

be!aware

IO3 UZAKTAN VE
YÜZ YÜZE EĞİTİMİ

KURULUŞLARDA
SİSTEMİK ÖNLEM
TEDBİRLERİ VE
DESTEK İÇİN IO3
EĞİTİMİ

*Erasmus+: KA2 – Yenilik ve İyi Uygulamaların
Değişimi için İşbirliği – Yetişkin Eğitime
yönelik Stratejik Ortaklıklar*

Proje numarası: 2018-1-AT01-KA202-039286

Giriş

İşyerinde cinsel şiddet, onay almaksızın, onay inşa ederek veya onay almanın söz konusu olamayacağı durumlarda kişinin/kişilerin uyguladığı, cinselliğe yönelik teşebbüs ve tehdit içeren her türlü eylem, davranış ve müdahale anlamına gelmektedir. Avrupa'daki her on kadından altısının mesleki yaşamları boyunca en az bir kez cinsiyetçi bir yaklaşıma maruz kaldığı veya cinsel şiddete uğradığı tahmin edilmektedir (The Parliament Dergisi, 2019).

İşyerinde cinsel şiddet, çalışanlar arasında korku, endişe veya utanç gibi duygulara sebep olurken, kuruluşlar için ise üretkenliği ve performansı düşürmekte ve sonuç olarak ise kurumdaki tüm işleyişini ve gelişimini etkileyen ciddi sonuçlara neden olmaktadır (Vatandaş Hakları ve Anayasa İşleri Politika Dairesi, 2018).

Be Aware projesi, İK yöneticilerinin, mesleki eğitim merkezlerinde çalışan öğretmenlerin, eğitimcilerinin ve işçi temsilcilerinin işyerinde cinsel şiddeti azaltmaya yönelik mesleki gelişimlerini desteklemek amacı ile farklı araçlar ve yöntemler sunarak onların sistematik bir yaklaşım benimsemelerini sağlamayı amaçlamaktadır. Proje sonucunda elde edilecek sonuçlar, bu kişilerin işyerinde cinsel şiddet konusuyla profesyonel olarak başa çıkma becerilerini geliştirmek adına onları Be Aware danışmanı olmaları yönünde gerekli desteği verecektir.

“Uzaktan ve Yüz yüze olarak verilecek Eğitime dayalı bu entelektüel çıktı üç ana bölümden oluşmaktadır. Proje konusuna kısa bir girişten sonra, kullanıcının bilmesi gereken terimlerin olduğu bir kısım bulunmaktadır. 2. bölüm de ise metin şirketlerin, işverenlerin ve çalışanların işyerinde cinsel şiddeti önleme tedbirlerini nasıl oluşturacakları hakkında bilgi vermektedir. Bir sonraki bölümde ise, önleme tedbirlerini uygulamaya geçirmek için bir eylem planını oluşturulması konusunda detaylı bilgi vermektedir: Bu bilgi işyerinde cinsel şiddetin önlenmesi adına atılması gereken adımlar, eğitim programının içeriği ve proje konsorsiyumu tarafından önerilen tüm faaliyetleri hakkında yapılan açıklamaya dayanmaktadır. Üçüncü bölümde ise, tüm proje ortağı ülkelerinde hem cinsel şiddetten etkilenenler için hem de konu ile ilgili bir iş yeri politikası oluşturmak adına rehberlik almak isteyen şirketler için yardımcı olabilecek farklı kaynak sistemlerini içermektedir.

İçindekiler

1. GENEL BİLGİLER.....	5
1.1. Proje Tanımı.....	5
1.2. Temel Tanımlar	5
1.3. Hedef gruplar	7
1.4. Eğitimin amacı	8
1.5. Eğitim standartları	8
2. "EĞİTMEN EĞİTİMİ" İÇERİĞİ	9
2.1. Avrupa düzeyinde Cinsel Tacize İlişkin Mevzuat	10
2.2. Şiddet nedir?	12
2.3. Cinsel şiddet nedir?	12
2.4. Bystander yaklaşımı.....	14
2.5. Cinsel şiddetin temel nedenleri.....	14
2.6. Şiddetten Etkilenen insanlar ve geçmişi.....	15
2.7. Önleme: Cinsel şiddet riskine maruz kalmayı azaltmak için stratejiler.....	16
2.8. Etkili bir şikayet oluşturma veya şikayet sürecinin oluşturulması.....	19
2.9. Eylem Planı: Şikayet durumunda nasıl anında ve uygun eylemde bulunulur.....	25
2.9.1. Bildirilen bir cinsel tacize farklı rollerde yanıt verme	26
2.10. Destek sağlayıcılar ve daha fazla destek.....	28
2.10.1. Litvanya.....	28
2.10.2. Türkiye	28
2.10.3. İspanya.....	29
2.10.4. Bulgaristan.....	29
2.10.5. Avusturya	29
3. EĞİTİM TASARIMI ARAÇ KUTUSU.....	30
4. Ek I: Şikayet durumunda şablon.....	40
5. Ek II: Değerlendirme Anketleri	40

Şekiller tablosu

Şekil 1: Ayrımcılık türleri.jpg (Raver, J.L. & Nishii, L.H. 2010).....	6
Şekil 2 Sorumlu kişiler ve sorumluluklar. New York Eyalet Üniversitesi Araştırma Vakfı, 2019.....	21

1. GENEL BİLGİ

1.1. Proje tanımı

İşyerinde cinsel şiddet, uygunsuz hareket, cinsiyet veya cinsel tercih ile ilgili herhangi bir yorum veya davranış içeren bir ayrımcılık biçimidir. Cinsel şiddet bir tür cinsiyet ayrıımıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre, BM rakamlarına değinerek, AB'de kadınların yüzde 40 ila 50'si işyerinde cinsel şiddet maruz kalmaktadır.

İşyerinde bağlılık ve arkadaş ilişkileri kurulduğundan, tacize uğramış çalışanın hem istenmeyen davranışı durdurması hem de bildirmesi genellikle çok zordur. Genellikle bundan etkilenen kişiler kendilerini suçlar ya da davranışın kendi kendine duracağını umarlar. Bazen kendilerini doğru olmadığına ikna ederler veya kendilerinin neyi yanlış yaptığını düşünmeye başlarlar. Bu, özellikle etkilenen kişiler hiyerarşik olarak daha aşağı konumdaysa ve bu nedenle konu hakkında konuşmaya cesaret edemedikleri durumlarda geçerlidir. Mağdurlar sorunun varlığını ya da hatanın kendiliğinden ortaya çıktıklarını reddetmeye çalışırlar. İş kaybı ya da utanç duygusu korkusu olayları bildirmeyi zorlaştırır.

Cinsel şiddetin bildirilmesi durumunda harekete geçmek işverenin sorumluluğundadır. Ancak çoğu zaman ya bir işverene şikâyet mekanizması ya da şikayet sistemi kurulmamış olduğu ya da üstler ve işçi temsilcilerinin konuyla başa çıkma hassasiyetinden ve yeterliliğinden yoksun olduğu görülmektedir. Bu, genellikle konuyla ilgilenirken genel bir yetersizlik hissinin yanı sıra eğitim kalitesinin eksikliğinden veya yetersizliğinden de kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda, sorunu azaltmaya yönelik girişimleri ve eylemleri teşvik etmek özellikle gereklidir.

Bu nedenle, aşağıdaki ihtiyaçlar ortaya çıkar:

- Mağdurlar tarafından ihtiyaç duyulan, işçi temsilcileri ve şefleri için kaliteli bir eğitimin uygulanması.
- Organizasyonlarda yeterli önlem stratejilerinin desteklenmesi.
- Yasal durum, haklar ve beklenen davranışlar hakkında farkındalığı artırmak ve çalışanların bilgilendirilmesi.

Bu projedeki ihtiyaçlar doğrultusunda Mesleki Eğitim ve Öğretim eğitimleri geliştirilmiştir. Eğitimleri tamamladıktan sonra kursiyerler Eğitimci olarak adlandırılacaktır.

1.2. Temel Tanımlar

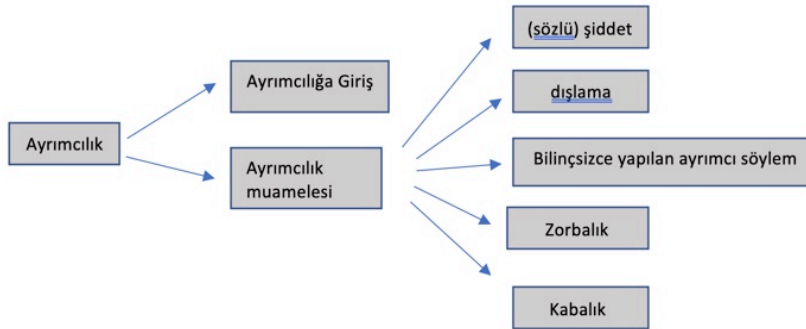
Genel proje yaklaşımına değinmeden önce, cinsel şiddetin nerede yaşandığını bilmek terminoloji açısından önemlidir. Aşağıdaki bölüm, okuyucuların hem araştırmada hem de diğer terminolojiden farklı olarak cinsel şiddetin nerede olduğunu anlamalarını sağlamalıdır.

Ayrıca, bu ilk bölüm cinsel şiddet tartışmasında kadınların cinsiyet dışında diğer özellikleri yüzünden de tacize maruz kalmalarının boyutunu vurgulayacaktır. Kökeninde cinsel şiddet bir kadın meselesidir, çünkü bir kadın, kadın olduğu için cinsel şiddete uğrar. (Bkz. Fitzgerald ve Cortina, LM 2018)

Bu ilk bölüm cinsel şiddetin iktidar sisteminde nasıl anlaşılması gerektiğine işaret edecektir. (bkz: bölüm; güç ilişkileri) Ve iktidar bağlamında, farkındalığı artırmanın, cinsel şiddet risklerini azaltma stratejilerinin ve cinsel şiddet meydana gelirse profesyonelce karşı eylemde bulunmanın nasıl ele alınması gerektiği incelenecektir. Ayrıca, cinsel şiddetin romantizm, arzu veya cinsellik ile ilgisi olmadığını anlamak önemlidir.

Ayrımcılık

Ayrımcılık; erişim ve muamele ayrımcılığı olmak üzere iki ana alana ayrılabilir. Erişim ayrımcılığı işlere veya pozisyonlara eşit olmayan erişim sağlama anlamına gelirken, muamele ayrımcılığı kurumlardaki prosedürlerin eşitsizliği ile ilgilidir. (Raver, J.L. & Nishii, L.H. 2010).



Şekil 1: Types of discrimination.jpg (Raver, J.L. & Nishii, L.H. 2010)

Şiddet

Şiddet, kimlik özelliklerine dayandırılabilir: ör. ırk, cinsiyet, engellilik, din, ulusal köken, cinsel yönelim gibi. (Raver, J.L. & Nishii, L.H. 2010) Taciz mağdurları genellikle birden fazla kötü muameleyle karşı karşıya kalmaktadır, ör. cinsi ve ahlaki muameleler gibi. Başka bir deyişle, herkes hayatının her alanında birden fazla yerde bulunur. Bunlar cinsiyet, ırk, sınıf farklılıklarının ayrımcılık ve güç düzeylerine dayanmaktadır. (Fitzgerald, L.F. & Cortina, L.M.)

Araştırmalarda yaygın olarak “cinsiyet şiddet” alt dallara bölünmektedir:

- Cinsel şiddet / cinsiyet taciz
- İstenmeyen cinsel davranış
- Cinsel baskı

Fitzgerald & Cortina bunları “saldırı” (istenmeyen cinsel davranış ve cinsel baskı) ve “bastırma” olarak ayırır. Araştırmacılar, cinsel şiddet teriminin, yasal bir bulguyu adlandırmak için değil de, bir deneyim modelini ifade etmek için kullanılmasını önermektedir. Çünkü deneyimlenen cinsel şiddet, açılan yasal davalardan daha fazladır. (Fitzgerald, L.F. & Cortina, L.M) Yukarıda üç farklı tür içerisinde cinsel şiddet, bunların en yaygın olanıdır. Gerçek bir cinsel eylem yerine, başkalarına karşı hakaret ve aşağılayıcı bir tutum içeren "cinsiyet" tacizi ise "cinsel" şiddetten daha belirgin bir konudur. (Fitzgerald, L.F. & Cortina, L.M). Bu taciz biçiminin romantizm, arzu veya cinsellikle alakası yoktur, sadece cinsiyetle ilgilidir. Cinsel şiddet ise temel olarak güçlü, cinsiyetçi duygular hissetmekle ilgilidir. (Fitzgerald, L.F. & Cortina, L.M)

1.3. Hedef guruplar

Cinsel şiddet ile etkin bir şekilde mücadele etmek için verilecek olan bu eğitimin hedef grubunu kurum içinden veya dışından olmak üzere, işçi temsilcileri, İK yöneticileri, eğitmenler, mentorlar ve işyerinde cinsel şiddetten etkilenen kişileri destekleme ve koruma pozisyonunda bulunan kişiler oluşturmaktadır. Bu eğitim aynı zamanda cinsel şiddetten etkilenen kişilerin kurum içinde gerekli yardım veya desteğe ulaşmaları için çeşitli yararlar sağlamaktadır. Bununla birlikte, yapılan araştırmalara göre cinsel şiddetten etkilenen kişiler genellikle yaşadıkları sorunu kurum içerisindeki temsilcilere bildirmemekte ve kurum ve çalışanlar ile bağlantısı olmayan dışarıdan bir kişi ile bu sorunu konuşma konusunda kendilerini daha rahat hissedebilmektedirler.

