



Uluslararası
Çalışma
Örgütü



GALLUP®



► Çalışma yaşamında şiddet ve taciz deneyimleri:
İlk küresel araştırma

#ONAYLA
C190

Telif Hakkı © Uluslararası Çalışma Örgütü ve Lloyd's Register Vakfı 2023

İlk yayın tarihi 2023



Bu, Creative Commons Attribution 4.0 Uluslararası Lisansı (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>) altında dağıtılan bir açık erişim eserdir. Kullanıcılar, Lisans'ta belirtildiği biçimde orijinal eseri yeniden kullanabilir, paylaşabilir, uyarlayabilir ve üzerine eklemeye yapabilir. Orijinal eserin sahibi olarak ILO ve Lloyd's Register Vakfı (LRV) açıkça belirtilmelidir. Kullanıcının kendi eseriyle bağlantılı olarak ILO ve Lloyd's Register Vakfı'nın ambleminin kullanılmasına izin verilmemektedir.

Atıf: Esere atıf şöyle yapılmalıdır: *Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz Deneyimleri: İlk Küresel Araştırma*, Cenevre, Uluslararası Çalışma Ofisi ve Lloyd's Register Vakfı, 2023

Çeviri: Bu eser çevrildiğinde, atıfla birlikte şu sorumluluk reddi de yer almalıdır: *Bu çeviri, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Lloyd's Register Vakfı (LRV) tarafından yapılmamıştır ve resmi ILO ve LRV çevirisi olarak kabul edilmemelidir. Bu çevirinin içerik veya doğruluğundan ILO ve LRV sorumlu değildir.*

Uyarılama: Bu eser uyarlandığında, atıfla birlikte şu sorumluluk reddi de yer almalıdır: *Bu yayın, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) ve Lloyd's Register Vakfı'nın (LRV) orijinal eserinin bir uyarlamasıdır. Bu uyarlamada yer alan fikirler ve görüşler münhasıran yazar(lar)a aittir ve ILO ve LRV tarafından destekleniyor anlamına gelmez.*

Bu CC lisansı, bu yayında yer alan ILO ve LRV dışı telifli materyal için geçerli değildir. Materyal, üçüncü bir tarafaitse, bu materyalin kullanıcı, ilgili hak sahibinden ilgili izinlerin alınmasından münhasıran sorumludur.

Bu lisans kapsamında ortaya çıkan ve dostane biçimde çözülemeyen her türlü ihtilaf, Birleşmiş Milletler Uluslararası Ticaret Hukuku Komisyonu (UNCITRAL) Uzlaşma Kuralları'na göre tahkime götürülecektir. Taraflar, tahkim prosedürü sonucunda ulaşılan tahkim kararını ihtilafın kesin çözümü olarak kabul edecek ve bağlı olacaktır.

Haklar ve lisanslamaya ilişkin tüm sorular, ILO Publishing Unit (Rights and Licensing), 1211 Geneva 22, Switzerland adresine posta ile veya rights@ilo.org adresine e-posta ile gönderilmelidir.

ISBN 9789220391563 (baskı)

ISBN 9789220391570 (web PDF)

<https://doi.org/10.54394/GZGC2611>

çalışma yaşamında şiddet / işte taciz / cinsel taciz

13.04.5

Yayınlandığı diğer diller: İngilizce: *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, ISBN 9789220384923 (web PDF); Fransızca: *Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail: première enquête mondiale*, ISBN 9789220385043 (web PDF); ve İspanyolca: *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial*, ISBN 9789220385050 (web PDF)

ILO yayınlarında kullanılan ve Birleşmiş Milletler uygulamalarıyla uyumlu adlandırmalar ve görsel malzemeler, herhangi bir ülke, alan veya toprağın veya makamlarının hukuki statüsü veya sınırlarına ilişkin olarak hiçbir şekilde ILO'nun görüşünü yansıtmaz.

İmzalı makale, araştırma ve diğer katkılarda ifade edilen fikirlerin sorumluluğu yalnızca yazarlarına aittir ve yayın içinde ifade edilen fikirlerin ILO ve LRV tarafından desteklendiğini göstermez.

Firma isimlerine ve ticari ürün veya süreçlere yapılan atıflar, onların ILO ve LRV tarafından desteklendiğini belirtmez ve belirli bir firma, ticari ürün veya süreçten söz edilmemesi de onaylamama anlamına gelmez.

ILO yayınları ve dijital ürünleri için bkz. www.ilo.org/publns.

Türkiye'de basılmıştır.

