Bakanlığı temsilcileri ve çeşitli işveren örgütlerinin temsilcileriyle işbirliği içinde Gıda İşçileri Sendikası (FAWU) ve Gıda, İçecek, Şarap, Alkol ve İşçi Sendikası (NUFBWSAW) tarafından desteklenmiştir. Bu, iş yerindeki şiddetin özel eğitilmiş İSG temsilcileri tarafından nasıl ele alınabileceğinin bir örneğidir. Proje, çiftliklere erişim izni verilen bölgesel güvenlik ve sağlık temsilcilerinin eğitimine katkıda bulunmuştur. Sendika temsilcileri, pek çok çiftlikte yaygın görülen toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve cinsel taciz konusunda üyelerin farkındalığını arttırmaktadır. Bununla birlikte, işçilerin zorlu çalışma koşulları ve iş güvenliğinin bulunmayışı mağdurların öne çıkmasını güçleştirmektedir.

Bangladeş'te ev temelli işçilerin haklarının korunması: İş Güvenliği, Sağlığı ve Çevre Vakfı (OSHE)

OSHE Vakfı, tekstil sektöründe ev işçilerinin güvenliğini teşvik eden özel bir vakıftır. 2016'nın Eylül ayında, OSHE, iş sağlığı ve güvenliği koşullarını iyileştirmek amacıyla, orantısız bir şekilde ayrımcılığa ve şiddete maruz kalan işçiler için "Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe Ev Temelli İşçiler için İnsana Yakışır İş Programı"nı başlatmıştır. Kooperatifler ve kendi kendine yardım grupları vasıtasıyla ve Kadınlara Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Komisyonu'nun kurulması suretiyle farkındalık yaratılarak toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve eşitsizliğin azaltılması mümkün olmuştur. Proje kapsamında aynı zamanda, ekonomik şiddetle ilgili olarak kadınların maaşına el konulması gibi konular üzerinde de durulmuştur ve kadınların maaşlarının kocalarına teslim edilmesi yerine kadınların maaşlarını doğrudan almaları sağlanmıştır.

OSHE, 10 kooperatif ve 150 yardım grubu aracılığıyla, evde çalışan 3.150 işçiyi desteklemiştir. Bunun yanı sıra, ev temelli 12.600 işçi daha ülke çapındaki bu faaliyetlerden dolayı yararlanmıştır. Kadınlara yönelik şiddetle mücadele komisyonları sayesinde, ev temelli kadın işçilere eğitim verilmiştir ve artık kadın işçiler, yerel düzeyde sosyal diyaloga katılmaktadır. Bazı bölgelerde aile içi şiddete maruz kalmış kadınlara yardım da sağlanmıştır.⁵¹

Filipinler'de inşaat sektöründe bir İSG sorunu olarak cinsel taciz⁵²

Filipinler'de, Ulusal Yapı ve İnşaat İşçileri Sendikası (NUBCW), Geleneksel Olmayan Beceriler Eğitim Projesi (2004-2010) bağlamında, İSG farkındalığı ve eğitimi kapsamında cinsel taciz, HIV ve AIDS konuları da ele almıştır. 1995 Tarihli Cinsel Tacizle Mücadele Yasası'nın uygulamaya konulması ile iş yerinde cinsel tacize ilişkin hükümler getirilmiştir. Sendikalar; Filipinli sendikaların lobi ve farkındalık faaliyetleri sayesinde, iş yerinde cinsel tacizin işverenler tarafından giderek daha fazla kabul edilen bir İSG sorunu haline geldiğine işaret etmektedir.

51 Bangladeş OSHE Başkanı Saki Rezwana ile yapılan röportajda sağlanan bilgiler.

52 ILO (2017e) tarafından alıntılanan Actrav Projesi için Yapı ve Ahşap İşçileri Uluslararası Kuruluşu (BWI) tarafından hazırlanan vaka çalışması.

Risk yönetimi: Sendikalar Konfederasyonu'nun Toplumsal Cinsiyet Duyarlılığına ilişkin Kontrol Listesi

İngiltere Sendikalar Konfederasyonu (TUC), İSG temsilcileri için Toplumsal Cinsiyet Duyarlılığına ilişkin Kontrol Listesi hazırlamıştır (Sendikalar Konfederasyonu, 2017). Bu liste, risk yönetimi ile ilgili olarak aşağıdaki soruları içermektedir:

- “Risk değerlendirmeleri kapsamında cinsiyet ve toplumsal cinsiyet farklılıkları dikkate alınıyor mu?”
- “Risk değerlendirmesi ve risk yönetimi sürecine dâhil olan tüm insanlar, iş yerinde erkek ve kadınların sağlığını ve güvenliğini etkileyen cinsiyet ve toplumsal cinsiyet farklılıklarının farkında olacak şekilde eğitildi mi?”
- “Erkeklerin ve kadınların doğurganlık, regl (kadınlar için sıhhi ve hijyen atık tesisleri dâhil), menopoz, meme kanseri veya histerektomi gibi üreme sağlığı ve işle ilgili özel kaygıları yeterli ve hassas bir şekilde ele alındı mı?”
- “İş yerinde veya dışında tek başına ya da akşam geç saatlere kadar çalışmak, otoparka veya eve ulaşım güvenliği ile ilgili kaygılar da dâhil olmak üzere şiddet riskleri değerlendiriliyor mu?”
- “Taciz (cinsel taciz de dâhil olmak üzere) ve zorbalık, sağlık ve güvenlik sorunları olarak değerlendiriliyor mu?”

7.2.2 Bir iş yeri için önleme stratejisi hazırlamak

İşle ilgili görev ve sorumlulukların tahsisi, eğitim ve bilinçlendirme; önleme faaliyetlerinin ve iş yeri kültürünü değiştirmenin önemli bir parçasıdır. Kadına yönelik şiddet ve taciz; güç ve cinsiyet eşitsizlikleri ile yakından ilişkili, karmaşık bir konudur. Bir ke-reye mahsus bir eğitim yapmak veya bir politikayı tanıtmak yetersiz kalacaktır. Bu nedenle, önleme stratejilerinin çok yönlü olması, deneyimlere cevap vermesi ve tüm çalışanların ihtiyaçlarını karşılaması önem taşır.

Araştırmalar, cinsel tacizin en önemli öncüllerinden birinin kurum kültürü olduğunu göstermektedir (Johnson ve ark., 2018a). Yasalara riayet etmek ve davalardan kaçınmak amacıyla politikalara ve usullere odaklanmak, cinsel tacizi azaltma konusunda büyük ölçüde başarısız olurken, kurum kültüründe ciddi değişiklikler yapılması, saygıya dayalı bir iş yeri ikliminin ve nezaket kültürünün teşvik edilmesine yardımcı olabilmektedir. Önerilen değişikliklerden bazıları şunlardır: çeşitli, kapsayıcı ve saygılı bir çalışma ortamı oluşturulması; politikalar, adil soruşturma ve disiplin usulleri ile ilgili şeffaflığı ve hesap

verebilirliği arttırmak; kurum kültürünü personel arasında hiyerarşik ve bağımlı ilişkilere dayanmayacak şekilde değiştirmek, güçlü ve çeşitliğe sahip liderliği desteklemek (Johnson ve diğerleri, 2018a).

Önleme stratejisi, kadınlara yönelik şiddeti ve tacizi önleme yaklaşımının önemli bir kısmıdır. Strateji, risk değerlendirmeleri de dâhil olmak üzere çeşitli İSG önlemlerini içermeli ve bir iş yerinin iklimini ve kültürünü değiştirmeye odaklanmalıdır. Cinsel tacizin erken bir aşamada engellenmesini ve toplumsal cinsiyete dayalı bir bakış açısı kullanılmasını sağlamayı da amaçlamalıdır, örneğin iş ve sorumluluk dağılımı. Eğitim ve farkındalık artırıcı faaliyetler, iş yeri kültürünü değiştirmenin ve kadınlara yönelik tacizi ve şiddeti önlemenin önemli bir parçasını oluşturmaktadır.

İş yerinde etkili bir şekilde hayata geçirilebilecek önleme planları ve stratejileri⁵³ ile ilgili gelecek vadeden uygulamalardan bazıları şunlardır

- *Kadın çalışanlara danışmak; kadın çalışanların deneyimlerini, fikirlerini ve önerilerini dikkate alarak iş yerinde olumlu bir kültürü ve çalışma ortamını hayata geçiren çalışmalara öncelik vermek*
- *Yöneticilerin farkındalık oluşturma faaliyetlerinde aktif bir rol oynamasını ve kadınlara yönelik şiddet ve tacizin uyarı işaretleri üzerine hareket etmelerini sağlamak için yeterli kaynakları sağlamak;*
- *Çalışma ortamındaki temel sorunların tespit edilmesine yardımcı olmak için her yıl gizli ve isimsiz bir kurum iklimi araştırması yapılması, iş yerinde çalışanların ne ölçüde güvende hissettiğini, şikâyetle bulunabilecek kadar kendilerine güvenip güvenmedikleri ve inanacaklarını düşünüp düşünmedikleri de dâhil olmak üzere⁵⁵⁴*

-
- Tüm çalışanlara, amirlere ve yöneticilere düzenli olarak verilen eğitimlerde kadınlara yönelik şiddet ve tacizin nasıl önleneceği ve daha geniş kapsamlı toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ve sosyal normlara nasıl müdahale edileceği ele alınmalıdır.
 - Kontrol edilmediği takdirde şiddete ve tacize yol açabilecek belirli iş süreçlerinin organizasyonunu, potansiyel iş çatışmalarını, nezaketsiz ve saygısız davranışlar azaltmak için aktif bir şekilde adımlar atılarak işçiler arasında güven, itibar ve saygıya dayalı ortamı oluşturulmalıdır ve teşvik edilmelidir.

53 Söz konusu öneriler, bu el kitabında atıfta bulunulan bir dizi rehber belgeden ve araştırmadan alınmıştır.

54 Bir kuruluşun büyüklüğüne bağlı olarak, iklim anketleri; isimsiz anketler, odak grup görüşmeleri ve çıkış görüşmeleri kullanılarak yapılabilir. İklim araştırması ile ilgili daha fazla rehberlik için bkz: Workplace Climate Surveys: <https://www.workplacesrespond.org/page/harassment-climatesurveys/#Inclusive>

- Alarmlar, kimlik anahtarlar, şifreler ve kameralar gibi bileşenler için kaynaklar dâhil olmak üzere pratik önlemler uygulanmalıdır. Bu kapsamda, hiçbir maliyeti olmayan bir dizi girişim yürütülebilir. Örneğin iş yerinde kadınların güvenlikleri açısından risk teşkil eden bina bölümlerini, iş süreçlerini veya iş organizasyonunun yönlerini tespit etmek için güvenlik yürüyüşü yapılabilir.;
- İşçiler arasında gerilimler tırmanmadan önce sorunlara ya da uyuşmazlıklara çözümler getirilebilir. Arabuluculuk gibi araçların eşit güç varsayımına dayandığını, fakat kadınlara yönelik şiddet ve tacizin eşitsiz gücün bir ifadesi olduğunu hesaba katmak gerekir. İş yerinde zarar gören ilişkileri yeniden inşa etmek için ekip yaklaşımları, örneğin onarıcı adalet programları (Birleşik Krallık Restoratif Adalet Konseyi, 2011) kullanılabilir.
- Çalışma yaşamında aile işçi şiddete ilişkin hükümler dâhil edilebilir: Çalışma yaşamında aile içi şiddetten etkilenen kadın işçiler, (örneğin şiddete başvuran eşleri onları iş yerlerine kadar takip ettiğinde) uygulamaya dönük güvenlik planları ile desteklenmelidir ve istismarcı eşin binaya girişini engellemek için ilgili yöneticilere ve güvenlik personeline istismarcı eşin fotoğrafı sağlanmalıdır.

7.3 ETKİLİ İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKALARI, PROSEDÜRLERİ VE UYGULAMALARI

Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve tacizi sona erdirmek için kullanılacak dönüştürücü çerçevenin üçüncü boyutu; etkili insan kaynakları politikalarının, usullerinin ve uygulamalarının geliştirilmesidir. Aşağıda fiziksel iş yeri, genel olarak çalışma yaşamı ve aile içi şiddetle ilgili politikalar, usuller ve uygulamalar ele alınmaktadır.

7.3.1 Şiddet ve tacizle ilgili politikalar ve toplu sözleşmeler

İş yeri politikaları ve toplu sözleşmeler; çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve tacizle mücadele etme konusundaki taahhütleri ortaya koymak ve izlemek açısından önemli yollar sağlamaktadır. Taahhütlerin belirlenmesi, izleme ve şikâyet mekanizmalarının oluşturulması; şiddete ve tacize hiçbir şekilde müsamaha gösterilmeyeceği konusunda güçlü bir mesaj içerir. Çalışma yaşamındaki aktörlerin kabul edilemez davranışları ve bu davranışların yol açacağı disiplin cezalarını da ortaya koyar. Böylece, toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemine ilişkin kavrayışı güçlendirebilir ve davranış değişikliklerini teşvik edebilir.

İş yeri politikaları kapsamında bir dizi yaklaşım benimsenebilir. Bazı politikalarda; belirli şiddet ve taciz biçimlerine veya kadınlar dâhil olmak üzere daha savunmasız olan belirli gruplara odaklanılarak bu sorun doğrudan ele alınabilir. Diğer politikalarda şiddet ve taciz, daha geniş kapsamlı iş yeri politikaları bağlamında ele alınabilir.

- **Toplumsal cinsiyet eşitliğine / cinsiyet ayrımcılığına odaklanan yaklaşım:** Bu yaklaşım kapsamında, cinsel tacize ve / veya toplumsal cinsiyete dayalı şiddete özel olarak odaklanan, toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılık yasağı politikaları vasıtasıyla kadınlara yönelik şiddet ve tacize müdahale edilebilir.

- **Daha geniş kapsamlı eşitlik / ayrımcılık yasağı yaklaşımı:** Bu kapsamda ayrımcılıkla ilgili taciz ele alınırken toplumsal cinsiyet, cinsiyet ayrımcılığının çeşitli gerekçelerinden biri olarak değerlendirilebilir.

- **İş yerinde saygı ve esenlik yaklaşımı:** Tüm çalışanları kapsar ve iş yerinde sağlığa, güvenliğe ve esenliğe odaklanır. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de içerebilir.

İş yerinde kadınlara yönelik şiddete son vermek için bütünleşik rehberlik örneği

Watch Avustralya Kuruluşunun İş Yerinde Eşitlik ve Saygı Standartları-Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddete son vermek için normların ve uygulamaların değiştirilmesi⁵⁵

Normların ve uygulamaların değiştirilmesi; Our Watch Avustralya tarafından geliştirilen İş Yerinde Eşitlik ve Saygı (İYES) Standartları kapsamında yer alan üç öncelikten biridir. Hem iş yerindeki şiddetin hem de aile içi şiddetin tüm şekillerini kapsamaktadır. Standartlar, tüm personelin toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı kurum kültürünü teşvik etme, kadınların kariyerlerinde ilerlemesini ve liderlik rollerini üstlenmesini sağlama konularında hesap verme sorumluluğuna sahip olmasını amaçlar. Diğer önemli bir konu da kurum genelinde toplumsal cinsiyetle ilgili kalıpyargıların sorgulanmasını ve değişime destek verilmesini sağlamaktır. Bunun yanı sıra, şiddet ve cinsel taciz şikâyetlerine derhal yanıt verilmesi için etkili sistemler uygulanması da öngörülmektedir. İYES Standartları "çalışma yaşamında gücün, kaynakların ve karar verme yetkisinin kadınlar ve erkekler arasında paylaşılmasına rehberlik etme"yi de hedefler. Kurum kültürünü değiştirmek için uzun vadeli yaklaşıma ve sürekli bir gelişim süreci uygulamasına özel bir önem verilmektedir. İş Yerinde Eşitlik ve Saygı Standartları kapsamında değişimin gerçekleştirilebileceği üç alan ele alınmaktadır - **liderlik, strateji, normlar ve uygulamalar**. Söz konusu standartlar, aşağıda belirtilmektedir.

"Standart 1: Kadınlara yönelik şiddeti önlemeyi taahhüt ediyoruz ve toplumsal cinsiyet eşitliğini açıkça teşvik eden yapılarla, stratejilere ve politikalara sahibiz.

Standart 2: İşe alım, ücretlendirme ve terfi süreçlerimize toplumsal cinsiyet eşitliğini entegre ediyoruz. Kadınlar ve erkekler, ceza almadan esnek çalışma seçeneklerini kullanıyorlar.

Standart 3: Tüm çalışanlar, kendilerini ifade etmek konusunda kendilerini güvende hissediyorlar ve iş yerinde toplumsal cinsiyet kalıpları, rolleri ve normları aktif bir şekilde sorguluyor. Personel, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve olası ayrımcılıkla ilgili endişelerini olumsuz sonuçlara maruz kalmadan dile getirebiliyor.

Standart 4: Şiddete, zorbalığa ve cinsel tacize maruz bırakılan personele ve harici paydaşlarımıza uygun bir cevap verecek yapılarımız, uygulamalarımız ve kurum kültürümüz var.

Standart 5: Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama ve kadınlara yönelik şiddeti önleme konusunda taahhüdümüzü, tüm çalışmalarımız ve paydaşlarımızla ilişkilerimiz kapsamında ortaya koyuyoruz."

Standartlar; kanıtlara ve iyi uygulamalara dayanan bir araç setini ve kaynakları da içermektedir. Hiçbir iş yerinin birbiriyle aynı olmadığı kabul edilerek, standartlar kapsamında reçeteye dayanan bir program sunulmaz. Aksine kadınlara yönelik şiddeti önlemek için esnek ve uyarlanabilir bir kılavuz sağlanır.

55 İş Yerinde Eşitlik ve Saygı (İYES) Standartlarına, araç setine ve kaynaklara aşağıda belirtilen adres üzerinden erişilebilir: <https://www.ourwatch.org.au/Workplace-Equality-and-Respect-Hub/> Home.

Bir politikanın hedefine bakılmaksızın, politikanın şu özelliklere sahip olması önemlidir: politika; toplumsal cinsiyet perspektifine sahiptir, şikâyetlerin yapılması ve ele alınması ile ilgili prosedürleri açıkça ortaya koymaktadır; işçi temsilcileri için bir rol içermektedir ve uygulama da dâhil olmak üzere politika hakkında eğitim ve bilinçlendirme faaliyetleri sunulmaktadır. Bu politika ve usullerin kurum kültüründe gerçek bir değişimi teşvik etmesini sağlamak için, kanunlara tam olarak uymanın (sadece davadan kaçınmak amacıyla) ötesine geçmek önemlidir. Bildirimlerin teşvik edilmesini ve şikâyetlerin ele alınması için adil sistemlerin uygulanmasını desteklemek amacıyla şeffaflığı ve hesap verebilirliği arttırmak da önemlidir.

Toplu sözleşmeler, politikalar ve usuller kapsamında yer alan ümit verici uygulamalar aşağıda belirtilen unsurları içerir:

- Ümit verici uygulamalar kapsamında, şiddet ve taciz net ve kapsamlı bir şekilde tanımlanarak yasaklanır. Kadınlara yönelik şiddet ve tacizin fiziksel, sözlü, sözsüz ve cinsel şekillerinin herkes tarafından anlaşılmasının sağlanması da bu kapsamda yer alır.
- Politikayı uygulamak ve kadınlara yönelik şiddet ve tacize ilişkin sıfır hoşgörü bildirgesi yayımlamak suretiyle, liderlerin ve üst düzey yöneticilerinin taahhütlerinin güçlü bir şekilde devam etmesi sağlanır.
- Politikaya düzenli olarak atıf yapılır ve politika hakkında personel toplantıları düzenlenir. Ayrımcı olmayan ve saygılı davranış ve değerlere örnek oluşturulur.
- Şiddet ve tacizden uzak bir çalışma ortamı oluşturulur. Kadın ve erkekler eşit ölçüde değer veren bir saygı kültürü teşvik edilir. Güvenlik kaygıları konusunda personele düzenli olarak danışılır. Pornografik veya cinsel içerikli materyaller kaldırılır ve iyi aydınlatılmış çalışma alanları oluşturmak gibi pratik önlemler alınır.
- Politikanın uygulanmasını izlemekle görevli olan, işveren ve işçi temsilcilerinden oluşan bir iş yeri komisyonu oluşturulur. Eğitim programlarının

ve şikâyet süreçlerinin/soruşturmaların denetlenmesi sağlanır.

- Cinsiyet dengesine sahip bir seçim komisyonu kurularak ayrımcı olmayan ve şeffaf işe alım ve terfi usulleri oluşturulur.
- Mülakat sorularının uygun olması sağlanır.
- İşe alım sürecinde quid pro quo ("ödül/tehdit içeren cinsel tacize") olanak sağlayan fırsatlar ortadan kaldırılır.
- Net ve erişilebilir şikâyet prosedürleri belirlenir.⁵⁶ Üçüncü şahısların gizliliği de dâhil olmak üzere şikâyetlerin gizliliği sağlanır. Herhangi bir süreçte ilerlemeden önce maruz kalan kişinin bilgilendirilmiş rızası alınır. Bir işveren resmî bir bildirim süreci başlatmaya karar verdiğinde, maruz kalan kişinin görüşlerini de dikkate alır. Gayriresmî ve resmî usullerin belirlenmesi ve anlaşılması sağlanır. Usule uygun bir çözümün zamanında sağlanması için belirli zaman aralıkları uygulanır.
- İhbarcılar ve tanıkların da dâhil olduğu gizli ve isimsiz ihbar sistemlerine, örneğin çevrimiçi ihbarlara olanak sağlanır.
- Cinsel taciz ihbarlarının nasıl ele alındığı ve bildirildiği konusunda şeffaflık sağlanır. Gizlilik ihtiyacının hesaba katılması da bu kapsamda yer alır.
- Maruz kalan kişiyi güçlendirmek ve failerin hesap verme sorumluluğuna sahip olmasını sağlamak için gizlilik sözleşmelerinden ve zorla tahkime ilişkin sözleşme hükümlerinden kaçınılır.
- Danışmanlık ve yönetici desteği de dâhil olmak üzere maruz kalan kişiye koruma, destek hizmetleri ve telafi edici tedbirler sunulur. Uygun olduğu durumlarda, maddi ve maddi olmayan zararlar için tazminat ve hak iadesi sağlanır.

56 Etkili bir cinsel taciz politikası ve usul politikasının temel bileşenleri hakkında daha ayrıntılı bir liste ve açıklama için Profesör Catherine MacKinnon tarafından hazırlanan çalışmaya bakınız sayfa 8-9: <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/towards-an-end-to-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=4236>

Çalışma yaşamında Cinsel Tacize ilişkin İş Yeri Politikaları ve Davranış Kuralları

İş Yerinde Cinsel Tacize ilişkin Vietnam Davranış Kuralları (Vietnam Ticaret ve Sanayi Odası, Vietnam Genel Çalışma Konfederasyonu ve Çalışma, Engelliler ve Sosyal İşler Bakanlığı, 2015)

İş Yerinde Cinsel Tacize ilişkin Davranış Kuralları; 2015 yılında, ILO'nun desteğiyle, Çalışma Bakanlığı, Vietnam Ticaret ve Sanayi Odası (VCCI) ve Vietnam Genel Çalışma Konfederasyonu tarafından hazırlanmıştır. Hâlihazırda 20 işletmede uygulanmakta olan bu kurallar kapsamında "cinsiyetine veya statüsüne bakılmaksızın tüm çalışanlara adil, onurlu ve saygılı şekilde muamele eden, güvenli ve sağlıklı iş yerlerini teşvik etmek amacıyla cinsel tacizle ilgili bir iş yeri politikasının geliştirilmesi, uygulanması ve izlenmesi" önerilmektedir (Vietnam Ticaret ve Sanayi Odası, Vietnam Çalışma Genel Konfederasyonu ve Çalışma, Engelliler ve Sosyal İşler Bakanlığı, 2015, s.3). Bu kurallar kamu sektöründeki ve özel sektördeki tüm şirketler için geçerlidir ve "işlerle ilgili her türlü çalışmanın yapılabileceği her yeri" kapsar (Vietnam Ticaret ve Sanayi Odası, Vietnam Genel Çalışma Konfederasyonu ve Çalışma, Engelliler ve Sosyal İşler Bakanlığı, 2015, s.4). İşle ilgili sosyal faaliyetler, konferanslar, eğitim oturumları, iş seyahatleri, iş yemekleri, işle ilgili telefon görüşmeleri ve elektronik medya aracılığıyla gerçekleştirilen iletişim de bu kapsamda yer alır. Davranış Kuralları kapsamında kanıtı dayalı örnek bir iş yeri politikası da sunulmaktadır.

İş Yerlerinde Cinsel Tacizin Önlenmesi ve Ele Alınması İçin Davranış Kuralları ve Rehberler, Seylan İşveren Federasyonu, 2013 (Seylan İşveren Federasyonu ve ILO, 2013)

Bir işveren kuruluşu tarafından hazırlanan bu Davranış Kuralları, güvenli ve saygın iş yerleri hedefine ulaşılmasına yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Belgede, kuruluşlara ve şirketlere, cinsel tacizi önlemek için neler yapabilecekleri, gayriresmi ve resmî usuller ile tazminat da dâhil olmak üzere iş yerinde atabilecekleri adımlar hakkında önerilerde bulunmaktadır.

CARE International - Cinsel Tacize Dur Demek için Kadınların Sesini Güçlendirme (STOP) projesi⁵⁷

STOP projesi kapsamında Kamboçya, Myanmar, Laos ve Vietnam'daki hazır giyim sektöründe cinsel tacizle mücadele etmeye yönelik örnek bir iş yeri politikasını ve eğitim materyallerini içeren cinsel tacizi önlemeye yönelik iş yeri paketi geliştirilmektedir. CARE kuruluşunun Kamboçya'daki araştırması, cinsel tacizin verimlilik kaybına yol açtığını ve her yıl \$89 milyon dolar tutarında kârın bu nedenle kaybedildiğini göstermektedir.

Kamboçya'daki Hazır Giyim Fabrikaları İçin İş yerinde Cinsel Taciz Politikası şablonu, çeşitli iş yeri ortamlarında kullanılabilir ve şunları amaçlar:

- Tüm çalışanlara nazik ve saygılı bir şekilde davranılan bir çalışma ortamı yaratılması
- Uygun davranış standartlarının teşvik edilmesi
- Çalışanların haklarını ve sorumluluklarını bilmelerini sağlamak için eğitim ve bilinçlendirme stratejileri uygulanması
- Cinsel tacizi ihbar edenler için korunma güvencesiyle birlikte, şikâyetler için gizli usuller sağlanması
- Cinsel tacizin ihbar edilmesinin teşvik edilmesi.

"Cinsel Tacize Burada Son Veriliyor" Eğitim Araç Seti, "dinle, destekle, bildir" temel mesajı ile birlikte videolar ve oyunlar gibi çeşitli eğitim materyallerini içermektedir.

57 STOP projesi, ilgili önlemler ve araçlar hakkında daha fazla bilgi için: www.care.org/stop

7.3.2 Üçüncü taraf şiddeti ve tacizi ile ilgili politikalar ve toplu sözleşmeler

Bazı iş yeri politikaları ve toplu sözleşmeler, üçüncü taraf şiddetine ve tacizine odaklanmaktadır. Toplu pazarlık; bu tür politikalar için çerçevenin oluşturulması ve sağlık, perakendecilik, konaklama ve ulaştırma gibi sektörlerde konu hakkında farkındalığın artırılması açısından özel bir önem taşımaktadır.

Avrupa sosyal diyalog paydaşlarına göre, üçüncü taraf şiddeti ve tacizi; fiziksel, psikolojik, sözlü ve/veya cinsel şiddet ve taciz biçimlerini içerebilir; birebir olaylardan veya daha sistematik davranış şekillerinden oluşabilir (EPSU ve ark., 2010 ve EPSU- UNI, 2009).⁵⁸

Üçüncü tarafların kadınlara yönelik şiddet ve tacizi hakkında politikalar

Üçüncü taraf şiddet ve tacizine sektörel bir yaklaşım

2010 yılında, Avrupa'da hizmet sektöründeki sosyal diyalog paydaşları; üçüncü taraf şiddeti ve iş yerinde tacizle başa çıkmak için çok sektörlü rehberler hazırlamıştır. Bu rehberlerde iyi uygulamaların aşağıda belirtilen temel unsurları da belirlenmiştir: "paydaşlık yaklaşımı, net tanımlar, risk değerlendirmesi vasıtasıyla önleme faaliyetleri, farkındalık artırma, eğitim, olayların net bir şekilde raporlanması ve takibi ve uygun değerlendirme" (EPSU ve ark., 2010, s.2). Bu rehberlerde önleme ve eğitim konusundaki farkındalığın artırılmasından bildirim yöntemlerine, mağdura yönelik destek hizmetlerine, değerlendirmeye ve devam eden iyileştirmeye kadar tüm yönleri kapsayan "bütünsel" bir yaklaşım desteklenmektedir (EPSU ve ark., 2010, s. 3-4). İyi uygulamalar, sosyal diyalog ve işverenler ile işçiler arasında paydaşlık yaklaşımını; üçüncü taraf şiddetine ilişkin net tanımları; sağlam risk değerlendirmesi yoluyla önleme faaliyetlerini; bilinçlendirme ve eğitimi, olayların net bir şekilde raporlanması ve izlenmesi ile uygun değerlendirmeyi kapsamaktadır.

