

UN1A

**İşyerinde cinsel
tacizi durdurun**

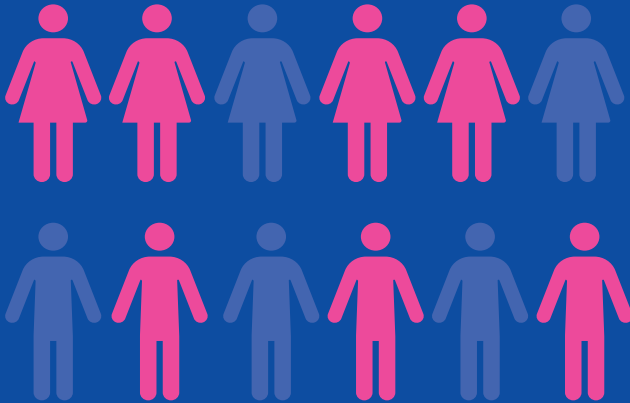
Giriş	5
Tacizi fark etmek ve anlamak	10
İş hayatından örnekler	14
Senin hakların	16
Harekete geçmek ve karşı koymak	20
Diğer ayrımcılık türleri	30
Sözlük	36
Yardım ve iletişim	38
Sendika sekreterlikleri	39

Yayımlayan

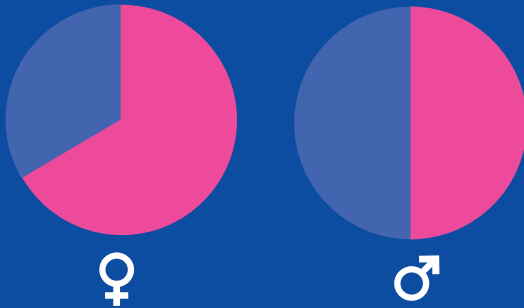
Unia Zentralsekretariat
Weltpoststrasse 20
Postfach
CH-3000 Bern 16

Şu dillerde mevcuttur: Arnavutça, Almanca, İngilizce, Fransızca, İtalyanca,
Lehçe, Portekizce, Sırp-Hırvatça, İspanyolca, Türkçe

Baskı: Mart 2026



Her üç kadından ikisi ve neredeyse her iki erkekten biri iş hayatında taciz edici davranışlara maruz kalıyor.



İşverenlerin büyük çoğunluğunun cinsel taciz konusunda kendi yükümlülükleri hakkında bilgi eksiklikleri vardır.

Korkmadan çalışmak – İş yerinde saygı

İster konaklama ve gastronomi sektöründe, ister satışta, ister temizlikte ya da başka bir alanda olsun, işyerlerinde cinsel taciz ve cinselleştirilmiş şiddet ne yazık ki sıkça yaşanıyor. Az kazanan ve baskı altında çalışan kişiler bu tür durumlara daha sık maruz kalıyorlar.