► Önsöz

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz bireylere, ailelere, işletmelere ve toplumlara zarar verir. İnsanların yaşamını, onurunu, sağlığını ve esenliğini etkiler. Aynı zamanda toplumlarda eşitsizliği artırır ve iş verimliliğini azaltır. Çalışma yaşamının hiç bir alanında şiddet ve tacize yer yoktur ve bunlara tolerans gösterilmemelidir. Çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemek ve bununla etkili biçimde mücadele edebilmek için onu daha iyi tanımamız; çalışma yaşamında taciz ve şiddetin hangi türlerinin nerelerde daha yaygın olduğunu ve kimlerin, neden daha çok maruz kaldığını bilmemiz gerekir. Bugüne kadar bu olgu hakkında karşılaştırılabilir küresel ve bölgesel veriler mevcut değildi. Bu açığı kapatmak amacıyla Uluslararası Çalışma Örgütü, Gallup Dünya Anketi'nin bir parçası olarak sunulan 2021 Lloyd's Register Vakfı Dünya Anketi kapsamında kişilerin işyerinde şiddet ve taciz deneyimlerine ilişkin küresel bir araştırmayı yürütmek için Lloyd's Register Vakfı ve Gallup ile güçlerini birleştirdi.

Oluşturulan bu ilk küresel tablonun sonuçları bilgilendirici, açıklayıcı ve bazı durumlarda şaşırtıcıdır. Farklı biçimleriyle birlikte çalışma yaşamında şiddet ve tacizin yaygınlığının boyutları, utanç ve suçluluk duygusu, kurumlara duyulan güvensizlik -hatta belki de daha kötüsü- bu tür kabul edilemez davranışların "normal" kabul edilmesi gibi insanları bu konularla ilgili konuşmaktan bile alıkoyan faktörleri anlamamıza yardımcı olmaktadır.

Bu keşfedici küresel raporun, çalışma yaşamında şiddet ve taciz sorununa daha fazla ışık tutarak daha ileri düzeyde ve ayrıntılı araştırma ve incelemelere zemin hazırlayacağını umuyoruz. Şiddet ve tacizin çalışma yaşamını nasıl etkilediğine ilişkin daha net bir tablonun elde edilmesi, ILO 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'nı kabul ederken uluslararası topluluğun gerektirdiği üzere, bunun ortadan kaldırılmasına yönelik önemli bir adımdır. 190 sayılı Sözleşme, şiddet ve tacizi hem bir eşitlik hem de bir iş sağlığı ve güvenliği sorunu olarak sistemleştirmesi gibi pek çok yönden çığır açıcudur. Bu mesaj, 2022 yılında ILO'nun üçlü yapı ortaklarının sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma hakkını temel çalışma ilke ve haklarından birisi haline dönüştürmesi döneminde pekiştirilmiştir.

Söz konusu küresel araştırma, küresel topluluğun 2030 yılına kadar bunlarla dünyamızı dönüştürme taahhüdünde bulunduğu Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nı başarmaya yönelik eylemleri hızlandırmayı amaçlayan daha geniş çalışmaların parçasıdır. Bu hedef ise hakkaniyeti, sürdürülebilirliği ve haklara saygıyı temel alan daha iyi bir çalışma yaşamının oluşturulmasını içermektedir.

Bu rapor, eylemleri hızlandırmak amacıyla hazırlanmıştır. Herkes şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma yaşamı hakkına sahiptir.



Gilbert F. Hounbo

Genel Direktör
Uluslararası Çalışma Örgütü



Ruth Boumphrey

Başkan
Lloyd Sicili Vakfı



Jon Clifton

Genel Müdür
Gallup

► İçindekiler

► Önsöz	3
► Şekiller listesi	5
► Teşekkür	7
► Sonuçların özeti	8
► Giriş	9
Araştırma nasıl yürütüldü?	10
► 1 Çalışma yaşamında şiddet ve taciz ne durumda?	12
1.1. Çalışma yaşamında şiddet ve taciz: Genel bakış	12
1.2. Çalışma yaşamında fiziksel şiddet ve taciz	15
1.3. Çalışma yaşamında psikolojik şiddet ve taciz	19
1.4. Çalışma yaşamında cinsel şiddet ve taciz	22
► 2 Kimler daha çok risk altında?	28
2.1. Gençler	28
2.2. Göçmen kadınlar	30
2.3. Ücretli çalışan kadınlar	33
2.4. Ayrımcılıktan etkilenen kişiler	35
► 3 Çalışma yaşamında şiddet ve tacizle ilgili konuşmak neden bu kadar zor?	38
3.1. Kim ve kiminle: Çalışma yaşamında şiddet ve taciz deneyimlerinin ifşası	38
3.2. Şiddet ve taciz deneyimlerini açığa vurmanın önündeki engeller	43
► Sonuç	46
► Kaynakça	48
► Ekler	50
Ek 1. 2021 Şiddet ve Taciz Anketi	50
Ek 2. 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı ile ilgili ILO kaynakları	54

