

“İŞYERİMDE TACİZE VE ŞİDDETE YER YOK!” ALGI ANALİZİ RAPORU



YANINDAYIZ DERNEĞİ
2022

YAZAR:

Dr. Duygu ALTINOLUK

KATKI SAĞLAYANLAR:

Irmak ÇİL ARSLAN

- Proje Koordinatörü -

Ali Mert KARAKÖY

- Eğitim Koordinatörü -

TASARIM:

İNTERNET SANATI YAZILIM VE TASARIM AJANSI



FRIEDRICH NAUMANN
FOUNDATION For Freedom.

"Bu yayın, Friedrich Naumann Vakfı tarafından desteklenen "İşyerimde Tacize ve Şiddete Yer Yok!" Projesi kapsamında hazırlanmıştır. Bu yayının içeriğinden yalnızca YANINDAYIZ Derneği sorumlu olup herhangi bir şekilde Friedrich Naumann Vakfı'nın görüşlerini yansıtmamaktadır."



YANINDAYIZ

İÇİNDEKİLER

Yönetici Özeti	1
Bulgular	3
İş hayatına dair soru ve bulgular	4
İşyerinde taciz ve şiddet algısı	5
Aile ve sosyal hayata dair soru ve bulgular	7
Öne Çıkan Bulgular	10
Çözüm Önerileri	11

YÖNETİCİ ÖZETİ

YANINDAYIZ Derneği olarak Friedrich Naumann Vakfı'nın destekleriyle hayata geçirdiğimiz "İşyerimde Tacize ve Şiddete Yer Yok!" Projesi kapsamında hazırlanan bu rapor, geçtiğimiz yıllarda derneğimiz tarafından yürütülen "İlçeler Düzeyinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi" araştırması baz alınarak uygulama alanları belirlenmiştir. Türkiye'de alanında öncü olan bu çalışma ile ortaya çıkan sonuçlardan genel toplumsal cinsiyet eşitliği endeks puanı 0.55 ve altında kalan Türkiye geneli 5 il ve İstanbul özelinde endeks puanı 0.68 ve altı olan 5 ilçede proje aktiviteleri gerçekleştirilmiştir.

Projemizin amaç ve kapsamı doğrultusunda Adıyaman, Batman, Şanlıurfa, Mardin, Şırnak ve İstanbul büyükşehirinde; Avcılar, Bağcılar, Esenyurt, Sancaktepe, Sultangazi ilçelerinde faaliyet gösteren tekstil fabrikalarında mavi yakalı kadın ve erkek 1614 çalışana toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalık eğitimleri verdik. Bu sayede projemizin asli hedefi olan toplumsal cinsiyete dayalı kadına yönelik şiddete ilişkin farkındalığı artırma ve kadına yönelik şiddetin sona ermesine katkıda bulunmak amacı ile eğitim ve seminer faaliyetlerinin öncesi ve sonrasında farkındalık testleri uyguladık.

Toplumsal cinsiyet farkındalığı eğitimlerimizin etkililiğini ölçümleyebilmek için, yaptığımız ilk ve son testler, 4'ü demografik sorular olmak üzere 25'i işyerinde, sosyal yaşamda, ailede ve eğitimde toplumsal cinsiyet farkındalığını ölçmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Sorular kendi içlerinde çapraz doğrulamaya tabi tutulmuştur. Böylelikle mavi yakalı katılımcıların soruları cevaplarken yanıltma payını en aza indirmeye çalıştık.