Bu nedenle, bu eğitim, işyerinde cinsel şiddete maruz kalan kişileri destek verme veya kurum içerisinde bu konu ile mücadeleden sorumlu kişiler olan Be Aware mentorları için hem iç ve dış destek sunmayı amaçlamaktadır.

1.4. Eğitimin amacı

Uzaktan ve yüz yüze eğitim kursu, Be Aware danışmanlarından oluşan hedef gruba verilecek olan eğitim ile onları işyerinde görülen cinsel şiddet sorunlarına karşı duyarlı hale getirmek ve sahip oldukları sorumlulukların farkına varmalarını sağlamak amacı gütmektedir. Bunun yanı sıra, alacakları eğitim sonrasında, kendi kurumlarındaki diğer çalışanları eğitebilecek ve onları işyerinde cinsel şiddetten kaynaklanan sorunlardan haberdar edebileceklerdir.

Bu eğitimin hedefleri:

- İşyerinde cinsel şiddeti önlemek ve konu ile başa çıkmak için danışmanlık yapacak Be Aware katılımcılarını eğitmek
- İşyerinde cinsel şiddet konusunda farkındalığı artırmak ve cinsel şiddetin belirlenmesi ile cinsiyet ve çeşitlilik konularında bilgi sağlayarak ortaya çıkma risklerini en aza indirmek.
- Katılımcıları işyerinde cinsel şiddete neden olan veya bunu destekleyen güç ilişkileri hakkında bilgilendirmek.
- İşyerinde cinsel şiddet politikasının uygulanması için önerilerde bulunmak.
- Kurumsal yapı ve etkin değişimin temel bileşenleri olarak işyeri kültürü kavramlarını anlayarak işyerindeki değişimi yönetme kapasitesini artırmak.

1.5. Eğitim standartları

Be Aware eğitimi kalite standartları ile Be Aware danışmanları için yenilikçi bir yeterlilik oluşturulması amaçlanmaktadır. Proje içerisinde verilecek Mesleki Eğitim ve Öğretim için yöntem bilimi, Avrupa Kalite Güvencesi Referans Çerçevesi ilkeleri kullanılarak geliştirilmiştir. Bu belgenin, Üye Devletlerinin ortak bir karar ile benimsediği Avrupa referanslarına dayalı olarak Mesleki Eğitim ve Öğretim sistemlerinin iyileştirilmesini teşvik etmesine ve süreci izlemesine yardımcı olacak bir referans aracı olarak kullanılması amaçlanmıştır.

"Kurumlarda Farkındalık" eğitim programının içeriği için kalite standartları

- Eğitim programı, Be Aware projesinin kurum içinde uygulanmasının hem çalışan hem de işveren için faydasını gözden geçirmelidir.
- Eğitim programı, işyerinde ayrımcılık ve şiddet vakalarını analiz ederek, katılımcıların herkes için eşit muamele ve işyerinde çoklu ayrımcılık yasağı konusundaki bilgilerini derinleştirmelidir.
- Eğitim programı, katılımcıların ayrımcılık ve cinsel şiddet, çeşitlilik, kurum yapısı ve kültür kavramlarının yakından tanımlarını sağlamalıdır.

- Verilecek eğitim materyalleri ve yapılacak vaka çalışmaları, cinsiyete dayalı güç ilişkilerini, örgütsel yapıları ve kültürlerin işyerlerinde cinsel şiddet üzerindeki etkisini fark etmeye yardımcı olmalıdır.

"Organizasyonlarda Farkındalık" eğitim programının metodolojisi için kalite standartları

- Eğitim metodolojisi, iş yerinde ya da geliştirilmiş bir online platform kullanılarak verilecek olan yüz yüze ve online eğitim kombinasyonunun oluşmasına imkân vermelidir.
- Eğitim metodolojisi, ilk yüz yüze oturum sırasında analiz edilmesi gereken katılımcı ve şirketlerin ihtiyaçlarına, çalışma durumuna ve beklentilerine göre uyarlanmalıdır.
- Her eğitim seansında teorik ve pratik alıştırmaların kombinasyonu sağlanmalıdır.
- Be Aware eğitim kursu, katılımcı bilgi değerlendirmesiyle sonlandırılmalıdır.
- Be Aware eğitimi, katılımcının eğitim ile elde etmiş olduğu bilgi birikimini kanıtlamak için bir sertifika sağlamalıdır.

Be Aware eğitim akreditasyonu, eğitim programlarının ülkesel boyutta tanınması ve onaylanması için ülkenin ulusal sistemine uygun olarak uygulanmalıdır.

2. "EĞİTMEN EĞİTİMİ" İÇERİĞİ

Verilecek olan bu eğitim, sorunu doğrudan kökünden ele almayı hedefleyerek: cinsel tacizin en başta olmasını önleme amacındadır. Bunun yanı sıra interaktif ve esnek bir yöntem ile tüm katılımcılar tarafından kolayca erişilebilen ve anlaşılabilen, bunun yanı sıra katılımcının başarılı bir şekilde ilerleme kaydetmesini sağlamayı istemektedir. Uzaktan ve yüzyüze olarak verilecek eğitim süresince akran koçluğu, sunumlar, tartışmalar, çalışma vakaları, grup etkinlikleri ve soru-cevap gibi çeşitli uygulamalar yapılacaktır. Eğitim konsepti her bir kuruma özgün bir şekilde, kurumun ihtiyaçlarına ve özellikleri göz önünde bulundurularak uyarlanması tavsiye edilmektedir.

Video formatları, animasyonlar ve etkileşim içeren oyunlar gibi alışılmadık yöntemlere başvurmak, kullanılacak dile dikkat ederek ve "tacizci" veya "taciz gören kişi" gibi kelimeleri kullanmaktan kaçınmak etkili olacaktır.

Uzaktan ve yüz yüze olarak verilecek eğitim kursu, kursiyerleri, işyerinde cinsel şiddet sorunlarına karşı duyarlı hale getirmek ve sorumluluklarının farkında olmalarını sağlamak için Be Aware danışmanları olmaları yönünde bir eğitim sunacaktır. İşyerinde cinsel şiddet ile en etkin nasıl başa çıkacakları ve şiddet önleme yapılarının nasıl uygulanacağı öğretilen olacaktır. Böylece, eğitimde ve işyerinde cinsel tacizle başa çıkma yetkinlikleri önemli ölçüde artırılması sağlanacaktır.

2.1. Avrupa düzeyinde Cinsel Şiddete ilişkin mevzuat

İşyerinde cinsel şiddet konusundaki mevzuat üç seviyeye ayrılmıştır:

- Uluslararası, Avrupa ve Bölgesel (ülkesel çapta).

• Uluslararası seviye:

Birleşmiş Milletler insan hakları alanındaki ve özellikle Birleşmiş Milletler Şartı, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Medeni ve Siyasi Haklar ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmeleri, kadın hakları alanındaki Birleşmiş Milletler yasal araçları, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW) ve 2.1. Avrupa düzeyinde Cinsel Tacize ilişkin mevzuat

Dünya İnsan Hakları Konferansı tarafından kabul edilen, 25 Haziran 1993 tarihli Viyana Bildirgesi ve Eylem Programı gibi BM'nin cinsel taciz ve kadına yönelik şiddet belgeleri, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu Kadına Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 20 Aralık 1993 Deklarasyonu, şiddeti ortadan kaldırmak için suç önleme ve ceza adaleti tedbirlerine ilişkin kararlar

21 Temmuz 1997 kadınlara karşı, BM Özel Raportörlerinin kadına yönelik şiddetle ilgili raporları ve CEDAW komitesinin 19 Nolu Genel Tavsiye Kararı; Kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddetin önlenmesi ve bunlarla mücadeleyle ilişkin İstanbul Sözleşmesi, özellikle 2. ve 40. Maddeleri. Bu bağlamda, Avrupa Konseyi'nin kadına yönelik şiddetin ve aile içi şiddetin önlenmesi ve bunlarla mücadeleyle ilişkin Sözleşmesinin Avrupa Birliği tarafından sonuçlandırılmasına ilişkin bir Konsey kararı önerisine ilişkin 12 Eylül 2017 tarihli Parlamento kararı.

• Avrupa seviyesi:

AB tarafından alınan her türlü eylem, antlaşmalar kapsamında yürütülmektedir. AB Üye Devletleri arasındaki bu bağlayıcı anlaşmalar, AB'nin hedeflerini, birliğin içerisinde kurumlar tarafından uygulanacak kurallar ve AB ile Üye Devletler arasındaki ilişkileri belirlemektedir. Antlaşmalar, AB hukuku için başlangıç noktası olup ve birlikte "birincil hukuk" olarak bilinmektedir. Antlaşmaların ilke ve amaçlarına dayanan mevzuat "ikincil mevzuat" olarak bilinmekte olup ve çeşitli düzenlemeler, direktifler, kararlar, tavsiyeler ve görüşleri içermektedir.

Dünya İnsan Hakları Konferansı tarafından kabul edilen 25 Haziran 1993 tarihli Viyana Bildirgesi ve Eylem Programı gibi BM'nin cinsel taciz ve kadına yönelik şiddet belgeleri, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu Kadına Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 20 Aralık 1993 Deklarasyonu, şiddeti ortadan kaldırmak için suç önleme ve ceza adaleti tedbirlerine ilişkin Kararname Avrupa seviyesindeki mevzuat içerisine girmektedir.

o İşyerinde Cinsel şiddet konusuna ilişkin birincil yasalar: Avrupa Birliği Antlaşması'nın 2. ve 3. Maddeleri ile Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma'nın 8, 10, 19 ve 157. Maddeleri

o İşyerinde Cinsel taciz konusuna ilişkin ikincil mevzuat:

- Aralık 2009'da Lizbon Antlaşması'nın kabulüyle yürürlüğe giren Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı ve özellikle 1, 20, 21, 23 ve 31. Maddeler

- İstihdam ve meslek konularında kadın ve erkeklere fırsat eşitliği ve eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin 5 Temmuz 2006 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konseyi 2006/54 / EC Direktifi- OJ L 204, 26.7.2006, s. 23.

- Taciz ve cinsel tacizi tanımlayan ve kınayan, mal ve hizmetlere erişimde ve kadınlarla erkekler arasında eşit muamele ilkesini uygulayan 13 Aralık 2004 tarihli 2004/113 / EC sayılı Konsey Direktifi- OJ L 373, 21.12.2004, s. 37.

- Suç mağdurlarının hakları, desteklenmesi ve korunmasına ilişkin asgari standartları belirleyen ve 2001/220 / JHA (Mağdur Hakları Direktifi) Konsey Çerçeve Kararı'nın yerini alan 25 Ekim 2012 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konseyin 2012/29 /AB Direktifi

- ETUC / CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME ve CEEP arasında 26 Nisan 2007 tarihli İşyerinde Taciz ve Şiddet Çerçeve Anlaşması

- İşyerinde tacize ilişkin 20 Eylül 2001 tarihli kararlar- OJ C 77 E, 28.3.2002, s. 138.

- 2014-2015 Avrupa Birliği'nde kadın erkek eşitliğine ilişkin 14 Mart 2017 kararları, Avrupa Birliği 2013'te kadın erkek eşitliği konusunda ilerleme hakkında 10 Mart 2015 tarihli ve işyerinde yönetim ile ilgili usulsüzlüğü iç ve dış kaynaklara duyuran kişileri korumaya yönelik meşru tedbirlere ilişkin 24 Ekim 2017 tarihli kararlar

-Şirketlerin ve kamu kurumlarındaki yönetim ile ilgili usulsüzlüğü iç ve dış kaynaklara duyuran kişileri korumaya yönelik kabul edilen metinler, P8_TA (2017) 0402.

- AB'de cinsel şiddet ve istismarla mücadele hakkında 26 Ekim 2017 tarihli karar kapsamında kabul edilen metinler, P8_TA (2017) 0417

- İş yerinde tacizi ve kadına yönelik şiddeti önlemek, yönetmek ve ortadan kaldırmak için sendika stratejileri içeren "Evde güvende, işte güvende" başlıklı Avrupa Sendika Konfederasyonu raporu.

- İç Politikalar Genel Müdürlüğü tarafından İç Politika Kurallarınının 52. maddesi uyarınca Mart 2018'de yayınlanan 'İşyerinde, kamusal alanlarda ve AB'de siyasi hayatta zorbalık ve cinsel taciz' başlıklı çalışma

- 'İşyerinde, kamusal alanlarda ve AB'deki siyasi hayatta zorbalık ve cinsel taciz', Avrupa Parlamentosu, İç Politikalar Genel Müdürlüğü, Vatandaş Hakları ve Anayasa İşleri Politika Dairesi çalışması Mart 2018.

- Kadın Hakları ve Cinsiyet Eşitliği Komite Raporu (A8-0265 / 2018)

Bunlar, işyerinde cinsel şiddet alanında yasal korumayı tanımlayan temel yasal metinlerdir. Buna ek olarak, belirli ülkelerin yasaları ve tacizle ilgili terimlerin iç yorumları ve yasa ve yönetmeliklerin kabul ettiği ve pratik bir düzeyde yaptırım uyguladığı taciz türleri bulunmaktadır.

2.2. Şiddet nedir?

Bölüm 1.2. bu kılavuzun Ana Tanımları kısmı şiddet tanımını halihazırda ele almıştır. Ancak, bu tanımın çalışma ortamında ne anlama geldiğini anlamak için işyerinde şiddet kavramını ele alacağız. İşyerinde cinsel şiddet sadece yasal olarak değil- cinsiyet ayrımcılığını yasaklayan aynı yasalar cinsel tacizi yasakladığından- aynı zamanda işverenler için çok ciddi bir sorundur. Temel hak ve özgürlükleri sınırlayarak ve bir kişinin bütünlüğüne karşı bir suç içermektedir. İkincil düzeyde olumsuz etkisi ise çalışma ortamını ve şirketin ve çalışanlarının üretkenliği üzerindedir.