► Şekiller listesi

Şekil 1.1	Bölge, gelir grubu ve cinsiyete göre, çalışma yaşamında şiddet ve tacize uğrayan çalışanların oranı ve en son deneyimi, 2021(%)	13
Şekil 1.2	Bölge, gelir grubu ve cinsiyete göre, mağdurların çalışma yaşamında şiddet ve tacize uğrama sıklığı, 2021 (%)	14
Şekil 1.3	Bölge, gelir grubu ve cinsiyete göre, çalışma yaşamında fiziksel şiddet ve tacize uğrayan çalışanların oranı ve en son deneyimi, 2021 (%)	16
Şekil 1.4	Bölge, gelir grubu ve cinsiyete göre, çalışma yaşamında fiziksel şiddet ve taciz mağdurlarının bu tür davranışlara maruz kalma sıklığı, 2021 (%)	18
Şekil 1.5	Bölge, gelir grubu ve cinsiyete göre, çalışma yaşamında psikolojik şiddet ve tacize uğrayan çalışanların oranı ve en son deneyimi, 2021 (%)	20
Şekil 1.6	Bölge, gelir grubu ve cinsiyete göre, çalışma yaşamında psikolojik şiddet ve taciz mağdurlarının bu tür davranışlara maruz kalma sıklığı, 2021 (%)	21
Şekil 1.7	Bölge, gelir grubu ve cinsiyete göre, çalışma yaşamında cinsel şiddet ve tacize uğrayan çalışanların oranı ve en son deneyimi, 2021 (%)	23
Şekil 1.8	Çalışma yaşamında fiziksel, psikolojik ve/veya cinsel şiddet ve tacize uğrayan çalışanların oranı ve en son deneyimi, küresel sonuçlar, 2021 (%)	24
Şekil 1.9	Bölge, gelir grubu ve cinsiyete göre, çalışma yaşamında cinsel şiddet ve taciz mağdurlarının bu tür davranışlara maruz kalma sıklığı, 2021 (%)	25
Şekil 1.10	Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin herhangi bir biçimine uğradığını bildirmiş çalışan kişilerde, farklı şiddet ve taciz biçimlerine ilişkin deneyimler arasında örtüşmeler, 2021 (%)	26
Şekil 2.1	Bölge, gelir grubu ve cinsiyete göre, çalışma yaşamında son beş yılda şiddet ve tacize uğrayan çalışanların oranı, 2021 (%)	29
Şekil 2.2	Şiddet ve tacizin biçimine ve yaş ve cinsiyete göre, dünya genelinde çalışma yaşamında son beş yıl içinde şiddet ve tacize uğrayan çalışanların oranı, 2021 (%)	30
Şekil 2.3	Doğduğu ülke, bölge, gelir grubu ve cinsiyete göre, çalışma yaşamında son beş yıl içinde şiddet ve tacize uğrayan çalışanların oranı, 2021 (%)	31
Şekil 2.4	Maruz kalınan şiddet ve tacizin biçimi, doğduğu ülke ve cinsiyete göre, çalışma yaşamında fiziksel, psikolojik ve/veya cinsel şiddet ve tacize uğrayan çalışanların oranı, 2021 (%)	32
Şekil 2.5	Doğduğu ülke, yaş ve cinsiyete göre, çalışma yaşamında son beş yılda şiddet ve tacize uğrayan çalışanların oranı, 2021 (%)	33
Şekil 2.6	İşteki durum, bölge, gelir grubu ve cinsiyete göre, çalışma yaşamında son beş yılda şiddet ve tacize uğrayan çalışanların oranı, 2021 (%)	34
Şekil 2.7	Cinsiyet ve yaşamı boyunca yaşadığı ayrımcılık deneyimlerine göre, çalışma yaşamında şiddet ve tacize uğrayan çalışanların oranı, 2021 (%)	36

Şekil 2.8	Cinsiyet ve bir veya daha çok kişisel özelliği nedeniyle yaşadığı ayrımcılık deneyimlerine göre, çalışma yaşamında şiddet ve tacize uğrayan çalışanların oranı, 2021 (%).....	37
Şekil 3.1	Bölge, gelir grubu ve cinsiyete göre, çalışma yaşamında son beş yıl içinde şiddet ve tacize uğrayan ve bunu başka birisine anlatan çalışanların oranı, 2021 (%).....	39
Şekil 3.2	Maruz kalınan şiddet ve tacizin biçimine göre, çalışma yaşamında son beş yıl içinde şiddet ve tacize uğrayan çalışanların oranı, 2021 (%).....	40
Şekil 3.3	Kimlere anlattıkları, bölge ve cinsiyete göre, çalışma yaşamında son beş yıl içinde şiddet ve tacize uğrayan ve bunu birilerine anlatan çalışanların oranı, 2021 (%)	42
Şekil 3.4	Bildirmeme nedeni, bölge ve cinsiyete göre, çalışma yaşamında son beş yıl içinde şiddet ve tacize uğrayan ancak bunu bildirmeyen çalışanların oranı, 2021 (%)	44
Şekil 3.5	Bildirmeme nedeni ve şiddet ve tacizin biçimine göre, son beş yıl içinde şiddet ve tacize uğrayan ancak bunu bildirmeyen çalışanların oranı, küresel sonuçlar, 2021 (%).....	45