58 Ayrıca bakınız: <https://www.epsu.org/article/multi-sectoral-guide-lines-tackle-third-party-violence-and-harassment-related-work>

Üçüncü taraf şiddeti ve tacizi ile ilgili rehberlere ve politikalara ilişkin ümit verici uygulamalar kapsamında aşağıdaki hususlar ele alınmaktadır:

- *Üçüncü taraf şiddet ve tacizin yasaklanmasına ilişkin bilgilerin yayılması: Otobüsler, tren istasyonları, hastaneler veya bekleme odaları, barlar ve restoranlar gibi üçüncü şahıslar tarafından erişilen alanlarda yasak olan davranışlara ilişkin işaretlerin yerleştirilmesi de dâhil olmak üzere*
- *Önleyici tedbirlerin değerlendirilmesi ve gözden geçirilmesi: Belirli konularda düzenli olarak risk değerlendirmeleri yapılır. Yeni önleyici tedbirlere yön vermek ve kurumsal değişimi hayata geçirmek için geçmişteki olaylar gözden geçirilir.*
- *Çalışma yaşamında izolasyonun azaltılması: Üçüncü tarafların potansiyel şiddet ve tacizini önlemenin bir yolu olarak*
- *Yöneticilerin ve çalışanların eğitilmesi: Çatışmaları önleme veya yönetme teknikleri de dâhil olmak üzere*
- *Etkilenen işçilere ve tanıklara destek sağlanması: yasal, tıbbi ve finansal desteğin yanı sıra iş yerinde ve dışında destek hizmetlerine erişim de dâhil olmak üzere*
- *İzleme ve soruşturma usulleri oluşturulması ve bunlara riayet edilmesi: Daha önceki olaylarla ilgili düzenli risk değerlendirmesi yapılması ve veri toplanması, soruşturmalar sırasında kaydedilen ilerleme hakkında mağdurlara bilgi verilmesi*
- *Net resmî ve gayiresmî bildirim usulleri sağlanması: Gizli ve isimsiz ihbarlar için yöneticilere / amirlere ve sistemlere yazılı ve sözlü bildirimlerde bulunulması ve olası misillemelere karşı koruma sağlanması.*

7.3.3 Aile içi şiddete ilişkin politikalar ve toplu sözleşmeler

Kadın işçiler; bazen iş yerlerinde de aile içi şiddete maruz bırakılabilmektedir. Örneğin, istismarcı bir eş onları iş yerine kadar takip ettiğinde veya eşiyile aynı iş yerini paylaştıkları zaman şiddete maruz kalabilmektedir. Bunun, maruz kalan kişinin fiziksel ve psikolojik iyi olma halinin yanı sıra, çevresindeki diğer işçiler ve işverenler üzerinde de doğrudan bir etkisi vardır. Öte yandan, evdeki aile içi şiddet de mağdurun çalışma hayatını ve çalışma ortamını olumsuz yönde etkileyebilir. Mağdurun verimliliği, işe devami, işe erişim veya işte kalma kapasitesi üzerinde etkili olabilir.

Bu gibi durumlarda, iş yeri politikalarının ve aile içi şiddete ilişkin toplu sözleşmelerin koruma kapsamı özel haneleri içerecek şekilde genişletilemese de, maruz kalan kişilere temel destek hizmetleri sağlanabilmektedir. Örneğin maruz kalan kişinin takipten kaçınmak için esnek çalışma saatlerine veya isim kartlarında takma ad kullanmasına izin verilebilir veya kişilerin tıbbi yardım almalarına, adli kovuşturmalara katılmalarına veya çocuklarını güvenli yerlere götürmelerine olanak sağlanabilir. Uygulamaya dönük diğer yardımlar; maruz kalan kişinin iş yerini de kapsayan koruma emirlerinin uygulanmasını veya bu kişi ile fail arasında ihtiyati bir mesafenin korunmasını içerebilir. Bazı durumlarda, maruz kalan kişinin işe gelmediği ya da geç geldiği durumlar; aile içi şiddetten kaynaklanan fiziksel ya da psikolojik nedenlerden kaynaklıyorsa, kanunen makul gerekçeler sayılacaktır.⁵⁹

⁵⁹ İspanya'da aile içi şiddete maruz kalan kadınların korunmasına ilişkin 2004 tarihli yasa kapsamında da böyle bir uygulama söz konusudur.

Aile içi şiddeti ele alan, ümit verici iş yeri politikaları ve toplu pazarlık uygulamaları:

- *Aile içi şiddetle başa çıkmak için iş yerinde özel güvenlik ve emniyet tedbirlerinin oluşturulması; örneğin iş yerinde saldırıyı, tacizi ya da tacizci takibini önlemek için güvenlik planları ve tacizci telefon çağrılılarıyla ve e-postalarla başa çıkmaya yönelik tedbirler*
- *Aile içi şiddetle ilgili uyarı işaretlerinin tespit edilmesi ve maruz kalan kişilerin uzman destek kuruluşlarına yönlendirilmesi konusunda iş yeri temsilcilerinin, güvenlik ve sağlık temsilcilerinin, yöneticilerin ve meslektaşların eğitilmesi*
- *Maruz kalan kişiler, sorunu çözmenin tek yolunun işi bırakmak olduğunu düşünmeden ve gerilimler tırmanmadan önce duruma olabildiğince erken müdahale edilmesi*
- *Maruz kalan kişilerin korunmalarını, davalara katılmalarını veya çocuklar için güvenli bir konut aramalarını sağlamak için esnek (ücretli veya ücretsiz) izin veya esnek çalışma saatleri sunulması*
- *Maruz kalan kişilerin şiddet içeren bir durumdan uzaklaşırken gelir kaynağını koruyabilmeleri için belli bir süre boyunca işten çıkarılmaya karşı mağdurlara koruma sağlanması*
- *Maruz kalan kişilerin durumları hakkında gizli bir şekilde konuşabilmelerini ve yardım istemelerini sağlamak için iş yerinde güvenilir ve eğitilmiş kişilerin iletişim sorumluları olarak görevlendirilmesi*
- *Maruz kalan kişilere psikolojik ve uygulamaya dönük destek sağlanması: danışmanlık hizmetlerine erişim, seçeneklerin kişiyi yargılamayan güvenilir birisiyle gizli bir şekilde görüşülmesi de dahil olmak üzere. Uygulamaya dönük diğer destek hizmetleri; uzmanlaşmış hizmetler hakkında bilgileri ve uyarı işaretlerinin yerleştirilmesini de içerebilir.*
- *Ev taşıma sırasında avans ödemesi yapılması veya mali destek gibi maddi destek sağlanması.*
- *Faillerle ilgili disiplin usullerinin, görevden alma gibi yaptırımların belirlenmesi*

Aile içi şiddete ilişkin toplu sözleşmeler ve iş yeri politikaları

Commonwealth Bank, Avustralya⁶⁰

Commonwealth Bankası, 41.000 çalışanı ile Avustralya'nın en büyük işverenlerinden biridir. 2015 yılında personeli arasında maruz kalan kişilerin, tanıkların ve faillerin yer alabileceğini kabul eden banka; aile içi şiddete ve hane içi şiddete müdahale etmek için kapsamlı bir strateji hazırlamıştır. Bu stratejinin hedefleri; çalışmak için güvenli bir ortam sağlamak, krizdeki müşterileri desteklemek, mali bağımsızlığı teşvik etmek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemektir. Aile içi şiddet için 10 gün izin verilmesi, çalışanlara ve yöneticilere yönelik aile içi şiddet destek araç setleri, aile içi şiddete maruz kalan çalışanların desteklemesi için Aile İçi Şiddete İlk Müdahale Rehberi sunulması banka tarafından uygulanan politika tedbirleri arasında yer almaktadır.

600'den fazla çalışan; New South Wales Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet Araştırma Ağı ile işbirliği içinde, çalışanları ve müşterileri nasıl destekleyecekleri konusundaki farkındalıklarını arttırmaya yönelik eğitime katıldı. Tüm personel için aile içi şiddetle ilgili bir e-öğrenme modülü de hazırlandı. 2017 yılında, uzman destek kuruluşları ile işbirliği içinde, Aile içi Şiddet Acil Yardım Paketi pilot uygulaması başlatıldı. Bu uygulama kapsamında; müşterilerin ve çalışanların güvenliklerini sağlamak ve şiddet içeren bir durumdan uzaklaşmak isteyen kişilere yardım etmek için müşterilere ve çalışanlara uzman danışmanlığı ve mali destek sağlanmaktadır. Hâlihazırda 1.000'i aşkın müşteri, paket kapsamındaki hizmetlere erişmiştir.

Ulusal Avustralya Bankası (NAB) (NAB Şirket Anlaşması, 2014)

NAB, 2014 yılında, bir Şirket Anlaşmasını uygulamaya koydu. Bu anlaşma ile aile içi şiddet izin politikası kapsamında, aile içi şiddet gören çalışanların ücretli izin ve danışmanlık hizmetlerine erişmesini sağlayan bir program sunuldu. Anlaşma kapsamında, aile içi şiddet izniyle ilgili azami bir süre belirtilmemiş ve bu sürenin istişare yoluyla bireyin durumuna göre belirleneceği ifade edilmiştir (NAB Şirket Anlaşması, 2014, madde 50.4). Politikanın uygulanması, büyük bir Avustralya Bankası için bu türden ilk örnektir. Bu girişim vasıtasıyla NAB, aile içi şiddete maruz kalan çalışanları öne çıkmaya ve destek talep etmeye teşvik etmeyi ummaktadır. Banka; aile içi şiddetin çalışanların işe devamını ve performans kapasitesini olumsuz yönde etkileyebileceğini göz önünde bulundurarak, çalışanlara toparlanmak için ihtiyaç duydukları izni sağlamak için güçlü bir ticari gerekçe tespit etmiştir (BM Kadın Birimi Avustralya, 2017).

60 Bu vaka çalışması, şirketlerin ve sendikaların iş yeri politikalarını nasıl uyguladıklarına dair diğer yenilikçi örnekler için Avustralya BM Kadın Birimi'nin raporuna bakınız: https://unwomen.org.au/wp-content/uploads/2017/12/Taking_the_First_Step_UNWNCA_Report.pdf

Kanada'da aile içi şiddete ilişkin iş yeri politikaları - Sınai Sağlık Sistemi Politikası⁶¹

Kanada'da Ontario İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası (Bölüm 32.0.4) ile işverenlerin bir işçiyi koruma ve aile içi şiddete maruz kalanlara güvenli bir iş ortamı sağlama konusundaki sorumlulukları belirlenmektedir. Bu yasa uyarınca, işverenlerin iş yerinde aile içi şiddete ilişkin bir politika oluşturması ve her yıl gözden geçirilmesi gereken politika hakkında çalışanları bilgilendirmesi gerekir.

2011 yılında, Toronto merkezli Sınai Sağlık Sistemi, aile içi şiddete maruz kalan çalışanlar için güvenli bir çalışma ortamı sağlama konusundaki farkındalığı ve kapasiteyi arttırmak için bir politika benimsemiştir. Aile içi şiddete maruz kalanların mahremiyetini ve gizliliğini sağlamak, vakalara ayrımcı olmayan şekillerde müdahale etmek ve aile içi şiddet fiillerinden şüphelenen veya bu tür eylemlere tanık olan çalışanları öne çıkmaya teşvik etmek için bir dizi önlem belirlenmektedir. Aile içi şiddet suçu işleyen çalışanlara nasıl müdahale edileceği, disiplin cezaları ve toplumda failere yönelik programlara yönlendirmeler hakkında rehberliğe de yer verilmektedir. Kuruluşun maruz kalan kişilere nasıl cevap ve destek verebileceği konusunda usuller oluşturulmuştur. Temel personel ve yöneticiler, çalışma yaşamında aile içi şiddeti tespit etme ve müdahale etme konusunda eğitim almıştır.

İş yerinde güvenlik planlaması da dâhil olmak üzere uygulanabilecek güvenlik önlemlerine ilişkin rehberlik de sunulmaktadır. Örneğin güvenlik personelinin bir faili tespit edebilmesini sağlamak, bir çalışana arabasına veya diğer ulaşım araçlarına kadar eşlik ederek güvenli yürüme programı uygulamak, özel park yerleri belirlemek, telefon görüşmelerinin taranması, kısıtlama sınırlama emirlerinin uygulanması ve çalışanın iş yerinde daha güvenli bir alana taşınması da bu rehberlik kapsamında yer almaktadır. Aynı zamanda bir çalışanın mahkeme duruşmalarına katılması, yeni barınma düzenlemeleri, danışmanlık hizmetlerine devam edilmesi, esnek çalışma saatleri ve kısa süreli izin gibi güvenlik ve koruma önlemlerini talep etmesinin nasıl sağlanacağı da rehberlik kapsamında ele alınmaktadır.

İspanya'da Hc Energía Grubu'nun anlaşması ve eşitlik planı (BM Kadın Birimi ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, 2015, s.38)⁶²

İspanyol bir enerji şirketi olan Hc Energía Grubu; toplumsal cinsiyet eşitliği, iş-yaşam dengesi ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddete maruz kalan kadınların işgücüne katılımı da dâhil olmak üzere kadın işçilerin sağlık ve güvenliğini teşvik etmek amacıyla ortak bir anlaşma ve eşitlik planı uygulamaktadır. Şirket; ahlaki, fiziksel veya cinsel tacizin veya toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin bildirilmesi için önleme ve müdahale protokolü de uygulamaktadır. Esnek çalışma saatleri, izinler, transferler ve kredilere erişim gibi olanakların sağlanması suretiyle toplumsal cinsiyete dayalı şiddete maruz kalanlara koruma sağlanmıştır. Psikolojik, tıbbi ve yasal yardımın yanı sıra evinden taşınmaya ihtiyaç duyan kişilere kira masraflarını karşılaması için ikramiye de verilmiştir.

61 Daha fazla bilgi için Mount Sinai Hastanesinin 'Aile İçi Şiddet Politikaları Rehberi' ne bakınız: http://www.mountsinai.on.ca/about_us/policies/MSH%20Guide%20to%20Domestic%20Violence%20Policy.pdf/view

62 Ayrıca bakınız: Convenio Colectivo de Grupo HC Energía, kaynak: https://www.csi-asturies.org/web_antigua/legislacion/convenio_colectivo_hc.pdf

İspanya'daki Katalan Parlamentosu ile Agbar anlaşması (BM Kadın Birimi ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, 2015, s.12)

Agbar; İspanya merkezli ve kamu sektöründe faaliyet gösteren bir holding şirkettir. Şirket, toplumsal cinsiyete dayalı şiddete maruz kalan kadınları işe almak için Katalan Parlamentosu ile bir anlaşma imzalamıştır. Pilot uygulama aşamasında, anlaşmayı imzalayan dokuz şirketin her biri, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet yaşayan en az üç kadına destek ve eğitim vermeyi taahhüt etmiştir. Agbar, anlaşmayı imzaladıktan sonra üç kadını işe almıştır ve şu anda bu kadınların ikisi hâlen daimi kadroda çalışmaktadır - kadınların iş ve ev yaşamını dengelemelerine yardımcı olmak için işle ilgili görevlerinin tahsis edilmesi konusunda hassas bir yaklaşım uygulanmaktadır.

Endesa Grubu'nun aile içi şiddet de dâhil olmak üzere, çeşitlilik politikaları, İspanya (BM Kadın Birimi ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, 2015, s.32)

İspanyol ve çok uluslu elektrik şirketi Endesa; çeşitliliği temel bir iş stratejisi haline getirmeyi amaçlayan bir Kurumsal Çeşitlilik Yönetimi Politikası'na sahiptir. Bu politikayı geliştirmek için Endesa; BBVA ve Telefonica ile birlikte, Çeşitlilik Gözlemevi'ni oluşturmuştur. Küresel Çeşitlilik Karnesi, şirketin fırsat eşitliği ilkelerinin yerine getirilip getirilmediğini kontrol etmesini sağlamaktadır.

İspanya'da, Endesa'nın kadınlar ve erkekler için Fırsat Eşitliği Planı, toplumsal cinsiyete dayalı şiddete maruz kalanlara yardım etmeyi amaçlayan özel önlemler içermektedir. Normalde bölünmüş bir iş programı (sabah ve öğleden sonra, öğle yemeği için 2 ya da 3 saat ara) göre çalışan kişilerin iş programlarını geçici olarak yarım saat öğle arasıyla sürekli olarak çalışacak şekilde değiştirmelerine olanak sağlamaktadır (Endesa, 2014). Bunun yanı sıra, Endesa; mağdurların koruma kararları, çocuk velayeti, gıda ödemeleri, kredilerin veya sosyal bakım hizmetlerinin düzenlenmesi ile ilgili süreçlerle ilgilenebilmesi için destek tedbirleri de (örneğin psikolojik destek, tıbbi bakım ve yasal yardım) sağlamaktadır. Maruz kalan kişilere en fazla 6 ay boyunca maddi yardım sağlanmaktadır. Bu kapsamda, kişi, aile evinden ayrılmak zorunda kaldığında şirket, yeni evin kirasının yüzde 50'sini ve küçük çocukların okulunun değiştirilmesi ile ilgili masrafların yüzde 50'ye kadar olan bölümünü (kayıt ücretleri, kitaplar ve üniformalar da dâhil olmak üzere) karşılamaktadır.

Carrefour Hipermarketlerinin kadınlara yönelik şiddetle mücadelesi (Carrefour, 2017)

2017 yılında, Carrefour; Carrefour'un 231 hipermarketinde ve 1.000'i aşkın süpermarketinde insan kaynakları yöneticileri ve çalışanları, BM Kadın Birimi'nin Fransa Ulusal Komitesi ile işbirliği içinde, "İş yerinde kadınlara yönelik şiddetle mücadele" rehberini yayımlamıştır. Bunun yanı sıra, şiddete maruz kalan kişileri, destek ve tavsiye almaları için uygun hayır kurumlarına ve kamu sektöründeki uygun kurumlara yönlendirme niyetini de dile getirmiştir. 2012'den bu yana, Carrefour, aktif bir şekilde dinleme ve psikolojik destek hizmeti sunmaktadır. "Psy" adındaki bu hizmete; haftanın yedi günü, günün 24 saati ücretsiz ve anonim olarak erişilebilmektedir.

Carrefour ayrıca İspanya, İtalya, Romanya ve Arjantin'de bilinçlendirme ve önleme kampanyaları yürütmüştür. 200 mağaza müdürü ve yöneticisi; şiddeti tespit etmek ve mağdurlara destek sağlamak için eğitim almıştır.

PSA Peugeot Citroën, aile içi şiddet konusunda şirket anlaşması⁶³

Avrupa'nın ikinci büyük otomobil üreticisi olan PSA Peugeot Citroën ile 2009'da yapılan bir şirket anlaşması; Fransa'da aile içi şiddetin protokol kapsamında ele alındığı ilk uygulama örneklerinden biri olmuştur. Bir anlaşmanın ardından, PSA'nın her bir bölgesinde, bu hedefe ulaşmak için çeşitli adımlar atılmıştır. Kendi kendine teşhis hakkında el ilanlarının dağıtımı gibi farkındalık artırıcı girişimler de bu kapsamda yer almıştır (Cleff Le Divellec, 2017, s.15). PSA Vesoul; Kadın Hakları ve Aileler Bilgi Merkezi (CIDFF) ile birlikte 150 yöneticiye eğitim verilmesini sağlamıştır (Cleff Le Divellec, 2017).

63 Bunlara ve diğer örneklere ETUC'un (2017) Evde Güvende, İş Yerinde Güvende, Fransa, ulusal vaka çalışması raporundan (Brüksel, ETUC) erişilebilir.

Avrupa sendika projesi “Evde Güvende, İş Yerinde Güvende: İş yerinde tacizi ve kadınlara yönelik şiddeti önlemeye, yönetmeye ve ortadan kaldırmaya yönelik sendika stratejileri” (ETUC, 2017b; ILO, 2017e)

ETUC'un “Evde Güvende, İş yerinde Güvende” başlıklı raporunda, sendikaların aile içi şiddete ilişkin iş yeri politikalarını nasıl uyguladıklarını ayrıntılı bir şekilde ele alan on bir ülkeye ilişkin vaka çalışmaları belgelenmiş ve aile içi şiddete ilişkin politikaları ve toplu pazarlık anlaşmalarını içeren 40'ı aşkın örnek bir araya getirilmiştir. Raporda, sendikaların toplumsal cinsiyete dayalı taciz ve şiddeti ele almak için atabilecekleri 10 adıma yer verilmektedir:

1. Sendikalar ve işverenler arasında sektörel ve şirket temelli sosyal diyaloga öncelik verilmelidir. İş yeri politikaları, usulleri ve bilinçlendirme faaliyetlerine yöneticiler ve işçiler tarafından birlikte karar verilmelidir.
2. Kadınların görüşmelerde üst düzey pozisyonlarda bulunması sağlanmalıdır. Özellikle de erkeklerin egemen olduğu sektörlerde, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz sorunlarının pazarlık gündemine dâhil edilmesinin büyük bir öneme sahip olduğu gösterilmiştir.
3. Rehberler ve iş yeri politika örnekleri hazırlanmalıdır. Çalışma yaşamında aile içi şiddeti, üçüncü taraf şiddetini, cinsel tacizi ve şiddeti önlemeye yönelik politikaları ve anlaşmaları görüşmeleri için iş yeri temsilcileri eğitilmelidir.
4. Çalışma yaşamında güvenlik, sağlık ve esenlik ile ilgili girişimlerin, iş yerindeki kadınlara yönelik taciz ve şiddetin nedenlerine ve çözümlerine odaklanan, toplumsal cinsiyet temelli güçlü bir perspektif içermesi ve bunların toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ve ayrımcılığı hesaba katması sağlanmalıdır.
5. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddete, tacize ve aile içi şiddete maruz kalan işçilere bilgi ve destek verilmelidir.
6. STK'larla ve kadınlara yönelik şiddet konusunda uzmanlığa sahip kuruluşlarla işbirliği içinde çalışılmalıdır. Örneğin çalışma yaşamında toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin kapsamı ve özellikleri hakkında farkındalığı arttırmak için kampanyalar ve sendika araştırmaları düzenlenebilir.
7. Liderlik, istişare ve karar alma pozisyonlarında olan kadınlar ve erkekler; kamuoyu farkındalığını arttırmaları ve kadınlara yönelik şiddete karşı sıfır tolerans yaklaşımının savunucuları olarak hareket etmeleri için teşvik edilmelidir.
8. Çalışma yaşamında şiddetle mücadele etmenin ekonomik ve sosyal gerekçeleri vurgulanmalıdır. İş yeri ilişkilerini iyileştirme, çalışma yaşamında esenliği artırma, işçileri muhafaza etme, işe devamsızlığı azaltma, motivasyonu ve verimliliği artırma gibi ticari argümanlar da bu kapsamda yer alır.
9. Devletlerin kadınlara yönelik şiddete ilişkin eylem planlarına, İstanbul Sözleşmesi'nin uygulanmasına ve ILO'nun çalışma yaşamında kadınlara ve erkeklere yönelik şiddet hakkında önerdiği sözleşmeye, çalışma yaşamında aile içi şiddeti ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti ele almaya yönelik etkili tedbirlerin dâhil edilmesi için lobi faaliyetleri yürütülmelidir.
10. Avrupa'nın sektörel sosyal diyalog sözleşmelerine ve ortak bildirgelerine toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacize yönelik tedbirler dâhil edilmeli ve bu tedbirler uygulanmalıdır.⁶⁴

64 Broşüre bakınız: https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/en_-_brochure_-_safe_at_home_1.pdf

CEASE Projesi -Aile içi şiddeti önlemek için Avrupa şirket ağı⁶⁵

CEASE, toplumsal cinsiyete dayalı şiddete son vermeyi taahhüt eden, Avrupa şirketler ağıdır. 2018'de kurulmuştur ve şu an 15 şirketten oluşmaktadır. Şirketlerin aile içi şiddet politikalarını ve programlarını uygulamalarını desteklemeyi ve bilgi paylaşımında bulunmasını kolaylaştırmayı hedeflemektedir. CEASE, maruz kalan kişilere destek sağlayan hizmet birimlerini listeleyen, etkileşimli bir Avrupa Etki Haritası geliştirmiştir. ⁶⁶

Ağın birçok üyesi, şimdiden yenilikçi çalışmalara öncülük etmiştir. Kerring Vakfı; Fransa, İtalya, İngiltere ve ABD'de bugüne kadar 1.200 çalışana eğitim vermiştir ve hane içi şiddete maruz kalan işçilere destek sağlamak için Fransa, İtalya, İngiltere, Çin, Lübnan ve ABD'deki kadın örgütleriyle işbirliği yapmıştır.

Vodafone Yeni Zelanda'nın Çalışma Yaşamında Aile İçi Şiddete İlişkin Şirket Politikası⁶⁷

Vodafone Yeni Zelanda'nın çalışma yaşamında aile içi şiddeti ele alan şirket politikası; şirketin başkanlık ettiği "işveren ağı"nın ardından uygulamaya konulmuştur. Politika kapsamında aile içi şiddet mağdurlarına on gün izin verilmektedir. Gerektiğinde bu süre uzatılabilmektedir. STK'lar ve şirket paydaşları tarafından destek ve danışmanlık hizmetlerine erişim sağlanmaktadır. Şirket, faillerin de destek hizmeti aramalarına yardımcı olur ve danışmanlık hizmetlerine devam etmeleri için ücretsiz izin almasına olanak sağlar. Bir çalışanın yönettiği Manaaki Destek ağı; gizli rehberlik, uygulamaya dönük destek ve çalışanların iş yerinde güvende olmasını sağlayacak bilgiler (örneğin telefon numarasının, e-posta adresinin veya bordro bilgilerinin değiştirilmesi) sağlamaktadır. Söz konusu politika, aile içi şiddet mağdurlarıyla çalışan iki STK'nın yardımıyla hazırlanmıştır. Vodafone Yeni Zelanda, bu konuda bir politika uygulamak isteyen diğer işletmeler için destek materyali oluşturmak amacıyla Yeni Zelanda İnsan Hakları Komisyonu ile işbirliği yapmıştır. Böylece 2018 yılında, mağdurlara on gün izin hakkı sağlayan mevzuatın yürürlüğe girmesine de katkıda bulunmuştur.

65 CEASE projesi kapsamında Nadège LHaraig ve Auriane Goullard tarafından yapılan röportajda verilen bilgiler. Daha fazla bilgi için bakınız: <https://cease-project.eu/>

66 Etkileşimli haritaya şuradan erişilebilir: <https://cease-project.eu/impact-map/>

67 Daha fazla bilgi için bakınız: <https://news.vodafone.co.nz/article/vodafone-announces-family-violence-policy-support-team> and <https://www.hrc.co.nz/news/employers-offered-family-violence-model-policy/>

Peru'da kadınlara yönelik şiddetle mücadele (ComVoMujer)⁶⁸

Peru'daki şirketler "Latin Amerika'daki kadınlara yönelik şiddetle mücadele" projesine katılmıştır (İspanyolcada ComVoMujer olarak adlandırılmaktadır). ComVoMujer projesi kapsamında özel sektördeki şirketlere kapasite geliştirme, çalışanların veya müşterilerin farkındalığını artırma ve toplum içinde proje geliştirme de dâhil olmak üzere kendi koşullarına uyarlayabilecekleri bir dizi seçenek konusunda rehberlik sağlamıştır. Proje; aile içi şiddetin şirketler üzerindeki etkisine odaklanarak şirket bilincini ve yenilikçi müdahaleleri teşvik etmeyi amaçlamıştır. ComVoMujer projesi kapsamında, erkeklere yönelik olarak hazırlanan bir modül de dâhil olmak üzere, kadınlara yönelik şiddetle ilgili şirket eğitimini desteklemek için bir el kitabı yayımlanmıştır. Eğitimi yaygınlaştırmak için bir eğitmen ağı da oluşturulmuştur.

Proje kapsamında 100 şirket ile çalışılmıştır. Aile içi şiddet ve bunun şirketler üzerindeki etkisi hakkında farkındalık yaratmak için 400 şirket ile işbirliği yapılmıştır. Peru'da Kadınlar ve Savunmasız Nüfuslar Bakanlığı, sivil toplum ve şirketler arasında çok sektörlü bir paydaşlık kurulmuştur. MIMP, "Kadınlara Yönelik Şiddetten ve Ayrımcılıktan Arınmış Güvenli İşletme" sertifika programını başlatmıştır. Bu program, önleyici tedbirleri uygulamaları için işletmeleri teşvik etmeyi amaçlamıştır.

Peru'daki su şirketleri tarafından uygulan bir örnek de "Kadınlara Yönelik Şiddet Musluğunu Kapat" girişimi olmuştur. Bu girişim sayesinde, su şirketlerinin müşterilerine ve çalışanlarına aile içi şiddet hakkında bilgi verilmiştir. 3 milyonu aşkın haneye ulaşan projeye toplam 37 şirket dâhil olmuştur. Bir ilaç firması olan Laboratorios Bagó'nun yürüttüğü örnek bir uygulama kapsamında, adet ağrısını hafifletmek için tasarlanan ürünlerden biri vasıtasıyla genç kadınlar arasında farkındalık yaratılmıştır. Şirket, çalışanlarından biri eşi tarafından öldürüldükten sonra farkındalık yaratmak istemiştir. ComVoMujer programına katılırken şirketlerin deneyimlerini paylaştığı bir video hazırlanmıştır. Bu video, diğer şirketleri programa katılmaya motive eden faktörlerden biri olmuştur.