Bu nedenle, kurum içerisindeki yapılan şikayetler derhal araştırılmalıdır (başlangıçta haksız gibi görünen şikayetler dahil olmak üzere). Yapılan şikâyeti ciddi şekilde ele almamak, sorunu ve sorumluluğu önemli ölçüde ağırlaştırabilir. Var olan endişelerin araştırılması, eğitim ve deneyime sahip, aynı zamanda tarafsız olma yeteneğine sahip kişiler tarafından yapılmalıdır (örneğin, şikâyet sürecine dahil olan taraflardan hiçbirisiyle bağlantısı olmayan kişiler).

2.3. Cinsel şiddet nedir?

Sözlü veya fiziksel herhangi bir davranış olabilecek cinsel şiddet, özellikle korkutucu, aşağılayıcı veya saldırgan bir ortam yaratırken, bir kişinin onurunu ihlal etme amacına sahip olan veya etkisi yaratan cinsel nitelikteki herhangi bir davranıştır. Cinsel şiddet davranışları ikiye ayrılır: - Cinsiyet temelinde düşmanca bir ortam yaratan, kişi için korkutucu, düşmanca veya küçük düşürücü bir çalışma ortamı yaratan davranışlar bütünüdür. - Cinsel şiddet karşılığında iyilik, hiyerarşik olarak üstün veya kararları tacize uğrayan kişinin çalışma koşulları üzerinde etkisi olabilecek kişiler tarafından üretilir.

Bu iki terim arasında bilinmesi gereken önemli ve ilginç bir fark vardır. İyilik karşılığında yapılan cinsel şiddet, yalnızca tacize uğramış kişinin erişimine ve sürekliliğine ya da çalışma koşullarına karar verme yetkisine sahip aktif kişiler tarafından gerçekleştirilir (ücretler, terfi, torpil, vb.). İlkinde ise, hiyerarşik ilişki gerekli değildir; yani işyerinde ilgili meslektaşları (eşit

veya düşük seviyede) veya üçüncü şahıslar tarafından da gerçekleştirilebilir. (Müşteri, ortaklar, tedarikçiler). Buna rağmen, taciz eyleminin kişinin işyerine veya koşullarına doğrudan bir etkisi yoktur fakat çalışma ortamının bozulması, çalışan insanların motivasyonu, sağlığı üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir ve performans, işe devamsızlık veya verimlilik kaybı gibi bir azalmaya neden olmaktadır.

İyilik karşılığında yapılan cinsel şiddet; cinsel istek, ısrar veya fiziksel zorlama ile açıkça gerçekleştirilebilir. Ya da bu cinsel şiddet türü, benzer mesleki koşullarda olan insanların, alt statülerde olan çalışanlarının aralarına kabul edilmelerini teşvik eden, statülerini veya maaşlarını iyileştirebilecek cinsel şantaj koşullarını kabul etmelerini sağlayarak tacizi üstü kapalı olarak gerçekleştirilebilir. Cinsiyete dayalı düşmanca bir ortamda, sonuçlar daha az belirgin olabilir; belirleyici tek faktör, çalışan kişi için olumsuz bir çalışma ortamı yaratan her türlü cinsel nitelikteki davranış veya tutumun sürdürülmesidir.

Bu tacizciler, kişinin iş ortamındaki performanslarına müdahalede bulunur, saldırgan, aşağılayıcı, göz korkutucu veya düşmanca bir ortam yaratır. Burada olumsuz etkilenen diğer bir şey ise işyeri ortamıdır.

Yukarıda belirtildiği gibi taciz, benzersiz davranışlar içermez, ancak aşağıdaki çeşitli durumları içerir:

- İşçinin görünüşü veya cinsel tercihi hakkında şakalar ve yorumlar.
- Müstehcen içerikli resimlerin, fotoğrafların veya çizimlerin kullanımı.
- İletişimde cinsel içerik ve rahatsız edici karakterin kullanılması (telefon görüşmeleri, e-postalar, vb.)
- Kasıtlı ve istenmeyen fiziksel temas veya aşırı veya gereksiz fiziksel yaklaşım.
- Kişinin istemediğini açıkça ortaya koymasına rağmen, sosyal aktivitelere katılması için sürekli yapılan davetler.
- Doğrudan veya dolaylı olarak mesleki kariyere, çalışma koşullarının iyileştirilmesine ya da işin korunmasına bağlı olan cinsel istek üzerine yapılan davetiyeler ya da talepler.
- İşçinin cinsel durumunun aşağılanmasına neden olan davranışlar.
- Cinsel nitelikteki fiziksel saldırılar; tecavüz, cinsel şiddet veya bu saldırıları gerçekleştirme girişimleri ve ek olarak dokunma, elini tutma, sıkıştırma, okşama, çalışanın vücuduna sürtünme.
- Bir çalışanı cinsel şiddete veya davranışa istenmeyen bir şekilde maruz bırakmak, işten çıkarma tehditleri veya çalışanın cinsiyeti nedeniyle kasıtlı olarak çalışanın işini daha zor hale getirmek.
- Cinsel şiddet şikayetlerine misilleme yapmak.

2.4. Bystander approach

A. Powell (2014) 'e göre, "seyirci, cinsel şiddetin meydana gelme potansiyeline sahip olduğu veya meydana geldiği bir davranış veya durumdan haberdar olan kişidir". Bu durumda iki tür seyirci vardır: aktif (az önce tanık oldukları şeye müdahale edip harekete geçenler) ve pasif (duruma hiç müdahale etmemeye karar verenler). Çalışmalarında, çünkü cinsel tacize uğrayanlar böyle bir durumla yüzleşmek için yanlarında bir kişi olduğunda kendilerini daha desteklenmiş ve daha cesur hissetme eğiliminde olduklarından dolayı psikolog ve sosyal hizmet uzmanının pasif seyircileri aktif seyirci haline getirmeye çalıştığını belirtmektedir.

A. Powell (2014)'e göre diğer birçok durumda olduğu gibi, cinsel taciz kadar zor ve zararlı meselelerin üstesinden gelmek için seyircilerin rolünü değiştirmek çok önemlidir.

2.5. Cinsel şiddetlerin ana nedenleri:

Bu alanda yapılan araştırma ve araştırmaların çoğunda listelenen cinsel tacizin ana nedenleri şunlardır (Inmark, 2006):

- Cinsiyetçilik: İşyerinde yapılan ayrımcılıktır. Kadınlar etkilenen ana grup olmak ile birlikte bu durum sadece kadınlarla sınırlı kalmaz.
- Toplumsal cinsiyet kalıpları: Toplumumuzda hala bazı insanların kişiyi cinsiyeti nedeniyle savunmasız bir durumda olduğuna dair algı ve önyargıları vardır.
- Gücün kötüye kullanılması: şiddeti uygulayan kişinin şirketteki üstünlüğünü veya konumunu kullanması.
- Kişilerarası ilişkilerde etik eksikliği: Tacizin sorumlusu olan kişi bu davranıştan etkilenen kişiye karşı bencillik ve empati anlamında yetersizlik gösterir.
- İşgücü düzenlemesi eksikliği: Birçok şirketin bu tür olayları önlemek veya bunlarla başa çıkmak için bir stratejisi yoktur. Bu durum yeni taciz vakalarının ortaya çıkmasını kolaylaştırır.
- İstihdam güvensizliği: İş dengesizliği ile artan sayıda cinsel şiddet vakası arasında bir bağlantı vardır. Daha fazla güvenlik açığı varsa, daha yüksek taciz olasılığı vardır.

Bu şekilde cinsel şiddeti, **suçlunun çalışan üzerinde hakimiyet kurmak üzere bir araç olarak kullandığı bir şiddet yolu** olarak özetleyebiliriz. Bunlar kötüye kullanılan davranışlardır. Bir amirin çalışanlarına uyguladığı cinsel şiddet, iş arkadaşlarınınkinden daha şiddetli kabul edilir. Suçlu bu durumda patron olma avantajına sahip olduğundan, bu davranışlardan etkilenen kişi ne yazık ki bu kişiye bağlıdır.

Böylece, aşağıdaki iki faktörün çalışma ortamında cinsel şiddetin varlığına katkıda bulunduğunu söyleyebiliriz: Cinsiyetçi bir çalışma ortamı ve Gücün kötüye kullanımı.

2.6. Etkilenen insanlar ve kişisel özellikleri

Cinsel şiddet, erkekler ve kadınlar arasında, farklı cinsel yönelime, cinsiyet kimliğine sahip kişiler ve transseksüeller arasında ortaya çıkabilir. Cinsel şiddet, kadınlar ve erkekler arasındaki sosyal güç ilişkilerinin bir yansımasıdır, bu nedenleri ise toplumdaki kadın ve erkeklere atfedilen roller ile ilgilidir ve sonuç olarak işyerindeki güç ilişkilerini etkiler. Farklı çalışmaların gösterdiği gibi, kadınların çoğunlukla bu durumların başrolleri olmaları, iktidardan yoksun özneler olarak algılandıkları bu güç ilişkileriyle ilgilidir. Başkalarına göre daha düşük çalışma statüsüne sahip kişiler, cinsel şiddetten diğerlerine göre daha fazla etkilenme riski altındadır. Bu nedenle, işyerinde cinsel şiddet riskinden kaçınmak için önlemler almak yalnızca bireysel düzeyde değil, kurumsal düzeyde de önemlidir. Çalışanlar genellikle cinsel şiddet veya ayrımcılıkla ilgili şikâyette bulunmak istemezler. Sonuçların ve şikâyetin işyerindeki diğer insanlar üzerindeki etkisinden endişe ederler. Kendilerini savunmasız hissedebilir ve işlerini kaybetmekten endişe duyabilirler. Bu nedenle, örneğin, cinsel şiddetten etkilenen kişinin profili, genellikle düşünüldüğü gibi genç ve çekici olan değildir, ancak taciz daha çok sosyal savunmasızlığa yakın diğer özelliklere sahip olan kadınlarda daha sık görülür (Molano, R. C., 2009):

- Ailevi sorumlulukları olan yalnız kadınlar (bekar anneler, dul, ayrı, boşanmış).
- Profesyonel sektörlere veya geleneksel olarak erkek işçilerin olduğu ve kadınların varlığının az olduğu işyerlerindeki kadınlar.
- İlk işlerine başlayan genç kadınlar.
- Eşcinseller ve gittikçe artan bir şekilde göçmen kadınların bulunduğu diğer savunmasız profiller.

Kişisel düzeyde, taciz gerçekleşmeden önce riskli durumlarla yüzleşmek için kişisel stratejilere sahip olmak, önleyici eylemin başarısı için bir garanti niteliğindedir. Bu müdahalenin amacı, bireyi taciz riskiyle yüzleşmeye teşvik etmektir. Zihinsel, fiziksel ve duygusal esenlik, bireyin taciz durumuna yanıt vermesi için şarttır ve bu nedenle işyerinde cinsel şiddetle karşılaşmayı önlemek için eğitime dahil edilmesi gereken bazı faktörler vardır:

- **Fiziksel refah**, stresle başa çıkmak için çok önemlidir. Şirket içi kişilerarası ilişkileri geliştirmek adına bu aktivitelerden bazıları fiziksel bir egzersiz sayılabilir; iyi uyku alışkanlıkları, zinde bir vücut için sağlıklı bir diyet, uygunsuz reaksiyonları önlemek adına alkol veya bağımlılıklardan kaçınmaya yardımcı olan enerji içeceklerinin tüketimini azaltma gibi.

- **Psiko-sosyal refah**, sağlıklı sosyal alışkanlıklar oluşturma ve insanlarla olumlu bir şekilde nasıl etkileşime girileceğini öğrenmek esastır. Bu refah seviyesine ulaşmak için bazı aktiviteler şunlardır: kişisel yaşamda memnuniyet veren şeylere odaklanmak, uzun süre boyunca yalnız kalmaktan kaçınma ve rutinleri değiştirmemek.
- **Psiko-duygusal refah**, stresli ve tekrarlanan düşünceleri belirlemeye ve kontrol etmeye odaklanır. Söz konusu psikolojik ve duygusal refaha ulaşmak için bir dizi yararlı teknik söz konusudur. İlk olarak, düşünceye odaklanan teknikler çarpık düşünceleri tanımlamaya yardımcı olur. Bu düşünceler şunlar olabilir: kendini suçlama, hataların büyütülmesi, takip ediliyor gibi hissetme ve henüz gerçekleşmemiş durumların kuruntusunu yapmak. Bu düşünceler, kişinin hayatında bir süre sonra psikolojik tükenme yaratır. En çok kullanılan tekniklerden biri, kötü düşünceleri belirlemeye, analiz etmeye ve değiştirmeye dayanmaktadır. Başka bir önlem ise, toksik bir düşüncenin tespit edildiği andaki eylemi değiştirmektir. Son olarak, fiziksel ve bilişsel deaktivasyon teknikleri önerilmektedir. Stresli ve gergin durumlarla yüzleşmek önemlidir. İki gevşeme tekniği vardır: kontrollü solunum ve kasları gevşetmek. Strese karşı verilen tepkinin yanı sıra, bu teknikler bilinçli olarak dikkati başka yöne çevirmek ve odaklanmak için yararlıdır. Bu şekilde, etkilenen kişi dikkatini ana odaklamayı başarır ve gerekli kaynakları kullanarak sorunlarıyla yüzleşir.