► Teşekkür

Bu rapor, Uluslararası Çalışma Ofisi Çalışma Koşulları ve Eşitlik Bölümü'nün (WORKQUALITY) Toplumsal Cinsiyet, Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Şubesi (GEDI), Lloyd's Register Vakfı ve Gallup arasındaki işbirliğinin sonucunda ortaya çıkmıştır. ILO tarafında Valentina Beghini, Umberto Cattaneo ve Emanuela Pozzan raporun baş yazarlığını üstlenmiştir ve Ira Postolachi son derece kıymetli girdiler ve raporun hazırlanmasında destek sağlamıştır. Manuela Tomei ve Chidi King çalışmaya rehberlik etmiş, desteklemiş ve denetlemiştir. Gallup tarafında ise rapor Beatrice Locatelli, Steve Crabtree, John Reimnitz, Andrew Rzepa, ve Anne Schulte'nin yardımlarıyla Andrew Dugan tarafından yönetilmiş ve Hailey Spillman tarafından tasarlanmıştır. Sarah Cumbers, Aaron Gardner, Ed Morrow ve Caitlin Vaughan (Lloyd's Register Vakfı) rapora önemli katkılar sağlamıştır.

ILO genel merkezinde ve saha ofisinde çalışan, bilgi ve uzmanlıklarını paylaşan birçok çalışma arkadaşımıza da teşekkürlerimizi sunarız. Alfabetik sırayla, Laura Addati, Paz Arancibia Roman, Özge Berber Agtaş, Simon Boehmer, Maria José Chamorro, Jae-Hee Chang, Mwila Chigaga, Jenni Jostock, Emmanuel Julien, Frida Khan, Olga Gomez, Aya Matsuura, Dorothea Schmidt-Klau, Joni Simpson, Esteban Tromel, Andonirina Rakotonarivo, Victor Hugo Ricco, Catherine Saget ve Julien Varlin'e teşekkür ederiz. Raporun editörlüğünü John Maloy üstlenmiştir.

Bu rapor kısmen İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA) ve Fransız Hükümeti tarafından finanse edilmiştir.



► Sonuçların özeti

ILO-Lloyd's Register Vakfı-Gallup araştırması¹ kişilerin çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin kendi deneyimlerinin küresel resmini ortaya koymaya yönelik ilk girişimdir. Sonuçlar, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin büyüklük ve sıklığına ilişkin ilk bilgileri, şiddet ve tacizin başlıca biçimlerini (fiziksel, psikolojik ve cinsel) ortaya koymakta ve insanların bu deneyimlerini anlatmalarını önleyen başlıca engellere ilişkin fikirler sağlamaktadır.

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz, dünyanın her yerinde yaygın bir olgudur; çalışan her beş kişinin birden fazlası (%22,8 veya 743 milyon kişi), çalışma yaşamları boyunca şiddet ve tacizin en az bir biçimine maruz kalmaktadır. Çalışma yaşamında şiddet ve tacize uğrayanların yaklaşık üçte biri (%31,8) birden fazla biçimine maruz kaldığını, %6,3'ü ise üç biçimin hepsine maruz kaldığını bildirmiştir:

- Çalışan yaklaşık her on kişiden biri (%8,5 veya 277 milyon kişi) çalışma yaşamları boyunca işyerinde **fiziksel şiddet ve tacize** uğramıştır. Erkeklerde fiziksel şiddet ve tacize uğradıklarını bildirme oranı kadınlardan daha yüksektir.
- **Psikolojik şiddet ve taciz**, hem kadınlar hem de erkekler tarafından bildirilen en yaygın şiddet ve taciz biçimidir; çalışan yaklaşık her beş kişiden biri (%17,9 veya 583 milyon kişi) çalışma yaşamında buna maruz kalmaktadır.
- Çalışan her onbeş kişiden biri (%6,3 veya 205 milyon kişi) çalışma yaşamı boyunca **işyerinde cinsel şiddet ve tacize** uğramıştır. Çalışma yaşamında cinsel şiddet ve tacize özellikle kadınlar maruz kalmıştır. Şiddet ve tacizin üç biçimi arasında, cinsiyet farkının en büyük olduğu biçim cinsel şiddet ve taciz olarak bildirilmiştir (kadınlarda %8,2 ve erkeklerde %5,0).