Projemizin kapsamı doğrultusunda 13 fabrikada mavi yakalı çalışanlarla gerçekleştirdiğimiz eğitimlerin sonucunda uyguladığımız ilk testlerde doğu bölgesinde ortaya çıkan cinsiyet eşitliği bakış açısı negatif yönde, son testlerdeki pozitif dönüşüm bizler için umut verici olmuştur. Dolayısıyla küçük görünen adımın toplumsal cinsiyet eşitliği ve cinsiyete dayalı taciz ve şiddet farkındalığı alanında verilen bu eğitimlerin, getirisi olan bu pozitif etkinin Türkiye'deki genel toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada önemli olduğunun altını çiziyor ve faydalı olmasını hem eğitim verilen katılımcılar için hem de toplumdaki patriyarkal algının yıkılması için faydalı olmasını umuyoruz. Bulguların tamamında da ortaya çıkan bu değişim bize toplumsal cinsiyet

eşitliği sağlamada önemli rol oynayacak olan eğitimlerin her kurum ve kuruluşa verilerek toplumdaki yaygın etkisinin artabileceğinin sinyalini vermektedir.

Mavi Yakalı, Kadın ve Erkek çalışanlara
Türkiye çapında verilen eğitim sayısı



13 TEKSTİL FABRİKASI

1614 ÇALIŞAN

PROJE KAPSAMINDA EĞİTİM VERİLEN İL VE İLÇELER

İLLER

ADİYAMAN
BATMAN
MARDİN
ŞANLIURFA
ŞIRNAK

İSTANBUL İLÇELERİ

AVCILAR
BAĞCILAR
ESEN YURT
SANCAKTEPE
SULTANGAZİ

BULGULAR

Eğitimlerin verildiği 1614 katılımcının 1453'ü ilk ve son testleri çözmüş; 841'i kadın, 612'si erkek katılımcı toplumsal cinsiyet eşitliği eğitiminin farkındalık yaratıp yaratmadığı konusunda bilgi vermiştir. Eğitimlerin başlangıcında ve sonunda uygulanan ilk ve son testlerde dördü demografik toplamda yirmi dokuz soru doğru-yanlış-fikrim yok seçenekli sorulardan oluşmaktadır.

Sorular, anlaşılır olmasının yanı sıra patriyarkal toplumdaki halihazırda kalıplaşmış olan ve cinsiyet eşitsizliğini yeniden üreten söylem ve toplumsal olguların derlenmesinden oluşturulmuştur. Bu nedenle bu kalıp yargılara karşı tutum, davranış ve yönelimlerin genel hatlarının anlaşılabilmesi için, çalışmada ilk ve son test verileri analiz edilirken her bir sorunun sosyolojik betimsel bir analizi yapılmıştır.

Soruların sosyolojik betimsel analizi yapılırken de il, ilçe ve işyeri adları verilmeden genel ibarelerle bulgularlandırılarak anonimite sağlanmaya çalışılmış; böylece mavi yakalıların ve işverenlerin de raporlara ulaşabilme ihtimalinden dolayı, "ifşa" gibi kaygıların önüne geçilmeye çalışılmıştır. Halihazırda eğitim verilen il ve ilçelerdeki iyileştirmeler böylece daha rahat bir biçimde görülebilecek ve çözüm önerileri sunulabilecektir. Aynı zamanda bazen her bir sorunun ayrı bazen de ilintili soruların grup olarak analizleri yapılırken de bölgesel farklılıklara değinilecek doğu bölgesi sonuçları ile İstanbul ilçeleri sonuçları ayrıca irdelenecek ve kendi içlerinde karşılaştırmaları yapılarak çözüm önerilerinde bölgelere özgü öneri olup olmayacağı da karşılaştırmalı analize dahil olacaktır.

Şiddet ve taciz farkındalığına ilişkin ankete katılan kişi sayıları



841 KADIN



612 ERKEK

İş hayatına dair soru ve bulgular

○ “Kadınlar için uygun olmayan meslekler vardır.”