Kuzey İrlanda, Belfast Aile içi Şiddet & Cinsel Şiddet ve İstismarla Mücadele Ortaklığı

Kuzey İrlanda'dan yürütülen kurumlar arası iyi bir uygulama modeli kapsamında, aile içi şiddeti önlemek açısından kurumlar arasında bütünleşik bir işbirliği yaklaşımının önemi vurgulanmaktadır. Kurumlar arası Belfast Aile içi Şiddet, Cinsel Şiddet ve İstismarla Mücadele Ortaklığı; paydaşları bir araya getirerek aile içi şiddet ve istismar hakkında bilgiler, kaynaklar ve örnek bir iş yeri politikası hazırlamıştır (Belfast Aile içi ve Cinsel Şiddet ve İstismarla Mücadele Ortaklığı, 2016). Paydaşlar; sosyal hizmetler, emniyet, denetimli serbestlik, kadınlara yardım, gönüllü örgütleri ve toplum örgütleri, erkek projeleri ve sendika temsilcilerinden oluşmaktadır. Model politika kapsamında sendikaların, yöneticilerin ve meslektaşların aile içi şiddete ve istismara maruz kalan personeli destekleme konusunda nasıl bir rol oynayabileceği de dâhil olmak üzere tüm kurumlara rehberlik sağlanmaktadır.

68 Proje; Peru, Boliviya, Paraguay ve Ekvador'daki şirketleri kapsamaktadır. ComVoMujer projesi hakkında daha fazla bilgi için (İspanyolca) bkz. http://info.comvomujer.org.pe/catalogocomvo/productoscatalogos2016/4_Factsheet%20ComvoMujer%20%204-2016%20.pdf. İngilizce olarak daha fazla bilgi için: <https://www.giz.de/en/worldwide/12205html>

7.3.4 Şiddet ve tacizin izlenmesi: Cinsiyet göre ayrıştırılmış veriler

Şiddetin ve tacizin izlenmesi; kadınlara yönelik şiddet ve tacizin nedenlerini tespit etmek ve eğitim, bilinçlendirme ve önleme gibi yatırım yapılabilecek alanları belirlemek açısından önem taşır. Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyete özgü eğilimleri izlemek ve kadınlara yönelik şiddeti ve tacizi pekiştiren sorunları tespit etmek açısından cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin sağlanması çok önemlidir.

Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve taciz ile ilgili verilerin, örneğin cinsiyete, cinsiyet kimliğine, mağdurun ve failin yaşına ve mesleğine göre ayrıştırılması gerekir. İsimli bildirim ve şikâyet usulleri; çeşitli Anonim raporlama ve şikâyetler, ilgili durumların, şiddet ve tacizin yaygınlığının anlaşılmasına, meydana gelen şiddet ve taciz vakalarına yol açan faktörlerin değerlendirilmesine ve cinsiyet temelli dengesizliklerin tespit edilmesine yardımcı olabilmektedir. Bu, resmî ve gayriresmî şikâyetleri takip ederken ve sonuçlar da dâhil olmak üzere vakalara nasıl müdahale edildiğini gösterirken önemli olabilir. Buna ek olarak, Birleşmiş Milletler Sistemi Ana Koordinasyon İcra Kurulu (CEB) Görev Gücü, izlemenin önemi hakkında açıklayıcı bir bilgi notu sunmak amacıyla Birleşmiş Milletler Cinsel Taciz Politikası Referans Modelini (2018) hazırlamıştır:

"İzleme faaliyetleri; politika uygulama sürecinin önemli bir parçasıdır ve bulguların yıllık analizi ile birlikte sürekli olarak gerçekleştirilmelidir. Bu bağlamda izleme faaliyetleri aşağıda belirtilen unsurları da içerebilir: resmî ve gayriresmî mekanizmalarla toplanan verilerin analiz edilmesi, mevcut personel anketlerinde cinsel tacize ilişkin sorular sorulması ya da özel personel değerlendirmeleri yapılması; çıkış mülakatları yapılması (personel kuruluştan ayrıldığında ve vakalar sonuçlandığında etkilenen şahıslarla), personel devamsızlığının izlenmesi, [kurum ismi] iş yeri kültürünü ve cinsel tacize karşı kurumsal müdahaleleri daha iyi anlamasını sağlayabilen diğer yöntemler. Değerlendirme kapsamında bildirim usullerinin daha ayrıntılı bir analizine ek olarak politikanın genel olarak etkisi ve etkililiği; hedeflere / mağdurlara / etkilenen bireylere sağlanan destek, verilen disiplin cezaları, kullanılan önleyici tedbirler ve hedefler/mağdurlar/etkilenen bireyler ve suç işlediği iddia edilen kişiler için gerekli sürecin yürütülmesini sağlamak için alınan usul önlemleri

de göz önünde bulundurulmalıdır" (BM, BM Cinsel Tacize İlişkin Model Politika, 2018).

7.4 ETKİLİ ŞİKÂYET PROSEDÜRLERİ

Birçok kadın; şiddet ve taciz vakalarını bildirmemektedir, çünkü şikâyetlerinin ciddiye alınmayacağını düşünmektedir veya damgalanmaktan, işlerini kaybetmekten veya diğer misilleme biçimleriyle karşılaşmaktan korkmaktadır.⁶⁹ Şiddet veya tacize maruz kalan bazı kadınlar; kendilerini utanmış veya küçük düşmüş de hissedebilirler. Dolayısıyla haklarını aramak yerine; tacizciden kaçınırlar, işlerini bırakırlar ya da sadece duruma katlanırlar. Bunun yanı sıra, şikâyette bulunma süreci çok stresli olabilmektir ve özellikle de ispat külfetinin şikâyetçiye ait olduğu durumlarda mağdurun yeniden travma yaşamasına yol açabilmektedir.⁷⁰

Etkili ve toplumsal cinsiyete duyarlı şikâyet usullerinin mevcudiyeti; maruz kalan kişilere güven verir, uygun önlemlerin alınacağına gösterir ve bildirimleri teşvik eder. Bu açıdan, sendikalar da dâhili şikâyet usullerinin geliştirilmesinde ve desteklenmesinde önemli bir rol oynayabilir.

Örneğin sendika temsilcileri, şikâyette bulunan kişilere ve tanıklara karşı ciddi ve destekleyici bir tutum sergilediğinde, işçiler arasında güven tesis edebilir. Bunun yanı sıra, sendikalar hem maruz kalanlar hem de sanıklar için adil bir şikâyet ve uyuşmazlık çözüm süreci sağlamak için işverenle işbirliği yapabilir. Şikâyet sistemine duyulan güven, bildirimler ve ihbarlar için birden fazla seçenek sunularak desteklenebilir. Böylece şikâyet sahiplerinin ihtiyaç ve beklentilerine (usulün resmîlik düzeyi, kuruluştaki diğer bölümlerin veya aktörlerin katılımı veya gizlilik hakkı) bağlı olarak istedikleri usule başvurmaları sağlanır.

69 Avustralya'da cinsel taciz konusunda kısa süre önce yapılan bir araştırmaya göre, son beş yılda cinsel tacize maruz kalan işçilerin yüzde 17'si resmî bir şikâyette bulunmuştur. Şikâyette bulunan işçilerin neredeyse beşte biri; sorun yaratan kişiler olarak etiketlenmiştir (%19), dışlanmış, mağdur edilmiştir veya meslektaşları tarafından göz ardı edilmiştir (%18) ya da işlerinden istifa etmiştir (%17). Beş örnekten birinde (%19) resmî bir bildirimde veya şikâyette bulunmak, fail açısından herhangi bir sonuç doğurmamıştır. Avustralya İnsan Hakları Komisyonu (2018) a.e. s. 9

70 Örneğin bakınız, EEOC (2016) a.e; Trades Union Congress (TUC) / Everyday Sexism (2016), a.e.; Pillinger (2016 & 2017), a.e.

Etkili şikâyet sistemlerinin geliştirilmesi bağlamında ümit verici uygulamalar, aşağıda belirtilen unsurları içermektedir (EEOC, 2016):

- Şikâyet usulleri, tüm çalışanların erişimine açıkça belirtilmektedir.
- Şikâyetçiler ve soruşturmaya katılan diğer kişiler için resmî ve gayriresmî işlemlerde misillemeye karşı koruma sağlanmaktadır.
- Şikâyet sürecinde şeffaflık sağlanarak mağdurlar son gelişmelerden, zaman çerçevelerinden ve sonuçlardan haberdar edilmektedir.
- Şikâyet sürecinde işçi temsilcileri ve örgütleri tarafından işçilere sağlanan destek hakkında işçilere bilgi verilmektedir.
- İspat külfeti sanığa kaydırılmaktadır.
- Şiddet ve tacizin gerçekleştiği yerlerde, hızlı ve orantılı müdahalelerde bulunmaktadır.
- Uygun disiplin cezalarının yanı sıra şikâyetlerin ve uyuşmazlıkların nasıl ele alınması gerektiği konusunda yönetici pozisyonlarında olan kişilere eğitim verilmektedir.

Etkili bir şikâyet sisteminin önemli bir kısmı da toplumsal cinsiyete duyarlı soruşturmaların yürütülmesidir.

Soruşturmaların yürütülmesi konusunda ümit verici uygulamalar aşağıda belirtilmektedir:

- Ümit verici uygulamalar kapsamında, soruşturmaların toplumsal cinsiyete duyarlı olması sağlanmaktadır. Toplumsal cinsiyet normları, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ve farklı kimliklere sahip kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı güvenlik açıkları ve riskler göz önünde bulundurulmaktadır.
- Soruşturmaların kısıtlamalara tabi tutulmaması sağlanmaktadır. En azından, şikâyette bulunmak için yeterince uzun bir süre tanınmaktadır. Böylece uzun yıllar öncesine dayanan şiddet ve taciz vakalarının duyulması ve soruşturulması sağlanabilmektedir.
- Dâhili ve harici bağımsız araştırmalar için şeffaf ve uygun bir süreç oluşturulmaktadır.
- Soruşturma yürüten kişilere toplumsal cinsiyete dayalı şiddet hakkında eğitim verilmelidir veya bu konuda uzmanlığa sahip kişiler işe alınmalıdır.
- Soruşturma şeffaf bir şekilde yürütülmekte, atılan tüm adımlar belgelenmekte, tüm taraflara sonuçlar ve öneriler iletilmektedir.
- Hızlı ve kapsamlı soruşturmalar için yeterli ölçüde kaynak tahsis edilmektedir.
- İlgili tüm taraflar için soruşturmalar sırasında gizlilik sağlanmaktadır.

Bazı iş yerlerinde şiddet ve taciz vakalarının ele alınması için gizli şikâyet komisyonları oluşturulmuştur. Bu komisyonların oluşturulması; Hindistan, Bangladeş, Pakistan ve Nepal gibi bazı ülkelerde kanunen zorunludur.

Şikâyet komisyonlarının kurulmasına ve işleyişine ilişkin ümit verici uygulamalar kapsamında aşağıdaki önerilerde bulunmaktadır (Morris ve Pillinger, 2016):

- Bir komisyon kurulmadan önce, işçilerle ve işçi örgütleriyle istişare edilmelidir. Kadınlara yönelik şiddet ve tacizle ilgili hassas sorunlarla en iyi şekilde nasıl başa çıkılacağı konusunda uzmanlardan tavsiye alınmalıdır ve kadınların tasarlama sürecinde söz sahibi olmaları sağlanmalıdır.
- Kadın yöneticiler, işçiler ve sendika temsilcileri de komisyona dâhil edilerek komisyon üyeleri arasında cinsiyet dengesi kurulmalıdır.

- Komisyon tarafından şikâyetlerin alınması, değerlendirilmesi ve raporlanmasının yanı sıra bilinçlendirme ve bilgilendirme faaliyetlerinin yürütülmesi için etkin usuller oluşturulmalıdır.
- Üyelere cinsel taciz vakalarının soruşturulması konusunda özel eğitim sağlanmalıdır.
- Komisyonun çalışmaları hakkında işverenlere, işçilere, işveren ve işçi kuruluşlarına tüm ilgili dillerde erişilebilir ve anlaşılır bilgiler sunulmalıdır.

Gizli şikâyet komisyonları

Hindistan'da İş Yerindeki dâhili Şikâyet Komisyonlarının Rolü (Morris ve Pillinger, 2016)

Cinsel tacize ilişkin İş Yeri Dâhili Şikâyet Komisyonlarının (ICC) oluşturulması, Hindistan'ın 2013 tarihli İş Yerinde Kadınların Cinsel Tacizi ile Mücadele Yasası uyarınca zorunlu tutulmaktadır. Kanuna göre, komisyon üyelerinin en az yarısının kadın olması da zorunludur.

Birçok vakada, Komisyonların işçilerin sesini duyurmasına yardım eden, örgütsel sorunlara çözüm önererek erken müdahale sağlayan, önemli bir oluşum olduğu gösterilmiştir. Bir komisyonun kurulması, sendikaların iş yerinde rol oynamasının ilk adımı olabildiğinden, bunun başka etkileri de olmuştur. Bununla birlikte, deneyimler, komisyonların etkili bir şekilde çalışması için komisyonlarının kendilerinin de soruşturmaya açık olmasının önemli olduğunu ortaya koymuştur.

Filipinler'de iş yeri komisyonları için müzakereler (ILO, 2017e)

Filipinler'deki sendikalar; 1995 Tarihli Cinsel Tacizle Mücadele Yasası için lobi faaliyetlerinin yürütülmesine aracı olmuştur. Geçtiğimiz yıllarda, Uygun Davranış ve Soruşturma Komisyonu (CODI) kurulmasını şart koşan yasayı uygulamak için çalıştılar. Bu komisyonların görevi; cinsel taciz şikâyetlerini almak, öngörülen usullere uygun olarak soruşturmak, önerilerle birlikte bulguları rapor etmek, cinsel taciz ve bunun nasıl önlenebileceği konusunda farkındalık faaliyetlerine liderlik etmektir.

Elektronik sektöründe sendikalar ve işverenler arasında, iki adet toplu sözleşme imzalanmıştır. Bunlardan ilki sayesinde, bir ihracat bölgesinde bulunan Mitsumi Filipinler ve Mitsumi Filipinler İşçi Sendikası (MPWU) tarafından bir komisyon kurulmuştur ve işçilerle düzenli olarak istişarelerde bulunarak şirket genelinde cinsel taciz konusunda farkındalık artırılmıştır. Cinsel tacizle ilgili ikinci toplu sözleşme, elektronik sektöründeki Katolec Filipinler şirketi ile Katolec Filipinler İşçi Sendikası (KAPLU) arasında imzalanmıştır. Bu anlaşma kapsamında, şirkette bir komisyon oluşturulmuştur.

Bunun yanı sıra, iş yerinde şiddete, özellikle de cinsel tacize, iş ayrımcılığına, aile içi şiddete ve göçmen kadın işçilerin istismarına ilişkin kanıtlar arttığından Birleşik İşçi Sendikaları (ALU) tarafından cinsel tacizi önlemek için bir proje başlatılmıştır. Proje sonucunda; altı şirket politikası, 89 uygulama ve yönetmelik ve sekiz toplu sözleşme hazırlanmıştır. Yüzde 87'si kadın olan 5.075'i aşkın işçi bunlardan yararlanmıştır. Buna ek olarak, kamu sektöründe ve özel sektörde 259'dan fazla komisyon kurulmuş olup bu komisyonlar, 81.398'si kadın olan 58.444 çalışana fayda sağlamaktadır. Son olarak cinsel taciz; Çalışma ve İstihdam Bakanlığı'nın (DOLE) şirket teftiş sistemine, devlet izleme mekanizmaları, şirket politikaları ve uygulamaları ve uygulamadaki programlar hakkında bir envanterle birlikte dâhil edilmiştir.

7.5 İYİLEŞTİRİCİ ÖNLEMLER VE ŞİDDETE MARUZ KALAN KİŞİLERE DESTEK

Çalışma yaşamında şiddet ve tacize maruz kalan kadınların tazmin edilmesinde başvurulabilecek bir dizi etkili yöntem bulunmaktadır. Psikolojik danışmanlık, ücretli veya ücretsiz izin, çalışma yaşamına yeniden uyum sağlamaya yardımcı olacak diğer tedbirler ve maddi tazminat bunlardan bazılarıdır. Bazı ülkelerde, bu destekler bizzat iş yeri tarafından sunulmaktadır. Örneğin Belçika (Çalışma Yaşamında Refah Yasası, 2014) ve Hollanda'da (Çalışma Koşulları Yasası, 2007) ilgili mevzuatta şiddet gören kişilere iş yerinde destek sunan ve bu süreçte mağdurların mahremiyetine saygı gösterilmesini sağlayan "güvenilir kişilerin" tayin edilmesi öngörülmektedir. Bu kişilerin üstlendiği rol genellikle önleme konusunda başarılı sonuçlar vermektedir.

Şiddet ve tacize maruz kalan kişilere yönelik mahremiyete dayalı destek hizmetleri

Unifor tarafından hayata geçirilen Kadın Savunu Programı⁷¹

Kadın Savunu Programı, aile içi şiddet ve iş yerinde toplumsal cinsiyete dayalı şiddet türlerini önlemek ve karşılaşılan vakalara müdahale etmek amacıyla sendika ve iş yeri yönetimi tarafından ortaklaşa yürütülen ve bu alanda çığır açan bir programdır. Program kapsamında gerçekleştirilen bilgilendirme ve farkındalık artırma çalışmaları sayesinde daha destekleyici ve güvenli çalışma ortamlarının yaratılması konusunda başarı sağlanmıştır. Bu alanda eğitim almış iş yeri temsilcileri (Kadın Savunucuları) mağdurların izne ayrılma, psikolojik destek ve güvenli barınma gibi destek mekanizmalarına erişmesine yardımcı olmaktadır.

Sendika, 2009 yaz başına kadar 137 iş yerinde Kadın Savunucularının görevlendirilmesini talep etmiştir. Program kapsamında elde edilen başarı dikkate alınarak sendika yönetimi toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadeleyle ilişkin bir bildiri yayımlamıştır (Unifor, 2014).

Slovenya'da kadınlara iş yerlerinde sunulan mahremiyete dayalı destek hizmetleri (ETUC, 2017f)

2009 yılında Slovenya'da kabul edilen "Devlet İdarelerinde Çalışanların Onurunun Korunmasına Yönelik Tedbirlere İlişkin Kararname" uyarınca, iş yerlerinde danışanlarının kimliğini gizli tutan danışmanların görevlendirilmesine ve bu danışmanlara gereken eğitimin sağlanmasına karar verilmiştir. Slovenya Çalışma, Aile, Sosyal İşler ve Eşit Fırsatlar Bakanlığı bugüne dek 600'ün üzerinde iş yeri danışmanına bu kapsamda eğitim vermiştir. Ayrıca tüm kamu idarelerinin başkanları bu danışmanların sunduğu hizmetleri kamuoyuna tanıtmakla yükümlü kılınmıştır. Danışmanlar maruz kalan kişilere tavsiyelerde bulunmakta, arabuluculuk yapmakta ve sorunların çözümünü sağlamaktadır. Daha önceki dönemlerde çok sayıda şikâyetle konu olan Slovenya emniyet teşkilatı ve ordusunda da bu konuda iyi uygulama örnekleri hayata geçirilmiş ve olumlu sonuçlar elde edilmiştir.

İş yeri paydaşları ile sivil toplum arasında (Örn. STK'lar, sendikalar ve alanında ihtisaslaşmış kadın örgütleri arasında) ortaklıkların inşa edilmesi de Slovenya'da bu alanda önemli bir ilerleme kaydedilmesine katkı sağlayan unsurlardan biridir. Sağlık çalışanları sendikası Acil Durum Yardım Hattı ve Hemşirelik ve Ebelik Hizmetleri Odası "İş yerinde şiddete maruz kalan kişilere yönelik danışmanlık hattı" adında ortak bir proje yürütmüştür. Proje kapsamında çalışma yaşamında (iş yerinde şiddet ve aile içi şiddet) şiddet ve tacize maruz kalan kadınlara ihtiyaç duydukları bilgiler ve destek sunulmakta ve kadınların harekete geçerek şikâyetle bulunmasına yardımcı olunmaktadır.

71 Kanada'nın en büyük özel sektör sendikası olan ve Kanada Otomotiv Sektörü Çalışanları Sendikası (CAW) ile İletişim, Enerji ve Kâğıt Sektörü Çalışanları Sendikası'nın (CEP) birleşmesiyle 2013 yılında kurulan Unifor'un 310.000'den fazla üyesi bulunmaktadır.

Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF) – Küresel Kadın Savunu Programı⁷²

Bünyesindeki sendikalar ve İsveç dayanışma destek örgütü olan “Sendikadan Sendikaya” adlı kuruluşla yürüttüğü ortak çalışmalar neticesinde ITF, taşımacılık sektörüne yönelik Küresel Kadın Savunu Programı’nı hayata geçirmiştir. Söz konusu program, Kanadalı sendika Unifor tarafından geliştirilen modeli esas almaktadır. Eğitici eğitimleri 2017’de ve 2018’in başlarında Nepal, Hindistan Peru ve Brezilya’da gerçekleştirilmiştir. Eğitimlerde, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet alanında çalışan uzmanların katkısıyla geliştirilen küresel ve ulusal materyaller aynı anda kullanılmıştır.

Program, taşımacılık sektöründe çalışan kadınlara yönelik şiddet konusunda farkındalık yaratılması ve şiddetin önlenmesinin yanı sıra aile içi şiddet veya çalışma yaşamında şiddet gören kadınlara yardımcı olunması için ilgili paydaşlara destek sunmaktadır. Proje kapsamında hâlihazırda yürütülen çalışmalar, işverenlerle yapılan müzakereler, yeni paydaşların kadın savunu mekanizmaları oluşturmaya teşvik edilmesi ve taşımacılık sektöründe toplumsal cinsiyete dayalı mesleki ayrıştırma ile toplumsal cinsiyete dayalı şiddet arasındaki bağlantıların araştırılmasına odaklanmaktadır.

7.6 FAİLLERDEN HESAP SORULMASI

Giderek yaygınlaşan iyi uygulama örneklerinin işaret ettiği üzere, şiddet ve taciz olaylarında iş yerinde faillerden mutlaka hesap sorulmasını sağlayan politika ve usullerin mevcudiyeti, şiddet ve tacizin kesinlikle kabul edilemez olduğu yönünde açık ve net bir mesaj vermektedir.

Kanunda belirtilen hükümlere bağlı olarak değişmekle birlikte çeşitli disiplin tedbirlerine başvurulması mümkündür. Bu çerçevede; sözlü veya yazılı uyarı cezası, uzaklaştırma, arabuluculuk işlemleri, akıl hocasıyla çalışma, psikolojik danışmanlık alma veya sürekli gözetim gibi bir dizi yaptırım uygulanabilmektedir. Gerçekleştirilen eylemin ağırlık derecesine bağlı olarak, faile sözlü uyarıda bulunmak veya maruz kalan kişiden bizzat özür dilenmesini sağlamak yeterli olabilir. Şiddete maruz kalan kişi odaklı yaklaşım, izlenecek yol ve alınacak tedbirler konusunda kişinin bilinçli bir karar almasına müsaade edilmesini öngörmektedir (Örn. olayın gayri resmi veya resmi yollardan çözülmesine karar vermek). Belirli hallerde (örneğin, aynı kişiyle ilgili birçok şikâyet alınmışsa veya söz konusu fiil suç teşkil ediyorsa), işverenin idari sorumluluğu, maruz kalan kişinin görüşüne başvurulmaksızın ilgili tedbirlerin hayata geçirilmesini gerektirebilir. Disiplin cezaları, söz konusu fiilin vahametiyile orantılı olmalı ve önceki

vakalarda verilen cezalarla örtüşmelidir. Bu konuda gereken istikrarın sağlanmaması halinde çalışanlar ilgili şikâyet mekanizmasının etkili şekilde işlemediğini düşünebilir veya bu tür davranışların cezasız kaldığı yönünde bir algı oluşabilir. Bu da çalışanların güveninin zedelemesine ve bir daha şikâyetlerini dile getirmemelerine yol açabilir. Özellikle, örneğin “çok değer verilen çalışanlara” yönelik şiddet ve taciz suçlamalarında bu durumla çok sık karşılaşmaktadır (EEOC, 2016).

Yapılan çalışmalardan elde edilen bazı bulgular, faillere yönelik programların hem hesap verme konusunda olumlu sonuçlar verdiğine hem de tutum değişikliği sağlayarak gelecekte meydana gelebilecek vakarı önleyebileceğine işaret etmektedir. Avrupa Konseyi’nin İstanbul Sözleşmesi’ni kabul eden ülkelerde yürütülen çalışmalar, bu tür programlardan davranış değişikliğini teşvik etme ve fiilin tekrarlanma oranlarında düşüş sağlamanın yanı sıra şiddet ve tacizin azalması gibi olumlu sonuçlar elde edildiğini göstermektedir. Ancak, etkili sonuçların elde edilmesi için bu programların “toplum, kurum, topluluk ve birey gibi farklı düzeylerde şiddete giden yolların kapatılmasını sağlayan eşgüdümlü kurumlar arası müdahale faaliyetleriyle” bütünleşik şekilde hayata geçirilmesi gerekmektedir (Hester ve Lilley,

⁷² ITF Eşitlik Sorumlusu Jodi Evans ile yapılan görüşme sırasında elde edilen bilgiler ve Union to Union (Sendikadan Sendikaya) (2018) a.g.e.

2014). Özellikle şiddet ve tacizin sürekli ve ciddi bir boyutlarda devam ettiği hallerde, faillerin yakından izlenmesi sağlanmalıdır (Hennessy, 2018). Çalışma yaşamı bağlamında, söz konusu izleme çalışmalarında gözetilmesi gereken en önemli öncelik iş yerinde şiddete maruz kalan kişilerin güvenliğinin güvence altına alınması olmalı ve iş dünyası, aile içi şiddetin çalışma yaşamına taşmasını önlemek amacıyla hayata geçirilen eşgüdümlü ve kurumsal müdahale faaliyetlerine katkı sağlamalıdır.

Aile içi şiddet faili olan çalışanlarla iletişime yönelik umut vadeden uygulamalar aşağıda belirtilen unsurları kapsayan yapıcı bir yaklaşım benimsenmesi gerektiğine işaret etmektedir (Toronto, 2017):

- Aile içi şiddetin kabul edilemez olduğunu vurgulamak.
- Mahremiyetin korunamayacağı yönünde endişeler bulunuyorsa başka kurumlardan yardım istenebileceğini belirtmek.
- Failin de kendi davranışından rahatsızlık duyabileceğinin bilincinde olmak.
- Şiddete kendileri maruz kalmasalar dahi aile içi şiddet/eş şiddetine tanık olan çocukların mutlaka olumsuz etkileneceklerini faile anlatmak.
- Aile içi /eşe yönelik istismarın yalnızca fiziksel şiddet uygulamak değil, bir dizi kontrolcü davranışa sahip olmakla ilgili olduğunun farkında olmak bunu faile anlatmak.
- Şiddet eğiliminde ısrar eden faillerin ödeyeceği muhtemel bedellerin farkında olmak ve failin de bunları görmesine yardımcı olmak.

7.7 FARKINDALIĞI ARTTIRMAK: EĞİTİM, BİLGİLENDİRME, KAMPANYALAR, ARAÇLAR VE REHBERLİK

Kadın çalışanlara yönelik şiddet ve tacizin kabul edilemez olduğu konusunda farkındalık yaratmak, genel algı ve toplumsal normların değiştirilmesine katkı sağlayacaktır. Bu çalışmalar aynı zamanda iş yerlerinde daha güvenli, sağlıklı ve uyumlu ortamların yaratılmasına da yardımcı olacaktır.

7.7.1 Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve tacizi önlemeye yönelik eğitim

Kadınlara yönelik şiddet ve tacizi önlemek için eğitimlerin düzenlenmesi çeşitli faydalar sağlar. Bu tür eğitimler, toplumsal cinsiyet eşitliklerinin daha iyi anlaşılmasına iş yerinde değişim sürecinin başlatılmasına yardımcı olur, aynı zamanda da çalışanlara yönelik mevcut politika ve usuller ile şikâyet ve destek mekanizmaları hakkında bilgilendirme yapılmasını sağlar.

Kamuda ve özel sektörde faaliyet gösteren kuruluşlarda, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve bu tür olaylara müdahale edilmesi konusunda müdürlere, yöneticilere ve çalışanlara yönelik eğitim programları düzenleyen işverenlerin sayısı her geçen gün artmaktadır. Ancak, özellikle iş yerinde hayata geçirilen diğer tedbirlerden soyutlanarak uygulanmaları halinde, birebir çevrimiçi eğitim veya bireysel gayrete dayalı kurslar gibi geleneksel eğitim yöntemlerinin kurumsal kültürün değiştirilmesine çok sınırlı katkı sağladığı gözlemlenmiştir (EEOC, 2016). İnteraktif eğitim yöntemleri başta olmak üzere, sürekli katılımı teşvik eden eğitim metodolojileri ve teknikleri, özellikle erkek çalışanların şiddet ve tacize temel teşkil eden önemli kavramları anlamasına yardımcı olabilmektedir (Kaufman, 2011 ve Kaufman, 2009). Toplumsal cinsiyet, erkeksilik, ayrımcılık, eşitsizlik ve yanlılık bu kavramlardan bazılarıdır (EEOC, 2016).

ABD Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu, insan kaynakları görevlileri tarafından yalnızca bir formalite olarak uygulanmaları halinde cinsel tacize ilişkin eğitimlerin

işe yaramadığını ifade etmektedir. Komisyon'a göre bu eğitimlerin odak noktası "önleme" olmalıdır (EEOC, 2016). Eğitimler aynı zamanda iş yerinde kabul edilebilir olarak tanımlanan davranış standartlarını ve beklentileri ortaya koymalıdır. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet eşitliği ve insan hakları temelli yaklaşımlar yürütülmediği takdirde cinsel taciz vakasının görülme sıklığında düşüş sağlama konusunda eğitimin tek başına yeterli olmayacağı unutulmamalıdır. Hatta eğitimin mağduru suçlayan bakış açılarını pekiştirmek suretiyle tam tersi bir etki yaratması bile mümkündür.