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz aynı zamanda tekrarlanan ve kalıcı bir olgudur. Beş mağdurdan en az üçü, çalışma yaşamında şiddet ve tacize birden çok kez uğradığını bildirmiştir; çoğunun en son maruziyeti ise son beş yıl içinde vuku bulmuştur.

Çalışma yaşamında şiddet ve tacize uğrama riski, bazı demografik gruplarda özellikle belirgindir. Gençler, göçmenler, ücretli ve maaşlı çalışan² kadınlar ve erkeklerin çalışma yaşamında şiddet ve tacizle karşılaşma olasılığı daha yüksektir ve bu özellikle kadınlar açısından belirgin bir risk olabilmektedir. Örneğin araştırma sonuçları genç kadınların cinsel şiddet ve tacize uğrama olasılığının genç erkeklere göre iki kat; göçmen kadınların ise cinsel şiddet ve tacizi bildirme olasılığının göçmen olmayanlardan iki kat daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Yaşamlarının herhangi bir aşamasında toplumsal cinsiyet, engellilik, ulus/etnik köken, ten rengi ve/veya din temelli ayrımcılığa uğrayan kişilerin çalışma yaşamında şiddet ve tacize karşılaşma olasılığı, böyle bir ayrımcılığa uğramamış olanlara göre daha yüksektir. Toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılıkla karşılaşanlar ise özellikle etkilenmiştir: Cinsiyete dayalı ayrımcılığa uğramayanların onda ikisi ile karşılaştırıldığında, hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılığa uğrayan her on kişiden yaklaşık beşi aynı zamanda işyerinde de şiddet ve tacize uğramıştır.

İnsanların şiddet ve tacize ilişkin kişisel deneyimlerini anlatmaları hala zorlu bir sorundur. Mağdurların yalnızca yarıdan biraz fazlası (%54,4) bu deneyimlerini, genellikle de şiddet ve tacizin birden çok biçimini yaşadından sonra, başka birilerine anlatmaktadır. Mağdurların, diğer gayri resmi veya resmi kanalları kullanmaktan çok, kendi arkadaşlarına ve ailelerine anlatma olasılıkları daha yüksektir.

Birçok faktör ve engel, insanların çalışma yaşamında uğradıkları şiddet ve tacizi anlatmalarını engelleyebilmektedir. Araştırmaya katılanlar arasındaki, "zaman kaybı" ve "itibar kaybı korkusu" çalışma yaşamında şiddet ve taciz hakkında konuşmanın en yaygın engellerindendir.

1 Lloyd's Register Vakfı 2021 Dünya Risk Anketi [Veri seti].

2 Serbest çalışanlara karşılık.

► Giriş

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz, ciddi fiziksel ve zihinsel sağlık sorunlarından kazanç kaybına, olumsuz etkilenen kariyerden işyerleri ve toplum açısından ekonomik kayıplara kadar uzanan derin ve maliyetli etkilere sahip yaygın ve zararlı bir olgudur. Bu sorunla mücadele etmek amacıyla, Haziran 2019'da Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve beraberindeki 206 sayılı Tavsiye Kararı'nı kabul etmiştir. Herkes için şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı hakkını tanıyan bu belgeler, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik ilk kez ortak bir çerçeve sunmuştur.

Şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma yaşamını oluşturmak için, sağlam ve karşılaştırılabilir veriler son derece önemlidir. Ancak çalışma yaşamında şiddet ve taciz istatistikleri oldukça düzensiz ve az sayıdadır. Farklı kavramlar, tanımlar ve yöntemler kullandığından verilerin karşılaştırılması sorunludur. İstatistikler çoğunlukla belirli bir meslek, sektör veya grup için toplanmaktadır ve her zaman cinsiyete göre ayrıştırılmamaktadır. Mağduriyet ve misilleme korkusunun yanı sıra birçok ülkede etkili veya erişilebilir başvuru ve izleme sistemleri olmaması nedeniyle, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin eksik bildirilmesi de sorun yaratmaktadır.

