

Sıfır Tolerans Tavsiyeleri

EFFAT Harekete Geçiyor: İşyerinde ve İşyeri Dışında Cinsel Taciz ve Şiddete Karşı Sıfır Tolerans!

Zagreb, Kasım 2019

İşyerinde Cinsel Taciz ve Şiddet

Tüm işçiler cinsel taciz ve şiddet ile karşılaşmadan çalışma hakkına sahiptir, ancak çok fazla kişi bu temel insan hakkından, özgürlüğünden ve haysiyetinden yararlanamamaktadır. Birçok istatistik, [işyerinde şiddetin Avrupa'da önemli sayıda çalışanı](#) etkilediğini göstermektedir; örneğin, İsveç'teki geniş çaplı anketler, İsveç Sendikalar Konfederasyonu LO kapsamındaki işçilerin yarısının geçtiğimiz yıl 3-4 kez cinsel tacize ve şiddete maruz kaldığını ortaya koymaktadır ve Belçika'da ACV-CSC ev işçilerine 51000 anket göndermiştir ve 7000'den fazla kişiden aldığı cevaplar 15 tecavüz vakasına ve diğer ciddi cinsel taciz ve şiddet biçimlerine işaret etmektedir. Cinsiyete dayalı şiddet ve taciz, diğer işyeri sorunlarından farklıdır, çünkü son derece hassas, genellikle görünmez ve çoğunlukla bildirilmeyen bir konudur.

EFFAT, işyerinde cinsiyete dayalı şiddeti sona erdirmeye çağıran [#wetoo](#) ve kat hizmetleri görevlilerinin işyerinde güvenlik ve refahını tehdit eden cinsel tacizle mücadeleyle yönelik müzakere edilmiş tedbirler almaya çağıran [#Fairhousekeeping](#) gibi kampanyaları da içeren çeşitli alanlarda bu konuyla ilgili faaliyetlerde bulunmuştur.

EFFAT aynı zamanda Otel/Restoran/Yemek Hizmetleri (HORECA) ve Sözleşmeli Yemek Hizmetleri (Contract Catering) sektörlerinin sosyal diyaloglarında işyerinde cinsel taciz ve şiddet konuları üzerinde durmuştur. Bu mesele, iki Avrupa Sektörel Sosyal Diyalog Komitesinin çalışma programlarında bulunmakla birlikte, sosyal ortaklar tarafından somut ortak adımlar atılmadan önce daha sistematik kanıtlara ihtiyaç vardır.

Küresel düzeyde, işyerinde cinsel taciz ve şiddete karşı mücadele, Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, Yemek Hizmeti, Tütün ve Bağlantılı İşler Sendikaları Federasyonu (IUF) ile gıda ve konaklama sektöründeki Unilever, Sodexo, Meliá, Accor ve Arla gibi ulus ötesi şirketler arasında imzalanan Uluslararası Çerçeve Anlaşmalarının konusudur.

2019 yılında, EFFAT sektörlerinde cinsel taciz ve şiddetin biçimleri ve kapsamı hakkında daha fazla kanıt toplamak amacıyla üye kuruluşları genelinde EFFAT tarafından bir anket gerçekleştirilmiştir. EFFAT üyesi kuruluşların işyerinde cinsel taciz ve şiddetle mücadeleyle yönelik başarılı girişimleri hakkında bilgi toplanmış ve iyi uygulama örnekleri 2019 EFFAT Kadın Konferansında sunulmuştur.

EFFAT Bakış Açısından, İşyerinde Cinsel Taciz ve Şiddetle Mücadele

➤ İşçilerin insan haklarını korur ve eşitliğe giden yolu açar

Cinsiyet ayrımcılığı yapısal doğası gereği kadınları daha savunmasız hale getirdiğinden, cinsel taciz ve şiddete maruz kalan işçilerin çoğunluğu kadındır. İşçileri şiddet ve tacizden korumak için bir dizi BM Sözleşmesi mevcut olmakla birlikte (örneğin, BM Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi ([CEDAW](#)), kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddetin önlenmesi ve bunlarla mücadeleye dair Avrupa Konseyi sözleşmesi ([İstanbul Sözleşmesi](#)), çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasına ilişkin sözleşme ([190 No'lu ILO Sözleşmesi](#))), bunların işyerlerinde somut ifadelerini sıfır tolerans politikası biçiminde bulmaları gerekir.