2.7. Önlem: Cinsel şiddet riskine maruz kalmayı azaltma stratejileri

İşverenlerin yasal sorumluluğu

İş mevzuatına uyum ve insan haklarının korunması ile ilgili olarak, her ülkedeki iç düzenlemeler, şirketlerin işyerinde her türlü ayrımcı davranışını veya tacizden kaçınma yükümlülüğünü göz önünde bulundurur. Yüz yüze yapılan aktiviteler, genellikle kişinin ülkesindeki belirli düzenlemelerin ve kuralların bir bölümünü içerir. İdeal olarak, şirketin çifte sorumluluğu olmalıdır: harekete geçme ve ihmal etme. İlk durum, işletme sahibi tarafından yapılan aktif bir davranışın sonucudur. İkincisi, işletme sahibinin tacizi önlemek için önlem almadaki hareketsizliğinin bir sonucudur.

Eşitlik Planı ve eylem protokolleri genellikle işten çıkarma, ücretsiz askıya alma, tazminat hakkı olmaksızın başka bölüme yerleştirme, vardiya değişikliği, terfi, vb. gibi disiplin cezaları uygular. Şirketin cinsel şiddet eylemine yanıt vermemesi vakanın ciddiyetine bağlı olarak yaptırımlara yol açabilir. Ayrıca belirli bir süre için destek veya takviye kaybına maruz kalabilirler.

Avrupa mevzuatı

Avrupa'da, şirket çalışanlarının her türlü taciz riskine karşı korunmasına ilişkin yükümlülükleri belirleyen çeşitli düzenlemeler bulunmaktadır ve çalışma ortamındaki cinsel şiddet, failin ceza olarak işten çıkarılmasına ve etkilenen kişinin de iş sözleşmesini sonlandırma talebine neden olabilir.

Avrupa Parlamentosu EU (2018/2055(INI))’de; işyerinde, kamusal alanlarda ve siyasi yaşamda taciz ve cinsel şiddet ile mücadele ve önlemleriyle ilgili 11 Eylül 2018 tarihli kararı onaylamıştır.

Önlem yapılarının uygulanması

Bu eğitimin amacı, işyerinde cinsel şiddet eylemlerine yol açabilecek her türlü yaklaşımı durdurmak için tasarlanmış bir yöntem uygulayarak işyerinin tacizden uzak olmasını sağlayacak bir sistem geliştirmektir. Buna göre şirket, işyerinde herhangi bir taciz, ayrımcılık, zorbalık veya şiddet eylemine karşı sıfır tolerans konusundaki önlemlerini almalıdır.

Eğitim

Amirleri/Şefleri güçlendirmenin etkili yolu, onlara uyarı işaretlerini tanıtmak ve önlem adına uygun protokolleri takip etmek için ihtiyaç duydukları araçları vermektir.

Eğitimin temel hedeflerinden bazıları şunlar olabilir:

- Çalışanların taciz belirtilerinin hangileri olduğunu bilmelerini sağlamak.
- Aktif bir görgü tanığı yaklaşımını teşvik etmek.
- İnsanların basmakalıp inanışlarına karşı nasıl hareket edeceklerine yardımcı olmak.
- Kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturmak.
 - Herkesin değerli olduğu bir dahil etme kültürü yaratmak.
 - Kapsayıcı bir kültür ortamı oluşturmak için ekibinizi küçük dışlanmalar açısından gözlemleyin.
 - Amir/Şeflerin eğitimi. Sorumlu kişileri bu sorun
- İşyerinin gözlemi. Çalışanlar işverenlerine çalışma ortamı hakkında düzenli olarak rapor vermelidir.
- Tüm şikayetler veya raporlar dikkate alınmalıdır. Şikâyet, soruşturmadan sonra geçerli olursa, derhal ve etkin bir şekilde cevaplanmalıdır.
- Taciz veya ayrımcılık durumunda şikayetleri veya raporları teşvik etmek.
- Çalışanları şikâyet veya rapor vermeye teşvik etmek

Şikâyette Bulunma Hakkının Teşvik Edilmesi

Şirket çalışanlarının taciz, ayrımcılık ve misilleme konusunda şikâyet etme hakkı ve bu tür şikayetlerin kime yapılması gerektiği aktif olarak teşvik edilmelidir.

Avrupa düzeyinde, Avrupa Komisyonu, çalışma ortamında cinsel şiddetle yüzleşmek ve mücadele etmek için önlemler geliştirmiştir (Solis, D. P., 2016):

- İşveren, personelin güvenliğini sağlamak adına cinsel şiddeti yasaklama ve kınamaya yönelik detaylı bir açıklama yapmalıdır.
- Personele uygunsuz davranış ve ceza önlemleri hakkında detaylı bir açıklama yapmak.
- Tacizden mustarip kişiye, gizlilik hakkı tanıma ve süreç boyunca koruma prosedürünü açıklamak.
- Personelin şirketin cinsel şiddet politikasından haberdar olmasını sağlamak.
- Saygılı bir çalışma ortamı elde etmek işverenlerin ve çalışanların sorumluluğundadır.
- Bu konuda belirli görevler verilmiş personele eğitim vermek.
- Tacize karşı belirli protokollere sahip olmak.
- Bir kişiyi tavsiye ve yardım sağlayacak şekilde atamak.
- Toplu sözleşmeye cinsel şiddet ile ilgili bir madde eklemek.
- Taciz veya ayrımcılığa yönelik ihbar veya şikâyet etmeyi teşvik etmek.
- Çalışanları şikâyet etmeye teşvik etmek.

Önlem planlaması, bu tür davranışları azaltmak veya önlemek için gereklidir. Sadece bir plana sahip olmanın yeterli olmadığını anlamak önemlidir, ama en azından bu, işyerinde cinsel şiddete karşı mücadelede ilk ve en önemli adımdır. İlk adım, ilkelerin beyanı veya şirketin taahhüdüdür. Şirket yönetimi, personel temsilcileri ile müzakere eden bir ilke beyanı hazırlar. Söz konusu bildirin tüm çalışanlar tarafından tanınması için kamuya açık olması ve tüm yollarla bütün kollara yayılması gerekir.

İkinci adım, farkındalık ve bilgilendirme kampanyalarının hazırlanmasıdır. Bu kampanyalar şirketteki tüm çalışanları tacizin farklı yönleri hakkında bilgilendirmelidir. Sohbetler, broşürler veya başka yollarla gerçekleştirilebilirler. Son aşamada eğitime yönelik eylemler yapılmalıdır.

Şirketin eşitlik konusundaki eğitimi teşvik etmesi çok önemlidir. Bu eylemler tüm personele yöneliktir. Mesleki Risklerin Önlenmesi konusunda, şirketin büyüklüğü ne olursa olsun, işveren cinsel şiddeti önlemek için hem genel hem de özel tedbirler almalıdır. Önleyici tedbirlerden bazıları şunlar olabilir: eğitim faaliyetleri, zihinsel sağlığın korunması, psiko-sosyal risklerin belirlenmesi. Cinsel şiddeti önlemenin yanı sıra, eğitimin amacı eşitlik ve saygıya dayalı bir çalışma ortamı yaratmaktır. Bu nedenle, işyerinizde cinsel şiddet riskini azaltmak için atabileceğiniz birkaç adım vardır:

- Tacizin ortadan kaldırılmasına ve çalışanların haysiyet hakkının savunulmasına yönelik kararlılığınızı gösteren bir ilke beyannamesi geliştirilmesi.
- Cinsel şiddet de dahil olmak üzere cinsiyete dayalı herhangi bir ayrımcılığın yaygın kullanılan iç medya aracılığıyla reddedilmesi.

- İşyerinde davranış kuralları ve iyi uygulamaların geliştirilmesi.
- Cinsel şiddet olarak kabul edilen davranışların sınıflandırılması ve beraberinde getirdiği cezalar hakkında personele bilgi sağlanması.
- Kurumdaki taciz olaylarının raporlanması için prosedürlerin geliştirilmesi ve kanalların bilgilendirilmesi.
- Tüm işgücüne ve özellikle üst yönetim ve orta yönetime yönelik, amaçları ve içeriği kadın ve erkekler arasında eşitlik olan açık tutumların geliştirilmesini destekleyen eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi.
- Kadın-erkek eşitliğine elverişli tutumların oluşmasına veya güçlendirilmesine yönelik konferanslar, reklam kampanyaları vb. gibi faaliyetler yürütülmesi.
- Toplu iş sözleşmesinde cinsiyet ve cinsel şiddete dayalı ayrımcı davranışların reddi ve yaptırım hükümlerinin dahil edilmesi.
- Toplu iş sözleşmesinde yer alan taciz durumlarında, eylem protokolünün dahil edilmesi.
- Personel arasında bilgilendirici eylemlerin geliştirilmesi.
- Sendika kuruluşları tarafından geliştirilen eğitim faaliyetlerinde eşitlik ve tacizin önlenmesi ile ilgili içeriğin dahil edilmesi.
- Eşitliği teşvik eden faaliyetlerin ve çalışanların haklarına saygı duyan bir çalışma ortamının geliştirilmesi.

Bunları unutmayın:

- Başka bir çalışanı taciz eden çalışan, aynı cinsiyetten bir birey olabilir. Cinsel şiddet, failin karşı cinsten olduğu anlamına gelmez.
- Taciz çalışanın amiri, yöneticisi, müşterisi, iş arkadaşı, tedarikçisi, satıcının arkadaşı olabilir. Çalışanın çalışma ortamına bağlı herhangi bir kişi cinsel şiddetle suçlanabilir.
- Cinsel şiddetten etkilenen kişi sadece tacizin hedefi olan çalışan değildir. Cinsel şiddeti gözlemleyen veya duyan diğer çalışanlar da etkilenebilir ve suçlamalarda bulunabilir. Davranıştan etkilenen herkes cinsel şiddetten potansiyel olarak şikâyet edebilir.

2.8. Etkili bir ihbar veya şikâyet sürecinin kurulması

Taciz vakalarını çözme konusunda tavsiye edilen en uygun yol, en azından aşağıdakilerle ilgili bilgileri içeren bir protokolün hazırlanmasıdır:

- İşyerinin tacize karşı konumlandırma yapması.
- Taciz kavramı ve tanımı.
- İnsan, teknik ve maddi kaynaklar.

- Şikâyet yetkileri.
- İhtiyatlı önlemler.
- Gayri resmi prosedürler.
- Resmi prosedürler.
- Disiplin ve yaptırım rejimi.

Büyük kuruluşlarda şikâyet süreci, kuruluşun farklı üyelerinden oluşan bir şikâyet komitesi tarafından bile yönetilebilir. Komitenin bir üyesinin suçlanması durumunda ise o kişinin değiştirilmesi gerekir. Şikâyet yapılmadan önce, yönetim, tüm çalışanlarının cinsel şiddete ilişkin şirket politikası hakkında bilgilendirildiğinden emin olmalıdır. Müsamaha gösterilmeyeceği anlaşıldığında araştırma başlatılır. Yönetim ayrıca bir çalışanın resmi bir değişiklik veya şikâyette bulunabileceği farklı yollar da sağlamalıdır. Yönetimdeki amire yapılacak şikâyetler tek seçenekli olmamalıdır, çünkü amir, çalışanın şikâyet etmesi gereken kişi olabilir.

Şikâyetleri inceleyecek bir personel atayın. Bu birey kuruluş, kuruluştaki çalışanlar ve gidişat hakkında bilgi sahibi olmalıdır. Önemli kişileri ve araştırılacak durumları kapsayan bir plan, yapılan şikâyet göz önünde bulundurularak oluşturulmalıdır. Mevcut bilgi üzerine soruşturma planlanmalıdır. Şikâyetçi olan çalışanın misillemeden uzak olduğundan emin olunmalıdır. Misilleme veya devam eden taciz durumunda vaka derhal soruşturma kuruluşuna bildirilmelidir.

Soruşturmaların çözümü için, kuruluşun bu gibi durumlarda hareket edebileceği teknik ve ekonomik olan insan kaynaklarını tanımlaması ve benimsemesi önemlidir. İlk olarak, hangi kişilerin şikâyetleri araştıracağı, destek olacağı ve soruşturulması için işlem başlatacağını belirlemek gerekir. Bunun için kurum yönetiminin ve işçilerin yasal haklarını temsil eden ve aşağıdaki işlevlerden sorumlu olan bir ekip oluşturulabilir:

- Şikâyetlerin kabulü.
- İlgili soruşturmanın yapılması.
- İnsan kaynakları departmanından önce, öncelikli tedbirlerin önerilmesi ve yönetilmesi.
- Araştırma bulguları ile bir rapor geliştirilmesi.
- Uygun olduğunda, kuruluşun yönetiminin disiplin soruşturması açması için teşvik edilmesi ve uygulanan yaptırımların bildirilmesi.
- Yaptırımlarla etkili uyumun denetlenmesi.
- Eylem protokolünün güvence altına alınması.

Diğer iş ilişkileri sorunları için yaygın olarak kullanılanlardan farklı şikâyet kanalları kurulması tavsiye edilir. Çoğu durumda, normal şikâyetler derhal üst kurula yöneltilmelidir ve bu bazen etkilenen kişiyi rahatsız edebilir veya bu tür davranışlardan mustarip kişiyi engelleyebilecek farklı cinsiyetten insanlar olabilir. Ayrıca, prosedürlerin, şikâyet vesilesiyle yürütülen soruşturmaların gizliliğini ve süreç boyunca kişinin mahremiyetini korumak için güven vermesini sağlamak önemlidir.

Sorunu çözmek için ilk yaklaşımın yanı sıra olayların araştırılmasına yardımcı olan resmi bir prosedür gibi gayri resmi prosedürler de Protokol'e dahil edilmelidir.