İnsanlar, doğduğu andan itibaren toplum içerisinde belirli biçimlerde cinsiyet rollerini üstlenirler. Böylece, meslek sahibi olma aşamalarında da “kadın meslekleri”, “erkek meslekleri” şeklindeki ayrışmanın bir parçası haline gelerek bunu yeniden üretirler. Bu soru da bize, toplumsal cinsiyetin toplumsallaşma aşamasında mesleki dağılımlara yansıyor yansımadığını göstermektedir. İlk ve son test analizlerine baktığımızda Adıyaman, Batman, Mardin, Şanlıurfa ve Şırnak için özellikle “fikrim yok” ve “doğru” seçeneklerinde pozitif dönen bir iyileşme görülmüş ve özellikle kadın katılımcıların algısındaki değişim dikkat çekmiştir. Öyle ki, fabrikada çalışan kadınların buna yönelik algılarının değişmiş olması kanıksanmış toplumsal cinsiyet rollerini kırmada oldukça önemlidir.

İstanbul için baktığımızda ise bizi daha büyük katılımcı grubu karşılamaktadır. Bu soruyu “fikrim yok” olarak cevaplayanların sayısı oldukça düşmüş ve “yanlış” olarak yanıtlanan cevaplar artış göstermiştir. Ancak bu sorunun pozitif dönüşü söz konusu olsa da İstanbul’daki katılımcıların eğitim seviyesinin yüksek olması sebebiyle kendilerine verilen eğitimi özümsemesi daha yüksektir.

○ “Yaptığım işlerle bağlantılı olarak küçümseniyorum.”

Bu sorunun analizinde ise gördüğümüz şey araştırma yapılan doğu bölgesi illerinde eğitimden sonra katılımcıların yüksek düzeyde bir farkındalık sağladığıdır. İlk testte uygulanan anket verileri ile son testteki anket verilerine baktığımızda oldukça fazla oranda iyileşme olduğunu gördük. Eğitimden önceki durumda katılımcıların halihazırda yüksek olan farkındalıkları, eğitimden sonra daha berrak hale gelmiştir. Bu bağlamda, mavi yakalı katılımcıların aslında yaptıkları işin, onların yetenekleriyle doğru orantılı olup olmadıklarını hissetmeleri, aynı zamanda işverenleri ve ustabaşları tarafından bunun görünür olup olmadığı, kendilerini yetersiz hissettirip hissettirmediklerinin farkına varmaları bu eğitimle sağlanmıştır.

○ “İşyerinde hakkımda asılsız söylenti çıkarılıyor.”

Bu sorunun cevabıyla ilgili ilk ve son testlerde “yanlış” seçeneği bariz bir biçimde çoğunlukta olduğundan anlamlı bir değişime rastlanmamıştır. Ancak, mavi yakalı çalışanların kendileriyle ilgili böyle bir durum hakkında “yanlış” diyebilmeleri halihazırda çalıştıkları kurum ve kuruluşta “iş odaklı” çalıştıklarını, geleneksel değerlerle profesyonel çalışma hayatlarını grift yaşamadıklarını gösterir.

○ “Kadın erkek eşit ücret almalıdır.”

Genel olarak iş hayatında sıkça üzerine konuştuğumuz “eşit işe eşit ücret” söylemi, bugün hala eşitsiz dağılan ücretlendirmelerde kendini göstermektedir. Ancak verdiğimiz eğitimlere katılan katılımcıların çoğunda aynı iş üzerinden eşit derecede ücretlendirilmeyi doğru bulduklarını söylerken, bölgesel ayırım olmaksızın son testlerde “fikrim yok” diyenlerin çoğunluğu da bu söyleme katıldıkları yönünde eğilim göstermişlerdir. Buradan yola çıkarak, mavi yakalı katılımcıların işverenlerin adaletli ücret dağılımı yaptığını düşünmesi, işyerinde eşitsizliği aza indirmeye yardımcı olabilir.

İşyerinde taciz ve şiddet algısı

○ “İşyerinde şiddete uğradım.”

○ “İşyerinde şiddete uğrayan birini gördüm.”

○ “İşyerinde tacize uğrarsam direkt işverenime gidip anlatırım.”

○ “İşyerinde tacize uğrarsam hukuki yollara başvururum.”

○ “İşyerinde şiddete uğrarsam direkt işverenime gidip anlatırım.”

○ “İşyerinde şiddete uğrarsam hukuki yollara başvururum.”