Söz konusu kanıt boşluğunu doldurmak, çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin anlayışı ve buna karşı mücadeleyi daha ileriye taşımak amacıyla ILO, dünya genelinde insanların çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin kendi deneyimlerini ölçmeye yönelik ilk küresel keşfedici çalışmayı yürütmek üzere Lloyd's Register Vakfı ve Gallup ile güçlerini birleştirmiştir.³ Bu araştırma -fiziksel, psikolojik veya cinsel olmak üzere- başlıca farklı biçimleriyle birlikte işyerinde şiddet ve tacizin yaygınlığını ve sıklığını ve katılımcıların bu tür olayları ifşa etme deneyimlerini irdelemeyi amaçlamıştır (bkz. Ek 1).⁴ Nihai hedefiyse, çalışma yaşamı ve yerleşik toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin olanlar da dahil olmak üzere daha geniş ekonomik, toplumsal ve kültürel bağlamlardan kaynaklanan köklü ve son derece karmaşık bir sorun hakkında farkındalığı artırmaktır.

Ulusal çapta temsil edici veri ve sonuçlar elde etmek için, olasılığa dayalı rastgele örnekleme yöntemi kullanılarak, 2021 yılında 121 ülke ve bölgede, 15 yaş ve üzeri yaklaşık 125.000 kişi ile mülakatlar yapılmıştır. Ancak bu raporun bulguları yalnızca mülakatların yapıldığı tarihte istihdamda olan 74.364 katılımcıya odaklanmaktadır.

Araştırma muhtemelen çeşitli makro (ulusal siyaset, kurumsal normlar, tarihsel gelenekler veya kültürel normlar) ve mikro (örneğin, mülakatın gerçekleştirildiği yer veya mülakat sırasında ortamda başkalarının olup olmaması) çevresel faktörlerin yanı sıra kişilerin bu tür bilgileri açıklama konusundaki istekliliği veya isteksizliği gibi faktörlerin etkisinde kalmıştır. Örneğin, birkaç ülkede siyasi ve kültürel hassasiyetler nedeniyle bazı sorular sorulmamış veya farklı biçimde sorulmuştur (metodolojiye ilişkin daha fazla ayrıntı için sonraki bölüme ve [Teknik Notlara](#) bakınız). Küresel bulgular okunurken ve bölgeler arasında sonuçlar karşılaştırılırken bu durum göz önüne alınmalıdır. Ayrıca anket yapılırken, nelerin şiddet ve taciz teşkil ettiğine yönelik farklı tanımlar ve bu tür davranışların farklı derecelerde kabul gördüğüne işaret eden kültürel farklılıklar da kaydedilmiştir. Bunlara ek olarak, çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilgili bilgileri açığa vurup vurmayacaklarına karar vermelerinde katılımcıların kişisel hassasiyetleri de önemli rol oynamış olabilir.

Bilinmesi gereken bu tür sınırlılıklar bir yana, bu rapor ilk kez, insanların çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin kendi deneyimlerine ortak sorular kullanılarak açıklama getirmekte ve böylece bu olgunun küresel düzeyde yaygınlığına ve sıklığına yönelik ilk ölçümlerin yapılmasına ve sonuçların bölgeler arasında karşılaştırılmasına imkan tanımaktadır. Bu çalışma, çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin daha fazla nitel ve nicel araştırmaya zemin hazırlamaktadır. En nihayetinde, daha güçlü kanıtlar; önleyici tedbirleri teşvik edecek, spesifik risk faktörleri ve kök nedenlerle mücadele edecek ve bu kabul edilemez olaylarla baş ederlerken mağdurların yalnız bırakılmamasını sağlayacak daha etkili mevzuat, politika ve uygulamaların oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.

Kanun koyucular ve politika belirleyiciler, işverenler ve işçiler ile bunların örgütleri ve dünya çapındaki savunucular şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma yaşamı oluşturmayı hedefleyen kapsayıcı, bütünlük ve toplumsal cinsiyete duyarlı mevzuat ve politika değişikliklerini şekillendirmek için bu çalışmanın sonuçlarından yararlanabilir.

Bu rapor üç bölüm halinde yapılandırılmıştır. Birinci bölüm farklı biçimleriyle şiddet ve tacizin yaygınlığı ve sıklığına genel bakış sağlamaktadır. İkinci bölüm daha yüksek şiddet ve taciz riskiyle ilişkili bazı temel faktörleri tanımlamakta, üçüncü bölüm ise insanların bu tür olayları ifşa etmeye ilişkin istekliliğini ve onları ifşa etmekten alıkoyan engellere odaklanmaktadır.

3 Lloyd's Register Vakfı 2021 Dünya Risk Anketi [Veri seti].

4 Araştırmada ve dolayısıyla bu raporda, "işyerinde" ifadesi "çalışma yaşamında" ile aynı anlamı taşımaktadır.

► Araştırma nasıl yürütüldü?