➤ İşyerlerini büyük oranda daha iyi hale getirir

Cinsel taciz ve şiddet, işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlığı üzerinde muazzam etkiye sahiptir ve devamsızlık, hastalık, hatta intihara yol açar. Cinsel taciz ve şiddet içermeyen bir işyeri, kişinin çalışmaktan zevk alması, üretken olması ve hem birey hem de takım çalışanı olarak tam potansiyelini geliştirmesi için gerekli bir koşuldur. Şiddet içermeyen bir işyeri, daha fazla iş tatmini, daha fazla elde tutma oranları ve genel olarak daha iyi iş performansı sağlar. Devamsızlığı azaltma ve genel işbirliğini ve ekip çalışmasını geliştirme potansiyeline sahiptir.

➤ Topluma ve ekonomiye katkıda bulunur

İşyerinde cinsiyete dayalı taciz ve şiddetin üzerine gidilmesi, cinsiyet ayrımcılığını sona erdirmek ve kültürel değişimi teşvik etmek için ilerici standartları beraberinde getirebilir. İşyerinde saygı ve işbirliğinin hayata geçirilmesi, topluma ve insanların hayatlarının diğer alanlarına yönelik kayda değer bir yayılma etkisi getirebilir. Saygı ve işbirliği sadece daha fazla üretkenliğe yol açmakla kalmaz, aynı zamanda daha yüksek bir yaşam kalitesini getirir. Daha güvenli yaşamak genel sağlığı iyileştirir ve sağlık bakım maliyetlerini azaltır.

Çalışanları Cinsel Taciz ve Şiddetten Korumak için EFFAT Tavsiyeleri

Bu eylemler, EFFAT üyesi sendikalar tarafından bildirilen, işyerinde cinsel taciz ve şiddete karşı mücadelede başarılı örneklerle dayanmaktadır ve tüm üye kuruluşların bu konuda harekete geçmeleri için bir tavsiye niteliği taşımaktadır.

• Farkındalık Yaratmak

- Farkındalık yaratmak için ülke genelinde kampanyalar düzenleyin.
 - Bu kampanyalar, cinsiyete dayalı şiddetin yapısal doğasının anlaşıldığından ve bu konuda harekete geçildiğinden emin olarak özellikle cinsiyete dayalı şiddet üzerinde durmalıdır. Yapısal eşitsizliklerle mücadele cinsiyete dayalı şiddeti azaltacaktır.
- Cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadeleye ve fırsat eşitliğine yönelik genel kampanyalar düzenleyin.
- Kamuoyunu cinsel taciz ve işyerinde şiddet konusunda bilgilendirmek için sosyal medya ve modern iletişim teknolojilerini kullanın.
- Çalışanları ve işverenleri işyerinde cinsel taciz ve şiddet konusunda bilgilendirmek için ulusal ve bölgesel konferanslar, seminerler vb. düzenleyin. Bu etkinlikler aynı zamanda mevcut Sözleşmeler (örneğin BM, Avrupa Konseyi, ILO) ve ulusal mevzuatın yanı sıra cinsel taciz ve şiddetle mücadele politikaları ve programları hakkında geniş bilgi sağlamalıdır.
- Sendikaya bağlı kuruluşları mevzuatta, toplu pazarlıklarda, politikalarda ve yönergelerde verilen taahhütler hakkında bilgilendirin ve bu bilgileri yaygın bir şekilde tanıtın ve dağıtın.
- İyi uygulamaları bir araya getirin ve yaygın bir şekilde dağıtın.

• Veriler ve İstatistikler Oluşturmak ve Kullanmak

- Geniş ölçekli (ülke genelinde), sektör ve şirket düzeyinde anketler düzenleyin ve cinsel taciz ve şiddet hakkında veri ve kanıt toplayın.
- Farklı sektörlerde taciz ve şiddetin tezahürü ve taciz ve şiddete maruz kalma riskini artıran, örneğin, atipik sözleşmeli işçi veya ev işçisi, güvencesiz çalışma koşulları veya ekonomik açıdan savunmasız olma gibi faktörler hakkında daha fazla araştırma yapın ve/veya yapılmasını talep edin.

• Toplu Pazarlıklara Kadınları Dahil Etmek ve Toplu İş Sözleşmelerine Bu Konuda Maddeler Ekleme

- Ülke ve şirket düzeyinde, işyerinde cinsel taciz ve şiddetin önlenmesine ve üzerine gidilmesine yönelik özel hükümler içeren toplu sözleşmeleri müzakere edin.
- Kadın çalışanların gayri resmi ve resmi şikâyet prosedürlerini takip etmelerine olanak tanıyan "risk analizi" ve "işyerinde mutluluk" maddeleri geliştirerek bunları toplu sözleşmelere dahil edin.