Çalışanlar, amirler ve yöneticilere yönelik eğitimler, şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin kapsamlı yaklaşımın bir parçası halinde hayata geçirilmelidir. Uygun ve saygılı davranışları destekleyen, olumlu bir kültürün yaratılmasına yardımcı olan bir dizi tedbir, politika ve usul içermelidir. Aşağıda şiddet ve tacize ilişkin eğitimlerde benimsenebilecek farklı yaklaşımlardan örnekler sunulmuştur:

- *Olumlu kurumsal kültürün teşvik edilmesi için yönetici, amir ve çalışanlara yönelik eğitimler: Burada önemli olan husus, şiddet ve tacizle sonuçlanabilecek olayların ele alınmasıdır.*
- *Tutumlar, kalıpyargılar ve toplumsal normların değiştirilmesine yönelik eğitimler: Bu yaklaşım, katılımcıların toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikleri anlamasını sağlamaya ve sosyal normlarda yaratılması istenen değişikliklere temel teşkil edecek uygun ve saygın davranış modelleri geliştirmesine yardımcı olmaya odaklanmaktadır.*
- *Bilinçdışı ve örtük yanlılığa ilişkin eğitim: Bu yaklaşım, örneğin işe alım ve görevde yükselme kararlarını etkileyen yanlı bakış açıları ile olumsuz davranışlara yol açtığı bilinen, kadınlar ve erkekler için zararlı tutumların üzerinde durmaktadır.*
- *Nezaket eğitimi: Bu eğitim, çalışma yaşamında zorbalık ve uyuşmazlıkların azaltılmasına, genel*

olarak iş yerinde saygı ve nezaketin teşvik edilmesine katkı sağlayan olumlu ve önleyici bir eğitim türüdür. Çoğunlukla, kişiler arası iletişim becerileri, uyumsuzlukların giderilmesine ilişkin yöntemler ve yönetim teknikleri gibi beceriye dayalı faaliyetlere odaklanılır.

- **Görgü tanıklarının müdahalesi eğitimi:** Bu eğitimin amacı, personelin iş yerinde toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlik kültürünü güçlendiren nahoş davranış ve tutumları tespit etme becerilerini geliştirmektir.
- **Akran eğitimi:** Bu eğitim, gerek duyulan bilgilerin iş yerinde yaygınlaşmasına yardımcı olabilir. Sorumluluk çalışanların akranlarına bırakılır; bu da kültür ve uygulamalarda değişiklik sağlanmasına yardımcı olabilecek etkili bir yöntem olarak kullanılabilir.
- **Sendika eğitimi:** Bu yöntem, üyelerin çalışma yaşamında karşılaştıkları şiddet ve taciz olaylarına ilişkin kaygı ve tecrübeleri karşısında çalışan temsilcilerinin ilgili müdahale faaliyetlerini yürütme becerisini güçlendirmeyi hedeflemektedir. Şikâyet sürecinde yapılacak işlemlerde ve mağdurlara yönelik ihtisaslaşmış destek hizmetlerinden faydalanmalarında üyelere destek olmak söz konusu müdahale faaliyetleri arasında yer almaktadır.

Diğer umut vadeden eğitim uygulamalarından bazıları şunlardır:

- Eğitimi hazırlarken çalışanların şiddet ve tacize ilişkin kaygılarını ve ihtiyaçlarını dikkate almak; örneğin, bu maksatla eğitim öncesi anket yapmak.
- Tüm yöneticilerin eğitimi desteklemesini sağlamak. Bu destek, eğitime atfedilen büyük önemin göstergesi olarak algılanacaktır.
- Düzenli aralıklarla tüm personele yönelik eğitimler gerçekleştirmek ve pekiştirmek ve bu eğitimleri, işe yeni başlayan personelin oryantasyon sürecine dahil etmek.

- İnteraktif ve katılımcı eğitim yöntemlerinden faydalanmak; örneğin, vaka çalışmaları, gerçek hayattan alınma hikâyeler, grup çalışması, video ve canlandırma oyunları gibi tekniklere başvurmak.
- Eğitimin, kalıpyargıların dışına çıkmasını sağlamak ve “mağduru suçlama eğilimi” gibi tutumlar karşısında yapılması gerekenler konusunda katılımcıları bilinçlendirmek.
- Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi için ihtiyaç duyacakları rehber bilgileri katılımcılarla paylaşmak, bu süreçte, katılımcıların mevcut rol ve sorumlulukları çerçevesinde hangi hedeflere ulaşmanın mümkün ve gerekli olduğunu mutlaka dikkate almak.
- Eğitim sonrasında düzenli takip çalışmalarının yapılmasını sağlamak, düzenli aralıklarla güncelleme ve bilgiler sunmak.
- Eğitim ve sağladığı etkiye ilişkin değerlendirme çalışması yapmak; bu iki değerlendirmenin hem kısa vadede (tespit ettiği olumsuz davranışları bildirmek isteyen çalışanların sayısı artacaktır), hem de uzun vadede (olay sayısında düşüş sağlanacaktı) gerçekleşmesini sağlamak.

Cinsel tacizi önleme eğitimi

Ürdün'de Better Work programı kapsamında çalışanlar, yöneticiler ve amirler için düzenlenen cinsel tacizi önleme eğitimi (ILO ve IFC Better Work, 2014)

ILO-IFC Better Work Programı kapsamında 2012 yılında bir görev gücü oluşturularak cinsel tacizin önlenmesi ve tespit edilen vakalar için harekete geçilmesinde kullanılacak araç ve materyaller geliştirilmiştir. Cinsel tacizi önleme eğitimi; yöneticiler, amirler ve çalışanların cinsel taciz ve etkilerini daha iyi anlamasına yardımcı olmuş, aynı zamanda, cinsel taciz vakalarının önlemek ve bu tür vakalarla karşılaştıklarında yapmaları gerekenler konusunda katılımcılara uygulamaya yönelik rehber bilgiler sunmuştur. Amirlere, cinsel taciz suçlamaları karşısında nasıl davranmaları gerektiği hususunda da eğitim verilmiştir. Better Work tarafından yayımlanan rapora göre, söz konusu eğitimin Jerash Garment & Fashion Manufacturing Co. Ltd. adlı şirkette uygulanmasının ardından yapılan ankette çalışanların %80'i hangi fiillerin cinsel taciz teşkil ettiğini ve bu fiillerin yarattığı etkileri artık daha iyi anladıklarını ifade etmiştir.

Avustralya'da kurum yöneticilerine yönelik bilinçdışı yanlılığın fark edilmesi eğitimi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Projesi (Powell, Sandy ve Findling, 2015)

Melbourne Üniversitesi İşletme Fakültesi Etik Liderlik Merkezi tarafından yürütülen Avustralya Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Projesi bir tür katılımcı eylem araştırma programıdır. Proje kapsamında, toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler hakkında farkındalık yaratmak için üst düzey yöneticiler ve kurum idarecileriyle işbirliği yapılmaktadır. Bilinçdışı yanlılığın fark edilmesi eğitimi, katılımcıların, bireysel ve kurumsal eşitsizliklerin kişinin çalışma yaşamını nasıl etkilediğini ve yanlı bakış açılarının düşünme ve davranış eğilimlerinin yanı sıra kurum içerisindeki eylem ve kararları nasıl şekillendirdiğini görmelerine yardımcı olmaktadır. Yanlılığın tespit edilmesine ve yanlı karar verme eğiliminin değiştirilmesine yönelik materyaller bu eğitimde kullanılan özel araçlardan bazılarıdır.

İşveren ve çalışanlara yönelik cinsel tacizi önleme eğitim programı - ILO Vietnam⁷³

2013-2015 yılları arasında, 100'den fazla işletme, işverenler ve çalışanların cinsel taciz teşkil eden fiiller konusunda bilinçlendirilmesine yönelik eğitim programına katılmıştır. Eğitimde, farklı şiddet ve taciz türleri (fiziksel, cinsel içerikli sözlü ve sözlü olmayan davranışlar) ile bunların çalışanlar üzerinde yarattığı etki üzerinde durulmuştur. Eğitimde, çalışanların kendilerini cinsel tacize karşı korunmasına ve uygun olmayan davranışlardan uzak durmasına yardımcı olacak araçlar sunulmuştur. Ayrıca, etkili şikâyet usullerinin uygulanması ve soruşturmaların tarafsız şekilde yürütülmesi dâhil olmak üzere cinsel taciz vakalarının etkili şekilde çözüme kavuşturulmasına yönelik mekanizmalar da eğitimde ele alınan önemli konulardan biridir. İş yerinde takip edilecek politika ve usullerin geliştirilmesinin yanı sıra eğitim programı, çalışma yaşamında cinsel taciz vakalarının sayısında kayda değer bir düşüş sağlanmasına yardımcı olmuştur.⁷⁶

73 Vietnam Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı Mai Thi Dieu Huyen tarafından e-posta aracılığıyla paylaşılan bilgi. .

Akran eğitimi programları: Florida ve Bangladeş'te hayata geçirilen örnek uygulamalar

Imokalee Çalışanlar Koalisyonu tarafından Florida'da yürütülen Adil Gıda Programı kapsamında bizzat çiftçiler tarafından oluşturulan eğitim materyalleri hazırlanmıştır. Koalisyon bu materyalleri kullanarak, Adil Gıda Programı'nda yer alan tüm çiftlikler için işçi hakları konusunda çalışanlar arası akran eğitimleri düzenlemektedir (Human Rights Watch, 2012).⁷⁴

Adil Giyim Vakfı (FWF) tarafından Bangladeş'te düzenlenen akran eğitimlerinin, tekstil fabrikalarında çalışan işçilerin bilinçlendirilmesine yönelik çok etkili bir yöntem olduğu görülmüştür. FWF'nin 2015'ten bu yana Bangladeş'te yürüttüğü akran eğitimi programı yaklaşık 3000 işçi istihdam eden, büyük ölçekli fabrikalarda eğitim yapılmasına olanak tanımıştır. Eğiticiler programa katılan tüm işçilere bir kitapçık dağıtmakta ve öğrendiklerini on kişiye daha anlatmalarını ve daha sonra bu konuda raporlama yapmalarını istemektedir (Adil Giyim Vakfı, 2018).

Gürcistan'da cinsel tacizin önlenmesine ilişkin e-öğrenme kursu⁷⁵

2017 yılında Gürcistan'da cinsel tacizin önlenmesine ilişkin olarak devlet memurlarına yönelik interaktif bir e-öğrenme kursu açılmıştır. Söz konusu program; Kamu Hizmetleri Bürosu, Hükümet, Meclis Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurulu, Başsavcılık, sendikalar ve sivil toplum paydaşlarının işbirliğiyle BM Kadın Birimi tarafından hazırlanmıştır. Kursun amacı, iş yerlerinde cinsel taciz vakalarının görülme sıklığı ve bunların neden olduğu etki konusunda farkındalık yaratmak ve işverenler, yöneticiler, işçiler ve görgü tanıklarının bu olayları önlemek için neler yapabileceğini göstermektir. Uygulamaya yönelik örnekler verilen eğitimde, tüm çalışanların cinsel tacize geçit vermeyen, olumlu bir iş ortamı ve kültürünün tesis edilmesine katkı sağlayabileceği ifade edilmektedir. Ayrıca, cinsel taciz vakalarına müdahale etmek için yapılması gerekenler ve şikâyet sürecine ilişkin tavsiyeler de sunulmaktadır.

İşgal Atındaki Topraklardan Gelen İç Göçe Zorlanmış Kişiler, Barınma ve Mülteciler Bakanlığı, bu eğitimi tüm personeli için zorunlu kılmıştır. Bu eğitim tüm devlet memurları için zorunlu hale gelmeden önce diğer bakanlık çalışanlarının katılacağı çevrimiçi pilot eğitimler gerçekleştirilmesi planlanmaktadır.

74 CIW hakkında daha fazla bilgi için: <http://ciw-online.org/about/>

75 Eğitim programı hakkında daha fazla bilgi için BM Kadın Birimi'nin internet sitesini ziyaret ediniz: https://eeas.europa.eu/delegations/georgia/24499/eu-supports-prevention-sexual-harassment-workplace-georgia_enve <http://georgia.unwomen.org/en/news/stories/2017/04/high-level-commitments-to-the-prevention-of-sexual-harassment-in-the-workplace>. Eğitim programını indirmek için (Gürcüce) at: <http://www.ombudsman.ge/ge/>

FIU-Equality Danimarka – sendika temsilcilerine yönelik aile içi şiddet farkındalık eğitimi⁷⁶

Eşitlik ve çeşitlilik alanında faaliyet gösteren bir sendika eğitim kuruluğu olan FIU-Equality, aile içi şiddete ilişkin tabuları yıkmaya yönelik politika ve faaliyetlerin teşvik edilmesi ve mağdurların iş yerinden yardım talep etmesine yardımcı olunması konusunda işçi temsilcilerine düzenli eğitim vermektedir. Ayrıca seçilmiş sendika temsilcileri ve çalışanlara aile içi şiddet mağdurlarına yardımcı olma konusunda eğitimler verilmektedir. FIU-Equality aynı zamanda, iş yerinde aile içi şiddetin önlenmesi ve bu maksatla uygulanması gereken iş yeri politikalarına ilişkin eğitim materyalleri de hazırlamıştır.

2005 yılından bu yana, Kadınlara Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Gününde (25 Kasım) her yıl aile içi şiddete ilişkin bir konferans düzenlenmekte ve iş yerinde aile içi şiddetin önlenmesi amacıyla şirket ve iş yeri temsilcileri tarafından hayata geçirilen yenilikçi politika ve girişimler ödüllendirilmektedir. İş yerinde bu konuda bir politikanın uygulanmasını sağlamak için maruz kalan kişiyi temsil etmek veya işvereni ikna etmek, kişinin izne ayrılması veya çalışma saatlerinin esnetilmesi için işvereni müzakerede bulunmak ve kişinin şirket içinde başka bir göreve getirilmesi ya da başka bir şehir veya bölgede çalışma imkânı sunulması için görüşmeler yapmak söz konusu girişimlere örnek olarak verilebilir. Bir diğer örnek ise, "Seyyar Sahne" adlı tiyatro ile Beyaz Kurdele kampanyası kapsamında 2009 yılında sahnelenen tiyatro oyunudur. Bu girişimde, bir erkeğin aile içi şiddet faili olan bir erkek iş arkadaşıyla konuşurken yaşadığı güçlükler tiyatro yoluyla irdelenmiştir. Bu örnekte tiyatro, aile içi şiddet konusundaki tabuların aşılmasında başvurulabilecek etkili bir yöntem olarak kullanılmıştır.

İş yerinde aile içi şiddete ilişkin eğitim, Victorian Trades Hall Council, Avustralya⁷⁷

Victorian Trades Hall Council (VTHC), mağdurlara aile içi şiddet nedeniyle izne ayrılma hakkı ve diğer iş yeri destek hizmetlerinin sunulmasına olanak tanıyacak işletme sözleşmelerinin hayata geçirilmesine yardımcı olmak amacıyla sendikalara ve çalışanlara eğitimler vermektedir. Bu eğitimlerin çıkış noktası, bir kuruluştaki aile içi şiddete ilişkin farkındalık eksikliği nedeniyle bir mağdurun daha fazla sorun yaşadığının fark edilmesi ve bu konuda iş yeri politikalarının uygulanması ile çalışanlara aile içi şiddet gerekçesiyle izin kullanma hakkının verilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmasıdır. Bu çerçevede, eğitimler kapsamında öncelikli olarak aile içi şiddetin daha iyi anlaşılması ve bu konunun enden iş yerini ilgilendiren bir sorun olduğunun kavranmasına yönelik bir dizi konu üzerinde durulmakta ve bu sorunun ortadan kaldırılması ve yönetilmesi için neler yapılabileceği irdelenmektedir.

Eğitimin en başarılı yönlerinden biri, aile içi şiddet vakalarına müdahale edilmesi konusunda iş yerinde yapılan çalışmalara ilişkin gerçek vakaların örnek olarak kullanılmasıdır. Eğitimlerde, VTHC modeli esasında aile içi şiddet gerekçesiyle verilen izinlere ilişkin maddenin yer aldığı belgenin bir nüshası ve iş yerinde aile içi şiddet güvenlik planı şablonu (The Victorian Trades Hall Council, tarihsiz, güncelleme çalışmaları devam etmektedir) dâhil olmak üzere uygulamaya ilişkin kaynak ve bilgilerin yer aldığı bir el kitabı kullanılmaktadır.

76 Danimarka İşçi Sendikaları Federasyonu temsilcisi Susanne Fast Larsen tarafından sunulan bilgilerdir. Ayrıca 3F ve Pilling'er'dan (2017b) alıntılanmıştır.

77 Victorian Trades Hall Council Kadın ve Eşitlik Ekibi eş Başkanı Pia Cerveri ile yapılan görüşme sırasında elde edilen bilgilerdir.

Fas'ta çiftlik çalışanlarına yönelik eğitim, Birleşik Devletler Dayanışma Merkezi

Fas'ta Birleşik Devletler Dayanışma Merkezi ile Demokratik İşçi Konfederasyonu (CDT) arasında sağlanan işbirliği çerçevesinde, tarımda toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadele alanında atılacak ilk adım olarak, işçi haklarının iyileştirilmesi amaçlanmaktadır. CDT'nin Kadın Birimi Koordinatörü ve icra kurulu üyesi şunları ifade etmiştir "...kadınlar, çalışma yaşamında karşılaştıkları toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin altında daha yüksek maaş almalarını ve daha iyi koşullarda çalışmalarını engelleyen genel sistem yapısının bir parçası olduğunu anladığı zaman, bu uygulamalara karşı çıkabilecek ve haklarından faydalanacaktır" (Dayanışma Merkezi, 2017).

Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri, kadınların sahip oldukları hakları daha iyi anlamasına ve kendi durumlarında iyileşme sağlamalarına yardımcı olmaktadır. Bu eğitimlerde, canlandırmalar gibi yaratıcı yöntemlere başvurulmaktadır. Beş büyük çiftlikte çalışan yaklaşık bin tarım işçisi, 2015 yılında işçilere ilk defa doğum izni hakkı tanıyan tarihi bir sözleşme imzalamıştır. Sözleşmede eşitlik alanında diğer iyileşmeler de yer almış, örneğin kadınların daha yüksek ücretli ve genel olarak erkeklerle özdeşleştirilen görevlere gelmesine müsaade eden uygulamalar kabul edilmiştir. Çalışma hayatına ilişkin haklarda sağlanan iyileşmenin, iş yerinde şiddet ve taciz riskinin azalmasını sağladığı, aynı zamanda kadınların kendilerini daha güvende hissetmesine bu sayede verimliliğin artmasına yardımcı olduğu tespit edilmiştir (Dayanışma Merkezi, 2017).

7.7.2 Görgü tanıklarının rolü ve görgü tanığı eğitimi

Eğitimlerin ve farkındalık oluşturma çalışmalarının görgü tanıklarını kapsayacak şekilde genişletilmesi, iş yerinde şiddet ve tacizin önlenmesine yardımcı olur.

Görgü tanığı yaklaşımları, esas itibarıyla, üniversite ve yükseköğretim yerleşkelerinde şiddeti önlemek için kullanılan bir yöntem olup gittikçe artan bir sıklıkla farkındalık oluşturmaya ve kültür değişimi sağlamaya yönelik etkin bir strateji oluşturulması açısından kabul görmeye başlamıştır (Labhardt ve ark., 2017, sf.13-25). Görgü tanığı eğitimi, şiddet ve tacizin gerçekleşmesini önlemek için çalışanların akranlarına müdahale etme gücü verme potansiyeline sahiptir. Böylelikle, eğitim sayesinde çalışanların şiddet ve tacizi fark edip hangi hallerde müdahalenin uygun olduğunu anlayacakları şekilde "aktif" görgü tanığı olma becerileri geliştirilecektir (EEOC, 2016, s.57). Araştırmalardan elde edilen bulgular, çalışma arkadaşlarının iş yerinde meydana gelen cinsel taciz vakalarına düzenli olarak tanık olduğunu ve vakaların büyük çoğunluğunda duruma müdahale etmediklerini gösterdiğinden, bu eğitim özellikle önemlidir (Avustralya İnsan Hakları Komisyonu, 2018, s.9).

Bu eğitimler çalışanların zorlayıcı ve değişim gösteren gayriresmî uygulamalarda ve kültürlerde, örneğin, şiddete ve tacize, faille karşı karşıya gelmeden müdahale etmenin yollarını tespit etmelerine yardımcı olabilir (Powell, Sandy ve Findling, 2015). ABD Eşit İş Olanakları Komisyonu'nun belirttiği gibi, "Görgü tanığı eğitimi, aynı yerde çalışan kişilere olası sorunlu davranışları fark etmeyi öğretebilir, çalışanları müdahale etmek ve eyleme geçmek üzere motive edip güçlendirebilir ve onlara müdahalelerine destek olacak kaynakları sağlayabilir" (EEOC, 2016, sf. 58).

Şiddet ve tacize tanıklık eden görgü tanıkları, iş arkadaşları görgü tanıkları dâhil olmak üzere, uygun hallerde faille hassasiyetle yaklaşmayı da kapsayacak şekilde inisiyatif almak üzere teşvik edilmeli ve desteklenmelidir. Proaktif hareket etmek, tecridin kırılmasını sağlayacak ilk adım olabilir ve mağdurun haklarını kullanmasına (örneğin, istismarcı partneri şikâyet etmek veya terk etmek) yardımcı olabilir.

Ümit vadeden uygulamalar göstermektedir ki, bir çalışanın iş arkadaşına güç bir deneyimle ilgili olarak yaklaştığında, kişinin sorunla baş edebilmeye yönelik bir çözüm bulmasına yardımcı olabilmesi için deneyimini doğrulaması ve kişiyle hassasiyet çerçevesinde konuşması önemlidir. Maruz kalan kişilerin çoğu için

şiddet ve taciz, güven kaybına neden olabilecek, travmatik ve yıpratıcı bir deneyimdir. Ayrıca pek çok maruz kalan kişi utanç ve suçluluk hisseder.

Bu nedenle, şiddete maruz kalan kişilere destek olup onlarla konuşurken empati göstermek önemlidir.

Görgü tanığı müdahale inisiyatifleri

“Aile İçi Şiddete Karşı Harekete Geç” eğitim programı, Victoria Health, Avustralya, (Powell ve ark.’dan alıntı, 2015)⁷⁸

“Aile İçi Şiddete Karşı Harekete Geç”, aile içi şiddete yönelik bir iş yeri eğitim programı olup “yönlendirme, eğitime ve yaygınlaştırma”yı kapsayan üç unsur üzerinden tasarlanmıştır. Aktif görgü tanığı modelini esas alan bu eğitim, iş yerinde şiddetle ilgili yorumların, uygulamaların ve eylemlerin tespitiyle ilgilidir. Program, kuruluşun ihtiyaçlarına göre özelleştirilebilir. Ayrıca, program kuruluşların kadınlara yönelik şiddeti sonlandırma amaçlı küresel bir hareket olan Beyaz Kurdele Kampanyası’na katılmasını teşvik eder.

Görgü tanığı müdahalesi #WhoWillYouHelp (Kime Yardım Edeceksin) – Ontario hükümeti⁷⁹

Ontario hükümeti, görgü tanıklarının cinsel şiddet ve tacize tanıklık ettiklerinde müdahale etmeye zorlayan #WhoWillYouHelp başlıklı bir video tanıtımı hazırlamıştır. Tanıtımda izleyiciler görgü tanığıdır. Bir sahne- de ofis bilgisayarında çalışan bir kadına bir erkeğin, kadının hoş karşılamadığı bir omuz masajı yaptığı görülür. Adam kameraya bakar ve şöyle der: “Kendi işinize baktığınız için teşekkürler.” Ardından, “Hiçbir şey yapmamak adama yardım etmektir; oysa bir şey yaparsanız kadına yardım etmiş olursunuz,” mesajı görülür.

Bu video tanıtımı, Ontario hükümetinin, görgü tanıklarının dâhil olmak üzere, kolektif sorumluluk ve kolektif eylem duygusunu teşvik eden ve cinsel şiddeti ve tacizi durdurma amaçlı “It’s Never Okay” (“Asla Kabul Edilemez”) başlıklı eylem planının parçasıdır. Benzer bir diğer örnek de, Toronto Mount Sinai Hastanesi’nin ayrımcılık ve taciz mağdurlarına destek olma ve bu vakaların sonlandırılmasına yardımcı olmaya yönelik araçları kapsayan “Are you an ALLY?” (Müttefikimiz misin?) kampanyasıdır.

Green Dot in Anchorage Topluluğu, Alaska⁸⁰

Green Dot, Birleşik Devletler’in Virginia Eyaleti’nde bir STK tarafından kurulan ve görgü tanıklarının (1) şiddet fiillerine yol açabilecek durumları tespit etmelerini ve (2) güvenli ve etkili bir müdahale edebilmelerini sağlamaya yönelik strateji ve teknikler geliştirmesine yardımcı olan bir şiddet önleme programıdır. İlgili eylemlerin haritalandırılmasına dayalı programda şiddet ve taciz anlamına gelen fiiller kırmızı noktalarla, “güvenliğe destek olan... ve şiddete karşı sıfır tolerans mesajı veren davranış, tercih, sözcük ve tutumlar” ise yeşil noktalarla işaretlenir. Hedef, yeşil noktaların sayıca üstünlük kazanmasını sağlamaktır.

Alaska Eyaleti’nin Anchorage şehrinde Green Dot programı, personele yönelik şiddet veya potansiyel şiddet içeren davranış örneklerinin görüldüğü bar ve restoranları kapsayacak şekilde, topluluk düzeyinde uygulanmaktadır. Green Dot eğitimi sonucunda, Anchorage’daki bar ve restoran sahipleri mevcut kültürü değiştirmeye başlamış, eğitimlere ev sahipliği yapmış, politikalar geliştirmiş ve Green Dot bilgi yarışmaları ve müsabakaları gibi çok sayıda yaratıcı fikre dâhil olmuştur. Hem çalışanlar hem de patronlar olası taciz ve şiddet olaylarına müdahale için yeni beceriler kazanmıştır.

78 Bkz. Ontario Hükümeti (online): <https://www.ontario.ca/page/lets-stop-sexual-harassment-and-violence>.

79 Bkz. Green Dot, Alaska: <https://greendotalaska.com>

80 Tüm bu unsurların kapsamlı açıklaması şu kitapçıkta mevcuttur: Recognize and respond to domestic violence in your workplace: http://makeitourbusiness.ca/sites/makeitourbusiness.ca/files/Recognize_and_Respond_0.pdf

“Seyirci Kalma” (Make it Our Business) Aile İçi Şiddet İş yeri Eğitim Programı, Kanada

“Seyirci Kalma” Aile İçi Şiddet İş yeri Eğitim Programı, büyüklüğü ne olursa olsun tüm kuruluşların aile içi şiddete müdahale için gerekli bilgi ve becerileri geliştirmesini ve güven kazanmasını sağlar. Katılımcı bir metodolojiden faydalanılan programda amirlere ve çalışanlara, aile içi şiddete maruz kalan kişiye nasıl müdahale edileceği ve destek olunacağı öğretilir.

1. FARK ET: Tüm çalışanlar aile içi şiddete dair uyarı işaretlerini ve risk faktörlerini fark edebilmelidir.
2. MÜDAHALE ET: Tüm çalışanlar yasal sorumluluklarının bilincinde olmalı ve güvenli bir şekilde nasıl müdahale edileceğini bilmelidir.
3. YÖNLENDİR: Tüm çalışanlar kuruluş bünyesinde ve topluluk içerisinde mevcut hizmet ve destek araçlarını bilmelidir.
4. BİLDİR: Tüm çalışanlar resmî ve gayriresmî raporlama prosedürlerini bilmelidir.⁸¹

Görgü Tanıkları İçin Forum Tiyatrosu

Forum Tiyatrosu, iş yerinde kadınlara yönelik şiddetle ilgili hassas meseleleri konuşmak için kullanılan, katılım esasına dayanan bir tiyatro yöntemidir. Birleşik Devletler’in orta batısındaki çeşitli üniversitelerde uygulanan “Görgü Tanıkları İçin Forum Tiyatrosu”, görgü tanıklarının sorumluluğunu arttıran ve mağdurlara yönelik suçlamaları azaltan, topluluk temelli bir yaklaşımdır (Mitchell ve Freitag, 2011, sf.990-1013).

Kanada’nın British Columbia Eyaleti’nde Birleşik Çelik İşçileri Görgü Tanıklığı Programı

Birleşik Çelik İşçileri Sendikası, “Seyirci Kalma – Kadınlara Yönelik Şiddette Sessizliği Boz” programını uygulamaya koymuştur. Bu, British Columbia Şiddeti Sonlandırma Derneği ile British Columbia Lions Futbol Takımı arasında kurulmuş, çığır açıcı bir inisiyatiftir. Eğitim ve farkındalık oluşturma çalışmalarından oluşan programın amacı, erkeklerin kadınlara yönelik şiddetinin etkisi hakkındaki farkındalığı ve anlayışı arttırmaktır. British Columbia’nın kadınlara yönelik şiddetle ilgili ses çıkarabilmek ve sessizliği bozabilmekle ilgili eğitimlerine 2011’den bu yana 100,000’i aşkın insan katılmıştır. Birleşik Çelik İşçileri Sendikası, üç günlük yoğun eğitici eğitimi kurslarına katılarak eğitimin sendika aracılığıyla yerli halka ve iş yerlerine yayılmasını sağlamıştır. Eğitimin amacı, aşağıdaki konuları kapsayacak şekilde, görgü tanığı müdahale modeline ilişkin kapsamlı bir kavrayış kazandırmaktır:

- Bunlar neden erkeklerin meselesidir,
- Toplumsal maskülenitenin toplumda şiddet karşısında rolü nedir,
- Cinsiyetçilik ve kadın düşmanlığı nedir,
- Sert olma ve anlayışlı olmama baskısı,
- Medya okuryazarlığı ve sosyal normların tesisi ve idamesinde medyanın rolünü anlamak,
- Erkeklerin müdahale etmesi ve ses çıkarmasının gücü,
- Bir erkek liderliği meselesi olarak görgü tanığı müdahalesinin rolü,
- İstismar ve şiddet hakkında tanıdığınız insanlarla ve yabancılarla konuşmak/müdahale etmek için mevcut seçenekleri bilmek..