Aşağıdaki tabloda, çeşitli kurumsal organlar için bu Politikaya uyma sorumlulukları özetlenmektedir (kuruluşun büyüklüğüne bağlı olarak):

Sorumlu taraf	Sorumluluklar
Operasyon Yöneticileri, Operasyon Yardımcıları	<ul style="list-style-type: none"> - Bu politikaya uyulduğundan emin olun. - Tüm Araştırma Vakfı çalışanlarının Cinsel Şiddeti Önleme Politikası hakkında bilgilendirildiğinden ve gerekli yıllık eğitimi tamamladığından emin olun.
Kuruluş Başkanı veya Tasarlayan	<ul style="list-style-type: none"> - Cinsel Şiddeti Önleme Politikasına uyma çabalarına yönelik genel sorumluluk ve yetki.
Tüm çalışanlar	<ul style="list-style-type: none"> - Tüm çalışanların işyerinde Cinsel Şiddeti önleyecek şekilde çalışmaları gerekmektedir. - Cinsel Şiddet vakalarının yukarıdaki "Cinsel Şiddetin Bildirilmesi" bölümüne göre rapor edilmesi.
Yöneticiler ve Amirler	<ul style="list-style-type: none"> - Cinsel Şiddet şikâyetlerini, yapılan cinsel şiddet davranışlarının gözlemlerini veya cinsel şiddetin meydana gelmiş olabileceği şüphelerini yukarıdaki "Cinsel Şiddetin Bildirilmesi" bölümüne uygun olarak bildirin.
Kurumların İnsan Kaynakları Ofisi	<ul style="list-style-type: none"> - Bu Politikaya uyulduğundan emin olun. Cinsel şiddetin önlenmesi ve bu Politikaya uyum ile ilgili çabalara yönelik günlük sorumluluk ve yetki. - Cinsel şiddet şikâyetlerini Merkez Ofisine bildirin. - Araştırma Vakfı çalışanları veya temsilcilerini içeren cinsel şiddet şikâyetlerinin araştırılmasına yardımcı olun.

Merkezi İK	<ul style="list-style-type: none"> - Kurumsal politikayı sürdürün. Soruşturma yürütmek de dahil olmak üzere politikanın tüm yönleri hakkında rehberlik sağlayın. - Tüm çalışanlar için çözüm olacak bir eğitim sağlayın.
Uyum Hizmetleri Merkez Ofisi	<ul style="list-style-type: none"> - Uyum Hizmetleri Ofisine bildirilen veya Uyum Hizmetleri Etik Yardım Hattı (RF's Ethics Hotline) aracılığıyla alınan cinsel taciz soruşturmalarının yürütülmesine yardımcı olun. - Dolandırıcılık ve İhbar Politikası uyarınca cinsel saldırı iddialarını araştırın. (Fraud and Whistleblower Policy)

Şekil 2 Sorumlu kişiler ve sorumluluklar. New York Eyalet Üniversitesi Araştırma Vakfı, 2019.

New York Eyalet Üniversitesi Araştırma Vakfı (The State University of New York Research Foundation) etik, risk yönetimi, iç kontrol ve diğer alanlarda deney ve rehberlik sunan bir topluluktur. Personel; çıkar çatışmaları, soruşturmalar, efor raporlaması, maliyet transferleri ve ihracat kontrollerine yönelik faaliyetlerle ilgili şirket çapında politika, prosedür geliştirme ve bunların eğitimini koordine eder. Araştırma Vakfı'nın Etik Yardım Hattı, vakfın politikalarının, prosedürlerinin ve süreçlerinin ihlallerini veya uygunsuz davranışlarını içerebilecek faaliyetleri gizli bir şekilde bildirmek için basit, anonim bir yol sağlayarak etik, profesyonel ve yasalara uygun bir çalışma ortamının korunmasına hizmet eder.

Şikâyet Çözme Prosedürleri:

Cinsel şiddet şikâyetinin hızlı ve kapsamlı bir şekilde araştırılmasını sağlamak için aşağıdaki bilgilere ihtiyaç duyulur:

- Tacizde bulunduğu iddia edilen kişinin adı, departmanı ve konumu
- Olayın tanımı, tarihi, yeri ve ayrıca varsa tanıkların tanımlanması
- Olayın şikâyetçinin işini yapabilme yeteneği veya işyerinde sahip olduğu diğer hüküm ve koşulları üzerindeki etkisi
- Aynı veya benzer tacize maruz kalmış olabilecek diğer kişilerin adları
- Varsa, şikâyetçinin tacizi durdurmaya çalışmak için attığı adımlar
- Şikâyetçinin taciz şikâyetiyle alakalı olduğuna inandığı diğer tüm bilgiler

Atılacak adımlar şunlardır:

- Soruşturmaya yönelik uygun kapsamın belirlenmesi

- İyi sosyal becerilere ve muhakemesine sahip bir araştırmacı seçin. Her ikisi de hemen hemen her soruştırmada önem arz edecektir. Kuruluşunuzda nitelikli, tarafsız bir adayınız yoksa, dışarıdan deneyimli birini işe alın.
- Şikayetçi tarafın sunduğu Őikyetin ciddiye alınmasını sağlayın ve mağdurun misilleme ile ilgili her türlü endişesinin derhal soruşturulabilmesi için araştırmacının dikkatine sunulmasını sağlayın.
- Araştırmacı, bilgi toplarken ve gözden geçirirken açık fikirli olmalı ve tüm ilgili veriler incelenip değerlendirilene kadar bir sonuca varmaktan kaçınmalıdır.
- İlgili herkesi, kapsamlı bir soruşturma için gereken gizliliği korumaya teşvik edin. Tüm Şikayetler ve soruştırmalar mümkün olduğu ölçüde gizli tutulmalı ve bilgi 'kesinlikle-bilinmesi-gerek' temelde açıklanmalıdır. Şikâyet sahibinin kimliği genellikle soruşturma sırasında yer alan taraflara açıklanır ve İK müdürü Şikayetçinin soruşturma sırasında ve sonrasında misillemeye karşı korunmasını sağlamak için yeterli önlemleri alır. Cinsel Şiddet Őikyeti veya soruşturmasıyla ilgili tüm bilgiler İK departmanı içindeki güvenli dosyalarda saklanır.
- Şikayetçi tarafla yapılan görüşmeler (Mümkünse, çalışandan tüm hikyeyi kendi sözleriyle anlatması istenir. Bu dikkatle dinlenmeli, konuşmayı iyice belgelemek için notlar alınmalıdır.)
- Suçlanan çalışanla görüşme (Bu politikayı ihlal eden çalışanlar uygun disipline tabidir).
- İlgili bilgilere sahip olabilecek diğer çalışanlar ve üçüncü taraflarla görüşmeler (müteahhit, dış tanıklar vb.)
- E-postaların, notların ve diğer ilgili iletişim araçlarının incelenmesi
- Çakışan bilgilerin değerlendirilmesinde güvenilirliğin nasıl zleceğinin ele alınması
- Soruşturmanın kapsamının genişletilmesi gerekip gerekmediğinin değerlendirilmesi
- Endişelerin giderilmesi için harekete geçilmesi
- Őikayetiye, görüşme bitiminde soruşturmanın sonucunda ne olacağını umduğunu sormayı aklınızda bulundurun (rneğin: “durumun nasıl sonuçlandığını görmek isterdiniz?”). Şirketin mantıksız taleplere uyması gerekmemektedir, ancak bazı talepler (rneğin, başka bir yere transfer, ek eğitim, ya da izin) endişelerin yapıcı bir Şekilde zlmesinde yardımcı olabilir.
- Soruştırmalar zaman alabilir. İşveren derhal harekete geçmezse, koşullara bağlı olarak aşağıdaki adımlar durumu ktleştirmeye neden olabilir:
 - İddia edilen suçlunun, soruşturmanın sonucu beklenirken ücretli veya ücretsiz izne çıkarılması;

- Şikayetçinin soruşturma sırasında ücretli izin yapmasına izin vermek;
 - İşyerindeki görev dağılımını, iddia edilen tacizcinin doğrudan şikayetçiyle çalışmaması için değiştirmek; ve
 - Tüm amirlerin misillemeye izin verilmeyeceğini anlamasını sağlamak
- Soruşturma, politikanın ihlal edildiğine karar verirse; zorunlu asgari disiplin kınaması verir. Çok ciddi veya tekrar eden ihlal görülürse; iş akdinin feshi cezası verilir. Bu politikayı ihlal eden kişiler de medeni zararlara veya cezai yaptırımlara tabi tutulabilir.

Suçlanan kişi şikâyetin dosyalandığı ve hiçbir misilleme eylemine veya etik olmayan eylemlere izin verilmeyeceği konusunda bilgilendirilmeli ve ayrıca soruşturma yürütülürken suçlanan kişinin sabırlı olması istenmelidir. Şirket suçlanan kişiye adil bir soruşturma yapılacağını ve tüm potansiyel tanıklarla aynı şekilde mülakata tabi tutulacağı bilgisini temin etmelidir. Açık uçlu sorular sorulmalı ve çalışanın iddialarının doğru olup olmadığı araştırılmalıdır. Suçlanan kişi ile yapılan görüşmede, şikâyette bulunan kişide takınılan saygılı yaklaşımı benimseyin.

Şirket, sahip olduğu tüm kanıtları gözden geçirdiğinden emin olmak için bir avukata danışmalı ve avukatın şirketin izlediği yolu desteklediğinden emin olmalıdır. Alınan tüm dokümantasyon ve tavsiyelere dayanarak şirket, cinsel şiddetin meydana gelip gelmediğine karar vermelidir. Daha sonra şirket, kendi bulgularına dayanarak uygun kişilere uygun disiplini sağlamalıdır. Bu arada tacize uğrayan kişinin hiçbir durumun mükemmel bir şekilde araştırılmayacağını kabul etmesi gerekmektedir. Taciz meydana gelmiş ve şirket bunun gerçekleşmiş olabileceğine inandığında bile, şikâyet beyanını destekleyen hiçbir gerçek veya tanık olmayabilir.

Şirket ve davayı araştıran kişi, kanıtları takip ederek ve orijinal taciz iddiasını yapan çalışanla durumu belgeleyerek başka bir olayın meydana gelmemesini sağlamalıdır. Dokümanları personel dosyasından ayrı tutmalı ve yanlış suçlanmış olabilecek çalışan için de aynı takip ve dokümantasyon nezaketini göstermelidir. Herkesin rahatı ve verimliliği için çalışma ortamını gerektiği gibi düzenleyin. (Rosco, R. R., 2017)

Göz önünde bulundurulması gerekenler:

- İşveren, çalışanın şikayetinin dikkate alınmadığı ihtimalinden kaçınmak ister. Bu yüzden şikâyete hemen yanıt verilmesi önemlidir.
- Etik olarak, işveren bu tür davranışların işyerinde var olmasına izin vermek istemeyecektir.
- Çalışanların güveni, morali ve adil muamelesi önemlidir. Bir işverenin eylemleri, benzer durumlarda diğer çalışanların neler bekleyebileceği konusunda güçlü sinyaller verir.
- Her durumda, düzgün hazırlanmış ve eksiksiz tutulmuş bir belge oluşturduğunuzdan emin olun. Soruşturmanızın sonuçlarından memnun olmayan çalışanlar ek yasal işlem başlatabilirler.

Şikayetler neden kuruluşlar için ciddi bir sorun olabilir ve neden cinsel şiddetin önlenmesi işverenlerin yararınadır? Bu durumun değerlendirilmesi için sorulacak sorular:

- Şikâyet bir kereye mahsus bir iddia mıdır, yoksa meydana gelebilecek ve muhtemelen daha fazla iddia olabilir mi?
- İddia şirketteki kültürel bir sorundan mı kaynaklanmakta? Öyleyse, ilk başta nereye bakılmalı? Eğitim yardımcı olur mu?
- Suçlama kamuoyuna açıklanırsa, müşteriler, yeni işe alınanlar ve satıcılar dahil olmak üzere üçüncü taraflar nasıl tepki verir?
- Şikayetçi ile makul şartlarda hızlı bir çözüm bulmak yapılacak en iyi şey midir? Bu şekilde hareket etmek, tüm sorunları çözer mi?
- Eğer vaka dava açmaya kadar giderse, hangi yasal ücretlerin ve maliyetlerin doğması beklenir?
- Yönetici sürekli meydana gelen taciz veya ayrımcılığın farkında mıydı ve hala harekete geçmedi mi? Bu tür sorunlar nasıl giderilmelidir?

2.9. Eylem planı: Şikâyet durumunda derhal ve uygun önlemlerin alınması

Cinsel şiddete uğrayan kişi, şirkette yöneticiye veya amire şikâyetinde bulunma veya hak talebinde bulunma hakkına sahiptir. Ama bu genellikle gerçekleşmez, çünkü tacize uğrayan kişi suçlu hisseder veya misillemeden korkar. Bu nedenle, şirket içindeki çatışmaların çözümünü teşvik etmek için arabulucu olarak çalışan bazı kişilerin olması gerçekten önemlidir. (Colectiva, S. G., 2015)

Bu kişiler, taciz sorunlarıyla başa çıkmak için yeterli eğitime sahip olmalıdır ve aynı zamanda departman müdürlerinin, çalışanlardan sorumlu kişilerin veya Mesleki Riskleri Önleme temsilcilerinin (Colectiva, S. G., 2015) bir parçası olabilirler. Söz konusu şikâyet asgari bir içeriğe sahip olmalıdır, şöyle ki: tacize uğrayan kişinin, failin ve bunu bildiren kişinin, olayların tanımlanması ve tanıkların belirlenmesi gibi.