- 190 No'lu ILO Sözleşmesi ve 206 No'lu ILO Tavsiyesi temelinde, cinsel taciz ve şiddetle mücadele için model toplu sözleşme taslakları ve toplu sözleşme maddeleri hazırlayın, örneğin:
 - küçük ve orta ölçekli işletmeler de dahil olmak üzere tüm işyerleri, sendikaların tam katılımıyla taciz ve şiddete karşı politikalar geliştirmelidir (önleme, şikâyette bulunma ve işyerinde cinsel taciz ve şiddetin sonuçlarını ele alma prosedürlerinin hazırlanması ve uygulanması);
 - işverenler ve sendikalar işyerinde cinsel taciz ve şiddetle nasıl mücadele edileceği konusunda eğitime tabi tutulmalıdır.
- Toplu sözleşmelerin düzenli aralıklarla gözden geçirilmesini temin edin.
 - Mevcut toplu sözleşmeleri, politikaları ve protokolleri sağlık ve güvenlik (cinsel taciz ve şiddet) açısından değerlendirin ve gerekirse değişiklik talep edin/yapın.
- Avrupa düzeyinde, sektörel sosyal diyaloglarda cinsel taciz ve şiddeti ele alın ve önleme, şikâyet prosedürleri, şikâyet sahiplerinin korunması, tazminat, hesap verebilirlik gibi noktaları içeren açık bir politikayı sosyal ortaklar olarak oluşturun.
- IUF'nin cinsel taciz ve şiddetle mücadele ile ilgili olarak Unilever, Sodexo, Meliá, Accor ve Arla gibi ulus ötesi şirketler (TNC) ile imzaladığı Uluslararası Çerçeve Sözleşmelerini destekleyin ve bunların ülke düzeyinde uygulanmasına kendinizi adayın.

- **Politikalar, Yönergeler ve Protokoller**

- Sendika temsilcileri, işyeri temsilcileri ve sağlık ve güvenlik temsilcilerine yönelik, cinsel taciz ve şiddetin bildirilmesi için güvenli bir ortam sağlamak üzere tasarlanan ve aynı zamanda iletişimin ve iletişim kanallarının iyileştirilmesi üzerinde duran yönergeler geliştirin ve yayınlayın.
- Cinsel taciz ve şiddet durumunda ne yapılacağı ve nereye başvuracağı konusunda her sektör için bir kaynak kılavuzu geliştirin.
- Politikaların ve yönergelerin etkinliğini izleyin, değerlendirin ve raporlayın.
- Psikolojik riskler ve işle ilgili stres de dahil olmak üzere cinsel taciz ve şiddeti iş sağlığı ve güvenliği kapsamına alın ve kadın işçilerin sorunlarını risk analizine dahil edin.

- **Mevzuat**

- Cinsel taciz ve şiddetin ele alınması konusunda daha iyi ulusal mevzuat üzerinde çalışın.
- Merkezi hükümetlerin 190 No'lu ILO Sözleşmesini onaylaması için lobi faaliyetleri yürütün ve hükümetlerin Sözleşmeyi onaylamak konusunda isteksiz olması durumunda mevzuatın iyileştirilmesi için çaba gösterin.
- Aynı zamanda İstanbul Sözleşmesi ve 190 No'lu ILO Sözleşmesinin uygulanmasını güçlendirmek amacıyla, cinsel taciz ve şiddetle mücadeleye yönelik bir AB Yönergesi için lobi faaliyetleri gerçekleştirin.

- **Şirket Politikaları**

- Tüm şirketlerin cinsel taciz ve şiddetle mücadele politikası olmalıdır; küçük ve orta ölçekli işletmeler bu yükümlülükten muaf tutulmamalıdır. Bu politikalar en azından:
 - işyerini ve çalışma ortamını cinsel taciz ve şiddete ilişkin risk faktörleri açısından değerlendirmeli;
 - işçilerin / işçi temsilcilerinin, sendikaların ve uzmanlaşmış STK'ların dahil olduğu, cinsel taciz ve şiddete karşı özel olarak hazırlanmış bir politika geliştirmeli;
 - herkesin bildiği ve anladığı, açık davranış kurallarına sahip olmalı;
 - işçiler ve/veya temsilcileri ile birlikte bir politika tasarlamalı;
 - gerektiği takdirde, cinsel taciz ve şiddet sorunlarını çözmek için dışarıdan yardıma başvurmalıdır.