81 Ayrıca bkz.: Women’s Health Victoria (2017) Take A Stand Against Domestic Violence. It’s Everyone’s Business (brochure) <https://www.ourwatch.org.au/getmedia/5d67c6a4-bc42-425e-85a9-e5c2c1ca71c5/Promising-Practices-Workplace-Organisational-Approaches-PVAW.pdf.aspx>

Şiddet ve tacize maruz kalmış kadınlarla konuşma eğitimi, Gürcistan

Gürcistan'da devlet memurlarına yönelik BM Kadın Birimi Çevrimiçi eğitim programı,⁸² kadın şiddet ve taciz mağdurlarıyla iletişime dair aşağıdaki kılavuz ilkeleri içerir:

- Kişiyi yargılamayın ve suçlamayın, başlarına geleni istedikleri sürede anlatmalarına izin verin.
- Kontrolün onlarda olmasına izin verin. Nasıl yardım edebileceğinizi sorun ve mağdurun kendi kararlarını vermesine izin verin. Faydalı bilgiler bulmalarına yardımcı olun, fakat istemedikleri herhangi bir şeyi yapmaları veya herhangi biriyle konuşmaları konusunda ısrarcı olmayın.
- Başlarına gelen olayın detayları hakkında konuşmaya hazır değilse bu konuda soru sormayın. Başlarına geleni ifade etmenin bir yolu olarak olayı yazmalarını önerebilirsiniz.
- Mağdur fiziksel cinsel tacize maruz kalmışsa dokunulmaktan rahatsız olabilecekleri için bu isteklerine saygı göstermek önemlidir.
- Destekleyici olun. Yaşadıkları durumu kabullenin ve gelecekte destek vermeye hazırlıklı olun.
- Kişi yakın tehlike altındaysa veya başka şiddet ve taciz riskleri mevcutsa, kendilerini koruyabilmeleri için atılabilecek adımları içeren bir 'güvenlik planı' önermek önemlidir.

7.7.3 Gücü anlamak ve iş yerinde hoş karşılanmayacak davranışlar

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizi ele alırken, gücün suiistimali ve istenmeyen davranışlarla ilgili "rıza" etkileşimini anlamak önemlidir. Anlaşmaya varmayı reddetmek her zaman mümkün olmayacağı için, toplumsal cinsiyete dayalı güç ilişkilerinin dikkate alınması özellikle önemlidir. Dolayısıyla, "rızanın verildiği zorlayıcı koşullar"ı ve cinsel tacize boyun eğmenin tacizin istendiği veya arzalandığının göstergesi olarak yorumlanmaması gerektiğini anlamak önemlidir (O'Connor, 2017, sf. 8-16). Cinsel taciz, bir cinsiyet ayrımcılığı biçimidir. Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri bağlamında rıza kavramını değerlendirirken, güç dengesizliği nedeniyle "evet" yanıtının aslında zorlama sonucu veya "hayır" diyememekten kaynaklı olabileceği unutulmamalıdır. "Bu, cebri seçimlerin, imkânsız kılınan seçeneklerin, sınırlanan alternatiflerin ve eşitsizlik kaynaklı uyum tercihlerinin neticesi olabilir" (MacKinnon, 2005, s.246). İstenmeyen cinsel eylem kavramı, failin niyetinin geçersiz hale geldiği, rıza temelli tanımlarla kendini gösteren belirsizliği ortadan kaldırır.

7.7.4 Erkekleri çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve tacizle mücadeleye dâhil etmek

Cinsiyetçi sosyal normlar, erkeklerin sosyal bağları ve erkek cinselliği ile ilgili kalıpyargılarla ilişkili olarak ortaya çıkan erkek üstünlüğü ifadelerini kapsar. Bu normlar "mağduru suçlama" kültürünü teşvik edebilmeleri nedeniyle, kadınlara yönelik şiddet ve taciz vakalarında benzersiz bir etkiye sahiptir. Ayrıca, kabul görmeyen belirli maskülinite biçimlerine karşı genellikle ayrımcılık uygulayan, toplumsal cinsiyete dayalı bu eşitsiz sosyal normlardan erkekler de zarar görebilmektedir (Flood, 2010). Gerçek bir dönüşüme dayalı değişim -ve çalışma şartlarının hem erkekler hem kadınlar açısından iyileştirilebilmesi için nihayetinde, erkeklerin toplumsal cinsiyete dayalı olumsuz güç ilişkilerini değiştirme çabalarına dâhil edilmesi gerekmektedir.

Örneğin, kadınların cinsel taciz nedeniyle tamamen erkeklerden oluşan bir ortamda çalışmaktan kaçındığı hallerde erkekler saygılı davranışlar bakımından örnek sergileyerek cinsel tacize dayanak sağlayan olumsuz sosyal normların değiştirilmesine yardımcı olabilirler. Erkekler kadınlara yönelik şiddet

82 Eğitim programı hakkında daha fazla bilgi için bkz. BM Kadın Birimi (online): https://eeas.europa.eu/delegations/georgia/24499/eu-supports-prevention-sexual-harassment-workplace-georgia_enandhttp://georgia.unwomen.org/en/news/stories/2017/04/high-level-commitments-to-the-prevention-of-sexual-harassment-in-the-workplace. Eğitim programı şu adreste mevcuttur (Gürcüce): <http://www.ombudsman.ge/ge/>

ve tacize karşı çıkma konusunda sosyal değişim temsilcisi rolünü üstlendiklerinde algıların, inanışların ve katı sosyal normların değişmesine yardımcı olabilirler.⁸³ Bu konunun, ticaret birlikleri ve işveren örgütlerinde, akademi ve eğitim kurumlarında, sağlık hizmetlerinde ve topluluk kuruluşlarında politika ve stratejilerin hazırlanmasına katılan erkeklerle görüşülmesi gerekmektedir. Aşağıda verilen ümit vadeden

uygulamalarda erkeklerin iş yerinde kadınlara yönelik şiddet ve tacizle mücadeledeki aktif rolleri vurgulanmıştır. Kadınlara yönelik şiddeti sonlandırmak üzere erkeklerle ve erkek çocuklarla birlikte çalışmaya ilişkin olarak hazırlanan ve kurumlar bünyesindeki çalışmaları ve çeşitli metodolojilerin kullanımını da kapsayan programlama kılavuzu, BM Kadın Birimi Sanal Bilgi Merkezi üzerinde mevcuttur.⁸⁴

Erkeklerin iş yerinde değişimin temsilcileri olmasını sağlamak

FUTURES without violence (Şiddetsiz GELECEK): Erkekler şiddet ve tacize maruz kalan çalışanlara nasıl destek olabilir (FUTURES without violence, 2017)

FUTURES, evde ve iş yerinde şiddete maruz kalan düşük gelirli işçilerin savunmasızlığını giderecek yenilikçi çözümlerle değişim sağlamak amacıyla, şiddet karşıtlığı savunucuları, ticari birlikler, hizmet sağlayıcılar, işçi dernekleri ve çalışanlar arasında kurulan öncü bir işbirliği örgütüdür. "HowIWillChange (Nasıl Değişirim) sanal kampanyasıyla şikâyetle bulunan kadınlara inanmanın önemini vurgular. Erkeklerin tacizci veya ayrımcı davranışlar sergileyen diğer erkekleri "ifşa etmesini" ve iş yerinde etkili politikaların yaygınlaştırılmasını ve uygulanması teşvik eder. Bir çalışan cinsel tacize maruz kaldığını bildirdiğinde nasıl müdahale edileceği konusunda kılavuzluk sunar. Şefkatli yaklaşma, güvenlik planlamasına öncelik verme, iş yeri politikasına uygun olarak mümkün olan en geniş ölçüde gizlilik güvencesi sağlama ve mağdura iş yerinin müdahalesi üzerinde söz sahibi olabilmesi için alan tanıma bu kapsama girer..

"Elini Çek, Pantolonunu Giy" kampanyası videoları

Illinois, Chicago'da (Birleşik Devletler) çalışan otel çalışanlarını temsil eden sendika üyesi erkekler, otel ve kumarhanelerde kadınlara yönelik cinsel taciz ve şiddete karşı güçlü bir tavır takınmak üzere seferber edilmiştir. Kadın otel çalışanlarının maruz kaldığı şiddet ve tacizle ilgili ifadeleri yüksek sesle okumaları istendiğinde bu hikâyeler erkekleri gerçek anlamda şoka uğratmış ve kadınlara yönelik şiddeti ve tacizi sona erdirmek üzere kamu önünde yemin etmelerini sağlamıştır.⁸⁵

83 Örnek olarak Oxfam'ın "Biz yapabiliriz" adlı, Güney Afrika'da yürüttüğü kampanyası verilebilir. Söz konusu kampanyada kadın ve erkek katılımcılar, "Değişimin Öncüleri" olmadan önce, kendi davranışları ve inançları üzerine düşünmeleri ve kadınlara karşı tüm şiddet türlerini reddetmeleri yönünde teşvik edildi. Buradaki amaç daha geniş çaplı bir sosyal dönüşüm gerçekleştirmektir. Bkz.: <https://policy-practice.oxfam.org.uk/our-work/gender-justice/ending-violence-against-women/we-can>

84 Bkz.: <http://endvawnow.org/en/modules/view/9-men-boys.html>

85 İfadeleri okuyan erkeklerin görüntüleri için: <https://www.handsoffpantson.org/>

Beyaz Kurdele Kampanyası: Kadınlara yönelik şiddeti sona erdirmek için çalışan erkek

Beyaz Kurdele Kampanyası⁸⁶, kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddeti sona erdirmek amacıyla erkekler tarafından yürütülen, küresel bir kampanyadır. Beyaz kurdele, erkeklerin kadınlara ve kız çocuklarına yönelik kesinlikle şiddet göstermeyeceğine, şiddete göz yummayacağına ve sessiz kalmayacağına dair yeminini simgelemektedir. Dünya çapında çeşitli şirketler ve sendikalardan erkekler de beyaz kurdele kampanyaları yürütmüştür. Örneğin, Avustralya’da inşaat sektöründeki sendikalar tarafından yürütülen “Gerçek erkek kadını istismar etmez” kampanyası, kadınlara karşı şiddetin kabul edilmez olduğu mesajını yaymakta ve erkekleri bu konuda seslerini yükseltmeye teşvik etmektedir. Avustralyalı Denizciler Sendikası, Beyaz Kurdele Günü’nde denizde sefer yapan gemilerde beyaz bayrak çekmiştir.

Beyaz Kurdele Avustralya İş yeri Akreditasyon Programı da yenilikçi bir programdır. Ekonominin tüm sektörlerinden iş yerlerinin kadınlara yönelik şiddeti önlemek üzere kültür değişikliğine yapılacak katkılara dâhil etmeye odaklıdır. Ayrıca “Beyaz Kurdele Elçileri” ve “Savunucular” adını verdikleri kişileri önemli pozisyonlara atamak, e-egitim ve çevrimiçi kaynaklar temin etmek ve Yıllık Beyaz Kurdele Kampanyası’na katılım sağlamak suretiyle iş yerleri arasında köprü kurar (Beyaz Kurdele, tarihsiz, b).

Ruanda ve Uganda’da erkeklerin ulaşım sektöründe kadınlara yönelik şiddete dair farkındalığını değiştirmek⁸⁷

Uganda’da bulunan Birleşik Ulaşım ve Genel İşçi Sendikası (ATGWU) ve Burundi, Kongo Demokratik Cumhuriyeti, Kenya ve Tanzanya’dan diğer ITF iştirakleri, Orta ve Doğu Afrika’daki Kuzey Koridoru üzerinde çalışan uzun mesafe sürücülerine yönelik projelere destek vermektedir. ATGWU, kamyon sürücülerinin genellikle sınır kontrolleri nedeniyle günlerce bekletildiği –genellikle rastgele veya çıkar amaçlı seks içeren bir bekleme süresidir- dört sınır geçişinde uğrak merkezleri işletmektedir. Bu merkezlerde tam zamanlı koordinatörler eğitilmiş HIV/AIDS’e yönelik akran eğitmenleri ve danışmanlardan oluşan ekiplerle birlikte çalışır. Bunlar sürücülere ve yerel topluluk üyelerine yönelik olarak, kadınlara karşı şiddetin ve cinsel şiddetin sorgulandığı oturumlar düzenler. Özellikle HIV/AIDS odaklı bir proje olmakla birlikte, kadınlara karşı şiddetin başka bir konunun ayağı olan başka bir tartışma konusu olarak ele alınabileceğine dair örnek teşkil etmekte ve konunun çatışmadan uzak bir şekilde ele alınabilmesi için önemli bir giriş noktası sağlamaktadır.

Ticaret birliklerindeki erkekler kadınlara karşı şiddeti sona erdirmeye ant alıyor

Erkekler, genellikle küresel sendikalar liderliğinde yürütülen ve Avustralya ve Kanada’daki sendika eylemlerinden ilham alan eylemler aracılığıyla kadınlara yönelik şiddeti sona erdirmek üzere yemin etmeye teşvik edilmektedir. Örneğin, 2014’te düzenlenen Uluslararası Ulaşım İşçileri Federasyonu (ITF) Kongresi’nin açılışında Beyaz Kurdele Kampanyası’na ait posterler sergilenmiş ve sendika liderleri kadınlara yönelik şiddeti yönlendirme yemini ederken –“Andım Olsun”- fotoğraflanmıştır. Bu eylemden sonra Mayıs 2013’te düzenlenen ITF Kadın Komitesi’nde ITF’ye bağlı tüm sendikaların kadınlara yönelik her türlü şiddete karşı ITF kampanyalarına liderlik edip uygulaması ve 25 Kasım Birleşmiş Milletler Kadınlara Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü’nde destek vermesi yönünde karar alınmıştır. O günden bu yana diğer küresel sendika federasyonları da benzer yemin etkinlikleri gerçekleştirmiştir.⁸⁸

86 Geniş bir kurdele sembolünün kullanıldığı kampanya, 6 Aralık 1989 tarihinde Montreal Politeknik Okulu’nda 14 kadının korkunç biçimde öldürülmesi üzerine başlatılmıştır. Kampanya, küresel bir boyut kazanmış olup politikaların değiştirilmesine, kamu farkındalığının artırılmasına ve erkekleri eylemleri, fikirleri ve inanışları üzerinde düşünmeye sevk etmeye odaklıdır. Bkz.: www.whiteribbon.com.

87 Bkz.: <https://www.itfglobal.org/en/region/itf-africa>

88 2017 Kamu Hizmetleri Uluslararası Kongresi için bkz.: <http://congress.world-psi.org/documents/psi-pledge-en/>

Tiyatro aracılığıyla erkek işçilerin kadınlara karşı şiddete dair konuşmalarına ayna tutmak

Danimarka'da iş yerinde aile içi şiddetin etkisi hakkında farkındalık oluşturmak amacıyla birlikte çalışan birlikler, erkeklerle çeşitli faaliyetler düzenlemiştir. Beyaz Kurdele Kampanyası ile ortaklaşa "The Travelling Stage" tiyatro şirketinin 2009'da başlattığı ve erkeklerin aile içi şiddet fiilinde bulunan erkek çalışma arkadaşlarıyla konuşurken erkeklerin karşılaştığı güçlükleri ele alan bir oyun da bu faaliyetler arasında yer almaktadır (ETUC, 2016).

7.7.5 Farkındalık yaratma faaliyetleri ve kampanyalar

Çoğu işveren, sendika ve STK, kadınlara yönelik şiddet ve tacizi ortadan kaldırmayı amaçlayan entegre bir strateji kapsamında çalışmalarına farkındalık oluşturma ve bilgilendirme faaliyetlerini de dahil etmekte ve çalışma hayatında kadınlara yönelik şiddet

ve tacizi ortadan kaldırmaya yönelik kampanyalar yürütmektedir. Tek başına ele alındığında, farkındalık oluşturma faaliyetleri her zaman etkili olmamaktadır ancak önlemeye ilişkin bütünlük stratejilerin önemli bir parçasını oluşturabilir.

İş yerinde kadınlara yönelik şiddet ve tacizi ortadan kaldırmaya yönelik farkındalık yaratma faaliyetleri ve kampanyalar

Temizlik görevlilerine yönelik cinsel taciz ve cinsel istismarı sona erdirmeyi amaçlayan ABD, Kaliforniya'daki "Ya Basta" hareketi (Yeung, 2018)⁸⁹

Kaliforniya'da gece vardiyasında görev yapan kadın temizlik görevlileri tarafından cinsel taciz ve saldırıya karşı çıkmak için başlatılan kampanya, bu gizli kalmış sorunun gözler önüne serilmesini sağlamıştır. 2016 yılında, Kaliforniya'daki temizlik görevlilerini temsil eden Hizmet Çalışanları Uluslararası Sendikası – Batı Birleşik Hizmet İşçileri (Service Employees International Union-United Service Workers West) birliği, üyelerinin büyük bir kısmının iş yerine cinsel tacize tanık olduğunu veya cinsel tacize maruz kaldığını tespit etmiştir. İşçilerle yapılan görüşmelerde, ankete yanıt veren 5000 işçinin yaklaşık yarısının iş yerinde cinsel tacize veya saldırıya uğramış olduğunu, çeyreğinin ise buna tanık olduğunu ortaya koymuştur.

Birlik, eyalet genelinde yürüttüğü kampanyada (İspanyolcada "Yeter artık" anlamına gelen) "Ya Basta" sloganını kullanarak savunuculuk faaliyetleri ve Kaliforniya Yasama Meclisi'nin önünde bir açlık grevi gerçekleştirmiştir. Birlik ve Bakım İşbirliği Emanet Fonu (Maintenance Cooperation Trust Fund), Doğu Los Angeles Kadın Merkezi (East Los Angeles Women's Center) tarafından temizlik görevlileri için tasarlanan cinsel şiddet karşıtı program yoluyla liderlik rolleri üstlenme konusunda kadın işçileri desteklemiştir. Kadınlar, iş yerinde cinsel tacize uğramış diğer kadınlara yardım etmek üzere "promotoras" (toplum temelli eğiticiler) olarak eğitilmişlerdir. Kampanya başarıya ulaşarak, tüm temizlik görevlileri için cinsel taciz karşıtı eğitim gerektiren Mülk Hizmetleri İşçilerini Koruma Yasası'nın kabul edilmesiyle sonuçlanmıştır. 2019 yılına kadar yasaya uyum sağlamayan işverenler Kaliforniya'da iş yapamayacak ve failer sorumlu tutulacaktır.

İşçi hakları ve cinsel şiddet karşıtı örgütlerden oluşan bir koalisyon, düşük gelirli işçiler için cinsel taciz karşıtı etkili bir eğitim geliştiren Ya Basta Koalisyonu'nu oluşturmuştur.

⁸⁹ Kampanya özeti için bkz.: <https://www.pbs.org/wgbh/frontline/article/a-group-of-janitors-started-a-movement-to-stop-sexual-abuse/>

Dünya Küresel Sendikalar Birliği (UNI Global Union) “Döngüyü Kır” Kampanyası⁹⁰

Şiddetin kültürün derinliklerine gömülü olduğunun farkında olan Dünya Küresel Sendikalar Birliği, şiddet içeren tutumlar ve davranışlar hakkında farkındalık oluşturma konusuna odaklanmakta ve bireysel ve toplumsal düzeyde bunlarla mücadele için yollar aramaktadır. “Döngüyü Kır!” Kampanyası kapsamında videolar, belgeler, araç takımları, katılımcıların şiddete ilişkin kampanya faaliyetlerini paylaştıkları bir blog ve kampanya web sitesi (<http://en.breakingthecircle.org>) oluşturulmuştur.

Kampanya her yıl, şiddete yol açan eşitsizliklerle mücadeleden şiddetin farklı boyutlarına kadar pek çok konu arasından yeni bir konuya odaklanmaktadır. Temalar arasında kadınlara ve kızlara yönelik şiddet, şiddetin ekonomik maliyeti, medyada şiddetin etkisi ve iş yerinde toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin ortadan kaldırılması bulunmaktadır.

ITUC “İş yerinde Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddeti Sona Erdirme” Kampanyası (ITUC, 2017a)

2017 yılında ITUC, çalışma hayatında kadınlar ve erkekler için şiddet ve tacize ilişkin ILO Sözleşmesi için geniş çaplı destek toplamak ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti kampanyanın merkezine yerleştirmek amacıyla “İş yerinde Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddeti Sona Erdirme” isimli küresel bir kampanya başlatmıştır. ITUC bu çalışma kapsamında yüksek profilli bir sosyal medya kampanyası, bir kampanya araç kiti ve düzenli bir gazete hazırlamıştır.

Danimarka’da cinsel tacize karşı ortak görev gücü, iş yerinde cinsel tacizi ortadan kaldırmak için kampanya yürütmektedir

Cinsel taciz konusunda farkındalık yaratmak amacıyla Danimarkalı dört ticaret birliği (3F, HK-Danimarka, Serviceforbundet Teknisk Landsforbundet ve Fængselsforbundet) arasında cinsel tacize karşı ortak görev gücü kurulmuştur. Görev gücünün amacı, farkındalık oluşturma ve konuyla mücadele etme konusunda ortak birlik stratejileri geliştirmektir. Ele alınan stratejiler arasında, yaptırımların nasıl arttırılabileceği, cinsel tacize ilişkin halk arasında farkındalık yaratma, çalışma ortamı ilkeleri konusunda ortak stratejiler ve AB Adalet Divanı dahil hukuki yolların kullanılması yer almaktadır. Son dönemde Danimarka Parlamentosu’nda Görev Gücü tarafından gerçekleştirilen başarılı bir oturum, Hükümetin iş yerinde cinsel tacizi sona erdirmek için yeni bir kanun hazırlamaya karar vermesini sağlamıştır. Görev gücünün “Over Stregen” (“çizgiyi aşmak”) isimli Facebook kampanyasıyla bağlantılı bir medya stratejisi vardır.

Central Unitaria de Trabajadores, Şili “Toplumsal Cinsiyet Gündemi” kampanyası

Şili İşçi Birleşik Merkezi (Central Unitaria de Trabajadores de Chile-CUT Chile), iş yerinde ve evde şiddetle mücadele etmek için “Toplumsal Cinsiyet Gündemi” isimli bir kampanya yürütmüştür. Kampanya, müdahale mekanizmaları ve failere karşı etkili yaptırımlar hazırlanmasına yönelik ihtiyacın aciliyetine özel vurgu yapmaktadır. İş yerinde şiddete ilişkin farkındalık yaratma konusunda başarılı olmuştur ve kadınları cinsel taciz ve şiddet olaylarını bildirmeye teşvik etmektedir.

CUT Chile, iş yerinde şiddet hakkında kadınlarla gerçekleştirilen görüşmeler ve çalıştayları belgelemiştir (CUT Chile, 2014). Gizli şikâyette bulunmak ve bağımsız soruşturmalar yürütmek için süreçler ve prosedürlerin iyileştirilmesi dahil, cinsel tacizin yasa dışı olduğunu beyan etmek ve cezalandırmak amacıyla yasaların iyileştirilmesine yönelik çağrıda bulunmuştur. Şiddetin iş yerinde kadınları nasıl etkilediği, kadınların maruz kaldığı şiddet türleri ve şiddetin nasıl tespit edileceği konusundaki bilgilere dayanarak “Toplumsal cinsiyet perspektifinden kamu çalışanlarına yönelik tacizin önlenmesine ilişkin rehber ilkeler” geliştirilmiştir. Kampanya sayesinde cinsel taciz hakkında şikâyette bulunan kadın sayısı yükselmiş ve iş yerinde şiddetin kabul edilemez olduğuna dair farkındalık artmıştır.

90 Dünya Küresel Sendikalar Birliği, dünya genelinde ticaret ve hizmet sektörleri, profesyonel ve yönetimle ilgili meslekler ve ilgili sektörlerden 20 milyonu aşkın işçiyi temsil eden küresel bir federasyondur.

7.8 TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI KAMU HİZMETLERİ

Toplumsal cinsiyete duyarlı kamu hizmetleri, kadınların ihtiyaçlarını karşılayan nitelikte olup çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi ve kadınlara yönelik şiddet ve tacizin sonlandırılması bakımından büyük önem taşır. Bu hizmetler, kadınların nitelikli iş olanaklarına ve kadınlara yönelik şiddetle ilgili hizmetlere erişme ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli kaynakların mevcudiyetinin güvence altına alınması amacıyla, kamu bütçelerinin toplumsal cinsiyete duyarlı bir şekilde hazırlanmasını gerektirir (BM Kadın Birimi, 2015a). Kadınların istihdama eşit katılımını destekleyen hizmetlere erişim, Public Services International'ın nitelikli kamu hizmetlerine yönelik küresel kampanyası (Public Services International, Tarihsiz) gibi, çeşitli uluslararası kampanyaların odağında yer almaktadır.

Evrensel ve nitelikli kamu hizmetleri kadınlar açısından faydalıdır ve güvenli şehirler yaratılmasına yardımcı olur (Martinez-Vazquez ve ark., 2012 ve BM Kadın Birimi, 2015a). Politika, kaynak, yatırım ve uygulamalarda toplumsal cinsiyet yanlılığının önlenmesinde, karar mercileri ile hizmet sağlayıcılar kilit rol oynamaktadır. Kadınların insana yaraşır işlere katılımı dâhil olmak üzere, ekonomik ve sosyal yaşama erişimini arttıracak çözüm arayışlarına iştiraki, konuyla ilgili geliştirilen stratejilere örnek verilebilir.

Toplumsal cinsiyete duyarlı kamu hizmetleri, aşağıda belirtilen yollarla, çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddetin ve tacizin sona erdirilmesinde kilit rol oynayabilir:

- *Kadınların sosyal ve ekonomik yaşamdan dışlanması sorununu ele almak ve toplumsal cinsiyete duyarlı kamu hizmetlerinin yokluğunun kadınların güvenliğini olumsuz yönde etkileyebileceğini kabul etmek;*
- *Eşitsizliği devam ettiren sosyal normlarla mücadele etmek;*
- *Su ve hijyen, elektrik, ulaşım ve diğer kamu hizmetleri ile sağlık hizmetleri, eğitim-öğretim ve nitelikli iş gibi, nitelikli kamu hizmetlerine güvenli erişim sağlanması, kamusal alanlarda*

ve kadınların işe gelip gitmeleri esnasında yaşanabilecek şiddet riskini azaltır;

- *Kaynakları, toplumsal cinsiyete dayalı şiddete maruz kalmış kadınlara yönelik sağlık hizmetlerine ve sosyal hizmetlere yönlendirmek.*

Nitelikli kamu hizmetlerine yatırım, hem şiddetin ve tacizin mağdurlar üzerindeki etkilerini hafifletir hem de kaynakların yeniden dağıtılmasını teşvik ederek eğitim, sağlık hizmetleri, çocuk bakımı ve kadınlar için insan onuruna yaraşır işlere erişim konusundaki eşitsizlikleri azaltır (Oxfam, 2018). Esasen, Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'ne ulaşabilmek için ciddi reformlara ve bir toplumsal yatırım stratejisine ihtiyaç vardır (Donald ve Moussié, 2016). "Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve tüm kadınları ve kız çocuklarını güçlendirmek" başlıklı Hedef 5 -bu hedef kapsamında, hükümetler "Kamu hizmetlerinin, altyapıların ve sosyal koruma politikalarının temini ve ulusal ölçekte uygun olduğu ölçüde, hane ve aile içerisinde ortak sorumluluk duygusunun yaygınlaştırılması yoluyla, ücrete tabi olmayan bakım ve ev işlerini tanıma ve bunlara gerekli değeri verme" taahhüdünde bulunmuştur. Ayrıca, "Sürekli, kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi ve herkes için tam ve üretken iş imkânları ile insan onuruna yaraşır işleri yaygınlaştırmak" başlıklı Hedef 8 için de reform ihtiyacı gereklidir (UNGA, 2015, A/RES/70/1). Toplumsal cinsiyete dayalı kamu hizmetlerinin tüm kadınların, özellikle yoksulluk içinde yaşayan ve savunmasız koşullar altında çalışan kadınların güvenliğinin arttırılmasına katkıda bulunmasını sağlamak açısından, yeterli kaynaklara ve gerekli siyasi iradeye sahip olunması da önemlidir.