Bu şöyle özetlenebilir:

- İşyerinde cinsel şiddet sorununa profesyonel yaklaşım.
- Organizasyonda etkili bir şikâyet mekanizması veya şikâyet sisteminin geliştirilmesi.
- Çalışanların eğitimi. Çalışanlara cinsel şiddet davranışlarını tespit etmeyi öğretmek, onlara bir şikâyet prosedürü sunmak ve onları kullanmaları için motive etmek.
- Tüm şikayetler veya raporlar dikkate alınmalıdır. Şikâyet, soruşturma sonrasında geçerli olursa, hızlı ve etkin bir şekilde gereği yapılmalıdır.

Söz konusu kişi şikâyeti veya raporu zaten hazırlamışsa, işletme sahibi hangi önlemlerin alınacağına karar vermelidir. Bunlar sadece söylenti bile olsa, soruşturma yapılmalıdır. Bu durum şunları içerebilir:

- Diğer çalışanlardan gelen dedikoduları duymak
- Olayla ilgisi olmayan çalışanların veya mağdur çalışanın arkadaşlarının, iş arkadaşına yardımcı olmak amacıyla konuyu gerekli yerlere bildirmesi
- Bir çalışanın tanık olduğu şüpheli davranışları anlatması

Bu şikayetlere veya raporlara yanıt vermek için çeşitli prosedürler bulunmaktadır. (Miller, C. C., 2017).

- Her şeyden önce, gayri resmi bir prosedür bulunmaktadır. Bu, şikayetleri işleme almak için oluşturulan ekipteki bir kişinin sözlü taciz olayından haberdar olmasıyla başlar. Bu bilgiler, tacize maruz kalan kişiden veya diğer çalışanlardan gelebilir. Soruşturmadan sorumlu bir kişi atanır ve bir hafta içinde gerekli görülen tedbirler alınarak prosedür uygulanır. Bu prosedür acil ve gizli olarak sınıflandırılmaktadır. Soruşturmanın sonucu da gizli tutulacak ve yalnızca süreci yürütmek için kurulan komisyonun incelemeye erişimi olacaktır.
- Diğer bir şekli, resmi prosedürdür. Bu tür bir prosedürün başlatılması için yazılı bir şikâyet veya daha önce resmi olmayan bir prosedür gerekmektedir. Söz konusu şikâyet, vakayla ilgilenmek üzere oluşturulan komisyona yönlendirilir. Bu prosedür ilk önce bir deneme aşamasıyla başlar ve bir sonuç raporunun hazırlanmasıyla sona erer. Kişinin bu davranışlara maruz kalmasının sonuçlarını en aza indirmeye çalışmak için prosedür hızlı olmalıdır. Önceki durumda olduğu gibi, süreç gizli olarak gerçekleşmelidir.

Bu prosedürlerin geliştirilmesi sırasında belirli sayıda ilke korunmalı ve bunlara uyulmalıdır: aciliyet, gizlilik, mahremiyet, haysiyet, kesinlik, tarafsızlık ve ilgili kişilerin korunması.

2.9.1. Farklı rollerle, bildirilen cinsel şiddete karşı yanıt vermek:

Çalışanlar: Adım 1: Bir çalışan cinsel şiddete maruz kaldığını düşünürse, derhal tacizciye davranışın hoş karşılanmadığını ve durdurulması gerektiğini bildirebilir.

Adım 2: Uygunsuz davranış durmazsa veya çalışan iddia edilen tacizciye doğrudan hitap edemezse veya bundan rahatsızlık duyarsa, olayı kendi amirine veya insan kaynakları müdürüne bildirmelidir. Bu faydalı olabilir, ancak olayın tarihi, saati ve niteliği ile tanıkların adlarının yazılı bir kaydını yapmak zorunlu değildir. Cinsel şiddetle ilgili tüm endişeleri mümkün olan en kısa zamanda bildirmek, Yönetim'i durumdan haberdar etmek, böylece derhal ve tarafsız bir soruşturma yapılabilmesi ve yasaklanmış davranışı önlemek adına gerekli önlemlerin alınması için önemlidir.

Yöneticiler ve amirler: Adım 1: Yazılı veya resmi bir şikâyet olsun ya da olmasın, kuruluşları ve departmanlarında yaşanan cinsel şiddet hakkında bilgi edindiklerinde hızlı ve adil bir şekilde ilgileneceklerdir.

Adım 2: Ne kadar önemsiz dursa veya kim dahil olursa olsun, iddia edilen veya olası tacizle ilgili tüm şikâyet ve endişeleri ciddiye almak zorundadırlar.

Adım 3: Acil bir soruşturma yapılabilmesi için tüm olayları derhal amirlerine (örn. İK departmanı, CEO, ...) bildirmeleri gerekir.

Adım 4: Herhangi bir soruşturma veya şikâyet sırasında ve sonrasında misillemenin veya yasaklanmış davranışın tekrarlanmasını önlemek için uygun önlemleri almalıdırlar

Cinsel şiddete veya misillemeye bilerek izin veren veya müsamaha gösteren yöneticiler veya amirler, bu tür kötü davranışları üstlerine bildirmemek de dahil olmak üzere, politikayı ihlal etmiş demektir ve disipline tabidir.

İnsan Kaynakları:

Adım 1: Hem şikâyette bulunan kişinin hem de suçlunun cinsel şiddet şikâyetinin ciddiyetinin farkında olmalarını sağlamak.

Adım 2: Şirketin cinsel şiddet politikasını ve soruşturma yapılarını ilgili tüm taraflara açıklamak.

Adım 3: Cinsel şiddet şikâyetlerini çözmenin gayri resmi yollarını keşfetmek.

Adım 4: Suç faaliyetinin iddia edildiğine dair polisi bilgilendirmek.

Adım 5: Taciz iddiası soruşturması ve yazılı bir rapor hazırlamak.

Adım 6: Soruşturmanın sonuçlarını özetleyen yazılı bir rapor sunmak ve belirlenen şirket yetkililerine tavsiyelerde bulunmak.

Adım 7: Şikâyet sahibine ve suçluya, yapılacak düzeltici önlemlerin bildirilmesi ve bu işlemlerin uygulanması.

İK yöneticisi, bir şirket içi soruşturmasının yürütülüp yürütülmeyeceğini veya soruşturmayı tamamlamak için üçüncü bir tarafla sözleşme yapıp yapmayacağını belirleyecektir. Başkan yardımcısı veya üst yönetimi içeren tüm şikâyetler, harici bir üçüncü tarafça ele alınacaktır.

Resmi prosedürler veya eylem önlemlerinin olup olmadığına bağlı olarak, aşağıdaki durumlar ortaya çıkabilir:

- Sorun, taciz edici davranışlar sonuçlandıktan sonra çözülür. Çözümler sadece bir uyarıdan gerekli disiplin önlemlerine kadar değişebilir.
- Tacizcinin disiplin cezasıyla işten çıkarılması. Ücretsiz görevden uzaklaştırma veya departman değiştirme gibi diğer yaptırımlar da uygulanabilir.

- Tacize maruz kalan kişi, koruma hakkının ve çalışanın sağlığını ve ahlaki korumasının ihlalini takiben, kendi iradesiyle sözleşme feshini talep edebilir.
- Tacize maruz kalan kişi için iş sözleşmesinin askıya alınması. Bu durum, taciz sonucunda tacize uğrayan kişinin tıbbi veya psikolojik tedavi alması gerektiğinde meydana gelir. 'İş göremezlik' prosedürleri sırasında tacizin işyerinde bir hastalık veya kaza olarak kabul edilmesinin sebebi budur.

Bunun yanı sıra, işçiler durumu Inspección de Trabajo y Seguridad Social'a(Çalışma ve Sosyal Güvenlik Denetim Kurulu) bildirebilirler. Şirket, bu yöntemle ceza alabilir. Son olarak, tacize uğrayan kişi Juzgado de lo Social'dan (İş Mahkemesi) önünde bir şikâyet talebinde bulunabilir, çünkü cinsel şiddet temel hak ve özgürlüklere aykırıdır ve bir kişinin bütünlüğüne karşı bir suç oluşturabilir.

2.10. Destek sağlayıcılar ve ek yardımlar

2.10.1. Litvanya

Eşit Fırsatlar Ombudsmanı, cinsel şiddet durumunda Litvanya'da başvuru ana destek sistemidir. Her çalışan Eşit Fırsatlar Ombudsmanına eşit hakların ihlali konusunda şikâyette bulunma hakkına sahiptir, bu nedenle Ombudsman her türlü taciz veya ayrımcılıkla ilgili şikâyetleri kabul eder. Şikâyetler yazılı olarak sunulmaktadır. Şikâyetçi veya yetkili bir temsilci, şikâyetlerini posta, e-posta, elektronik şikâyet formu doldurarak veya yazılı bir halde Eşit Fırsatlar Ombudsmanına gönderebilir. Daha fazla bilgi için: <https://lygybe.lt/en/>

2.10.2. Türkiye

Türkiye'de genel anlamda cinsel şiddeti önlemek için inisiyatif alan, ulusal düzeyde giderek artan sayıda kurum ve kuruluş bulunmaktadır, ayrıca bazılarının işyerlerinde cinsel şiddet vakalarını önlemek adına özel bir yaklaşımı ve metodolojisi vardır. Bu kuruluşlar ve kurumlar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Ulusal ekonomiye katkılarını artırmak veya sosyal dışlanma riski altında olan kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesine odaklanarak işgücü piyasasındaki statülerini desteklemek amacıyla kurulan ve mağdurlara danışmanlık ve psikolojik destek sağlayan kadın STK'ları.
- Mali yardım ve destek sağlayan sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakfı (ailede sorumluluklarının veya tacize, şiddete maruz kalmanın bir sonucu olarak işgücü piyasası dışında kalan kadınlar bu vakfa finansal yardım almak için başvurabilirler).
- 7/24 çalışan ve şiddeti önlemek, koruyucu ve önleyici tedbirleri almak ve bunları etkin bir şekilde uygulamak için destek hizmetleri sunan şiddet önleme ve izleme merkezi.

Ayrıca, her türlü şiddete maruz kalmış (aile içi şiddet veya cinsel şiddet) veya risk altında olan kişiler için 24 saat açık şiddet hattı (ALO 183) bulunmaktadır.

2.10.3. İspanya

Bu alanda çalışanlar için mevcut paydaşlar listesi, işyerinde kadınlara yönelik tacize karşı belirli derneklerden çeşitli ulusal örgütleri içermektedir, örneğin işyerinde taciz vakalarını önlemeye ve çözmeye çalışan daha genel dernekler gibi; Asociación española contra el acoso laboral y la violencia en el ámbito familiar ve COSMI (Centro de Orientación SocioLaboral). Kapsadıkları alanlarla ilgili olarak, bu dernekler ayrıca sendikalardan, kâr amacı gütmeyen derneklere, bakanlıklara ve ilçe konseylerine kadar çeşitli kuruluşlara kadar ulaşmaktadır. Tüm bu derneklerin ortak noktası, işçi grupları, LGBT+ toplulukları veya tarım işçileri gibi belirli alanlara ve ortamlara odaklanan organizasyonları da dikkate alarak, işyerinde ortaya çıkabilecek herhangi bir çatışmaya yönelik ortak endişelere sahip olmalarıdır.

2.10.4. Bulgaristan

GAF- Bulgaristan, devlet kurumlarının birincil paydaşlarımız olmasıyla birlikte, aynı zamanda işyerinde cinsel şiddetle mücadele etmek için kurallar getiren ve diğer sektörler tarafından izlenecek standartları belirleyen ilk kuruluş olduğuna inanmaktadır. Bu yüzden yargı temsilcileriyle aktif olarak çalışmaktayız; Plovdiv Bölge Mahkemesi, Smolyan Bölge Mahkemesi, Asenovgrad Bölge Mahkemesi, Kardzhali Bölge Mahkemesi ve kuruluşumuzun yıllardır birlikte çalıştığı diğerleri kuruluşlar gibi. Aynı zamanda, Bulgaristan koşulları altında, her şehirde yerel bir mahkeme ve Bulgar savcılığının kapsamlı bir ofisi bulunmaktadır. Savcılıklar işyerinde cinsel şiddete karşı mücadelenin önemli bir parçasıdır, çünkü işyerinde tacizle ilgili herhangi bir dahili şikâyet sisteminin dış hükümet müdahalesi ve koruması ile sonlanması gerekir ve savcılıklar kurumun yapabilecekleri tükenirse, mağdurlara aktif olarak yardım edebilecek kurumlardır.

Bizim için eşit derecede önemli diğer paydaşlar ise emniyet müdürlükleridir. Emniyet, eğer işveren çalışanlarına yardım edemez ve zorbalık şiddete dönüşürse, cinsel şiddet mağdurlarının başvuracağı kurumdur. Bulgaristan'ın en büyük iki üniversitesi olan Sofya Üniversitesi "Kliment Ohridski" ve Plovdiv Üniversitesi "Paisii Hilendarski" ile ortak çalışıyoruz. Ayrıca, binlerce çalışanı olan en büyük bankalardan biriyle yakın ortağımız (DSK Bankası). Son olarak, Bulgaristan Ayrımcılıkla Mücadele Komisyonu'nun yerel yapısıyla aktif olarak ortaklık içerisindeyiz.

2.10.5. Avusturya

Kuruluşlar açısından Ticaret Odası, Avusturya genelinde cinsel şiddet durumunda bilgi ve tavsiye alınan ana sağlayıcıdır. Tirol'deki en büyük hastane sağlayıcısı olan Tirol Kliniken GmbH veya Avusturya demiryolu hizmetleri gibi bazı büyük kuruluşlar (özel ve genel), eşit muamele için çoktan bir departman oluşturmuşlardır. Şu anda, kuruluşlara cinsel şiddetin nasıl önleneceğini veya işyerinde cinsel şiddetle en iyi nasıl

başta çıkılacağını öneren bağımsız bir kurum bulunmamaktadır.