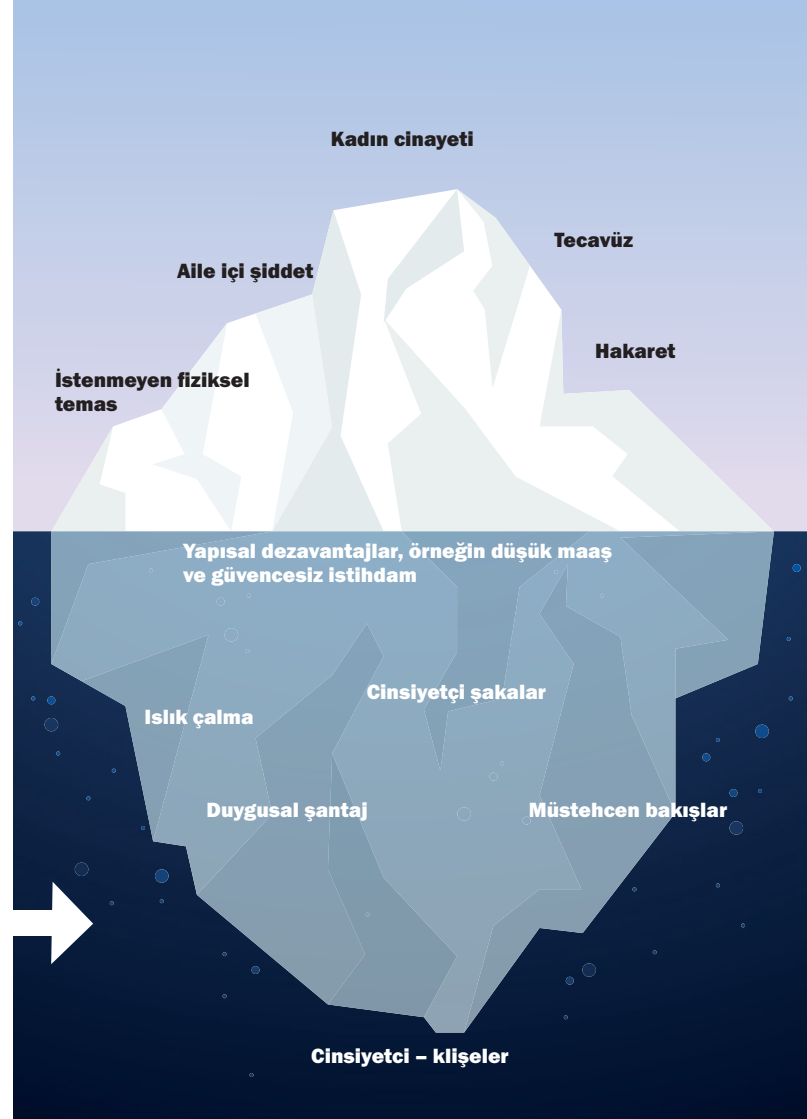
Kadınlar – özellikle göçmenler, gençler, engelli kişiler, LGBTQIA+ bireyler, ırkçılığa maruz kalan kişiler ve düzenli bir ikamet statüsü olmayanlar – istatistiksel olarak daha sık tacize uğramaktalar ve bu tür istismarları genellikle daha az bildirmektedirler. Bunun nedeni, çalışmaya daha fazla bağımlı olmalarıdır.

Bu broşür sana, tacizi nasıl fark edeceğini, kendini nasıl savunabileceğini ve nereden yardım alabileceğini gösteriyor.

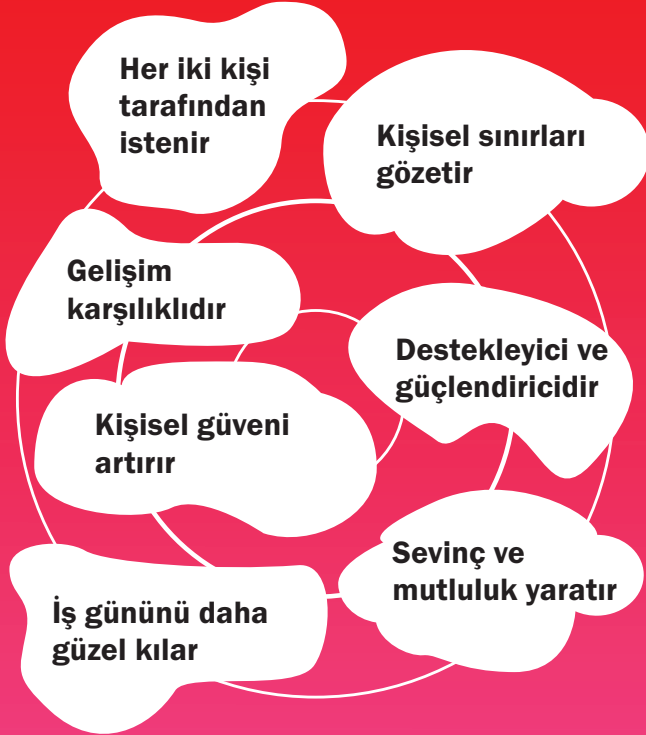
Cinsel Şiddet: Cinsel şiddet, bir kişinin cinsiyeti nedeniyle şiddete maruz kalması ve istemediği cinsel davranışlara zorlanması durumudur. Cinsel şiddet, eşitsiz güç yapılarından kaynaklanır ve kökü ataerkil toplum yapısına dayanır.

İş yerinde cinsel taciz, cinsel şiddetin bir parçasıdır. İş yerinde cinsellikle veya cinsiyetle ilgili her türlü istenmeyen davranışı kapsar.