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz araştırması, Gallup Dünya Anketi'nin bir parçası olarak yapılan **2021 Lloyd's Register Vakfı Dünya Risk Anketi** kapsamında bir alt modül olarak tasarlanmıştır.⁵ Gallup, 2021 Dünya Risk Anketi'ni yürütürken 2021 yılı boyunca 121 ülke ve bölgede yaklaşık 125.000 mülakat gerçekleştirerek insanların çalışma yaşamında şiddet ve taciz deneyimlerinin yanı sıra iklim değişikliği ve afetlere dayanıklılıktan kişisel verilerin kullanımına kadar uzanan çeşitli riskler hakkında bilgi toplamıştır. Araştırma COVID-19 küresel salgını sırasında gerçekleştirildiğinden, mülakatların çoğu telefon üzerinden, mümkün olduğunda ise yüz yüze görüşmelerle yapılmıştır (bkz. **Teknik Notlar**). 121 ülkenin 69'unda mülakatlar telefon (sabit hat, cep telefonu hattı ya da ikisinin kombinasyonu) üzerinden, 52'sinde ise yüz yüze görüşmelerle gerçekleştirilmiştir.

Çoğu ülkede ve bölgede araştırma, ilgili ülkede konuşulan başlıca dillere çevrilmiş standart bir soru kümesi kullanılarak 1.000 kişi arasında gerçekleştirilmiştir.⁶

Verilerin ulusal çapta temsil edebilirliğini sağlamak amacıyla, toplanan tüm örneklem olasılığa dayalıdır ve 15 yaş ve üzeri yerleşik yetişkin nüfusu temsil etmektedir.

Dünya Risk Anketi, yalnızca mülakat tarihinde istihdamda olan katılımcılara yöneltilmemiştir. Ancak bu rapor istihdam durumlarına bakılmaksızın mülakat tarihinde –serbest meslek çalışanı veya başkasına çalışan, isterse tam süreli veya kısmi süreli olsun- yalnızca istihdamda olan katılımcılara odaklanmaktadır.⁷

Ankete cevap verenlerin %2,7'sinin (veya 2.091 kişinin) Dünya Risk Anketi'nin başında istihdamda olduklarını ancak daha sonra, çalışma yaşamında şiddet ve taciz deneyimleri hakkında sorular sorulduğunda daha önce hiç çalışmadıklarını belirttikleri de not edilmelidir; kadınlarda bu tür cevaplar verme oranı erkeklere göre daha yüksektir (kadınlarda %1,8'e karşı erkeklerde %1,5).

Bu durum, katılımcıların özellikle çalışma yaşamı bağlamında şiddet ve tacizi tartışma ve açığa vurma konusunda isteksiz veya huzursuz olduğuna işaret ediyor olabilir. Bu katılımcılara çalışma yaşamında şiddet ve taciz alt modülünden daha fazla soru sorulmadığından, genel örneklemden çıkarılmışlardır.

Yukarıda belirtilen sınırlandırmalar yapıldıktan sonra, çalışmanın nihai örneklemini, hepsi mülakat tarihinde istihdamda olan 74.364 kişiden oluşmuştur.

Aşağıda, çalışma yaşamında şiddet ve tacize uğradığını bildiren katılımcıların, "son beş yılda" veya "beş yıldan daha uzun zaman önce ya da ne zaman olduğundan emin değilim" cevapları ile en son ne zaman çalışma yaşamında şiddet ve taciz yaşadıklarına göre iki genel gruba ayrıldığı görülmektedir.⁸

Bu raporda sunulan tüm tahminler, aksi kaydedilmedikçe, araştırma ağırlıkları kullanılarak hesaplanmıştır. Örneklemelerin her ülkede ulusal çapta temsil ediciliğini sağlamak için veri ağırlıklandırma kullanılmıştır ve bir ülkenin kendi içinde tahminlerin oluşturulmasında kullanılması amaçlanmaktadır. Ağırlıklandırma usulü üç önemli adımdan oluşmaktadır:

- Öncelikle, katılımcı seçme sürecindeki herhangi bir orantısızlığı açıklamak üzere temel veya tasarım ağırlığı oluşturulmaktadır.
- Daha sonra temel ağırlıklar, cevapsızlık için düzeltme yapmak ve ağırlıklı örneklem toplamlarını ülke düzeyinde nüfus sayımı verilerinden elde edilen bilinen hedef nüfus toplamlarıyla eşleştirmek üzere sonradan tabakalandırılmaktadır. Gallup toplumsal cinsiyet, yaş ve güvenilir verilerin mevcut olduğu yerlerde, eğitim veya sosyo-ekonomik duruma göre cevapsızlık düzeltmeleri yapmaktadır.
- Son olarak, yaklaşık çalışma tasarımı etkisi ve hata payı hesaplanmaktadır. Tasarım etkisi hesaplaması veri ağırlıklandırmanın etkilerini yansıtmaktadır.