Bireysel düzeyde, çalışanların çıkarlarına yönelik çalışan üç ana kuruluş vardır. İlk olarak, Avusturya İş Odası, çalışanların çıkarlarının yasal temsili olarak faaliyet göstermektedir. Sendika Federasyonu, çalışanların çıkarlarını temsil eden ikinci sağlayıcıdır. 20 yıldan fazla bir süredir kamu kurumu olarak Avusturya Eşit Muamele Ombuds'u, işyerinde cinsel şiddet de dahil olmak üzere ırkçılık ve ayrımcılığa karşı yasal danışmanlığı desteklemek adına halihazırda mevcuttur. Ayrıca bu alanda birkaç özel kuruluş bulunmaktadır; ayrımcılıkla mücadele çalışmaları yürüten ZARA, kadınlara ve çocuklarına yardım sunan kadın sığınma evleri, danışmanlık ve geçici konaklama sunan diğer kuruluşlar, Caritas ve dini bağlamda yardım sunan Diakonie gibi.

3. EĞİTİM TASARIMI PLUS TOOLBOX

Be Aware eğitimini uygulamak için öneriler:

- Etkili sonuçlar için, eğitimin 6 kişiden az ve 15 kişiden fazla katılımcı grup ile yapılmamasını önerir.
- Yer: Eğitimde gerçekleştirilecek egzersizlerin iyi bir şekilde uygulanması için masa ve sandalyelerin hareket ettirilebileceği bir alanda yapılması önerilir. Genel olarak odada hareket etmek için yeterli alan olması tavsiye edilir.
- Teknik ekipman: Be Aware eğitim egzersizleri, eğitim sırasında kullanılacak slaytlar veya videolar için bir projektörün olmasını gerektirir. Ayrıca, sunum tahtası veya en az A3 / A2 boyutunda kâğıt yaprakların ve alıştırma matlarının sürekli olarak asılı olarak kalabilecek bir yerin olması şiddetle tavsiye edilir.
- Öğle yemeği, atıştırmalık veya içecek verilmesi için mekânın yöneticisi veya başka bir temsilcisi ile görüşülmesi önerilmektedir.

Be Aware Projesi, başvurulabilecek belirli bir ders planı önermektedir ancak eğer gerekliyse verilen herhangi bir zamanlamayı veya alıştırma sırasını değiştirmek eğitime kalmıştır.

Saat	Eğitim	İçerik	Süre (Dakika olarak)	Yorumlar
1. Gün				
9:00-9:50	Eğitime Giriş	Vücut teması- Konforlu bölgem	25 dk	Katılımcıları konuya dahil etmek için ısınma egzersizi
		Gücün kötüye kullanılması ile yapılan cinsel taciz	25 dk	Teori girişi
9:50-11:20	Cinsel şiddetin olmadığı bir dünya	Cinsel şiddet iş üzerindeki etkisi hakkında grup çalışması. Ne fark eder?	90 dk	Tartışma ve kişisel deneyimlere dayal grup çalışması
ARA				
10:50-11:50	Duyarlılık	İşyerinde cinsel şiddet tespit etmenin yolları	120dk	Video analizi
11:50-12:50	Duyarlılık	Cinsel şiddet olup olmadığını görmek için vaka çalışmalarının analizi	60dk	Vaka Çalışmalarının Analizi
ÖĞLE YEMEĞİ				
14:30-16:30	Önleme	İşyerinizde cinsel tacize maruz kalma oranı azaltılması. Kendi kurumunuz içinde atılacak adımların geliştirilmesi.	120dk	Küçük gruplara ayrılarak konuyu planlama, yansıtma ve tartışma
ARA				
16:45-17:45	Önlem	Kurumunuz için nasıl bir önleme politikası nasıl hazırlanır?	50dk	Kurumunuzun ilkeleri doğrultusunda sunabileceğiniz ve tartışabileceğiniz bir önleme politikası tasarlayın- Gruplara ayrılarak çalışma
2 GÜN				
9:00-11:00	Önlem	Bu stratejyi kurumunuzun ilkelerinizle nasıl bir araya getirirsiniz, organizasyonda nasıl uygularsınız ve personel içinde teşvik edebilirsiniz	120 dk	Genel oturumda bireysel yansıtma ve geri bildirim sağlama
ARA				
11:00-11:20	Şikâyet ve şikâyet planı	Kurumunuz için cinsel şiddetin önlenmesine yönelik resmi ve ayrıntılı bir şikâyet modeli geliştirmek	120 dk	Sorumluluklar ve prosedürler içeren bir plan geliştirmek için grup çalışması. İyi uygulama ve

				örneklerin değişimi için sunum yapılması
13:30-14:30	ÖĞLE YEMEĞİ			
14:30-16:30	Şikâyet durumunda eylem planı	Şikâyet durumunda anında ve uygun önlem nasıl alınır. Şikâyet çözüm süreçlerini adım adım anlatan model.	120 dk	Eylem planı geliştirmek için grup çalışması- Sonunda her katılımcının kendi kurumuna uygun olarak kurumunda uygulauk bir eylem planı olacaktır.
16:30-16:45	ARA			
16:45-18:00	Kapasite geliştirme	Rapor edilen cinsel şiddete farklı rollerde yanıt vermek	75 dk	Rol yapma
Toplamda – 16 saat				

Aktive No. 1	Başlık	Vücut teması- Konforlu bölgem
Aktivite Amacı	Katılımcılar eğitimde ele alınacak konunun temeline dair bir bakış açısı elde ederek, eğitime bir yerden dahil olmaları sağlanacaktır.	
Açıklama	Katılımcılardan grupta tanımadıkları bir partner bulmaları istenir; daha sonra, hala rahat hissettiklerini düşündükleri kişiye yakın mesafe oluşturmaya çalışmalıdırlar. Bunun her iki taraf için de aynı mesafe olup olmadığını veya farklı bir yeterli mesafe algısı oluşturup oluşturmadıklarını kontrol edin. Çiftler içerisinde paylaştıktan sonra, gözlemlerinizi tüm grupla paylaşın ve hangi faktörlerinin kişiye uygun fiziksel teması etkileyebileceğini tartışın.	
Süre	25 dakika	
Kaynaklar ve gereçler	Grubun çalışması için gerekli alan	
Aktive adımları	<ol style="list-style-type: none"> 1. Katılımcıları birbirlerinin önü sıra dizilmesini sağlayınız. 2. Herhangi birisinde diğerinin yanına gitmesini ve rahat hissettiklerinde durmasını isteyin. 3. Sonra gruptaki diğer kişiye de aynısını yapmasını isteyin. 4. Arasında mesafeyi analiz ederek, bu mesafenin her iki katılımcı için de aynı olup olmadığına bakın. 	

	5. Sonuçları tartışın.	
Aktivite No. 2	Başlık	Cinsel şiddet durumunda gücün kötüye kullanılması
Aktivite Amacı	Katılımcıların cinsel şiddetin özünü ve kökenini anlamasına yardımcı olarak konu ile daha iyi başa çıkabilmesini sağlamak amaçlanmaktadır	
Açıklama	<p>Bu konudaki cinsiyet tartışmasının ötesine geçmek için cinsel şiddet durumlarında gücün kötüye kullanılması hakkında konuşmak faydalı olacaktır. Bu, tüm grubun ortak bir hedefe sahip olmasına yardımcı olabilir. Çoğu insan gücün kötüye kullanılmasına müsamaha göstermez ve insan haklarının ve eşitlik haklarının savunulması gerektiğini düşünmektedir. Bu çalışma kendinizi ve eğitimi savunurken konu üzerinde daha etkin bir şekilde çalışmanıza katkı sağlayacaktır.</p> <p>İnsanlara gücün kötüye kullanıldığı durumlar ile ilgili örnekler vermesini isteyerek, bu durumun neden müsamaha gösterilmemesi gerektiğini ve nasıl durdurulması gerektiğini sorunuz.</p>	
Süre	25 dakika	
Kaynak ve gereçler	Yok	
Aktive adımları	Yok	
Aktivite Numarası No.3	Başlık	Cinsel şiddetin olmadığı bir dünya
Aktive adımları	Katılımcılardan, işyerinde cinsel şiddetin neden olduğu etki ile ilgili bilgi ve görüşlerini paylaşması istenmektedir.	
Açıklama	İşyerinde cinsel tacizin etkisi ve etkisi hakkında grup çalışması Tartışma için soru: Ne fark eder?	
Süre	50 dakika	
Kaynak ve gereçler	Grup çalışması için yeterli alan. Grup tarafından ortaya koyulan ana fikirleri yazmak için kağıtlı sunum tahtası.	
Aktive adımları	<ol style="list-style-type: none"> 1. Katılımcılara konu hakkındaki fikirlerini sorun. 2. Konu hakkında grup tartışması yapmalarına izin verin. 3. Bitirdiklerinde ana fikirlerin üzerinden geçin. 	

Aktivite No.4	Başlık	Duyarlılık
Aktive amacı	İşyerinde cinsel şiddet olarak sınıflandırılabilir davranışları tanınmanın yollarını keşfetmek.	
Açıklama	Katılımcılara cinsel şiddetin var olabileceği farklı durumlar verilir ve bu durumları cinsel şiddet olarak sınıflandırılıp sınıflandırılmayacağını görmek için bu durumları analiz etmeleri ve analizleri ile ilgili nedenleri göstermeleri gerekmektedir.	
Süre	120 dk	
Kaynak gereçler	<p>Katılımcıların durumu analizi yapmak ve durum ile ilgili argümanlarını sunmak için üzerinde farklı vakaların yazılı olduğu kağıt.</p> <p>Katılımcılar için şablon: Aşağıdaki belirtilen durumlar size göre iş yerinde cinsel şiddet vakaları mıdır?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bir yönetici, düşük rütbeli bir kişiye, işi sürdürmek için yakın ilişkileri olması gerektiğini ima eder. • Bir iş arkadaşı, gösterdikleri bir fotoğrafta diğerine çok yakışıklı görüldüğünü söylüyor. • Bir yönetici, iş arkadaşlarına kadın danışmanlarla ilgili kaba yorumlarda bulunuyor. • Bir mimarlık firmasının bir çalışanı, müstehcen şakalar yapan ofis ortakları tarafından çoğu kez rahatsız ediliyor. • Bir hemşire, bir hemşire asistanı tarafından izinsiz olarak defalarca okşanır. • Bir sekreter, iş arkadaşlarına şakalar içeren e-postalar gönderir. • Bir tedarikçi, iş birliği yaptığı bir şirketin müdürüne, onunla bir randevu ayarlamının kendisine birçok profesyonel ve kişisel avantaj sağlayacağını söylüyor. 	
Aktive adımları	<ol style="list-style-type: none"> 1. Katılımcılara cinsel şiddet olarak kategorize edilebilecek davranışlar içeren farklı durumlar gösterin. 2. Onlara bu davranışları cinsel şiddet olarak tanımlayıp tanımlamayacaklarını ve bunun nedenlerini açıklamalarını isteyin. 3. Elde edilen bulgularını tüm grupta tartışın 	
Aktivite No .5	Başlık	Duyarlılık
Aktive amacı	Amaç, işyerinde cinsel şiddet olarak sınıflandırılabilir davranışlarını tespit etmenin yollarını bulmaktır.	
Açıklama	Cinsel şiddet konusu ile ilgili vaka çalışma analizi.	

Süre	60 dk.
Kaynak gereçler	<p>Riskli durumların sunulduğu vaka çalışmaları yer aldığı ve katılımcıların analizlerini yazacakları kağıtlar.</p> <p>Şablon: A, bir danışmanlıkta çalışan genç bir kadındır. Bir gün ülkedeki önemli bir şirketin üst düzey yöneticisi olan B ile tanışır. Toplantı bittiğinde, A cep telefonunu açar ve B'nin toplantı sırasında cinsel mesajlar gönderdiğini görür.</p> <p>Soru 1. Cinsel şiddettir, çünkü B, aynı şirkette çalışmasalar bile A'nın bir müşterisidir. Doğru ya da yanlış? DOĞRU: İşyerinde cinsel taciz, müşterilerde olduğu gibi şirket ile bağlantıları nedeniyle çalışanla ilgili kişiler tarafından yapılabilir.</p> <p>Soru 2. Cinsel şiddet sadece fiziksel taciz olmayıp, sözlerle yapıldığında da kabul edilir. Doğru ya da yanlış? DOĞRU: İşyerinde cinsel şiddet, cinsel içerikli ve saldırgan nitelikte her türlü iletişim (telefon görüşmeleri, e-postalar vb.) yoluyla da gerçekleşebilir.</p> <p>Soru 3. B bu tür davranışlarda bulunmayı bırakması tavsiye edilmelidir. Doğru ya da yanlış? DOĞRU: B'nin A'ya karşı davranışı çok ciddi bir saygısızlık olarak kabul edilmelidir. B saygılı davranarak ve A'nın işini yaparken rahatsız olmasına neden olmamalıdır. A'nın bu kötü iş deneyimine katlanması gerekmez ve yapması gereken en uygun davranış B'nin disipline edilmesi veya onunla olan herhangi bir iş ilişkisinin sonlandırılması adına amirlerini veya uygun kişiyi bilgilendirmelidir.</p>
Aktive adımları	<ol style="list-style-type: none"> 1. Katılımcılara farklı vaka çalışması içeren çalışma kağıtları verin. 2. Onlardan kağıtların üzerindeki vaka çalışmalarını analiz etmelerini ve ele alınan vaka ile ilgili soruların doğru olup olmadığını belirlemelerini isteyin. 3. Elde edilen bulguları tüm grupla tartışın.
Aktive No. 6	Başlık
	Kurumunuzda cinsel şiddete maruz kalma oranı nasıl azaltılır
Aktive amacı	Katılımcılar, bu tür davranışları tamamen ortadan kaldırmak amacıyla kendi kurumlarında cinsel şiddete maruz kalma riskini azaltmanın yeni yollarını öğrenecekler.
Açıklama	<ul style="list-style-type: none"> - Kurum/kuruluş/şirket içerisinde cinsel şiddet davranışı bulunup bulunmadığını öğrenmek için şu soruları cevaplayacağız: - Kuruluşumda geliştirilmiş bir eşitlik planı uygulanıyor mu? - Çalıştığım şirket içerisinde cinsel şiddet ile ilgili yasal düzenlemeyi ve toplu sözleşmeyi biliyor ve uyguluyor muyum? Şirketten sorumlu kişiler ve diğer personelin bu konu hakkında bilgisi var mı? - Çalıştığım şirket içerisinde cinsel şiddete karşı toplu iş sözleşmesi hükümlerinin dışına çıkan veya yasa veya toplu sözleşmeyle belirlenen