Buzdağı modeli, cinsel şiddetin görünen ve görünmeyen biçimlerinin nasıl birbiriyle ilişkili olduğunu gösterir.



Flört



Taciz



Aradaki fark, tarafların onayının olup olmamasıdır

Bu sana karşı cinsel tacizdir

Cinsel taciz, kendini rahatsız hissettiğin yerde başlar. Yani bir davranış, seni tedirgin ediyorsa veya seni rahatsız ediyorsa bu bir tacizdir.

Birçok mağdur kendini suçlu hissediyor. Ya da işverenlerinin kendilerini yeterince korumayacağına inandıkları için olanları önemsizmiş gibi gösteriyor.

İş arkadaşların da bunu izlerken acı çeker. Çünkü taciz moral bozucu bir etki yaratır ve çalışma ortamını zehirler.

Tipik Bahaneler – Bunlar neden geçerli değil

Taciz eden kişinin neyi başarmak istediği önemli değildir. Bazen tacizci, yasak bir şey yaptığının farkında bile olmayabilir.

“Bu sadece bir şakaydı” demek, geçerli bir bahane değildir. Eğer bu davranış istenmeyen bir davranıştıysa ve kendini tacize uğramış hissediyorsan, bu tacizdir.



Cinsel taciz senin sağlığını tehdit eder

Korku, uyku ve yeme bozuklukları, depresyon, duygusal tükenmişlik, fiziksel ağrılar veya enfeksiyonlar, travma sonrası stres bozuklukları.

Taciz Türleri

- Dış görünüşün, kıyafetin, cinsel yönelimin veya cinsiyet kimliğinin hakkında kaba sözler ya da aşağılayıcı şakalar
- Cinsel içerikli hikâyeler
- İmalı bakışlar veya jestler, ıslık çalma, hakaretler, göz kırpması, müstehcen hareketler
- İstenmeyen davetler, mesajlar ya da pornografik içerikli şeylerin gösterilmesi
- Fiziksel yakınlaşmalar: okşama, çimdikleme, dokunma
- Tehditler, takip etmek ve ısrarlı takip (stalking)
 - çevrim içi dâhil
- Cinsel saldırılar, rıza olmadan gerçekleşen cinsel eylemler, teşebbüs edilmiş ya da gerçekleşmiş tecavüz

Sadece fiziksel saldırılar değil,

- sözler, jestler, bakışlar ve psikolojik şiddet.

Kim taciz eder?

Herkes cinsel tacizde bulunabilir. Ancak çoğu durumda – diğer erkeklere karşı bile – failler erkeklerdir. Bu nedenle, bu rehberde “tacizci” olarak erkek formülasyonu kullanılmaktadır.

Bu kişiler tacizci olabilir:

- Çalışanlar, amirler veya işverenler
- Meslektaşlar veya diğer iş yerlerinde çalışanlar
- Müşteriler veya hastalar

İstenmeyen davranışlar tacizdir:

- Bu senin suçun değildir. Cinsel tacizin sorumluluğu her zaman tacizciye aittir. Kıyafetler veya davranışlar asla bir mazeret olamaz.
- Tek bir davranış bile cinsel taciz olarak kabul edilebilir
 - bunun tekrar etmesi gerekmez.
- Sen reddettiğini açıkça göstermemiş olsan bile, bu taciz olarak kabul edilir.

İŞ HAYATINDAN ÖRNEKLER

Bir restoranın müşterisi, servis görevlisine vücudu hakkında yorumlar yapar ve göğüs dekoltesine bakar. İlgili kişi bu davranıştan rahatsız olur. Kendini kötü hisseder ve müşteriye artık hizmet etmek istemez.

İŞ HAYATINDAN ÖRNEKLER

Bir işletmenin soyunma odasında, herkesin görebileceği şekilde çıplak kadın resimleri asılıdır. Erkek çalışanlar bu resimleri müstehcen sözlerle yorumlar. Bir çalışan, bu resimlerden ve yorumlardan rahatsız olur.

Ofiste bir meslektaş, eşcinsel bir meslektaşına karşı homofobik şakalar yapar ve kadın meslektaşlarının kıyafetlerini ve cinsel hayatlarını yorumlar. Bunun övgü niteliğinde olduğunu iddia eder, ancak herkes rahatsız olur. Önemli bir pozisyonda olduğu için kimse müdahale etmez ve ona bunu bırakmasını söylemez.