Projemizin temel soru grubunu oluşturan bu 6 soru genel olarak işyerinde toplumsal cinsiyete dayalı taciz ve şiddeti içerdiğinden aynı grup içerisinde değerlendirilmiştir. Altı sorunun ilk etapta dikkat çeken hususu ise hukuki yollara başvurma kısmında birtakım çekincelerin olduğunu “fikrim yok” seçeneği ile hissettirmesi. Öyle ki, araştırmaya dahil olan doğu bölgesi illerinin ilk ve son testlerinde anlamlı bir değişim analiz edilmemiş; örneğin bir ildeki mavi yakalı katılımcıların “İşyerinde tacize uğrarsam hukuki yollara başvururum” sorusuna verilen 5 “fikrim yok” yanıtı 2 birim düşmüştür. Ancak böylesi bir durum bize şunu da gösterebilir, en ufak bir değişim bir başka değişimi beraberinde getirebilir. Doğu bölgesinde mavi yakalı katılımcılarla yapılan bir başka grup eğitiminde de 3 birim olan ilk test sonucu, son testte 8'e yükselmiştir. Bu durum, bölgesel olarak geleneksel ve sosyolojik bir kavram bağlamında cemaatleşen toplumların kültürel olarak hukuki yollar aramaktansa; bunu kendi usulünce çözmek istemesinden kaynaklanıyor olabilir. Nitekim bir başka doğu bölgesi grubunda da bu soruya ilk testte “yanlış” diyen 21 birim, son testte 29 birime yükselmiştir.

Buradan çıkarabileceğimiz sonuçlardan biri ise Türkiye'nin hangi bölgesi olursa olsun işveren-işçi ve işçi-işçi ilişkisinde profesyonelliğin sağlanması ve cemaat tipi toplum modelinin artık bu tip eğitimlerle ve özellikle hukukun da getirisiyle yıkılması gerektiğidir. Bunu destekleyen bir başka örnek ise; İstanbul örnekleminin yarısını sağlayan bir eğitim grubunda “İşyerinde şiddete uğrarsam hukuki yollara başvururum” sorusunun ilk test “yanlış” cevap birimi 26'dan 8'e; “fikrim yok” cevap birimi 36'dan 16'ya düşüş göstermiştir.

Tüm bu göstergeler bize, eğitimin özellikle işyerinde toplumsal cinsiyete dayalı taciz ve şiddet ile ilgili olan kısmının oldukça geliştirici ve öğretici olduğunu, düzenli aralıklarla verilecek eğitimlerde belki de kanıksanmış olan kalıpların kırılabileceğini anlatıyor. Sonuç olarak, çalışma hayatının profesyonel olarak düzenlenen bir alan olduğunun mavi yakalı çalışanlara hatırlatılması ve barışçıl çalışma koşullarının yaratılmasına yönelik farkındalık oluşturulması açısından verilen bu eğitimin kazanımlarından biri olarak görülebilir.

Aile ve sosyal hayata dair soru ve bulgular

- **“Bir kadının evleneceği kişiyi seçerken son sözü babalar söyler.”**
- **“Kaç yaşında olursa olsun bir kadın her zaman ailesi tarafından korunmalıdır.”**
- **“Erkeğin maddi gücü yeterliyse kadın çalışmamalıdır.”**

Örnekleminin neredeyse yarısını oluşturan İstanbul örneklemindeki ilk testlerde “doğru” cevabı örneklemin yarısını kaplarken, son testte oran 1/3'e inmiş ve “fikrim yok” kısmında önemli bir azalma görülmüştür. Araştırmaya dahil edilen Doğu bölgesi illerinde ise “doğru” yanıtını verenlerin ilk testteki oranı oldukça yüksek olmakla beraber konunun kendisi itibarıyla da toplumsal bir meseledir. Bu nicel analizden ziyade önemli olan evlenme ve aile kurumlarının sosyolojik olarak Türkiye’de önemli ve kıymetli olduğunu bilmemiz gerekir. Aynı zamanda bu kurumlar cinsiyet eşitsizliğinin yeniden üretildiği mekanizmaları da doğurur. Geleneksel patriyarkal toplum yapısı içerisinde aile ve dolayısıyla baba otoritesinin yıkılması, evin erkeği/direği ve geçindireni olan erkeğin/babanın ailede ve toplumda cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların kamusal alanda daha fazla görünür olması açısından önem taşımaktadır.