	<p>hükümlerde bu zamana kadar iyileşme anlamına gelen herhangi bir özel önlem uygulandı mı? Bu önlemler yasal temsilciler ile müzakere edildi mi?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evet ise, değerlendirildiler mi veya düzenli olarak gözden geçirilip güncelleniyorlar mı? Ne zamandan beri gözden geçirilmiyorlar? - Özellikle cinsel şiddeti önlemeyi amaçlayan iş sağlığı veya mesleki risk önleme tedbirlerimiz var mı? - Şirketimde cinsel şiddete karşı eylem ve önleme prosedürlerinden sorumlu bir kişi var mı? Ve onun izlenmesi ve değerlendirilmesi yapılıyor mu? - Çalıştığım kuruluş kadın ve erkekler için eşit muamele ve fırsat eşitliği konusunda eğitim verdi mi? Cinsiyete dayalı ayrımcılık ve cinsel şiddet psiko-sosyal ve sağlık üzerindeki etkilerinden bahsediliyor mu? - Olası eylemleri ve/veya yaşanan şiddet durumlarını tespit etmek için herhangi bir tür çalışma veya anket yapıldı mı? - Paylaşmak istediğim sonuçlar nelerdir?
Süre	120 dk
Kaynak gereçler	<p>Katılımcılara aşağıdaki örnek listesini verin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tacizin ortadan kaldırılmasına ve çalışanların haysiyet hakkının savunulmasına olan bağlılığınızı belirten bir ilkeler beyannamesi geliştirmek. - Cinsel taciz de dahil olmak üzere cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığın en yaygın olarak kullanılan iç medya aracılığıyla reddedildiği görüşünü yaymak. - Davranış ile ilgili kurallar ve iyi uygulamalar geliştirmek. - Cinsel taciz olarak kabul edilen davranışların sınıflandırılması ve ilgili cezalar hakkında personele bilgi verilmesi. - Organizasyon içindeki şiddet vakalarını bildirme kanalları ve prosedürleri hakkında bilgiler - Amacı ve içeriği kadın-erkek eşitliğine açık tutumların geliştirilmesine yardımcı olan ve özellikle üst ve orta kademe yönetime yönelik eğitim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi. - Kadın-erkek eşitliğine uygun tutumların oluşturulması ve / veya güçlendirilmesine yönelik konferanslar, reklam kampanyaları vb. faaliyetlerde bulunmak. - Toplu sözleşmeye cinsiyete ve cinsel tacize dayalı ayrımcı davranışlar için ret ve yaptırım maddelerinin eklenmesi. - Taciz durumlarında eylem protokolünün toplu sözleşme maddelerine dahil edilmesi. - Personel arasında bilgilendirici eylemlerin geliştirilmesi. - Sendika örgütleri tarafından geliştirilen eğitim faaliyetlerinde eşitlik ve

	tacizin önlenmesine ilişkin içeriklerin yer alması. - Eşitliği teşvik eden faaliyetlerin ve çalışan insanların haysiyetine saygı duyan bir çalışma ortamının geliştirilmesi	
Aktive adımları	1. Katılımcılara, cinsel tacize maruz kalma riskini azaltmada hangi adımların yardımcı olabileceğini göstermek için örnek listesini sunun. 2. Örnek listesi ile ilgili gerekli noktaları onlara açıklayın. 3. Onlardan kendi organizasyonları hakkında düşüncelerini ve kendi organizasyonlarında riski nasıl azaltabileceklerine dair bir liste oluşturmalarını isteyin.	
Aktivite No 7	Başlık	Önleme
Aktive amacı	Kuruluşunuz için nasıl önleme politikası hazırlayacağınızı öğrenin	
Açıklama	Katılımcılar, küçük gruplar halinde çalışarak, kuruluşun ilkelerini göz önünde bulundurarak, sunacakları bir önleme politikası hazırlaması gerekmektedir.	
Süre	50 dk	
Kaynak ve gereçler	Her grup için kağıtlı sunum tahtası, kâğıt ve keçeli kalemler	
Aktive adımları	Katılımcıların verilen örnek listesi üzerinden bir strateji hazırlamasına ve beyin fırtınası yapmasına izin verin.	
Aktivite No 8	Başlık	Önleme
Aktive adımları	Bir önceki aktivitedeki geliştirilen stratejiyi, kurum ilkeleriyle nasıl müzakere edeceğinizi ve nasıl uygulayacağınızı ve personele nasıl tanıtacağınızı öğrenilmesi	
Açıklama	Katılımcılar bir önceki aktiviteye geri dönecek ve stratejiyi patronlarına ve yöneticilerine sunmanın yollarını bulacaklar. Ayrıca, stratejiyi organizasyonda düzgün bir şekilde uygulamanın ve bunu şirket çalışanları arasında tanıtmanın yollarını bulacaklar.	
Süre	120 dk	

Kaynak gereçler ve	Her grup için kağıtlı sunum tahtası, kağıt ve keçeli kalemler	
Aktive adımları	Katılımcıların verilen örnek listesi üzerinden bir strateji hazırlamasına ve beyin fırtınası yapmasına izin verin.	
Aktive No. 9	Başlık	Şikâyet ve şikâyet planı
Aktive amacı	Katılımcıların kurumları için cinsel şiddet için resmi ve ayrıntılı bir şikâyet modeli geliştirmesi	
Açıklama	Katılımcılara, bir şikâyet modeli oluşturmaya yardımcı olabilecek aşağıdaki örnek listesini sunun. İlgili noktaları onlara açıklayın. Daha sonra kendi organizasyonları hakkında düşünerek ve kendi organizasyonları için bir model oluşturmalarını isteyin. Uygulamada başka hangi adımlar yardımcı olabilir?	
Süre	120 dk	
Kaynak gereçler ve	<p>İşyerinde şiddet durumlarını ele almanın en tavsiye edilen yolu, taciz hakkında bilgi içeren bir protokol hazırlamaktır:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> kurumun tacize karşı konumlandırılması <input type="checkbox"/> şiddet kavramı ve türü <input type="checkbox"/> insan, teknik ve malzeme kaynakları <input type="checkbox"/> şikâyet yetkileri <input type="checkbox"/> önleyici tedbirler <input type="checkbox"/> gayri resmi prosedürler <p>Resmi prosedürler</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> disiplin ve yaptırım rejimi 	
Aktive adımları	<ol style="list-style-type: none"> 1. Katılımcılara, bir şikâyet modeli oluşturmalarına yardımcı olabilecek örnek listesini sunun. 2. İlgili noktaları onlara açıklayın. 3. Daha sonra kendi organizasyonu hakkında düşünmelerini ve kendi organizasyonları için bir model oluşturmalarını isteyin 	
Aktive No 10	Başlık	Şikâyet durumunda eylem planı
Aktive amacı	Rol yapma oyununu kullanarak katılımcıları duruma dahil edin	

Açıklama	Şikâyet durumunda anında ve uygun önlem nasıl alınır. Şikâyet çözüm süreçlerini içeren adım adım modelini kullanarak bir eylem planını geliştirmek için grup çalışması. Sonunda her katılımcının kendi kurumuna uygun olarak iş yerinde sunulabilecek bir eylem planı olacaktır.
Süre	120 dk
Kaynak gereçler ve	Yok
Aktive adımları	Katılımcılardan cinsel şiddet ile ilgili işyerinde mevcut olduğu bir durumu seçmelerini (veya böyle bir durumu bulamazlarsa onlara bir tane örnek vermelerini) ve bu konuda küçük bir oyun oynamalarını isteyin, burada seyircilerin (diğer gruplar) farklı bölümler hakkında nasıl tepki vereceğini görebilmek mümkündür.

1. Ek I: Şikâyet durumunda şablon

1. Lütfen adınızı ve soyadınızı belirtiniz?
2. Size şiddet uygulayan kişinin adını söyler misiniz?
3. Saldırıya uğradığınızı hissettiğiniz eylemi / davranışı anlatabilir misiniz?
4. Bu davranışlar birden fazla kez mi oldu?
5. Sadece işyerinde mi gerçekleşti? Şiddeti uygulayan kişi hiç size çalışma ortamı dışında yaklaşmaya çalıştı mı?
6. Olaylar nerede gerçekleşti?
7. Bu davranışları başka gören oldu mu? Tanık var mı?
8. Alabileceğiniz psikolojik yardım hakkında biraz bilgi almak ister misiniz?
9. Bu konuyu polise bildirmek ister misiniz?
10. Yardımımız yararlı ve yeterli miydi?

2. Ek II: Değerlendirme Anketleri**2.1. Yüz yüze Eğitim Kursu Ön Değerlendirme**

Lütfen eğitim kursuna başlamadan önce bu anketi doldurun:

1. Cinsel şiddetin ne olduğunu biliyor musunuz? Tanımlama yapabilir misiniz?
2. Ülkenizde işyerinde cinsel tacize ilişkin herhangi bir veri biliyor musunuz?
3. Ve genel olarak?
4. İşyerinde cinsel tacizin olmasını önlemek için herhangi bir önlem biliyor musunuz? Eğer öyleyse, şu anda işyerinizde uygulanıyor mu?
5. Daha önce hiç şikâyet planı geliştirdiniz mi?
6. Geliştirmek için izleyeceğiniz adımlar nelerdir?

2.2. Yüz Yüze Eğitim Kursu Orta Değerlendirme

Lütfen eğitim kursunun ilk oturum sonra bu anketi doldurun:

1. Bu ilk oturumda herhangi bir yeni bilgi edindiniz mi?
2. Cinsel şiddeti tanıma konusunda, bu eğitim kursuna başlamadan öncekine göre artık daha yetenekli olduğunuzu söyleyebilir misiniz?

3. Bu davranışların işyerinde gerçekleşmesini engellemeyi sağlayacak araçlara sahip olduğunuzu söyleyebilir misiniz?
4. İşyerinde cinsel tacizi önlemenin bir yolu olarak kullanılabilir yeni teknikler öğrendiniz mi?
5. Artık şirketinizde bir önleme stratejisi geliştirebileceğinizi düşünüyor musunuz?

2.3. FTF Eğitim Kursu Final Değerlendirmesi

Lütfen eğitim kursunu tamamladıktan sonra bu anketi doldurun:

1. Bu eğitim kursu sırasında herhangi bir yeni bilgi edindiniz mi?
2. Şimdi genel olarak cinsel şiddete daha duyarlı olduğunuzu söyleyebilir misiniz?
3. Ve işyerinde cinsel taciz?
4. İşyerinizde uygulanması için amirlerinize bir strateji sunabileceğinizi söyleyebilir misiniz?
5. Kuruluşunuz için ayrıntılı bir cinsel şiddet şikâyet modeli geliştirebileceğinizi söyleyebilir misiniz?
6. Kuruluşunuzda bir şikâyet olması durumunda derhal ve uygun önlemleri alabileceğinizi söyleyebilir misiniz?
7. Bir cinsel taciz vakasına nasıl uygun şekilde yanıt vereceğinizi bildiğinizi söyleyebilir misiniz?
8. Bu eğitim kursu, organizasyonunuza yeni teknikler uygulama açısından sizin için yararlı oldu mu?
9. Bu yeni bilgiyi çalışma ortamınız için kullanabileceğinizi düşünüyor musunuz?
10. Bu eğitim kursunu diğer meslektaşlarınıza veya amirlere tavsiye eder misiniz?

Kaynakça

1. Colectiva, S. G. (2015). *Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo*.
2. Higuera, L. A.-Z. (2002). Respuesta al acoso laboral. Programas y estrategias. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 20 Núm. 2, 337-350.
3. Inmark. (2006). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*.
4. Lanzuela, R. (2011). *Acosos en el ámbito laboral*. Zaragoza: Unión Sindical de Comisiones Obreras de Aragón.
5. Miller, C. C. (2017). El entrenamiento del acoso sexual no funciona, pero algunas cosas hacen. *The New York Times*.
6. Molano, R. C. (2009). Responsabilidad de empleadores y trabajadores frente al acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo subordinado. *Novum Jus: Revista Especializada en Sociología Jurídica y Política*, 3(1), 225-262.
7. Rosco, R. R. (2017). Labour compliance: la responsabilidad de la empresa ante el ciberacoso laboral. *El derecho*.
8. Solis, D. P. (2016). *Conocer y sensibilizar para prevenir el acoso laboral. Nuevas estrategias*. Imagen Artes Gráficas, S.A.
9. European Commision. (11 September 2018) Accessed through <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52018IP0331>
10. Powell, A. (2014). Bystander approaches. Responding to and preventing men's sexual violence against women. *ACSSA Issues*. (17), 1-20.
11. Raver, J.L. & Nishii, L.H. (2010). Once, twice, or three times as harmful? Ethnic harassment, gender harassment, and generalized workplace harassment. *Journal of Applied Psychology*, 95 (2), 236-254.