- **İşyeri Politikaları**

- Mevcut politikaları, işyerinde cinsel taciz ve şiddetin önlenmesinde / bunlarla mücadele edilmesinde etkililikleri açısından değerlendirin.
- Cinsel taciz ve şiddetin önlenmesi amacıyla çalışma ortamını değerlendirin.
- İşçilerin bilgilendirilmesi için net ve erişilebilir mekanizmalar geliştirin.
- Cinsel taciz ve şiddetle mücadele politikalarının oluşturulması ve uygulanmasında sendikalardaki kadın komitelerinin rolünü güçlendirin.
- İşyerinde saygı ve işbirliği ortamını teşvik edin.

- **Eğitim**

- Cinsel taciz ve şiddet konusunda işçilere ve yönetime ve özellikle de işçi temsilcilerine eğitim verilmesini sağlayın.
- Savunmasız işçiler için özgüven sağlama ve artırma, girişimcilik ve liderlik eğitimi verin.

- **Ev İşçileri - özel tavsiyelere ihtiyaç duyan farklı bir sektör**

- Ev işçilerine yönelik cinsel taciz ve şiddetin önlenmesi için tüm politika ve eylemlere uygun bir cinsiyet perspektifinin uygulanmasını sağlayın.
- Ev işçilerine yönelik suistimallerin bildirilmesi için gizli, yeterli sayıda personele sahip ve ücretsiz yardım hatları ile irtibatlar oluşturun ve bunları yaygın biçimde dağıtın.
- Ev işçilerinin şikayetlerine uygun bir şekilde nasıl cevap verileceği ve böyle durumlarda delillerin nasıl araştırılacağı ve toplanacağı konusunda protokoller geliştirin ve kolluk kuvvetleri yetkililerine bu konularda eğitim verin.

- Psikolojik, fiziksel ve cinsel şiddet suçu işleyen kişileri dava edin.
- Göçmenlik politikalarını, ev işçisi vizelerinin belirli bir işverene bağlı kalması uygulamasına son verecek şekilde iptal edin veya yeniden düzenleyin.
- Genellikle bir sığınma evine kapatılarak birkaç ay veya yıl boyunca bir çözüm beklemesi gereken göçmen ev işçilerini ilgilendiren ceza davalarını hızlandırın ve arada geçen dönemde çalışmak için yasal izne sahip olmalarını temin edin.
- Sağlık hizmetleri, danışmanlık, barınma, konsolosluk hizmetleri ve hukuki yardımı da içeren kapsamlı referans ve destek hizmetleri oluşturun.

- **Özellikle EFFAT için**

- Kadınlara yönelik cinsel taciz ve şiddete karşı mücadele eden AB mevzuatının ve İstanbul Sözleşmesi'nin doğru bir şekilde uygulanması için lobi faaliyetleri yürütün.
- 190 No'lu ILO Sözleşmesinin onaylanması için lobi faaliyetleri yürütün.
- Sendikalara, örnek bir işyeri politikasını da içeren işyeri politika ve prosedürlerinin geliştirilmesi ve uygulanmasında yardımcı olmak için rehberlik ve iyi uygulama örnekleri sağlayın.
- Cinsel taciz ve şiddet genellikle cinsiyete dayalı olduğundan, cinsiyet eşitliğinin iş sağlığı ve güvenliği girişimlerinin kapsamına alınarak kadına yönelik şiddetin üzerine gidilmesi, kadına yönelik şiddetin cinsiyetçi doğası ve iş yerinde gözdağı verme ve cinsel taciz kültürünün yol açtığı zararlar hakkında farkındalığın artırılması konusunda rehberlik sağlayın.
- Sendikalar ve işverenler tarafından daha fazla sayıda iyi uygulama toplu sözleşme ve/veya politikaları toplayın ve yaygın bir şekilde dağıtın.
- Üye sendikaları ülke ve Avrupa düzeyinde, cinsel taciz ve şiddetin cinsiyetçi doğası hakkında eğitim ve farkındalığı artırma girişimlerinde bulunmaya ve bunun iş sağlığı ve güvenliği eğitimine dahil edilmesini sağlamaya teşvik edin.
- Özellikle kadınlara yönelik taciz ve şiddete odaklanan, [diğer sektörlerdeki Avrupa Sendika Federasyonlarından](#) ilham alarak, işyerinde cinsel taciz ve şiddetin ele alınmasına yönelik Avrupa çapında kılavuz ilkeler hazırlayın.
- İddialı yeni bir proje geliştirin ve üye sendikalar arasında farkındalığın artırılmasına yardımcı olmak, iyi uygulamaların daha fazla toplanması ve yaygınlaştırılması ve tavsiyelerin uygulanması için kadınlara yönelik cinsel taciz ve şiddet konusunda bir EFFAT izleme projesi için 2020 yılında finansman arayın.