- **“Bir kadın geceleri tek başına sokağa çıkabilir.”**
- **“Erkeklerin taşıdığı yük kadınlardan çok daha ağırdır.”**
- **“Kadınlar bir tartışma varsa susmayı tercih etmelidir.”**
- **“Şiddet erkeğin doğasında vardır.”**
- **“Şiddete uğradığını söyleyen kadınlar genelde abartıyor.”**
- **“Şiddet haberleri medyada abartılıyor.”**
- **“Kadına yönelik şiddet bazı durumlarda kabul edilebilir.”**

- **“Bir kadının istemediği cinsel içerikli sohbetin içine çekilmesi cinsel tacizdir.”**
- **“Kılık kıyafetine dikkat etmeyen (açık giyinen) kadınlar cinsel tacize davetiye çıkarır.”**
- **“Eğer bir kadın gerçekten istemez ise, bir erkek ona karşı istismarda bulunamaz.”**

Yukarıda ele aldığımız sorularda genel olarak eğitim verdiğimiz gruplar daha bilinçli olmakla birlikte bölgesel farklılıkların “Erkeklerin taşıdığı yük kadınlardan çok daha ağırdır” sorusunda kendi arasındaki makası daralttığı ve belki de toplumda erkeklerin geçtiği toplumsal ve bedensel aşamalarla ilgili bir yük olduğu söylenebilir. Ancak kadının görünmez ev içi emeğinin, bir yük olarak kabul edilmemesi anlamına da gelebilir. En umut verici ögelerden biri ise *“Şiddet erkeğin doğasında vardır”, “Bir kadın geceleri tek başına sokağa çıkabilir”, “Şiddete uğradığını söyleyen kadınlar genelde abartıyor”, “Şiddet haberleri medyada abartılıyor”, “Kadına yönelik şiddet bazı durumlarda kabul edilebilir”, “Bir kadının istemediği cinsel içerikli sohbetin içine çekilmesi cinsel tacizdir”, “Kılık kıyafetine dikkat etmeyen (açık giyinen) kadınlar cinsel tacize davetiye çıkarır”, “Eğer bir kadın gerçekten istemez ise, bir erkek ona karşı istismarda bulunamaz”* gibi aslında toplumda genel geçer bir düzlemde kanıksanmış olan yani bir mit olarak geleneksel patriyarkal toplumsal yapı içerisinde süzülen ve sızan bu kalıp yargıların ilk testlerde doğu bölgesinde yüzde 40'a yakın biçimde negatif çıktığı görülmüş ancak verilen eğitimle birlikte yüzde 20'lere gerilemiştir. Özellikle doğu bölgesindeki ilk testlerde erkeklerin toplumdaki kadın cinsiyet rol ve beklentilerine yönelik algı ve tutumları, bölgesel olarak kadına yüklenen rollerin eşitsizliğini bize gösterebilir. Bu oranın kılık kıyafet ile ilgili olan kısmında “doğru” ve “fikrim yok” seçeneklerinin ilk testlerde yüksek çıkıp eğitimden sonra azalması, doğu bölgesindeki geleneksel patriyarkal cinsiyet rol ve beklenti kalıplarının az da olsa pozitif bir ivme kazandığına işaret etmektedir.