Kadınlar ve Kız Çocuklarına Yönelik Temel Hizmetler

Şiddete Maruz Kalmış Kadınlara ve Kız Çocuklarına Yönelik Temel Hizmetler Hakkında Birleşmiş Milletler Ortak Küresel Programı kapsamında, “toplumsal cinsiyete dayalı şiddete maruz kalmış tüm kadınlar ve kız çocukları için çeşitli eşgüdümlü, temel nitelikte ve kaliteli, çok sektörlü hizmetler” öngörülmektedir (UNFPA, BM Kadın Birimi, UNODC ve WHO, 2015). Programda, sağlık ve sosyal hizmetler aktörleri ile kolluk kuvvetleri ve adli merciler tarafından sağlanması gereken temel hizmetlerin çekirdek

unsurlarına yönelik hizmet sunumu kılavuz ilkelere yer verilmiş ve yüksek kaliteli hizmet sunumu sağlamak için gerekli koordinasyona yönelik kılavuz ilkeler belirtilmiştir. Hizmetlere erişim ve politikalarla da yakından ilişkili olan toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme ise, kadınlara yönelik şiddetin önlenmesi ve buna müdahale edilmesi dâhil olmak üzere, kamu kaynakları ve bütçelerinin toplumsal cinsiyet eşitliği için tahsis edilmesinin değerlendirilmesini sağlamanın bir başka yoludur. Bu sayede, işe gelmeden kaynaklanan ve şiddetin fiziksel ve zihinsel sağlık üzerindeki etkilerinden doğan maliyetler azaltılabilir.

7.9 GÜVENLİ KAMUSAL ALANLAR

7.9.1 Güvenli kamusal alanlar ve pazar yerleri

Şehirlerde kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddetin etkileri, ekonomik maliyetleri de düşünüldüğünde, son derece büyüktür.⁹¹ Eldeki veriler, kadınların büyük çoğunluğunun kamusal alanlarda çeşitli biçimlerde istenmeyen cinsel ilgiye ya da cinsel tacize maruz kalmış olduğunu göstermektedir (Avrupa Parlamentosu, 2018; UNWomen2015a). Kadınlar ve kız çocukları kamusal alanlarda, yani sokaklarda, toplu taşıma istasyonlarında, okullarda, iş yerlerinde, su dağıtım sahalarında, halka açık tuvaletlerde ve parklarda düzenli olarak cinsel tacize ve diğer cinsel şiddet biçimlerine maruz kalmaktadır. Ayrıca, kadın sokak satıcıları ile açık pazar yerlerinde çalışan kadın satıcıların birçoğu her gün şiddet ve tacizle karşı karşıya kalmaktadır. Dolayısıyla, çalışma yaşamı dâhil olmak üzere, güvenli kamusal alanların ve güvenli ulaşım yollarının temini, kadınların iyiliği açısından kilit önem taşımaktadır.

Kamusal alanların güvenliği, toplumsal cinsiyete duyarlı kamu hizmetlerinin teminiyle yakından ilişkilidir. Örneğin, dünya genelinde kentleşmenin artışı, plan dışı yerleşimlerin daha önce benzeri görülmemiş seviyelere ulaşmış olması ve kayıtdışı istihdamın ciddi oranda artmasıyla birleşince, “...şehirlerin plan dışı yerleşimlerde ve kayıtdışı işçilerin çalıştığı iş yerlerinde olduğu gibi, cinsiyetçi ve birbirleriyle kesişen, çeşitli adaletsizlikler

için ortam sağlaması”na yol açmaktadır (Cities Alliance, 2017, s.6). Kadınların bağımsızlığının ve çalışma ve toplum yaşamına katılımlarının yaygınlaştırılması için, kadınların şiddet ve taciz korkusu duymadan, özgürce hareket etmesine imkân veren güvenli kamusal alanların varlığı hayati önem taşır.

Toplumsal cinsiyete duyarlı şehir planlaması ve hizmet temininin parçası olarak, şehirlerin ve ulaşım olanaklarının planlamasında toplumsal cinsiyet farklılıklarının hesaba katılması gerekir.

“Kamusal alanlarda cinsel taciz yaygın olup genellikle normalleştirilmekte, kalabalık yerlerde veya alkol etkisi altında gerçekleştirilmekte, bazen de hipermasküliniteyi yücelten kültürel değerler yoluyla pekiştirilmektedir.”

(Avrupa Parlamentosu, 2018, s.9)

Kadınlar, altyapının zayıf, hijyen tesislerinin kısıtlı, sokak aydınlatmalarının noksan ve mahallelerin emniyetsiz olduğu yerlerde daha yüksek bir şiddet ve taciz riskiyle karşı karşıya kalmaktadır. Ayrıca, gerekli politikaların bulunmaması, özellikle emniyetsiz ve aydınlatılmamış bölgelerde gece vakti yürümek veya emniyetsiz taşıma araçlarını kullanmak zorunda olan kadınların hareket kabiliyetini etkilemektedir. Özellikle

91 Güvenli şehirler programı hakkında daha fazla bilgi için bkz. UN Women's Virtual Knowledge Centre Why focus on safe cities and communities for women and girls? Erişim adresi: <http://www.endvawnow.org/en/articles/238-why-focus-on-safe-cities-and-communities-for-women-and-girls.html?next=239>.

işe gelip giderken tecavüz ve diğer cinsel taciz türleri dâhil olmak üzere, çeşitli şiddet riskleriyle sık sık karşılaşmaları nedeniyle Kamboçya'daki tekstil işçileri açısından, kamu hizmetlerine, altyapıya ve destek hizmetlerine yapılacak yatırımların hayati önem taşıdığı tespit edilmiştir (Action Aid, 2015; UNDP 2009 ve BM Kadın Birimi 2017b).

“Evim iş yerimden çok uzakta. Hava da karanlık ve bizi koruyabilecek hiçbir yetkili yok.”

Kunthea, 30 yaşında, Kamboçyalı bir kadın tekstil işçisi (Action Aid, 2017, s.21).

Kadın hakları kuruluşları, yerel yönetimler ve BM ortaklarıyla işbirliği içerisinde geliştirilen UN Women Global Flagship İnişiyatifi “Güvenli Şehirler ve Güvenli Kamusal Alanlar”, şehirleri ve kamusal alanları kadınlar açısından güvenli hale getirmeyi amaç edinmiştir. Hâlihazırda dünya genelindeki gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadınların ve kız çocuklarının cinsel taciz ve diğer cinsel şiddet biçimlerinden arındırılmış kamusal alanlarda (pazar yerleri dâhil) ekonomik, sosyal ve siyasi açıdan güçlendirilmesini sağlamak için çalışan 35'i aşkın inisiyatif bulunmaktadır (BM Kadın Birimi, 2015c ve 2011a). Hindistan'da Hindistanlı Sokak Satıcıları Ulusal Birliği (NASVI) ile Kendi Hesabına Çalışan Kadınlar Birliği'nin (SEWA) yürüttüğü kampanyalar, satıcılara yönelik bir kayıt sistemi ve zorunlu müzakere komiteleri aracılığıyla sokak satıcılarının haklarının tanınmasını ve korunmasını sağlayan mevzuatın uygulamaya konmasına katkıda bulunmuştur.

Güvenli kamusal alanların yaratılması açısından ümit vadeden uygulamalar, aşağıda belirtilen uygulama adımlarının atılmasını gerektirir (Jagori, BM Kadın Birimi ve ark., 2011):

- Fiziksel faktörler (sokakların güvenliği, sokak aydınlatmaları, tuvaletler gibi) ve sosyal faktörler (kamusal alanlarda kadınlarla ilgili beklentiler, cinsel tacizin ciddiyet derecesiyle ilgili inançlar ve kadınların ekonomik ve siyasi rollerdeki sosyal statüsü) dâhil olmak üzere, yerel sorunları tanımlamak ve anlamak.

- Güvenliğe ve güvensizliğe katkıda bulunan mevcut politika ve programlara erişimi artırarak temel hizmetlerin temin edilmesini kapsayan adımları atmak.
- Topluluk içerisindeki özel sorunlara özel çözümler bulmak üzere paydaşlarla ortaklıklar kurmak.
- Şehir planlaması ve kamusal alanların tasarımı, kamusal altyapı ve hizmetlerin temini ve yönetimi, toplu taşıma, politika oluşturma, şiddete maruz kalan kişiler için için gerekli mevzuat, adalet ve destek, eğitim, sivil farkındalık ve katılım gibi müdahaleler planlama ve uygulamak.⁹²
- Tüm müdahalelerin takibini ve değerlendirilmesini sağlamak.

Güvenlik denetimleri de kamusal alanların güvenliğini değerlendirmek amacıyla faydalanılabilecek yararlı araçlardan biridir. Bu denetimler; kadın otobüs şoförleri veya mobil sağlık çalışanları, pazar yerlerinde veya sokak ortamlarında çalışan kadınlar, gece geç saatte yolculuk eden işçiler gibi, mobil kadın çalışanların karşılaştığı emniyetsiz bölgelerin tespit edilmesine yardımcı olabilir.

Güvenlik denetimlerinin gerçekleştirilmesi yönünden ümit vadeden uygulamalar, aşağıda belirtilen adımları kapsayabilir (Jagori, BM Kadın Birimi ve ark., 2011):

- Yol ve kaldırımlar, levha ve haritalar, boş alanlar, sokak aydınlatmaları ve halka açık tuvaletler, güvenlik çalışanları ve polis gibi tesislerin durumunu kayıt altına almak,
- Güvenlik açıklarına neden olan unsurları kayıt altına almak,
- Alanların güvenliğini arttırmaya ve hizmetleri geliştirmeye yönelik müdahalelerle ilgili önerilerde bulunmak,
- İlgili mercilere öneriler sunmak ve değişim için gerekli bilgileri yayıp iletişim kurmak ve savunuculuk yapmak.

⁹² Bu müdahale alanları NM tarafından tasarlanmıştır - Habitat, Dept of Women and Children, Jagori & UN Women (2010) Safe City Free of Violence Against Women and Girls Initiative: A Strategic Framework for Delhi. Delhi, Jagori.

Şehir İyileştirme Projesi Yoluyla Şiddetin Önlenmesi, Khayelitsha Yerleşimi, Cape Town, Güney Afrika

Khayelitsha Yerleşimi'nde uygulanan bir fiziksel iyileştirme projesi, emniyetsiz kent alanlarında şiddetin önlenmesine yönelik başka stratejiler için model olmuştur. Bu proje, kendi hesabına çalışanlar da dâhil olmak üzere, kadınların işe erişimi ve katılımıyla yakından ilgilidir. Söz konusu yerleşimde tecavüz rakamları aşırı derecede yüksekti. Yerleşimin fiziksel iyileştirme çalışmasında, şiddet risklerini azaltmaya yönelik kentsel yenileme stratejileri, potansiyel tecavüz faillerinin cesaretini kırarak cezai yargı tedbirleri ile şiddet mağdurlarına destek olunmasına yönelik kamu sağlığı ve çatışma çözme müdahalelerini kapsayan bir "şiddet üçgeni" dikkate alındı. Bu çalışmalar aydınlatmaların iyileştirilmesi ve tesisi, kapalı devre televizyon ve halka açık telefon sistemleri, toplu taşıma ve güvenli yaya yolları ile topluluğun tehlikeli alanlarda güvenlik merkezlerinin tesisine katılmasını kapsıyordu. Tecavüz kriz merkezleri ve danışmanlık hizmetleri, öz-savunma eğitimleri ve topluluk içerisinde farkındalık yaratma çalışmaları gibi, tecavüzle mücadeleye yönelik çeşitli stratejiler uygulamaya kondu. Polislere eğitim verildi ve tehlikeli yerlerdeki mevcudiyetleri arttırıldı. Son olarak, iş ve hizmetlerin vatandaşların daha yakınına getirilmesi sağlandı. Nisan 2008 ile Mart 2009 arasında, şiddet suçlarında yüzde 20 azalma oldu.

Papua Yeni Gine'li kadın satıcılar için güvenli pazar yerleri (BM Kadın Birimi, 2014)

Papua Yeni Gine'nin Port Moresby şehrinde uygulanan güvenli pazar yeri programı sayesinde, kadın pazarcılar ve satıcılar için yeni güvenlik inisiyatifleri uygulamaya kondu. Port Moresby'deki pazarcıların yüzde 80'i kadınlardan oluşmaktadır; yürütülen bir kapsam çalışmasında⁹³, kadınların ve kız çocukların yüzde 90'ının toplu taşımaya erişim sağlarken çeşitli biçimlerde cinsel şiddete, kadın pazarcıların yüzde 55'inin ise çalıştıkları pazar yerlerinde cinsel taciz ve cinsel şiddete maruz kalmış olduğu ortaya çıkmıştır (BM Kadın Birimi, 2014). Cinsel taciz, cinsel şiddet ve gasp yaygındı ve kadınların pazar bölgesinden uzaklaştırılarak sebzelerini satmak için trafiğin yoğun olduğu yol kenarlarında oturmaya zorlandığında bu riskler artıyordu. Depolama tesislerinin yetersizliği, çeşme suyu ve tuvalet bulunmaması da kadınların emniyeti ve sağlığını etkileyen unsurlardı. Kadınlar pazar yerinin güvenlik görevlileri ve polisi tarafından tacize uğruyordu. Sokak aydınlatmalarının zayıf ve toplu taşımanın emniyetsiz oluşu, kadınların evlerine yolculuk ederken savunmasızlıklarını arttırıyordu.

Konuyla ilgili inisiyatifler, polislerin pazar yerlerindeki rolünün güçlendirilmesini, aydınlatma, tuvalet ve ulaşım altyapılarının daha güvenli hale getirilmesini ve şehir genelinde uygulanacak bir davranış değişikliği programını kapsıyordu. Çeşitli zamanlarda idari pozisyonların yüzde 50'si veya daha fazlasının kadınlar tarafından temsil edildiği dernekler kuruldu ve bu sayede, kadınların güvenlik tedbirlerine öncelik verilmesi sağlandı. Kolluk kuvvetlerine ait kurumlarda ve topluluğun kanaat önderleri arasında uygun eğitimlerin verilmesi ve kapasite geliştirme çalışmalarının da kadınların güçlendirilmesine katkısı oldu. Port Moresby'nin en büyük pazarlarından biri olan Geheru Pazarı'nda proje kapsamında kurulan satıcı birlikleri, alınan güvenlik tedbirleri ve gerçekleştirilen altyapı iyileştirmeleri sayesinde kadın satıcıların güçlü iştiraki sağlandı. Pazar yerinde annelerine eşlik eden çok sayıda çocuk için bir kütüphane ve çocuk parkı inşa edildi.

Port Moresby Kadınlara ve Kız Çocuklarına Yönelik Şiddetten Arındırılmış Güvenli Şehir Programı, yerel merciler, polis kuvvetleri, kadın örgütleri, satıcılar ve müşterilerin ortaklığıyla, BM Kadın Birimi tarafından uygulanmaktadır.

93 Kaynak Kılavuzu'na bkz.: <http://www.vawresourceguide.org/innovate>"

Action Aid'in Kadınlar İçin Güvenli Şehirler kampanyası – Brezilya'da toplumsal cinsiyete duyarlı kamu hizmetleri uygulaması (Action Aid International, 2017)

Action Aid'in Kadınlar İçin Güvenli Şehirler kampanyası, toplumsal cinsiyete duyarlı kamu hizmetlerinin ve toplumsal cinsiyete duyarlı şehir planlamasının yaygınlaştırılması yoluyla, kent kamusal alanlarında kadınlara yönelik şiddeti çözmeyi amaçlar. Action Aid'in Bangladeş, Brezilya, Kongo Demokratik Cumhuriyeti, Ürdün, Liberya, Nepal, Nijerya, Senegal, Güney Afrika ve Zimbabve'de kadınların kentsel alanlarda güvenliğiyle ilgili gerçekleştirdiği değerlendirmede, hükümetlerin toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti sona erdirme kararlılıklarına rağmen kadınların tam anlamıyla güvende olmadığı anlaşılmıştır. "...kadınların ve kız çocuklarının dışlanma, cinsel şiddet veya taciz tehdidi olmadan, hareket özgürlüğü ve şehirlerinin sunduğu hizmetlerden faydalanma haklarını kullanabilmeleri"ni sağlamak için toplu taşıma sistemlerinin güvenliğine odaklanması gerekmektedir (Action Aid International, 2017, s.5).

Brezilya'da, kadınların evle iş arasındaki yolculukları dâhil olmak üzere, kamusal alanlarda güvenliklerinin sağlanması açısından hayati önem taşıması nedeniyle, toplumsal cinsiyete duyarlı kamu hizmetlerinin, özellikle de yerel mercilerin sunduğu taşıma ve kentsel planlama hizmetlerinin geliştirilmesine öncelik verilmiştir. Action Aid ve ortakları, ilk olarak, şehirlerde toplumsal cinsiyete duyarlı kamu politikalarının iyileştirilmesine yönelik kampanyalar yürütülmesi için yerel resmî alanları birbirine bağlayan bir birlik inşa etmek amacıyla, yedi yerel resmî alanda Kadın Müsteşarlıklarının yöneticileriyle seminerler düzenlemiştir. Toplumsal cinsiyete duyarlı şehir planlamasının tüm konuları kapsayacak şekilde gündeme alınmasını sağlamak amacıyla, farklı sektörlerden –halka açık alanların aydınlatılması, güvenlik, ulaşım, kentsel planlama ve finans gibi- temsilcilerle toplantılar gerçekleştirmiştir.

Pernambuco'nun Garanhauş şehrinde, "Kadınlar İçin Güvenli Şehirler İstiyoruz" başlıklı bir kamu politikası planı uygulamaya konmuştur. Yerel kamusal hizmet sağlayıcılarının ortaklığı ile, bu planın amacı, kadınlara yönelik şiddetle ilgilenen özel kadın mahkemelerinin güçlendirilmesi, karakolların sayısının artırılması, toplumsal cinsiyetle ilgili farkındalık kazandırma amaçlı polis eğitimleri, toplu taşımanın iyileştirilmesi (hava karardıktan sonra kadınların otobüslerden istedikleri yerde inebilmesinin sağlanması), sokak aydınlatmalarının artırılması ve iyileştirilmesi gibi altyapı yatırımları ve okullarda toplumsal cinsiyetle ve kadınlara yönelik şiddetle ilgili eğitimler verilmesini sağlamaktır.

Kadın Şehri: Kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddetle ilgili hizmet ve müdahalelere yenilikçi bir yaklaşım⁹⁴

El Salvador'daki "Kadın Şehri" uygulaması, şiddet mağdurlarına yönelik hizmetler dâhil olmak üzere, bütüncül hizmetlerin tek bir çatı altında, yani Kadın Şehri Merkezleri'nde sunulması sayesinde kadınları güçlendirmektedir. Çeşitli hizmetlerin aynı yerde toplanması zaman ve kaynak tasarrufu sağlamaktadır. İlgili hizmetler kurum genelinde eşgüdümlü bir hizmet sunum zincirini izlediği için, hizmetlerin kalitesinin ve sunumunun geliştirilmesine imkân vermektedir. Kadınlar ayrıca, ekonomik bağımsızlıklarını kazanmaya yönelik faaliyetlere katılmakta, böylece şiddet koşullarını terk edebilme seçeneklerini arttırmaktadır. Merkezlerdeki hizmet sağlayıcılar arasında mevcut kurumlar arası eşgüdüm de şiddetten etkilenen kadınların tespiti ve yönlendirilmesine yönelik olanakları arttırmaktadır.

94 Daha fazla bilgi için bkz.: <http://www.stopstreetharassment.org/wp-content/uploads/2011/04/5-13-add-building-safe-inclusive-cities-for-women.pdf>

Güvenli Şehir İlkeleri: Montreal Şehri

Montreal Şehri, "Güvenli Şehirler için Kentsel Planlamanın Altı İlkesi" isimli bir yönerge hazırlamış olup bu ilkeler, kentsel planlamaların değerlendirilmesinde faydalı bir referans noktası olarak geniş çaplı kullanılmaktadır

- İlke 1: Nerede olduğunu ve nereye gittiğini bilmek. Yönlendirme levhaları.
- İlke 2: Görmek ve görünmek. Görünürlük.
- İlke 3: Duyumak ve duyulmak. İnsanların varlığı.
- İlke 4: Kaçabilmek ve yardım alabilmek. Resmî gözetim uygulamaları ve yardıma erişim.
- İlke 5: Temiz ve dostane bir çevrede yaşamak. Mekân tasarımı ve bakımı.
- İlke 6: Birlikte hareket etmek. Topluluk katılımı.

7.9.2 Kadınların güvenli ulaşım hizmetlerine erişimi

Güvenli ulaşım imkânı sağlanması, kadınların insan onuruna yaraşır işlere erişimi açısından elzemdir; özellikle kadınların toplu taşımaya erkeklere kıyasla daha bağımlı olması ve gece geç saatte yolculuk ettiklerinde daha fazla riskle karşı karşıya olmaları nedeniyle, kadınlara yönelik şiddet ve tacizin azaltılması yönünden de hayati önem taşıyor (Action Aid International, 2016).

Toplu taşımanın emniyetsiz olması, kadınların evle iş arasındaki yolculukları sırasındaki güvenliğine zarar verir. Fransa Toplu Taşıma Kullanıcıları Ulusal Federasyonu tarafından gerçekleştirilen iki araştırma, toplu taşımada cinsel tacizin devasa bir olgu olduğunu ve gittikçe büyüdüğünü göstermiştir. Araştırmaya katılan kadınların yüzde 90'ı toplu taşıma kullanırken cinsel tacize maruz kalmıştır. Bu tacizin kadınların günlük ve meslekî hayatlarında ve hareket kabiliyetleri üzerinde büyük etkisi olduğu bulunmuş ve kadın ve erkekler arasında eşitlik ihlali olarak kabul edilmiştir. Örneğin, kadınların yüzde 80'i cinsel taciz yüzünden yolculuk şekillerini değiştirdiğini, yüzde 48'i giyim tarzını değiştirdiğini, yüzde 34'ü başka ulaşım yöntemleri kullandığını, yüzde 9'u ise yalnız seyahat etmediğini belirtmiştir.⁹⁵

95 Bkz.: European Commission/OSB (2017) a.g.e.

"16 Aralık 2012 tarihinde altı erkek Hindistan'ın Delhi şehrindeki bir otobüste, 23 yaşındaki bir fizyoterapi öğrencisini diğer yolcuların gözü önünde vahşice dövüp tecavüz etmiştir. Kadın 13 gün sonra aldığı yaralardan ötürü hayatını kaybetmiştir."

(Uluslararası Ulaşım Federasyonu, Tarihsiz, s.3).

Dünya çapındaki protestolar ve Hindistan genelinde kadın ve erkeklerin geniş çaplı gösterileri ile, kadınlara yönelik şiddetle ilgili bu dokunulmazlık kültürüne itiraz edilmiştir.

Son yıllarda ulaşım araçları gibi kamusal alanlarda şiddet ve taciz, daha fazla dikkat çekmeye başlamıştır. Kadınlar toplu taşımanın başlıca kullanıcıları olup işe gelip giderken cinsel taciz dâhil olmak üzere, çeşitli düzeylerde şiddet ve tacize maruz kalmaktadır. Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı'nın (FRA), 2014 yılında gerçekleştirdiği araştırma, Avrupa Birliği'nde kadınların 16 yaşından itibaren yüzde 55'e varan oranlarda cinsel tacize maruz kaldığını ve bu olayların birçoğunun kamusal alanlarda ve toplu taşımayı kullanırken gerçekleştiğini bildirdiklerini göstermiştir (FRA, 2014). Belirli sektörlerde veya mesleklerde çalışan kadınlar, genellikle verilen emirleri yerine getirme baskısı hissetmekte ve gece geç saatte yolculuk etmek zorunda kaldıklarında çeşitli risklerle karşılaşmaktadır. Örneğin, ihracata yönelik üretim bölgelerinde çalışan genç kadınların fabrikalarda,

şirketin sağladığı konaklama yerlerinde ve işe gelip giderken şiddet ve cinsel istismar karşısında daha büyük bir savunmasızlığa maruz kaldığı bildirilmiştir (Morris ve Pillinger, 2016).

Kara ulaşımı, belediye işleri, fabrika işleri ve perakende gibi, gece vardiyasında veya gece boyu çalışmayı gerektiren sektörlerde çalışan işçiler de işe gelip giderken maruz kaldıkları şiddet ve taciz ihbarlarında bulunmaktadır. Sendikalar, işverenlerin gece vardiyasında çalışan işçiler için güvenli ulaşım olanakları sağlaması ve gece vakti eve dönmek için toplu taşıma kullanmak zorunda olan işçilerin ihtiyaçlarını karşılaması gereğini işaret etmektedir (ITF, 2018).

Güvenli, toplumsal cinsiyete duyarlı toplu taşıma planlaması konusunda ümit vadeden uygulamalar, aşağıdaki unsurları içerir (Action Aid International, 2017):

- Toplu ulaşım çalışanlarına ve toplu taşıma kullanan kişilere yönelik cinsel taciz ve şiddeti çözmeye yönelik protokoller,
- Kadınların toplu taşıma işlerindeki temsili ve yönetime katılımını arttırmak,

- Organize otobüs durakları, otobüs durağı siperleri ve bilgilendirme stantları,
- Şiddetli hava koşullarına karşı koruma tedbirleri,
- Otopark alanı ve açık bekleme alanları dâhil olmak üzere, daha fazla aydınlatma ve görünürlük,
- Güvenliği arttırmak için görünür malzemelerin kullanılması, güzergâh bilgisi, sefer saat bilgileri ve acil durumlar için telefon numarası temini,
- Toplu taşıma personeli için toplumsal cinsiyet ve kadın hakları konularında eğitim ve farkındalık artırma çalışmaları,
- Otobüs ve tren sürücüleri gibi, gelenek-dışı görevler dâhil olmak üzere, toplu taşımada kadın personelin artırılması,
- En yoksul ve en uzak bölgelerden gelen kadınların toplu taşımaya erişebilmesi için mahalleler ve güzergâhlar arası bağlantıların artırılması.

Ulaşımı ve kamusal alanları kadın çalışanlar için güvenli hale getirmek

Birleşik Krallık'ta perakende sektöründe "Korkudan Kurtuluş" Kampanyası

Birleşik Krallık'ta perakende sektöründe, Dükkân, Dağıtımçı ve Müttefik İşçiler Sendikası (USDAW) tarafından yürütülen "Korkudan Kurtuluş" kampanyasında, özellikle birçok dükkânın ve süpermarketin akşam çok geç saatlere kadar veya 24 saat açık olması nedeniyle kadın dükkân çalışanlarının güvenliğini arttırmak için işverenlerle birlikte çalışmanın uygun yolları bulunmuştur (Dükkân, Dağıtımçı ve Müttefik İşçiler Sendikası, tarihsiz).

Çalışanların ve işverenlerin üzerinde anlaştığı somut değişikliklere dair olumlu örnekler şunlardır:

- Mağaza kapandıktan sonra kadınlara arabalarını hemen mağazanın dışına getirebilmeleri için kasadan çıkış esnasında zaman vermek (personel otoparkı genellikle mağazanın en uzak noktasında yer alırdı),
- Kadınlar sabah erken saatte vardiyalarına geldiğinde içeri girdiklerinin duyulabilmesi ve hemen mağazaya alınmaları için personel girişine yüksek sesli bir çan takılması,
- Personelin evlerine giden son otobüsü yakalayabilmesini sağlamak üzere vardiyaları değiştirmek veya vardiyanın erken bitirilmesi kabul etmek,
- Personel alandan ayrılana kadar otopark ışıklarını açık tutmak.

Güney Afrika'da toplu taşıma kampanyası ve kadın çalışanlara yönelik taciz, şiddet ve cinsel saldırıyla mücadele

Güney Afrika'daki perakende sektöründe uzun çalışma saatleri, kadın işçilerin geç saatlere kadar çalışması ve dolayısıyla toplu taşımaya erişimi olmamasına neden olmaktadır. Sendikalara göre, toplu tecavüz ve işçi cinayetleri dâhil olmak üzere, çok sayıda tecavüz vakasında bu durumun katkısı olmuştur. Bazı şirketler, geç saatlere kadar çalışan işçileri için ulaşım imkânı sağlamaktadır. Ancak, Güney Afrika Ticaret, Yiyecek Tedariki ve Müttefik İşçiler Sendikası son zamanlarda, ulaşım imkânlarının eksikliği nedeniyle meydana gelen, üyelerine yönelik çok sayıda toplu tecavüz, cinayet ve saldırı vakasıyla karşılaşmıştır (ILO, 2017e).

Dünya genelinde ulaşım şirketleriyle yakın işbirliği halinde çalışan birçok ulusal ve yerel yönetim, kadınlara yönelik şiddet ve taciz olaylarını azaltma amaçlı kampanyalara ve güvenlik tedbirlerine öncelik vermektedir.

Ulaşım şirketleri tarafından yürütülen güvenli toplu taşıma kampanyaları

Meksika'da "Güvenli Seyahat Edelim" – "Viajemos seguras" inisiyatifi (Action Aid International, 2017)

Bir çalışmada Meksika'da yaşayan kadınların yüzde 64'ünden fazlası, toplu taşımada çeşitli biçimlerde fiziksel tacize maruz kaldıklarını belirtmiştir. "Viajemos seguras" ("Güvenli Seyahat Edelim") inisiyatifi, günde 15,7 milyon insanın toplu taşımadan faydalandığı bir bölgede ulaşımı kadınlar için güvenli hale getirecek çeşitli inisiyatifleri bir araya getirmiştir. Kompleks yapısı, otobüs, metro sistemleri ve taksilere odaklanması bakımından öncü niteliktedir. Şiddet ihbarlarına yönelik ofisler, güvenlik hizmeti sağlayıcılarına ve sürücülere yönelik eğitimler ve uygunsuz erkek davranışlarını vurgulayan kampanyalar sağlamaktadır. Bu politika kapsamında devlet kuruluşları koordine edilerek makul fiyatlı bir ulaşım sistemi tesis edilmiş, böylece temin edilen kompleks bir toplu taşıma sistemi sayesinde merkezden uzak bölgeler diğer mahallelere bağlanmıştır. Bu, dünyanın en büyük metropollerinden biri olan bölgede kadınlara yönelik şiddeti önlemek için uygulanan kamu politikaları açısından iyi bir örnek teşkil etmektedir.