Bir temizlik şirketinin şefi, bazı çalışanlarının göğüslerine ve kalçalarına sürekli olarak dokunur ve bunu tesadüfen oluyor gibi gösterir. Bu durum çalışanları rahatsız eder ve bunu hoşnutsuzlukla karşılar. Çalışanlar yeterli mesafeyi korumaya çalışırlar. Buna rağmen, şefleri sürekli olarak onlarla fiziksel temasta bulunmaya çalışır.

Yasa bu konuda ne diyor?

İsviçre Federal Anayasası (BV), Madde 8:

Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir.

Eşitlik Yasası (GIG), Madde 4 ve 5: İş yerinde cinsel taciz yoluyla yapılan ayrımcılık, cinsiyet ayrımcılığının özel bir şeklidir ve yasaktır. İşveren mahkemeye verilebilir.

Borçlar Kanunu (OR), Madde 328: Senin işverenin, senin kişisel bütünlüğünü korumakla yükümlüdür ve seni hastalık, kaza, cinsel taciz ve ayrımcılıktan korumak zorundadır.

İş Yasası (ArG), Madde 6: Senin işverenin, senin sağlığını ve kişisel bütünlüğünü korumakla yükümlüdür.

Medeni Kanun (ZGB), Madde 28 ve devamı ile OR, Madde 49 ve devamı: Cinsel tacize karşı, tacizciye karşı medeni kanun yolu ile dava açabilirsin.

Ceza Kanunu (StGb), Madde 187 ve devamı: Ceza Kanunu, senin cinsel bütünlüğünü korur. Belirli koşullar altında, fail hakkında ceza davası açabilirsin – bu, işverene karşı eşitlik yasası kapsamında yürütülen bir işlemle paralel olarak da yapılabilir.

Taciz yasaktır

Patronun seni korumak ve yapılan her bildirimi veya şikâyeti ciddiye almak zorundadır; ayrıca, işyerinde ayrımcılığın olmadığı bir ortam yaratmak zorundadır. Davanın açılmasından itibaren, yargılama süreci sona erene kadar altı ay boyunca işten çıkarılmaya karşı korunursun.

İşverenin Sorumluluğu

Senin işverenin seni cinsel tacizden korumakla yasal olarak yükümlüdür. Bu şu anlama gelir: İşverenin, senin kişiliğini özellikle cinsel tacizden korumak zorundadır ve cinsel tacizin olmadığı bir çalışma ortamı sağlamak zorundadır (Madde 328 OR). Eğer, işveren, özen yükümlülüğünü (İsviçre Borçlar Kanunu madde 328) ihmal eder ve/veya Eşitlik Yasasına (GlG) aykırı davranırsa, tazminat, zarar ödeme ve hatta manevi tazminat ödeme riskiyle karşı karşıya kalır.

Şirket içi prosedürler gereklidir

Şirket, mağdurları ve tacizi bildiren kişileri korumak için açık prosedürler belirlemelidir.

Federal Mahkeme'nin bir kararına göre, güvenilir kişiler çalışanlarla hiyerarşik bir ilişki içinde olmamalı ve gizliliği korumalıdır. Çoğu durumda bu, güvenilir kişinin şirket dışında çalışması gerektiği anlamına gelir.

Tacizciye karşı

Unia, işyerinde ve işverene karşı sana destek olur. Ayrıca, tacizciye karşı doğrudan yasal işlem başlatabilirsin – yasadışı davranışın tespit edilmesi, tazminat veya manevi tazminat talebiyle dava açarak. Duruma göre, suç duyurusunda bulunmak da mümkündür (Medeni Kanun'un 28 ve devamı maddeleri veya Ceza Kanunu'nun 187 ve devamı maddeleri uyarınca).



Suç duyurusu, olaydan sonraki üç ay içinde yapılmalıdır!

İş yerinde cinsel tacize maruz kaldım. Ne yapabilirim?