○ **“Aile içi şiddet boşanma sebebidir.”**

○ **“Kadına karşı şiddetle mücadelede alınan önlemler yeterlidir.”**

Bu sorular, özellikle Türkiye’de son birkaç yılda kadına yönelik erkek şiddetinin medyadaki görünürlüğünün de artmasıyla beraber toplumdaki kesimin de farkındalık düzeyinin arttığını ve gösterdiği hassasiyetin boyutunun genişlediğini gösterir. Cinsiyet ve şehir fark etmeksizin aile içi şiddet ve kadına yönelik şiddet mücadelesinde oldukça çoğunlukta, fikrim yok veya yanlış diyenler oldukça azınlıktadır. Özellikle ilk testte fikrim yok seçeneğini seçenlerin eğitim sonrası uygulanan son testte, pozitif yönde doğru seçeneğine evrilmiş olması oldukça umut verici ve eğitimin işlevsel etkisi açısından olumludur.

ÖNE ÇIKAN BULGULAR

Çağımızın başlıca sorunları arasında yer alan şiddet çok farklı yerlerde ve şekillerde karşımıza çıkabilmektedir. Gerek kadına yönelik şiddet örneğinde olduğu gibi tek tek bireyleri hedef alır nitelikte olsun, gerekse savaşlar gibi daha kalabalık gruplar arasında gerçekleşsin, şiddet uzun yıllardır insanlığın en büyük problemlerinden biri olmayı sürdürmektedir.

Projenin amaç ve kapsamı çerçevesinde bizim için önem arz eden sorular daha çok işyerindeki şiddet ve tacizle ilgili olanlardır. İstanbul ve araştırmaya dahil edilen diğer doğu illeri fark etmeksizin katılımcıların doğru olarak gördükleri unsur, şiddet ve tacize uğradıklarında bu olayı işverene bildirerek hukuki yollara başvurmaları gerektiğinin farkında olmalarıdır.

- **“İşyerinde tacize uğrarsam direkt işverenime gidip anlatırım.”**
- **“İşyerinde tacize uğrarsam hukuki yollara başvururum.”**
- **“İşyerinde şiddete uğrarsam direkt işverenime gidip anlatırım.”**
- **“İşyerinde şiddete uğrarsam hukuki yollara başvururum.”**

Ancak yine de projenin temelini oluşturan bu dört sorudan hukuki temelli olanlarda “yanlış” ve “fikrim yok” seçeneklerinin “direkt işverene anlatma” sorusundan daha fazla olması, mavi yakalı çalışanların bu konuyla ilgili hukuki haklarını bilmemeleriyle ilgili olabileceği gibi, hukuki yolların kendi iş devamlılıklarına zarar vereceğini ve güvenlik açığı oluşabileceğini de düşünüyor olabilirler. Aynı zamanda vurgulamanın faydalı olacağı bir işyeri uygulaması olarak, bu verilerden yola çıktığımızda, maruz kalınan herhangi bir taciz veya şiddet vakasını işverene anlatma durumu araştırma yapılan işyerlerinde “açık kapı politikası” uygulamalarının işler olduğu sonucuna varılabilir.

Çalışma hayatında da sıklıkla karşılaştığımız taciz ve şiddet, işyerinde fiziksel ve sözlü şiddet, cinsel taciz veya psikolojik taciz şeklinde karşımıza çıkabilmektedir. Aynı şekilde, işyerinde karşılaşılabilecek taciz ve şiddet türlerinin sosyal medya araçları kullanılarak gerçekleştirilebilmesi de mümkündür. İşyerinde şiddete maruz kalan bireylerin bu konuda bilinçlendirilmesi ve başvurabilecekleri hukuki yollar ile uygulanacak yaptırımlar hakkında aydınlatılmaları önem arz etmektedir.

ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Bugün, pek çok kurum ve kuruluşta çeşitli toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri verilmektedir. Ancak, devlet kurumlarındaki eğitimler genel itibariyle yüzeysel ve yetersiz kalmaktadır. Aynı zamanda pek çok sosyal bilimcinin kadın erkek eşitliği üzerine disiplinler arası akademik literatür oluşturması, STK'ların ve yerel yönetimlerin ürettikleri cinsiyet eşitliğine dayalı projeler Türkiye'de hala bu eğitimlere ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

1. Eğitimlerin A'dan Z'ye modüller halinde aralıklı periyotlarla verilmesi sindirilmesine yardımcı olabilir. Örneğin, birinci modül olarak genel bir toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi verilerek bu modülün ikinci aşamasında küçük ve rastgele seçilmiş gruplara atölyeler halinde dramalar yaptırılabilir. Erkek ve kadınların cinsiyet rol değişimlerinin sağlanarak beklentilerin zıtlıklarının kişilerde yarattığı etkiler gözlemlenebilir ve dönüşüm sağlanabilir.
2. Toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyete dayalı taciz ve şiddet farkındalığı eğitiminin içerisinde kadın ve erkeğin cinsiyet rol ve beklentilerinin yıkımıyla ortaya çıkabilecek cinsiyet eşitliği ve çeşitliliği önemlidir. Böylece kadın ve erkeğin özel sektördeki mavi yakalı kategorisinde şiddetsiz görünürlüğüne artı değer olabilir.
3. Eğitim verilen kurum ve kuruluşların eğitim veren STK tarafından aralıklarla denetlenmesi ve teste tabi tutulması, yeni işçi girişlerinde muhakkak eğitimin yeni personele verilmesi sağlanarak kartopu biçimde eğitimlerin gelişimi sağlanabilir.
4. Hukuki temelli hak ve özgürlüklerinin farkına varmalarını, gizliliğin özellikle taciz bildiriminde nasıl sağlanabileceğini anlatmak önemli. O nedenle; bu eğitim modüllerinin farkındalık kısımlarının yüksek olduğu il/ilçelerin dışında da hukuki temelli hak eğitimlerinin arttırılması, hatta çözüm önerisi 1'de bahsi geçen modüllerden birini oluşturması yararlı olacaktır.
5. Tüm bu eğitimlerin işlevsel olduğu aşikâr olmakla beraber unutulmaması gereken bir husus da şudur: tekrar eden yer eder. Pedagogların hemfikir olduğu noktalardan biri de eğitim konularının tekrarıdır. Bu nedenle verilen eğitimler, bir tabuyu kırmış ve irili ufaklı değişimler yapmış olsa da her bireyin yani katılımcının bu eğitimi alımlaması aynı oranda olamaz. Dolayısıyla en azından yerleşmesi ve kanıksanması için eğitimlerin periyodik olarak tekrarlanması sağlanmalıdır.
6. Bu eğitimleri veren işyerlerinin, işe alımlarda toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı testler

oluşturması; belirli bir puanın altında kalan işçilere yine toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri verilmesi ve akabinde son testler uygulanması işyerinde sũrdũrũlebilir bir toplumsal cinsiyet eşitliği modeli sağlamakta etkili ve ȃnemlidir. Bunun için bu projenin yararlanıcılarının ortak kararla testleri oluşturup denetimde tutması işverenin de kolaylaştırıcı ȃgesi olabileceği gibi, denetime tabi olma hali bu sũrdũrũlebilirlikten kaınmamayı da getirir.

7. İşyerinde taciz ve şiddetin ȃnlenebilmesi ile ilgili olarak tũm bu ȃzũm ȃnerilerinin su dalgası etkisiyle yayılarak çoğalabilmesi için ise STK'lar, belediyeler (yerel yȃnetimde kent konseyleri, kadın meclisleri de dahil olmak ȃzere), kentin paydaşlarının beraber çalışarak iş birliklerinin ȃnũnũ aması, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını birlikte ȃretebilmesi kaçınılmazdır. Bu nedenle, ILO'nun 190 sayılı Sȃzleřme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'nda belirttiği ȃzere alışma Bakanlığı, diğer yetkili bakanlıklar, belediyeler, sosyal taraflar, basın ve STK'lar birlikte çalışabilir, planlama yapabilir ve uygulamaya dȃnũk eylemlerde bulunabilirler.



YANINDAYIZ

www.yanindayiz.org