Fransa'da Cinsel Taciz ve Cinsel Şiddetle Mücadele Ulusal Planı⁹⁶

Temmuz 2015'te Fransa hükümeti "Toplu Taşımada Cinsel Taciz ve Cinsel Şiddetle Mücadele Ulusal Planı"nı hazırlamıştır. Planda toplu taşımada kadınlara yönelik cinsel taciz ve cinsel şiddetle etkin mücadeleye yönelik 12 tedbir belirlenmiş olup bu tedbirler daha iyi önleme, daha etkin müdahale ve cinsiyetçi olmayan ulaşım araçlarında mağdurlara daha fazla desteği kapsayan üç temel eksen genelinde geliştirilmiştir.

Alınan yenilikçi tedbirlerden biri, kadınların tren istasyonları ve metrolarda emniyetsiz veya güvensiz olan bölgeleri belirlemelerine ve aydınlatma, insan varlığı veya görüntülü koruma gibi iyileştirmeler sağlanması gereken alanları tespit etmelerine imkân veren "katılımcı yürüyüşler" uygulamasının hayata geçirilmesi olmuştur. 2016'da 72 farklı tren istasyonunda katılımcı yürüyüş gerçekleştirilmiştir. 2015 yılında ulusal demiryolu işletmecisi SNCF ile Paris toplu taşıma şirketi RAPT, bir farkındalık kampanyası başlatmıştır. Bu kampanya posterler aracılığıyla ve internet üzerinden yürütülmüş ve taciz ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin yasa kapsamında cezaya tabi olduğu konusunda halkı bilgilendirmeyi amaçlamıştır. Personelin eğitimi ve güvenlik tedbirleri ve alarm sistemlerinin uygulamaya konması gibi, plan kapsamında yer alan birçok inisiyatif yerel bölgelerde de yaygınlaştırılmıştır.

⁹⁶ Plan hakkında daha fazla bilgi için (Fransızca): <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/lutte-contre-les-violences/harcelement-transport/le-plan-national/>

EK 1:

İLAVE KAYNAKLAR

- Our Watch Australia: Preventing Violence at Work - <https://www.ourwatch.org.au/Preventing-Violence/Professionals/At-work>
- European Commission Daphne Programme Resources on Workplaces and Institutions - https://ec.europa.eu/justice/grants/results/daphne-toolkit/projects/browse-category_en
- ILO Domestic Workers - <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang-en/index.htm>
- ITC-ILO Gender-based Violence in Global Supply Chains: Resource Kit - <https://gbv.itcilo.org/>
- UN Women, OHCHR, and the UN Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences, in collaboration with IPU and NDI Violence against women in politics: Expert Group Meeting report and recommendations - <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/egm-report-violence-against-women-in-politics-en.pdf?la=en&vs=4036>
- UN Women and UNDP Preventing Violence against Women in Elections: A Programming Guide - <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/11/preventing-violence-against-women-in-elections>
- UN Women Towards an End to Sexual Harassment: The Urgency and Nature of Change in the Era of #MeToo
-<http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/11/towards-an-end-to-sexual-harassment>
- UN Women Virtual Knowledge Centre to End Violence against Women and Girls - <http://www.endvawnow.org>

BİBLİYOGRAFYA

- Action Aid International. 2017a. Double Jeopardy: Violence against women and economic inequality. (London, Action Aid)
- . 2017b. Whose City? An evaluation of urban safety for women in 10 countries (Johannesburg, Action Aid International).
- . 2016. Freedom to Move: Women's experience of urban public transport in Bangladesh, Brazil and Nigeria, and how lost tax revenues can pay to improve it (Johannesburg, Action Aid International).
- . 2015. Women and the City III: A Summary of Baseline Data on Women's Experience of Violence in Seven Countries countries (Johannesburg, Action Aid International). http://www.actionaid.org/sites/files/actionaid/women_and_the_city_iii.pdf
- Action Aid UK. 2016. "Nearly three in four women were harassed in past month". Available at: <https://www.actionaid.org.uk/latest-news/three-in-four-women-uk-world-harassed-in-last-month> [7th November 2018]
- American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO), Solidary Centre and Futures Without Violence. 2017. Ending Gender-Based Violence in the World of Work in the United States. (AFL-ICO, Washington).
- Africa Pay. 2010. "The Republic of Uganda Collective Bargaining Agreement between signatory members of Uganda Flower Exporters Association and Uganda Horticultural and Allied Workers' Union". Available at: <https://africapay.org/uganda/labour-laws/collective-agreements-database/the-republic-of-uganda-collective-bargaining-agreement-between-signatory-members-of-uganda-flower-exporters-association-and-uganda-horticultural-and-allied-workers-union-uhawu->. [8th November 2018]
- African Union (AU). 2003. Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Women in Africa. (Maputo, African Union).
- Arango, D. J. et al. 2014. "Interventions to prevent or reduce violence against women and girls: A systematic review of reviews" in Women's Voice and Agency Research Series, No. 10 (Washington DC, World Bank).
- Association for Progressive Communications (APC). 2017. Online gender-based violence: A submission from the Association for Progressive Communications to the United Nations Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences. (Melville, South Africa, Association for Progressive Communications).
- Australian Human Rights Commission (AHRC). 2018. Everyone's business: Fourth national survey on sexual harassment in Australian workplaces (Sydney).
- Belfast Domestic & Sexual Violence and Abuse Partnership. 2016. "Working together to end Domestic & Sexual Violence". Available at: https://belfastdvp.co.uk/themainevent/wp-content/uploads/DV_Workplace-Policyfinalrebrandv3-1.pdf. [8th November, 2018]
- Better Work. Available at: <https://betterwork.org>. [8th November 2018]
- Better Work. 2014. Indonesia Guidelines on the Prevention of Workplace Harassment: Guideline for Employers. (Better Work, Indonesia).
- Briskin L & Muller A. 2011. Promoting gender equality Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles. (Geneva, ILO).
- BusinessEurope, European Trade Union Confederation (ETUC), European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP), European Association of Craft Small and Medium-Sized Enterprises (UEAPME). 2011. Implementation of the European Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work. Final joint report by the European Social Partners. (Brussels, BusinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME).
- . 2007. European Autonomous Framework Agreement on Violence and Harassment at Work. (Brussels, BusinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME).
- Canadian Centre for Occupational Health and Safety. Undated. "Violence in the Workplace". Available at: <https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/violence.html>. [25th February 2019]

- Canadian Union of Public Employees. 2013. Residential Long-Term Care in Canada: Our Vision for Better Seniors' Care. (Ottawa, CUPE).
- CARE International. 2018. "New Global Poll: Significant Share of Men Believe Expecting Intimate Interactions, Sex from Employees is OK". Available at: <http://www.care.org/newsroom/press/press-releases/new-global-poll-significant-share-men-believe-expecting-intimate>. [8th November 2018]
- . 2017a. "PREVENTING VIOLENCE AND HARASSMENT AT WORK". Available at: www.care.org/stop. [8th November 2018]
- . 2017b. 'I know I cannot quit.' The Prevalence and Productivity Cost of Sexual Harassment to the Cambodian Garment Industry. (Canberra, CARE Australia).
- . 2013. "Promoting Safety of Women Workers in the Beer Industry: Significant Change Stories". Available: http://docs.wixstatic.com/ugd/ff000a_06898a5df0324ada860b431fa055267d.pdf [22nd February 2019]
- Carrefour. 2017. "Carrefour publishes a guide to preventing violence against women in the workplace in conjunction with UN Women's National Committee for France". Available at: <http://www.carrefour.com/current-news/carrefour-publishes-a-guide-to-preventing-violence-against-women-in-the-workplace-in>. [22nd February 2019]
- Carrefour and UNI Global Union. 2015. Global Framework Agreement to promote Social dialogue and Diversity and to ensure the protection of Fundamental Principles and Rights in the workplace. (Boulogne-Billancourt, Carrefour and UNI Global Union).
- CCNL Legno Industria. 2015. Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali - mobbing. <http://www.diritto-lavoro.com/wp-content/uploads/2015/02/Codici-di-Comportamento-.pdf> [24th February 2019]
- Cease Project. Undated a. Available at: <https://cease-project.eu/>. [9th November 2018]
- Cease Project. Undated b. "Impact Map". Available at: <https://cease-project.eu/impact-map/>. [8th November 2018]
- CEDOVIP. 2013. "Economic Costs of Domestic Violence in Uganda". Available at: <http://www.cedovip.org/index.php/resources/reports/5-economic-cost-of-domestic-violence-in-uganda/file> [27th November 2018]
- Chamie, J. 2018. "Sexual Harassment: At Least 2 Billion Women" in Inter Press Service News Agency. Available at: <http://www.ipsnews.net/2018/02/sexual-harassment-least-2-billion-women/> [31 October 2018]
- Chiquita-IUF-Colsiba. 2013. Joint Understanding on sexual harassment, including the sample sexual harassment policy, Appendix to the IUF/COLISBA and CHIQUITA Agreement.
- Cities Alliance. 2017. Gender Responsive Public Services: Pathways to Equitable Economic Growth in Cities. Discussion Paper. (Brussels, Cities Alliance).
- City of Toronto. 2017. "You are not alone. Talking to a perpetrator who is an employee". Available at: https://www.toronto.ca/wp-content/uploads/2017/11/8bc1-Sup6-Talking-with-a-Perpetrator-who-is-an-Employee_FINAL.pdf. [8th November 2018]
- Cleff Le Divellec, Sylvia. 2017. CES. Safe at Home, Safe at Work. (France. Etude de cas nationale - European Commission).
- Coalition of Immoaklee Workers. 2012. "Fair Food Program Changes the Norm: Confronting Sexual Violence and Harassment in the Fields". Available at: http://ciw-online.org/blog/2012/03/ffp_sexual_harassment_brief/. [8th November 2018]
- . Undated. "ABOUT CIW". Available at: <http://ciw-online.org/about/>. [8th November 2018]
- Collective agreements (Contraf-CUT). Available at: <http://www.contrafcut.org.br/convencoes> [27th November 2018]
- Collective Bargaining Agreement between UFEA and UHAWU. Available at: <https://africapay.org/uganda/labour-laws/collective-agreements-database/the-republic-of-uganda-collective-bargaining-agreement-between-signatory-members-of-uganda-flower-exporters-association-and-uganda-horticultural-and-allied-workers-union-uhawu>
- Comisiones Obreras. 2016. Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo y contra el acoso por

- razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. (Madrid, Comisiones Obreras).
- Companies Against Gender Violence. 2018. Responding to violence against women: Guide for companies. (Paris, Companies, Against Gender Violence).
- ComVoMujer. 2016. "Programa Regional Combatir la Violencia contra las Mujeres en América Latina." Available at: [http://info.comvomujer.org.pe/catalogocomvo/productos-catalogos2016/4_Factsheet%20ComvoMujer%204-2016_PE%20_FINAL%20\(2\).pdf](http://info.comvomujer.org.pe/catalogocomvo/productos-catalogos2016/4_Factsheet%20ComvoMujer%204-2016_PE%20_FINAL%20(2).pdf). [8th November 2018]
- Contraf-CUT and Febraban. 2016 – 2018. "Collective Agreement". Available at:
- Contraf-CUT and Febraban. Undated. "Protocol to the Prevention of Conflicts in the Workplace". Available at: <http://www.contrafcut.org.br/>
- Convention on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW). 2017. General Recommendations 35. (New York, United Nations).
- . 1992. General Recommendations No. 19. (New York, United Nations).
- Corporate Alliance to End Partner Violence. 2005. "National Benchmark Telephone Survey on Domestic Violence in the Workplace". Available at: <http://www.ncdsv.org/images/CAEPVSurvey.WorkPlace.pdf>. [7th November 2018]
- Corporate Human Rights Benchmark. 2018. 2018 Methodology. Available at: <https://www.corporate-benchmark.org> [7th November 2018]
- Council of Europe. 2011. Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence ("Istanbul Convention"). Available at: <https://rm.coe.int/168008482e>. [9th November 2018]
- Council of Europe. 2014. "Overview of studies on the costs of violence against women and domestic violence." Available at: <https://rm.coe.int/168059aa22> [27th November 2018]
- Cruz, A.; and Klinger, S. 2011. Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography (Geneva, ILO).
- CUT Chile. 2014. "Agenda De Género De La Central Unitaria De Trabajadores". Available at: <http://www.comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2014/03/Agenda-CUT-2014.pdf>. [8th November 2018]
- de Mel, N. et al. 2013. Why masculinities matter. Attitudes, practices and gender-based violence in four districts in Sri Lanka. (Colombo, Care International).
- Défenseur des Droits. 2015. "ENQUÊTE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL". Available at: <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/publications/etudes/enquete-sur-le-harcèlement-sexuel-au-travail>. [22nd February 2019]
- . 2014. "ÉTUDES & RÉSULTATS. Enquête sur le harcèlement sexuel au travail". Available at: https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20140301_harcèlement_sexuel_synthese_0.pdf
- Department for International Development. Undated. What works: a global program to prevent violence against women and girls. (London, DFID). Available at: <https://www.whatworks.co.za/>
- Dias S. M., and Ogando A.C. 2015. "Rethinking gender and waste: exploratory findings from participatory action research in Brazil", in Work organization, labour & globalization, Volume 9.
- Domestic Abuse Intervention Programmes. "What is The Duluth Model?". Available at: <https://www.theduluthmodel.org>. [7th November 2019]
- Donald, K. and Moussié, R. 2016. Redistributing Unpaid Care Work – Why Tax Matters for Women's Rights, IDS Policy Briefing 109. (Brighton, IDS).
- DV@WorkNet. "Domestic Violence at Work Network Surveys". Available at: <http://dvatworknet.org/research/national-surveys> [7th November 2019]
- . 2011. Workplace Violence and Harassment: A European Picture. (Luxembourg, Publications Office of the European Union).
- Ellsberg, M. et al. 2014. "Prevention of violence against women and girls: What does the evidence say?" in The Lancet, Vol. 385, Issue 9977.
- Employers Federation of Ceylon and International Labour Organization (ILO). 2013. Code of conduct and guidelines to prevent and address sexual harassment in workplace. (Colombo, Employers Federation of Ceylon and ILO).

- Empower Women. "Women's Empowerment Principles". Available at: <https://www.empowerwomen.org/en/weps/about>. [7th November 2018]
- Endesa. 2014. Endesa group's collective bargaining agreement.
- EPSU-UNI. 2009. Policies, strategies and implementation: How issues of third-party violence have been tackled in practice by social partners in the commerce, hospital, private security and local and regional government sectors. (Brussels, EPSU-UNI).
- Equal Employment Opportunity Commission. 2016. Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace. (Washington DC, Equal Employment Opportunity Commission).
- Equinet. 2015. Discrimination, harassment and inequality for women. The work of equality bodies informing a new European commission strategy for Gender Equality. (Brussels, Equinet).
- Eurofound and EU-OSHA. 2014. Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention (Luxembourg, Publications Office of the European Union).
- Eurofound. 2015. Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies. (Dublin).
- European Commission. 2016. Study on the implementation of the autonomous framework agreement on harassment and violence at work, final report. (Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels).
- European Commission/OSB. 2017. The EU Mutual Learning Programme in Gender Equality Tackling sexual harassment Denmark, 27-28 September 2017, Summary Report. (Brussels, European Commission).
- European External Action Services (EEAS). 2017. "EU supports the Prevention of Sexual Harassment in the Workplace in Georgia". Available at: https://eeas.europa.eu/delegations/georgia/24499/eu-supports-prevention-sexual-harassment-workplace-georgia_en. [8th November 2018]
- European Federation of Public Service Unions et al. 2013. Report on the follow-up and implementation of the multi-sectoral guidelines to tackle work-related third-party violence. (Brussels, EPSU, UNI Europa, CSEE, HOSPEEN, CCRE, FEEE, Eurocommerce, CoESS).
- European Institute for Gender Equality. 2017. Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005-2015 – Report. (Vilnius, European Institute for Gender Equality).
- European Institute of Gender Equality (EIGE). 2017. Economic benefits of gender equality in the EU: How gender equality in STEM education leads to economic growth (Brussels, Publications Office of the European Union).
- European Parliament. 2018. Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU. (Brussels, European Parliament).
- European Public Service Union (EPSU) et al. 2010. Multi-Sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work. (Brussels, EPSU, UNI Europa, CSEE, HOSPEEN, CCRE, FEEE, Eurocommerce, CoESS).
- European Trade Union Committee for Education (ETUCE)-European Federation of Education
- Employers (EFEE). 2012. Report from the Closing Conference on Third-Party Violence in the Education Sector. Social Partners in Education concerned about Violence in Schools: "How to Prevent and Mitigate Third-Party Violence and Harassment in Schools". (Brussels, ETUC-EFEE).
- European Trade Union Confederation. 2017a. "SAFE AT HOME, SAFE AT WORK". Available at: https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/en_-_brochure_-_safe_at_home_1.pdf. [8th November 2018]
- . 2017b. Safe at Home, Safe at Work. Background briefing for Madrid Conference (Brussels, ETUC).
 - . 2017c. Safe at Home, Safe at Work: Denmark Country Case Study. (Brussels, European Trade Union Confederation)
 - . 2017d. Safe at Home, Safe at Work: France Denmark Country Case Study. (Brussels, European Trade Union Confederation)
 - . 2017e. Safe at Home, Safe at Work: Italy Country Case Study. (Brussels, European Trade Union Confederation)
 - . 2017f. Safe at Home, Safe at Work: Slovenia Country Case Study. (Brussels, European Trade Union Confederation).

- . 2016. Safe at Home, Safe at Work. Denmark country case study. (Brussels, European Trade Union Confederation).
- European Union (EU)-European Agency for Safety and Health at Work (OSHA). 2016. "Sexual harassment and violence in the workplace – explained in infographics". Available at: <https://osha.europa.eu/en/highlights/sexual-harassment-and-violence-workplace-explained-infographics>. [8th November 2018]
- European Transport Federation. 2017. Violence against women transport workers: Summary report. (ETF, Brussels).
- Evers, B., Amoding, F., and Krishnan, A. 2014. Social and economic upgrading in floriculture global value chains: flowers and cuttings GVCs in Uganda. Capturing the Gains Working Paper 2014/42. (Manchester, University of Manchester).
- Facebook. "Over Stregen". Available at: <https://www.facebook.com/search/top?q=over%20stregen%20-%20seksuel%20chikane>. [8th November 2018]
- Fair Wear Foundation (FWF). 2018. Breaking the Silence. The Fair Wear Foundation Violence and Harassment Prevention Programme. (Amsterdam, Fair Wear Foundation).
- . 2016. Fair Wear Foundation Artwork Focus Group Project Report. (Amsterdam, Fair Wear Foundation).
- . 2015. Setting up Anti-harassment committees and violence prevention systems: The experience of Fair Wear Foundation. (Amsterdam, Fair Wear Foundation).
- . 2013. Standing Firm Against Factory Floor Harassment: preventing violence against women garment workers in Bangladesh and India. (Amsterdam, Fair Wear Foundation).
- Fair Work Commission. 2014. "NAB ENTERPRISE AGREEMENT 2014". Available at: <https://www.fwc.gov.au/documents/documents/agreements/fwa/ae409100.pdf>. [22nd February 2019]
- Flood, M. 2010. "Where Men Stand: Men's roles in ending violence against women." Available at: <https://www.whiteribbon.org.au/wp-content/uploads/2016/10/WR-PR-Series-Flood-Report-No-2-Nov-2010-full-report-final.pdf>. [8th November 2018]
- Frontline. 2018. "A Group of Janitors Started a Movement to Stop Sexual Abuse". Available at: <https://www.pbs.org/wgbh/frontline/article/a-group-of-janitors-started-a-movement-to-stop-sexual-abuse/>. [8th November 2018]
- Fulu, E.; Kerr-Wilson, A.; Lang, J. 2014. What works to prevent violence against women and girls? Evidence review of interventions to prevent violence against women and girls (Pretoria, Medical Research Council).
- Fundamental Rights Agency (FRA). 2014. Violence against women: an EU-wide survey, main results. (Vienna, FRA).
- Futures Without Violence. 2017. "FROM #METOO TO #HOWIWILLCHANGE, MEN CAN PREVENT ABUSE". Available at: <https://www.futureswithoutviolence.org/men-workplace-sexual-harassment/>. [8th November 2018]
- . Undated. "Low Wage, High Risk, a pilot site project to address the vulnerability of low-wage workers to gender-based violence and exploitation". Available at: <https://www.futureswithoutviolence.org/workplace-safety-equity/low-wage-worker-project/>. [7th November 2018]
- Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). Undated. "Combating violence against women". Available at: <https://www.giz.de/en/worldwide/12205.html>. [9th November 2018]
- National Statistics Office of Georgia (GEOSTAT) and the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). 2018. National Study on Violence Against Women 2017, Summary Report. (Tbilisi, UN Women/GEOSTAT).
- Goldsmith, M.R. 2013. Collective Bargaining and Domestic Workers in Uruguay.
- Government of India. 2012. Street Vendors (Protection of Livelihood and Regulation of Street Vending) Act 2012.
- Government of Spain. 2013. National Strategy for the Eradication of Violence against Women (2013-2016). (Madrid, Government of Spain).
- Government of Tunisia. 2009. National Strategy to Prevent Violent Behavior in the Family and Community: Gender-Based Violence across the Life Course. (Tunis, Government of Tunisia).

- Green Dot, Alaska. Available at: <https://greendotalaska.com>. [8th November 2018]
- Hadwiger, F. 2015. Global framework agreements: Achieving decent work in global supply chains: background paper. (Geneva, ILO).
- Hamilton, S., and Theroux-Seguin, J. 2014. Women Strawberry Workers in Morocco: Accessing rights to Secure and Decent Work. Case Study. (Oxford, Oxfam).
- Hands Off Pants On. Available at: <https://www.handsoffpantson.org/>. [8th November 2018]
- Haute Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes. 2015. Avis sur le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports en commun, Avis n°2015-04-16-VIO-16, publié le 16 avril 2015. (Paris, Haute Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes).
- Heeks, R. 2017. "Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdwork, etc" in Development Informatics Working Paper Series, Paper No. 71 (Manchester, Global Development Institute, University of Manchester).
- Hegewisch, A. and O'Farrell, B. 2014. "Women in Construction and the Economic Recovery: Results from 2013 IWPR Tradeswomen Survey" in Research-In-Brief, No. C416 (Washington DC, Institute for Women's Policy Research).
- Hennes & Mauritz GBC AB and IndustriALL and Industrifacket Metall. 2015. "Global Framework Agreement on compliance and implementation of international labour standards at the suppliers of H&M Hennes & Mauritz GBC AB". Available at: http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/hm-industriall_gfa_agreed_version_09-09-2015.pdf [7th November 2018]
- Hennessy, D. 2018. Steps to Freedom: Escaping intimate control. (Dublin, Liberties Press).
- Henry, C., and Adams, J. 2018. Spotlight on sexual violence and harassment in commercial agriculture: Lower and middle income countries. Research Department Working Paper. 31. (Geneva, ILO).
- Her Project. Undated. Available at: <https://herproject.org/>. [9th November 2018]
- Hester, M., & Lilley, S.J. 2014. Domestic and Sexual Violence. Perpetrator Programmes: Article 16 of The Istanbul Convention. A collection of papers on the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence. (Council of Europe, Strasbourg).
- Hivos. 2016. "Safeguards against sexual harassment on African horticulture farms". Available at: <https://hivosannualreport.org/womens-empowerment/safeguards-against-sexual-harassment-on-african-horticulture-farms/#>. [8th November 2018]
- . 2018. "STOP SEXUAL HARASSMENT PROJECT: A MODEL SEXUAL HARASSMENT POLICY FOR THE FLOWER SECTOR IN EASTERN AFRICA". Available at: https://www.hivos.org/sites/default/files/stop_sexual_harassment_project_0.pdf. [8th November 2018]
- Human Rights Watch. 2012. Cultivating Fear: The Vulnerability of Immigrant Farmworkers in the US to Sexual Violence and Sexual Harassment. (New York, Human Rights Watch).
- Hunt, et al. 2018. "Delivering through diversity". Available at: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity> [1 March 2019]
- Inditex and IndustriALL Global Union. 2014. "Global Framework Agreement on the implementation of international labour standards throughout the supply chain of Inditex." Available at: http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/signed_gfa_inditex_-_english.pdf [7th November 2018]
- Inter Press Service. 2018. "Sexual Harassment: At Least 2 Billion Women". Available at: <http://www.ipsnews.net/2018/02/sexual-harassment-least-2-billion-women/>. [8th November 2018]
- International Association of Women in Radio and Television (IAWRT). 2017. What If? Safety Handbook for Women Journalists.
- International Domestic Workers Federation (IDWF). 2018. Report on IDWF Survey on Gender-Based Violence Against Domestic Workers in Asia. (Manila, IDWF and Bread for the World and Learn).
- International Federation of Journalists (IFJ). 2017. IFJ survey: One in two women journalists suffer gender-based violence at work. (Brussels, IFJ).

- . Undated. "IFJ Guidelines for Reporting on Violence Against Women". Available at: https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/IFJ_Guidelines_for_Reporting_on_Violence_Against_Women_EN.pdf [8th November 2018]
- International Fund for Agricultural Development. 2017. What works for gender equality and women's empowerment - a review of practices and results, Report 4390. (Rome, IFAD).
- International Labor Rights Forum. 2015. A Labor Rights Forum report entitled 'Our Voices, Our Safety'. (Washington DC, ILRF).
- International Labour Organization (ILO) and International Finance Corporation (IFC). Undated. Progress and potential, findings from an independent impact assessment. (Geneva, Better Work).
- International Labour Organization (ILO). 2018a. Care work and care jobs for the future of decent work. (Geneva, ILO).
- . 2018b. Ending violence and harassment in the world of work, Report V(1), International Labour Conference, 108th Session (Geneva, ILO).
- . 2018c. Resolution to place on the agenda of the next ordinary session of the Conference an item entitled "Violence and harassment in the world of work", International Labour Conference, 107th Session, 2018. (Geneva, ILO).
- . 2018d. Social Dialogue: Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, Report VI, International Labour Conference, Report VI, 107th Session. (Geneva, ILO).
- . 2018e. Women and men in the informal economy: A statistical picture. Third edition. (Geneva, ILO).
- . 2018f. World Employment and Social Outlook 2018. (Geneva, ILO).
- . 2018g. Employment terms and conditions in tertiary education. Issues paper for discussion at the Global Dialogue Forum on Employment Terms and Conditions in Tertiary Education (Geneva, 18–20 September 2018), Sectoral Policies Department. (Geneva, ILO). . https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_638341.pdf
- . 2017a. Breaking barriers: Unconscious gender bias in the workplace. (Geneva, Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP and ILO).
- . 2017b. Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, No. 205. (Geneva, ILO)
- . 2017c. Ending violence and harassment against women and men in the world of work, Report V(1), International Labour Conference, 107th Session (Geneva, ILO).
- . 2017d. Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises & Social Policy. (Geneva, ILO).
- . 2017e "Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work: Trade Union Perspectives and Action". Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---a-ctrav/documents/publication/wcms_546645.pdf. [8th November 2018]
- . 2016a. Decent work in global supply chains, Report IV from the 105th Session of the International Labour Conference. (Geneva, ILO).
- . 2016b. Final Report, Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3-6 October 2016), Conditions of Work and Equality Department (Geneva, ILO).
- . 2016c. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. (Geneva, INWORK).
- . 2016d. Promoting fair migration. Report III (Part 1B), International Labour Conference, 105th Session, (ILO, Geneva).
- . 2016e. Report of the Director-General: Fifth Supplementary Report: Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work, GB.328/INS/17/5, Appendix I. (Geneva, ILO).
- . 2016f. Women at Work: Trends 2016. (Geneva, ILO).
- . 2015a. Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment, Governing

- Body, 323rd Session (GB.323/POL/3). (Geneva, ILO).
- . 2015b. Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, No. 204. (Geneva, ILO).
 - . 2015c. World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs. (Geneva, ILO).
 - . 2014a. Labour inspection, gender equality and non-discrimination in the Arab states: Guide book. (Geneva, ILO).
 - . 2014b. Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930. (Geneva, ILO)
 - . 2014c. Statistics of work, employment and labour underutilization 19th International Conference of Labour Statisticians, held in Geneva, 2-11 October. (Geneva, ILO).
 - . 2013. Women in the Transport Sector. Promoting employment by preventing violence against women transport workers. Transport Policy Brief. (Geneva, ILO).
 - . 2012a. Giving globalization a human face: General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 101st Session. (Geneva, ILO).
 - . 2012b. Gender equality and labour inspection manual. (Geneva, ILO).
 - . 2011a. Promoting collective bargaining Convention No. 154 (Geneva, Industrial and Employment Relations Department and International Labour Standards Department).
 - . 2011b. Domestic Workers Recommendation, No. 201. (Geneva, ILO).
 - . 2011c. Domestic Workers Convention, No. 189. (Geneva, ILO)
 - . 2011d. An ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work. (Geneva, ILO).
 - . 2010. HIV and AIDS Recommendation, No. 200. (Geneva, ILO).
 - . 2009. Resolution on gender equality at the heart of decent work. (Geneva, ILO).
 - . 2006. General Survey on Labour Inspection. (Geneva, ILO).
 - . 2003. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 91st Session (Geneva).
 - . 1989. Indigenous and Tribal Peoples Convention, No. 169. (Geneva, ILO)
 - . 1998. Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. (Geneva, ILO).
 - . 1949. Right to Organise and Collective Bargaining Convention, No. 98. (Geneva, ILO).
 - . 1948. Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, No. 87. (San Francisco, ILO).
 - . 1944. Declaration of Philadelphia. (Philadelphia, ILO).
- International Labour Organization (ILO) et al. 2002. Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector (Geneva, ILO).
- International Labour Organization (ILO)-International Finance Corporation (IFC) Better Work. 2014. Case Study: Addressing sexual harassment in Jordan's garment industry. Better Work. (Geneva, Better Work).
- . 2013. Research Brief: Garment Factory Characteristics and Workplace Sexual Harassment. (Geneva, ILO-IFC Better Work).
- International Trade Union Confederation (ITUC).
- 2017a. Stop Gender Based Violence at work! Support an ILO Convention! (Brussels, ITUC).
 - . 2017b. Global Rights Index. (Brussels, ITUC).
 - . 2016. "Domestic Workers Unite". Available at: <http://www.ituc-csi.org/unite?lang=en>. [8th November 2018]
 - . 2014a. "Gulf Countries: Increase Migrant Worker Protection". Available at: <http://www.ituc-csi.org/gulf-countries-increase-migrant>. [8th November 2018]
 - . 2014b. No more words – it's time for action. (Brussels, ITUC).