Bu konu hakkında konuş! Cinsel taciz asla hoşgörülmemeli veya küçümsenmemelidir: Bunu yaşayan veya gören herkes harekete geçme hakkına sahiptir. Haklarını ne kadar iyi bilersen, kendini o kadar iyi koruyabilirsin.

Sen, karşı koyarak başkaları için daha güvenli bir alan yaratırsın.

Bunu yapabilirsin:

İlk Adımlar: Belgele, Delilleri Sakla

Mektuplar, SMS'ler ve e-postalar gibi tüm kanıtları sakla. Bu belgeler, daha sonra ne olduğunu tam olarak anlatman gerektiğinde sana yardımcı olabilir.

Taciz veya zorbalıkla ilgili tüm ayrıntıları not al:

- **Tarih, saat, yer**
- **Olası tanıklar**
- **Tacizin türü ve senin tepkin**



Tacizciyle Konuş

Tacizciye onun davranışını kabul etmediğini açıkça belirtin. Bunu ya doğrudan ya da sonradan, sözlü veya yazılı olarak, örneğin e-posta veya SMS yoluyla yapabilirsiniz. Bunun için şu adımları izleyebilirsiniz:

- Ne olduğunu anlat.
Örneğin: “Dün büroda yanımdan bana çok yakın geçtin ve bu esnada bana dokundun.”
- Bunun sana ne hissettirdiğini söyle.
Örneğin: “Bu beni çok rahatsız etti.”
- Ne beklediğini söyle.
Örneğin: “Bundan sonra bunu yapmamı bekliyorum.”

Cinsel taciz, zorlayıcı ve çoğu zaman sarsıcı bir deneyimdir. Sonrasında kendini çaresiz hissetmen veya şokta olman normaldir – bu, kriz durumlarında verilen tipik bir tepkidir.

Eğer istediğin gibi tepki veremediysen kendini suçlama. Suçlu olan sen değilsin. Senin rızanı almak ve sınırlarına saygı duymak her zaman diğerlerinin görevidir. Doğru tepki diye bir şey yoktur. Bazen bir kendini savunma kursu – örneğin “Wen-Do” kursu – kendi sınırlarını belirlemene yardımcı olabilir.

Destek almak – nerede ve nasıl

Birçok mağdur, olanlardan kendisini sorumlu hisseder. Nasıl tepki verirsen ver, bu senin suçun değil! Güvendiğin kişilerle, ailenle, bir doktor veya psikologla ya da iş arkadaşlarınla konuş.

Uzman kurumlar tarafından destek



Şiddet tehdidi altındaysan, tacize tek başına yanıt vermemelisin. Önce danışmanlık hizmeti al.

**SADECE
EVET,
EVET
DEMEKTİR!**

Bu feminist bir taleptir: Sadece açık ve coşkulu bir şekilde onayını ifade edersen, karşıdaki kişi senin onayının olup olmadığından emin olabilir.

belaestigt.ch kurumundaki uzmanlar sana destek verir ve danışmanlık hizmeti sunar- yabancı dillerde de. Güvencesiz bir oturum statüsüne sahip kişiler, kendilerini savunduklarında ikamet izinlerini kaybetmekten korkarlar. Bu tür çoklu ayrımcılığa karşı **network-racism.ch** gibi özel bildirim merkezleri bulunmaktadır. Broşürün sonunda diğer faydalı adresleri bulabilirsin.

Bazı şirketlerde bir güvenilir kişi veya bir şikayet birimi bulunmaktadır. Orada yaşadığın deneyimlerini anlatabilirsin. Görüşme öncesi, görüşmenin gizli kalacağından emin ol.



Üstlerine veya insan kaynakları birimine başvurursan, onlar olayı bildirmek zorundadırlar. Bu durumda, başka önlemlerin alınıp alınmayacağına ve ne zaman alınacağına artık kendin karar veremezsin.

Hukuk adalet değildir – ne yazık ki.

Cinsel taciz, gücün eşitsiz dağıldığı yerlerde meydana gelir. Bu durum, mağdurların genellikle yasal olarak kendilerini savunmalarını imkansız hale getirir. Mağdurlar mahkeme süreci sırasında bile, bazen yeterince desteklenmez veya korunmaz. Yasal yollar herkese eşit şekilde yardımcı olmadığından, mahkemeye başvurmadan önce iyi düşünmelisin. Dava açmadan önce mutlaka danışmanlık hizmeti al.