- . 2011. Decisions for Life. Empowering young women to lead. (Brussels, ITUC). [venting_sexual_harassment.pdf](#) [7th November 2018]
- . Undated. "Domestic Workers 12 + 12". Available at: <https://www.ituc-csi.org/domestic-workers-12-by-12>. [8th November 2018]
- International Transport Federation (ITF). 2018. Violence and Harassment in the World of Work: ITF Briefing Paper. (London, International Transport Federation).
- . 2013. Action Guide on Violence Against Women. (London, International Transport Federation).
- International Women's Media Foundation and International News Safety Institute. 2014. Violence and Harassment against Women in the News Media: A Global Picture. Joint report. (Washington DC, IWMF & London, INSI).
- Inter-Parliamentary Union. 2016 Sexism, harassment and violence against women parliamentarians. (Geneva, IPU).
- Irish Statute Book. 2012. "Employment Equality Act 1998, Code of Practice, Harassment Order". Available at: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2012/si/208/made/en/pdf>. [8th November 2018].
- International Training Centre (ITC)-International Labour Organization (ILO). Undated. "Challenging sexual harassment in horticulture through social dialogue in Uganda". Available at: https://gbv.italo.org/index.php/case_study/show/id/27.html. [8th November 2018]
- International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco, and Allied Workers' Associations (IUF). 2017a. No place for sexual harassment at Unilever. (Petit-Lancy, IUF).
- . 2017b. Zero tolerance for sexual harassment at SODEXO. (Petit-Lancy, IUF).
- . 2016. "Philippines: NUWHRAIN wins government order to inspect working conditions of housekeepers". Available at: <http://www.iuf.org/w/?q=node/4737>. [25th February 2019]
- IUF-IndustriALL-Unilever. 2016. "Joint Commitment to preventing sexual harassment". Available at: http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2016/iuf_industrial-unilever_joint_commitment_to_preventing_sexual_harassment.pdf [7th November 2018]
- Jagori, the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women) et al. 2011. Building safe and inclusive cities for women. A Practical Guide. (Delhi, Jagori).
- Johnson, P. et al. 2018a. Sexual Harassment of Women. Climate, Culture and Consequences in Academic Sciences, Engineering and Medicine. A Consensus Study Report of the National Academic of Sciences, Engineering and Medicine. (Washington DC, National Academies Press).
- . 2018b. Sexual Harassment of Women. Climate, Culture and Consequences in Academic Sciences, Engineering and Medicine. Summary Report. National Academic of Sciences, Engineering and Medicine. (Washington DC, National Academies Press).
- Labhardt et al. 2017. "You see but you do not observe: A review of bystander intervention and sexual assault on university campuses" in Aggression and Violent Behavior, Volume 35.
- La Fondazione IRCCS Istituto Neurologico "C.Besta". 2015. Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali - mobbing. Available at: http://www.istituto-besta.it/Docs/file/Codice%20di%20Condotta%20contro%20le%20molestie%20sessuali%20e%20morali_.pdf. [27th November 2018]
- Legal Momentum & The Women's Legal Defence and Education Fund. 2015. Guide on workplace Restraining Orders. (New York, Legal Momentum).
- Les missions de la secrétaire d'Etat. 2015. "LE PLAN NATIONAL". Available at: <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/lutte-contre-les-violences/harcelement-transport/le-plan-national/>. [8th November 2018]
- Lin, X, L. and Brown, D. 2014. Sexual harassment in the workplace: How does it affect firm performance and profits? Better Work Discussion Paper Series: No. 16. (Geneva, Better Work).
- MacKinnon, C.A. 2005. Women's lives, men's laws (Cambridge MA and London, Belknap Press of Harvard University).
- Manitoba Nurses Union. Undated. "Reducing Workplace Violence". Available at: [https://](https://www.mnu.ca/~/media/Manitoba-Nurses-Union/2016-05-10-Reducing-Workplace-Violence.pdf)

- manitobanurses.ca/reducing-workplace-violence. [8th November 2018]
- Martinez-Vazquez, J. et al. 2012. The Impact of Tax and Expenditure Policies on Income Distribution: Evidence from a large panel of countries, Research Paper Series No. 12-30. (Atlanta, Andrew Young School of Policy Studies).
- McKinsey & Company. 2016. Women Matter : Reinventing the Workplace to Unlock the Potential of Gender Diversity. Available at : <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/women%20matter/reinventing%20the%20workplace%20for%20greater%20gender%20diversity/women-matter-2016-reinventing-the-workplace-to-unlock-the-potential-of-gender-diversity.ashx>. [27th November 2018]
- . 2015. "Delivering Through Diversity". Available at: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity>. [22nd February 2019]
- Mena, N., and Proaño, S. 2005. Sexual Harassment in the Workplace: The Cut Flower Industry. Case Study Northern Sierra of Ecuador. (Washington DC, International Labor Rights Fund).
- Michael Kaufman. 2009. "Effective Solutions for Ending Sexual Harassment in Our Workplaces". Available at: <http://www.michaelkaufman.com/wp-content/uploads/2009/01/effective-solutions-for-ending-sexual-harassment.pdf>. [9th November 2018]
- . 2011. "Red Light, Green Light: A More Effective Approach to Preventing and Responding Productively to Workplace Harassment". Available at: <http://ecbiz194.inmotionhosting.com/~micha383/wp-content/uploads/2008/12/Kaufman-Red-Light-Green-Light-2011.pdf>. [8th November 2018]
- Ministry of Labour and Social Security, the Trade Union of Domestic Workers and The Uruguay Housewives, Consumers and Users League. 2013. "Collective Bargaining Agreement" in Spanish. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_212214.pdf. [9th November 2018]
- Mitchell, K.S., and Freitag, J.L. 2011. "Forum Theatre for Bystanders: A New Model for Gender Violence Prevention" in Violence Against Women, Vol 17, Issue 8.
- Moniteur Belge. Belgian Act on Wellbeing at Work. 2014.. Available at: https://www.cesi.be/sites/default/files/rps_-_loi_28.02.14_-_completant_loi_be.pdf [27th November 2018]
- Moore, P. 2018. The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work (Geneva, Bureau for Workers Activities, ILO).
- Morris, J., and Pillinger, J. 2018. Violence and harassment against women in the global garment global supply chain. (Amsterdam, Fair Wear Foundation).
- . 2016. Gender-based violence in global supply chains. Resource Kit. (Amsterdam, Fair Wear Foundation and Turin, ITC-ILO).
- Mount Sinai Hospital. "Guide to Domestic Violence Policy". Available at: http://www.mountsinai.on.ca/about_us/policies/MSH%20Guide%20to%20Domestic%20Violence%20Policy.pdf/view. [8th November 2018]
- National Center for Injury Prevention and Control. 2003. Costs of intimate partner violence against women in the United States. (Atlanta, Centers for Disease Control and Prevention).
- National Coalition Against Domestic Violence (NCADV). Undated. "Statistics". Available at: <https://ncadv.org/statistics>. [8th November 2018]
- National Democratic Institute. 2018 "Not the Cost". Available at: <https://www.ndi.org/not-the-cost>. [8th November 2018]
- National Economic Development and Labour Council. 1998. Notice 1367 of 1998 of Code of Good Practice on the Handling of Sexual Harassment Cases, given in terms of the section 203(2) of the Labour Relations Act, 1995. (South Africa, NEDLAC)
- National Retail Association. 2016. Family Violence and the Australian Retail Industry. (Queensland, National Retail Association).
- New Zealand Government Ministerial Group on Family Violence and Sexual Violence. 2018. "Domestic Violence – Victims' Protection Bill – Third Reading" Available at: <https://www.parliament.nz/en/pb/hansard-debates/rhr/combined/>

- HansDeb_20180725_20180725_20. [22nd February 2019]
- Nordic Hotel, Restaurant, Catering and Tourism Union. 2015. Report on Sexual Harassment: Overview of Research on Sexual Harassment in the Nordic Hotel, Restaurant and Tourism Industry. (Copenhagen, HRCT).
- O'Connor, M. 2017. "Consent, agency, choice and coercion: Complex issues in the lives of prostituted and trafficked women" in UK Women's International Studies Forum, Volume 62.
- Observatoire du harcèlement sexuel. 2018. "Volet 1: Les Françaises et le harcèlement sexuel au travail". Available at: https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2018/03/3980-1-study_file.pdf. [7th November 2018]
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2008. OECD Guidelines for Multinational Enterprises. (Paris, OECD).
- Oelz, M. and Rani, U. 2015. Domestic work, wages, and gender equality: Lessons from developing countries, Working Paper No. 5. (Geneva, ILO Gender, Equality and Diversity Branch).
- Office of the High Commissioner Human Rights (OHCHR). 2018. "Fourth session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights". Available at: <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Session4/Pages/Session4.aspx>. [8th November 2018]
- Ombudsman - The training programme is available online (in Georgian). Available at: https://eeas.europa.eu/delegations/georgia/24499/eu-supports-prevention-sexual-harassment-workplace-georgia_en. [27th November 2018]
- Ontario government. Published 2016, Updated 2018. "Let's Stop Sexual Harassment and Violence". Available at: <https://www.ontario.ca/page/lets-stop-sexual-harassment-and-violence>. [8th November 2018]
- Ontario Ministry of Labour. Last reviewed 2018 "Workplace Violence and Workplace Harassment". Available at: <https://www.labour.gov.on.ca/english/hs/topics/workplaceviolence.php>. [8th November 2018]
- Organization of American States. 1994. Inter-American Convention on the Prevention, Punishment and Eradication of Violence against Women. ("Convention of Belém do Pará"). Brazil, Inter-American Convention on the Prevention, Punishment, and Eradication of Violence against Women.
- Our Watch. "The Workplace Equality and Respect". Available at: <https://www.ourwatch.org.au/Workplace-Equality-and-Respect-Hub/Home>. [8th November 2018]
- Oxfam. 2018. Reward work not wealth. (Oxford, Oxfam).
- . Undated. "We Can". Available at: <https://policy-practice.oxfam.org.uk/our-work/gender-justice/ending-violence-against-women/we-can>. [8th November 2018]
- Pauktuutit, Canada's Inuit Women's Association. 2014. The Impact of Resource Extraction on Inuit Women and Families in Qamani'tuaq, Nunavut Territory. (Ottawa, Pauktuutit, Canada's Inuit Women's Association).
- People Over Profit. 2017. "2017 Public Services International Congress". Available at: <http://congress.world-psi.org/documents/psi-pledge-en/>. [8th November 2018]
- Pillinger, J. 2017a. Safe at Home, Safe at Work: Trade union strategies to prevent, manage and eliminate work-place harassment and violence against women. Final report. (Brussels, ETUC).
- . 2017b. Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work-Trade Union Perspective and Action. (Geneva, ILO).
- PEW Research Center. 2018. Women in Majority-Male Workplaces Report Higher Rates of Gender Discrimination. Available at: <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2018/03/07/women-in-majority-male-workplaces-report-higher-rates-of-gender-discrimination/> [27 November 2018]
- Pillinger, J., Schmidt, V., & Wintour, N. 2016. Negotiating for Gender Equality: Labour Relations and Collective Bargaining, Issue Brief No. 4. (Geneva, ILO).

- Powell, A., Sandy, L., and Findling, J. 2015. Promising Practices in Workplace and Organisational Approaches for the Prevention of Violence Against Women. Report prepared for Our Watch. (Melbourne, RMIT University and Our Watch).
- Public Services International (PSI). 2018. Tackling Violence in the Health Sector: A Trade Union Response. (Ferney-Voltaire, PSI).
- . 2017. "Argentina". Available at: http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/casestudygbv_argentina_0.pdf. [25th February 2019]
- . Undated. "Quality public services". Available at: <http://www.world-psi.org/en/issue/quality-public-services> . [8th November 2018]
- RMIT University. 2015. "Promising Practices in Workplace and Organisational Approaches for the Prevention of Violence Against Women". Available at: <https://www.ourwatch.org.au/getmedia/5d67c6a4-bc42-425e-85a9-e5c2c1ca71c5/Promising-Practices-Workplace-Organisational-Approaches-PVAW.pdf.aspx>. [8th November 2018]
- Runge, R. 2018. The Employment Rights of Victims of Domestic Violence, Sexual Assault and Stalking. (Washington DC, Solidarity Center).
- Safety and Security Sectoral Bargaining Council (SSSBC) (2011) Agreement on Sexual Harassment in the Workplace. Agreement number 01/2011. Available at: https://nupsaw.co.za/images/Resolutions/sssbc-resolutions/2011/Agreement%20of%202011_Sexual%20Harassment%20in%20the%20Workplace.pdf. [25th February 2019]
- Scott, K. L., Lim, D. B., Kelly, T., Holmes, M., MacQuarrie, B. J., Wathen, C. N., MacGregor, J. C. D. 2017. Domestic Violence at the Workplace: Investigating the Impact of Domestic Violence Perpetration on Workers and Workplaces. (Toronto ON, University of Toronto).
- Scottish Government. 2014. Equally Safe: Scotland's strategy for preventing and eradicating violence against women and girls. (Edinburgh, Scottish Government).
- Servicio Nacional de la Mujer. 2012. Estudio acoso estudio acoso y abuso sexual y abuso sexual en lugares públicos y medios de transporte colectivos. Gobierno de Chile. Available at : <https://www.ocac.cl/wp-content/uploads/2015/01/SERNAM-Estudio-acoso-y-abuso-sexual-en-lugares-publico-y-medios-de-transporte.pdf>. [27th November 2018]
- Sisters for Change and MUNNADE. 2016. "Eliminating violence against women at work". Available at: https://wo-men.nl/wp-content/uploads/2016/06/2016-06-SFC_WomenatWork_FullReport_June2016.pdf. [22nd February 2019]
- Sodexo and IUF. 2017. Joint Commitment on preventing sexual harassment: Annex to the SODEXO-IUF international framework agreement of 2011.
- Solidarity Center. 2017. "Ending gender-based violence at work in Morocco farms". Available at: <https://www.solidaritycenter.org/ending-gender-based-violence-work-morocco-farms/>. [8th November 2018]
- Stuff. 2017. "Domestic violence costs employers millions of dollars - Green MP Jan Logie". Available at: <https://www.stuff.co.nz/business/89866077/domestic-violence-costs-employers-millions> .[7th November 2018]
- Sustainable Goals. 2018. "A new bottom line". Available at: <https://www.sustainablegoals.org.uk/new-bottom-line/>. [8th November 2018]
- Tavares, P. and Wodon, Q. Revised 2018. Global and regional trends in women's legal protection against domestic violence and sexual harassment (Washington DC, World Bank).
- The Member States of The South Asian Association for Regional Cooperation. 1997. "Convention on Preventing and Combating the Trafficking in Women and Children for Prostitution". Available at: <http://www.catwinternational.org/Home/Article/90-saarc-convention-on-preventing-and-combating-trafficking-in-women-and-children-for-prostitution>. [9th November 2018]
- The Victorian Trades Hall Council. Undated. Understanding Family Violence as a Workplace Issue: Your Guide. (Melbourne, Victorian Trades Hall Council).
- Trade Union Confederation of the Americas and ITUC. 2016. "Base Document and Resolutions. 3rd TUCA Congress (São Paulo, 26-29)". Available at:

- <http://csa-csi.org/Include/ElectosFileStreaming.asp?FileId=3912>. [8th November 2018]
- Trades Union Congress (TUC). 2017. Gender checklist on occupational safety and health. (London, Trades Union Congress).
- . 2015. Unequal, Trapped and Controlled: Women's experiences of financial abuse and potential implications for Universal Credit. (London, Trades Union Congress).
- Trades Union Congress (TUC) and Everyday Sexism Project. 2016. Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016. (London, Trades Union Congress).
- Triesman, H.M. et al. 2012. "Workplace Homicides Among US Women: The Role of Intimate Partner Violence" in *Annals of epidemiology*, No. 22(4)
- United Kingdom Parliament. 2018. "Sexual harassment in the workplace: Clean up the use of non-disclosure agreements (NDAs)". Available at: https://publications.parliament.uk/pa/cm201719/cmselect/cmwomeq/725/72508.htm#_idTextAnchor066. [25th February 2019]
- United Kingdom Restorative Justice Council. 2011. "Building Restorative Relationships for the Workplace: Goodwin Development Trust's Journey with Restorative Approaches". Available at: <https://restorativejustice.org.uk/resources/building-restorative-relationships-workplace-goodwin-development-trust's-journey>. [8th November 2018]
- The United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women) and The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). 2016. Global Guidance on school-related gender-based violence. (Paris, UNESCO and New York, UN Women).
- United Nations Development Programme (UNDP). 2009. A User's Guide to Measuring Gender Sensitive Public Service Delivery. (Oslo, UNDP Oslo Governance Centre).
- United Nations Population Fund (UNFPA), The United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women), United Nations Office for Drugs and Crime (UNODC), & the World Health Organization (WHO). 2015. Essential services package for women and girls subject to violence. (New York, UN Women).
- UN-Habitat, Dept of Women and Children, Jagori & UN Women. 2010. Safe City Free of Violence Against Women and Girls Initiative: A Strategic Framework for Delhi. (Delhi, Jagori).
- UN Women Australia. 2017. "Taking the first step: Workplace responses to domestic and family violence". Available at: https://unwomen.org.au/wp-content/uploads/2017/12/Taking_the_First_Step_UNWNCA_Report.pdf. [8th November 2018]
- UN Women Georgia. 2017. "High-Level Commitments to the Prevention of Sexual Harassment in the Workplace". Available at: <http://georgia.unwomen.org/en/news/stories/2017/04/high-level-commitments-to-the-prevention-of-sexual-harassment-in-the-workplace> . [8th November 2018]
- UN Women Virtual Knowledge Centre. Undated a. "Men & Boys". Available at: <http://endvawnow.org/en/modules/view/9-men-boys.html> . [8th November 2018]
- . Undated b. "Specialized courts/tribunals for violence against women". Available at: <http://endvawnow.org/en/articles/144-specialized-courts-tribunals-for-violence-against-women.html?next=145> . [7th November 2018]
- . Undated c. "UN Women module on drafting national legislation". Available at: <http://www.endvawnow.org/en/modules/view/8-legislation.html#6> . [7th November 2018]
- . Undated d. "Why focus on safe cities and communities for women and girls?" Available at: <http://www.endvawnow.org/en/articles/238-why-focus-on-safe-cities-and-communities-for-women-and-girls.html?next=239>. [8th November 2018]
- The United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). 2019. Women's Empowerment Principles. Available at: <https://www.empowerwomen.org/en/weps/about>. [22nd February 2019]
- . 2018. Towards an End to Sexual Harassment: The Urgency and Nature of Change in the Era of #MeToo. (UN Women, New York).

- . 2017a. Turning promises into action: Gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development. (UN Women, New York).
- . 2017b. Safe Cities and Safe Public Spaces: Global Results Report. (New York, UN Women).
- . 2016. Transforming Economies, Realizing Rights. Progress of the World's Women 2015-2016. (New York, UN Women).
- . 2016a. Handbook for National Action Plans on Violence Against Women. (New York, UN Women).
- . 2016b. "The economic costs of violence against women". Available at: <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2016/9/speech-by-lakshmi-puri-on-economic-costs-of-violence-against-women>. [8th November 2018]
- . 2015a. A framework to underpin action to prevent violence against women. (New York, UN Women).
- . 2015b. Progress of the World's Women. Transforming Economies, Realizing Rights (New York, UN Women).
- . 2015c. Safe Cities for women and girls: Implementation essentials and key takeaways. Global Leaders Program. (New York, UN Women).
- . 2014. Safe Cities Global Initiative in Brief. (New York, UN Women).
- . 2012. "Bolivia Approves a Landmark Law against Harassment of Women Political Leaders". Available at: <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2012/6/bolivia-approves-a-landmark-law-against-harassment-of-women-political-leaders>. [8th November 2018]
- . 2011a. UN Women Global Programme: Safe Cities Free of Violence Against Women and Girls Guidance for Scoping Studies. (New York, UN Women).
- . 2011b. Making Port Moresby safe for women and girls. (Port Moresby, Papua New Guinea Country Office, UN Women).
- . 2011c. "Building Safe and Inclusive Cities for Women". Available at: <http://www.stopstreetharassment.org/wp-content/uploads/2011/04/5-13-add-building-safe-inclusive-cities-for-women.pdf>. [8th November 2018]
- . 2010a. Handbook for Legislation on violence against women. (New York, UN Women).
- . 2010b. "Safe public transport for women and girls". Available at: <http://www.endvawnow.org/en/articles/252-safe-public-transit-for-women-and-girls-.html>. [7th November 2018]
- Unifor. 2014. "What If we had a Women's Advocate in all Unifor workplaces". Available at: http://unifortoyota.ca/wp-content/uploads/2014/02/unifor-wa-broch-eng_final-proof.pdf. [8th November]
- Unilever. 2017a. Human Rights Progress Report 2017. (London, Unilever).
- . 2017b. Opportunities for Women: Challenging harmful social norms and gender stereotypes to unlock women's potential. (London, Unilever).
- . Undated. "Promoting safety for women". Available at: <https://www.unilever.com/sustainable-living/enhancing-livelihoods/opportunities-for-women/promoting-safety-for-women/>. [8th November 2018]
- Union of Shop, Distributive and Allied Workers. "Freedom from Fear campaign". Undated. Available at: <https://www.usdaw.org.uk/freedomfromfear>. [9th November 2018]
- Union to Union. 2018. Stop Gender Based Violence at Work: The Struggle of Global Unions. (Stockholm, Union to Union).
- UNITE HERE Local 1. 2016. Hands Off, Pants On. Sexual harassment in Chicago's Hospitality Industry. (Chicago, UNITE HERE).
- United Nations (UN). 2017. Status of Arab Women Report 2017: Violence against Women: What is at Stake? (Beirut, United Nations).
- . 2015. Combatting Online Violence Against Women & Girls: A Worldwide Wake-Up Call. (New York, United Nations Broadband Commission).
- . 2012. United Nations Plan of action on the safety of Journalists and the issue of impunity, CI-12/CONF.202/6. (New York, United Nations).
- . 2008. The Labour Principles of the United Nations Global Compact – A Guide for Business. (ILO, Geneva).

- . 2006. Ending violence against women. From words to action. (New York, Secretary-General, United Nations).
 - . 1995. Beijing Declaration and Platform for Action. (Beijing, United Nations).
 - . 1979. Convention on the Elimination of Discrimination Against Women. (New York, United Nations).
 - . 1966. International Covenant on Civil and Political Rights. (New York, United Nations).
 - . Undated. UN System Model Policy on Sexual Harassment. (New York, United Nations).
- United Nations General Assembly (UNGA). 2018. Intensification of efforts to prevent and eliminate all forms of violence against women and girls: sexual harassment. A/RES/73/148. (New York, United Nations).
- . 2015. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development: Resolution A/RES/70/1. (New York, United Nations).
 - . 1993. Declaration on the Elimination of Violence against Women. A/RES/48/104, 85th plenary meeting. (New York, United Nations).
- United Nations Human Rights Council (UNHCR). 2018. Report of the Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences on online violence against women and girls from a human rights perspective, A/HRC/38/47. (Geneva, UNHRC).
- . 2017. Resolution A/HRC/RES/35/7. (Geneva, United Nations).
 - . 2014a. Resolution A/HRC/RES/WG.16/4/1. (Geneva, United Nations).
 - . 2014b. Resolution A/HRC/RES/26/9. (Geneva, United Nations).
 - . 2014c. Resolution A/HRC/RES/26/22. (Geneva, United Nations).
 - . 2011a. Guiding Principles on Business and Human Rights Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework. (Geneva, United Nations).
 - . 2011b. Resolution A/HRC/RES/17/4. (Geneva, United Nations).
- United Nations Secretary General. 2016. Report of the United Nations' Secretary General's High-Level Panel on Women's Economic Empowerment. (New York, United Nations).
- Universities and Colleges Union. 2015. Stamp Out Casual Contracts: A report on UCU's campaign against casualisation 2014-15. (London, UCU).
- Unstereotype Alliance. Undated. Available at: <http://www.unstereotypealliance.org/en>. [9th November 2018]
- US Equal Employment Opportunity Commission. Undated. "Chart of Risk Factors for Harassment and Responsive Strategies". Available at: https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/risk-factors.cfm. [8th November 2018]
- Vara-Horna, A. 2015. Violence against women and its financial consequences for businesses in Bolivia: Executive Summary. (Peru, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit).
- . 2014. Violence against women and its financial consequences for businesses in Peru. (Lima, Faculty of Administrative Sciences and Human Resources, University of San Martin de Porres & Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)).
- Verite. 2009. Advancing Women's Rights and Social Responsibility: Capacity Building in Mexico. Verite Works: reports and reflections on the global workplace. <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1283&context=global-docs> [22nd February 2019]
- Victoria Government. 2010. Right to Respect: Victoria's Plan to Prevent Violence against Women (2010-2020). (Victoria AU, Victoria Government).
- Victorian Trades Hall Council. 2017. Stop Gendered Violence. Women's Rights at Work Report. (Victoria AU, Victorian Trades Hall Council).
- Vietnam Chamber of Commerce and Industry, Vietnam General Confederation of Labour, and Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs. 2015. Code of conduct on sexual harassment in the workplace. (Hanoi, ILO).

- Violence Against Women and Girls. Undated. "Guiding Principles for VAWG Programming". Available at: <http://www.vawgresourceguide.org/innovate>. [8th November 2018]
- Vyas, S. 2013. Estimating the Association between Women's Earnings and Partner Violence: evidence from the 2008-2009 Tanzania National Panel Survey, Gender Equality and Development: Women's Voice, Agency and Participation Research Series 2013, No.2. (Washington DC, World Bank).
- Walby, S. 2009. The Cost of Domestic Violence: Update 2009. (Lancaster, Lancaster University).
- Wathen, C. N., MacGregor, J. C. D., MacQuarrie, B. J. with the Canadian Labour Congress. 2014. Can Work be Safe, When Home Isn't? Initial Findings of a Pan-Canadian Survey on Domestic Violence and the Workplace. (London, Ontario, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children).
- Western Education. 2014. "Recognize and respond to domestic violence in your workplace". Available at: http://makeitourbusiness.ca/sites/makeitourbusiness.ca/files/Recognize_and_Respond_0.pdf. [8th November 2018]
- White Ribbon. Undated a. Available at: www.whiteribbon.com. [8th November 2018]
- . Undated b. Why White Ribbon Australia Workplace Accreditation Matters to Your Business (Australia, White Ribbon).
- World Health Organisation (WHO). 2017. "Violence Against Women, Key Facts". Available at: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/en/>. [8th November 2018]
- . 2002. "Violence against health workers". Available at: http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/workplace/en/. [21st February 2019]
- What Works. Undated. "Her Respect Bangladesh". Available at: <https://www.whatworks.co.za/global-programme-projects/herrespect-bangladesh>. [9th November 2018]
- Widiss, D, A. 2008. "Domestic Violence and the Workplace: The Explosion of State Legislation and the Need for a Comprehensive Strategy" in Florida State University Law Review, No 669. (Tallahassee, Florida, Florida State University).
- Wirtz, A.L. et al. 2018. "Gender-based violence against transgender people in the United States : A call for research and programming" in Trauma, Violence and Abuse. Available at: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1524838018757749?journalCode=tvaa>. [27th November 2018]
- Women in Informal Employment. Undated a. "Accra, Ghana, impact: market vendors and traders". Available at: <http://www.wiego.org/wiego-in-brief/accra-ghana> [7th November 2018]
- . Undated b. "The Gender & Waste Project". Available at: <http://wiego.org/wee/gender-waste-project>. [8th November 2018]
- Women's Health Victoria. 2017. Take A Stand Against Domestic Violence. It's Everyone's Business Brochure. (Melbourne, Women's Health Victoria).
- Workplaces Respond. Undated. "Workplace Climate Surveys". Available at: <https://www.workplacesrespond.org/page/harassment-climate-surveys/#Inclusive>. [8th November 2018]
- World Bank. 2018. Brief: Gender-Based Violence (Violence against Women and Girls). Available at: <http://www.worldbank.org/en/topic/socialdevelopment/brief/violence-against-women-and-girls>. [22nd February 2019]
- . 2018. Women, Business and the Law. (Washington D.C, World Bank).
- Yeung, B. 2018. In a Day's Work: The Fight to End Sexual Violence Against America's Most Vulnerable Workers. (New York, The New Press).
- Zhang, T., Hoddenbagh, J., McDonald, S., & Scrim, K. 2012. An estimation of the economic impact of spousal violence in Canada. (Ottawa, Department of Justice, Research and Statistics Division).