Cinsel tacizle ilgili birçok dava, önceden bir anlaşma yapıldığı için mahkemeye hiç gitmez. Bu nedenle, çok az sayıda dava failin mahkumiyetiyle sonuçlanır. Her davayı kazanamamak da, bazı tacizciler mahkum edildi. Zor olsa da, mümkün. Ne kadar çok dava açılırsa, o kadar çok şey başarabiliriz: Senin cesaretin başkalarına da yardımcı olur.



Sendika sana yardımcı olabilir

Sendikanın yardımıyla cinsel tacize karşı koyabilirsin.

Biz sana şu şekilde destek oluruz:

- Çalışma haklarıyla ilgili bilgiler
- Birlikte bir sonraki adımları planlama
- İşvereninle yazışmalar ve görüşmeler
- İşyerinde cinsel tacize karşı önlemlerin alınması
- Dava ve mahkemelerle ilgili bilgiler

Biz her vakayı gizli tutuyoruz ve senin onayın olmadan hiçbir şey yapmıyoruz.



Davayı mahkemeye gitmeden çözmeye çalış. Tanıklar bul ve onlara ifade vermeye hazır olup olmadıklarını sor.

Tanık olarak hareket etmek

- **Cinsiyetçi şakalara veya yorumlara gülme. Açıkça söyle: „Bu şaka, söz veya davranış kabul edilemez.“**
- **Ta-cize uğrayan kişiyle konuş. Kendisinin yalnız olmadığını bilmesi önemlidir.**
- **Tacize uğrayan kişiye destek ol ve tanık olarak yanında olduğunu belirt.**
- **Üstlerini taciz konusunda bilgilendir, ancak ta-cize uğrayan kişinin rızası olmadan hareket etme.**
- **İş yerinde cinsel tacize karşı önleyici tedbirler için çaba göster.**



Tanıklar da işten çıkarılmaya karşı korunur (GIG Madde 10).

İş yerinde önleyici tedbirler

İşverenler, tacizden arındırılmış bir işyeri sağlamakla yükümlüdürler. Bu nedenle Unia, her türlü tacize karşı açık bir sıfır tolerans stratejisi uygulanmasını talep etmektedir.

Bunun gerçekleşmesi için şirket içinde şunların olması gerekir:

- Tacizi tanımlayan ve yaptırımları belirleyen bağlayıcı yönetmelikler veya bir tüzük/şartname.
- Personel ile açıkça paylaşılan, mobbing ve cinsel tacizle başa çıkmaya yönelik net işlem yönergeleri.
- Aşırı uzun süren işlemleri önlemek için net süreler.
- Mağdurlara destek sağlayan ve bağımsız danışmanlık hizmeti sunan dış uzman kuruluşlarla iş birliği.
- Tüm hiyerarşi düzeylerinde çalışanlar ve yöneticiler için düzenli eğitimler.
- Onay, eşitlik ve karşılıklı saygıya dayanan bir saygı kültürü.
- Bu ilkelerin toplu iş sözleşmelerine (TİS) dahil edilmesi.



Mobbing ve psikolojik şiddet

Mobbing veya psikolojik şiddetin özellikleri:

- Kişilere doğrudan veya dolaylı olarak saldırmak amacıyla yapılan düşmanca davranışlar ve iletişimi reddetme.
- Sistematik ve tekrarlanarak uzun bir süre boyunca gerçekleşir.
- Mağdur kişi işyerinde izole edilir, dışlanır veya çalıştığı yerden uzaklaştırılır. Mobbing nedeniyle dezavantajlı bir konuma düşer.

Cinsel tacize karşı önlem alınmayan işyerlerinde genellikle mobbing de sık sık yaşanır. Buna karşı da cinsel tacize karşı yaptığın gibi karşı koyabilirsin. (Bak, sayfa 24)

Ancak mobbing tipik olarak kanıtlanması zor bir durumdur. Unia sana bu konuda yardımcı olur.

Çoklu Ayrımcılık

Bir kişinin iş yerinde ve günlük yaşamında karşılaşılabileceği çeşitli ayrımcılık türleri vardır. Bunlara örnek olarak şunlar verilebilir:

- Kökeni, oturum statüsü
- Cinsiyeti, cinsel yönelimi
- Engellilik durumu
- Yaşı
- Sosyal statüsü
- Dinî inancı

Bu faktörler bir kişide bir araya geldiğinde, bu durum çoklu ayrımcılık veya kesişimsel ayrımcılık olarak adlandırılır. Örneğin, trans bir kadın veya başörtüsü takan bir kadının durumunda olduğu gibi.

Çoklu ayrımcılığa uğrayan kişiler cinsel tacize daha sık maruz kalırlar; düşük maaş alıp veya baskı altında olduklarında bu risk daha da artar.

İş yerinde ırkçılık

Her üç çalışandan biri, çoğunlukla ırkçı nedenlerle ve ağırlıklı olarak iş veya eğitim yerinde şiddet veya ayrımcılıkla karşılaşmıştır.

İrkçilik birçok farklı şekilde ortaya çıkar. Bazen açık ve doğrudan, bazen ise daha ince ve fark edilmesi daha zor olur. İrkçi stereotipler hem olumsuz hemde olumlu özellikler taşıyabilir. Ancak «iltifat» olarak algılanan bir ifade bile ırkçı olabilir.

İş Yerinde LGBTQIA+ Karşıtlığı

LGBTQIA+ topluluğuna ait kişiler, iş yerinde cinsiyet kimlikleri veya cinsel yönelimleri nedeniyle daha fazla ayrımcılığa ve tacize maruz kalırlar. Ayrıca, hetero ve cis meslektaşlarına göre iş yerinde çok daha sık cinsel tacize uğrarlar.

İş yerinde engellilere karşı ayrımcılık

Görünür veya görünmez bir engellilik nedeniyle yapılan ayrımcılığa, engellilere karşı ayrımcılık veya ableizm (engelli karşıtlığı) denir.

Engelli kişiler iş yerinde cinsel tacize maruz kalabilir veya engellilikleriyle ilgili stereotipik varsayımlarla karşılaşabilirler. İstenmeyen yardım, onların kişisel sınırlarını ihlal edebilir

ÖRNEKLER

Bir non-binary kişi, yöneticisi tarafından göğüs bölgesine defalarca dokunulur. Yönetici, bunun nedenini “sadece” kişinin vücudunun “daha çok kadınsı mı yoksa erkeksi mi” olduğunu bilmek istediği şeklinde gerekçelendirir.

Yürümekte zorluk çeken bir kişi, bir iş arkadaşı tarafından isteği dışında “desteklenir”. Bu sırada beline ve kalçasına, kişinin onayı olmadan dokunulur.

Bir kadın çalışan, bir erkek iş arkadaşından sürekli müstehcen içerikli mesajlar alır. Kadın biseksüel olduğu için, iş arkadaşı onun cinsel olarak daha özgür olduğunu varsayar.

Bir kadın çalışan, iş arkadaşları tarafından, kendi ülkesindeki kadınların “özellikle tutkulu” olup olmadıkları sorusuna maruz kalmaktadır. Bu sırada iş arkadaşları kadına müstehcen bakışlarla bakmaktadır.



Engellilere

karşı ayrımcılık veya engellilik düşmanlığı: Engelli kişilere karşı ayrımcılık.

Cis (sıfat): Bir kişi, biyolojik cinsiyeti ile cinsiyet kimliğini eşleştiriyorsa cis'tir.

Ayrımcılık: Din, ten rengi, köken, cinsel kimlik veya cinsel yönelim gibi kişisel özelliklerin nedeniyle dezavantajlara maruz kalıyorsa, bu ayrımcılıktır.

Heteroseksüel: Heteroseksüel bir kişi, karşı cinse ilgi duyar.

Homofobi: Homofobik insanlar LGBTQIA+ bireylere karşı olumsuz veya düşmanca bir tutum sergilerler. Bu tutum genellikle aşağılayıcı ifadeler, alay veya bilinçli ayrımcılık şeklinde ortaya çıkar

LGBTQIA+: Lezbiyen, gey, biseksüel, trans, queer, interseks ve aseksüel/cinsiyetsiz. «+» diğer tüm cinsiyet kimlikleri veya cinsel yönelimleri ifade eder.

Çoklu ayrımcılık: Bir kişi, aynı anda birden fazla özellik nedeniyle ayrımcılığa maruz kalır; örneğin, kadın olması ve aynı zamanda cinsel yönelimi, kökeni, ten rengi, dini veya engelliliği nedeniyle.

Nonbinary (ikili cinsiyet sistemi dışı): Kendini ne tamamen erkek ne de tamamen kadın olarak hisseden ve bu kategorilerin dışında kalan kişi.

İrkçılığa maruz kalan kişi: İrkçilik deneyimi olan kişi.

Eşcinsel: Başlangıçta aşağılayıcı bir terim olan bu kelime, eşcinsel erkekler tarafından kendileri için yeniden benimsenmiştir. Bu terim, heteroseksüel kişiler tarafından dikkatli kullanılmalıdır

Cinsiyet kimliği, doğumda kendisine atanan biyolojik cinsiyetten (erkek veya kadın) farklı olan kişilere denir.

Ülke ve göçmen dillerinde
ücretsiz hukuki danışmanlık
belaestigt.ch

Daha fazla bilgi
onlineopferberatung.ch
sexuellebelaestigung.ch

Kantonal düzeyindeki mağdur
destek merkezleri:
opferhilfe-schweiz.ch

İsviçre Federal Eşitlik Bürosu
ebg.admin.ch,
T +41 58 462 68 43

“Belediye ve kanton
düzeyindeki eşitlik büroları:
equality.ch

İnsan kaçakçılığı durumunda
yardım ve danışmanlık:
plattform-menschenhandel.ch/
brauchen-sie-hilfe

Wen-Do Öz savunma Kursları,
örneğin movendo.ch da

Çift ilişkilerinde şiddet ve
ayrımcılık
violencequefaire.ch/de
lgbtiq-helpline.ch
network-racism.ch

DIAC Danışma Merkezi –
Anti-Müslüman ırkçılık için
(Almanca ve Fransızca):
diac-permanence.ch

Ben bir suçluyum, yardım alabilir miyim?

Suçunu itiraf etme ve yanlış ve istismarcı davranışların sorumluluğunu
üstlenme konusundaki tabuyu ortadan kaldırmak önemlidir. Şiddet,
çaresizliğin bir ifadesidir. Şiddet uygulayanlar, kendilerini farklı şekilde
ifade etmeyi öğrenerek aşırı davranışlarını yenilebilirler. Bazı bölgelerde
şiddet uygulayanlara yönelik yardım hizmetleri mevcuttur.

fvgs.ch

Mannebüro Zürich: mannebuero.ch

Unia Aargau-Nordwestschweiz
T 0848 11 33 44
ag-nws@unia.ch

Unia Bern/Oberaargau-Emmental
T 031 385 22 22
bern@unia.ch

Unia Berner Oberland
T 033 225 30 20
thun@unia.ch

Unia Biel-Seeland/Solothurn
T 032 329 33 33
biel@unia.ch

Unia Fribourg
T 026 347 31 31
fribourg@unia.ch

Unia Genève
T 0848 949 120
geneve@unia.ch

Unia Neuchâtel
T 0848 203 090
neuchatel@unia.ch

Unia Oberwallis
T 027 948 12 80
oberwallis@unia.ch

Unia Ostschweiz-Graubünden
T 0848 750 751
ostschweiz-graubuenden@unia.ch

Unia Ticino
T 091 821 10 40
ticino@unia.ch

Unia Transjurane
T 0848 421 600
transjurane@unia.ch

Unia Valais
T 027 602 60 00
valais@unia.ch

Unia Vaud
T 0848 606 606
vaud@unia.ch

Unia Zentralschweiz
T 0848 651 651
zentralschweiz@unia.ch

Unia Zürich-Schaffhausen
T 0848 11 33 22
zh-sh@unia.ch

Cinsel taciz ve cinsel şiddet birçok insanı, özellikle kadınları etkiler – iş yerinde de. Bu broşür, haklarınız ve işverenlerin yükümlölükleri hakkında seni bilgilendirir. Ayrıca, kendini nasıl koruyabileceğini ve nereden destek alabileceğini açıklar.

Unia ile birlikte, karşı koyabilirsin ve saygılı bir çalışma ortamı için mücadele edebilirsin.