5 2021 Dünya Risk Anketi güvenlik ve risklere ilişkin çok sayıda önemli konu başlığı içermektedir. Dünya Risk Anketi hakkında daha fazla bilgi için: <https://wrp.lrfoundation.org.uk/>. Metodolojiye ilişkin daha fazla bilgi için Gallup'un internet sitesi: <https://www.gallup.com/178667/gallup-world-poll-work.aspx>.

6 Önemli dışlamalar arasında, en az 3.000 mülakatın yapıldığı Çin ve Hindistan ile 2.001 kişinin katıldığı Rusya yer almaktadır. Yaklaşık 500 kişiyile görüşülen Jamaika ve İzlanda olmak üzere yalnız iki ülkede örneklem büyüklüğü (yani görüşülen kişilerin sayısı) 1.000'in altındadır.

7 Gallup Dünya Anketi'nin ulusal çapta temsil edici biçimde tasarlandığı kabul edilirse, mülakat tarihinde istihdamda olanlardan oluşan alt örneklem de temsil edici bir örneklem teşkil edecektir.

8 Katılımcılara işyerinde şiddet ve tacize uğrayıp uğramadıkları ve eğer uğradıysa, bunu en son ne zaman yaşadıkları sorulmuştur. İşyerinde şiddet ve tacize uğramış katılımcılar, bunun en son ne zaman gerçekleştiğine ilişkin dört olası cevap vermiştir: (i) "son bir yıl içinde"; (ii) "iki ila beş yıl önce"; (iii) "beş yıldan daha uzun zaman önce" ve (iv) "bilmiyorum". Birçok ülkede işyerlerinin kapatılması veya evden çalışma düzenlemelerini belirleyen, COVID-19 yayılmasını durdurma önlemlerinin katılımı nedeniyle ve temel örneklem büyüklüğünü en üst düzeye çıkarmak ve tahminlerde titizliği sağlamak amacıyla, "son bir yıl içinde" ve "iki ila beş yıl önce" gerçekleşen şiddet ve taciz olaylarını bildiren katılımcılar birleştirilmiş, olayın ne zaman yaşandığını bilmeyenler ise "beş yıldan daha uzun zaman önce" diyenlerle birlikte gruplandırılmıştır.

Bu raporda yer alan analiz ülkeler arası karşılaştırmalara odaklandığından, araştırma ağırlıkları 15 yaş ve üzerinde istihdam edilen kişilerin sayısına (ayrıca cinsiyete göre ayrıştırılmış analiz amacıyla, istihdam edilen kadın ve erkeklerin sayısına) göre ölçeklendirilmiştir.⁹ Nüfus ölçeklemesi, ülkeler arası istatistikler hesaplanırken nüfusu daha fazla olan ülkelere daha fazla ağırlık verilecek biçimde verileri düzeltmektedir.

Çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin yerleşmiş standart bir istatistiksel ölçüm çerçevesinin olmaması -ve konunun hassasiyeti- göz önüne alındığında, çalışmada birkaç metodolojik zorlukla karşılaşmıştır.

Cevap verme tarzlarındaki kültürel farklılıkları en aza indirmek ve kültürler arası karşılaştırmaları kolaylaştırmak amacıyla araştırma soruları, çeşitli milletler üzerinde bilişsel olarak test edilmiş cümle yapıları kullanılarak basit bir ikili ("evet-hayır") şeklinde tasarlanmıştır. Çalışma, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin aşağıda verilen başlıca biçimlerinin yaygınlığını ve sıklığını araştırmaktadır:

- ▶ Vurma, kısıtlama veya tükürme gibi, *fiziksel şiddet ve taciz*
- ▶ Hakaret, tehdit, zorbalık veya korkutma gibi *psikolojik şiddet ve taciz*
- ▶ İstenmeyen cinsel amaçlı dokunma, söz, resim, e-posta veya cinsel içerikli talepler gibi *cinsel taciz ve şiddet*

Bununla birlikte, bazı ülkelerde bazı soruların sorulmadığı veya yeniden kurgulandığına dikkat edilmelidir. Örneğin Çin'de, fiziksel şiddet ve taciz deneyimleri üzerine sorular sorulmamıştır; psikolojik şiddet ve tacizle ilgili soru ise kısmen yeniden kurgulanmıştır. Cinsel şiddet ve tacizle ilgili sorular Irak, Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri'nde de sorulmamış, Cezayir, Çin, Ürdün, Fas ve Pakistan'da ise yeniden kurgulanmıştır.¹⁰ Ayrıca, kişilerin çalışma yaşamında şiddet ve taciz deneyimleri hakkında konuşup konuşmadığıyla ilgili soruların hiçbiri Çin'de sorulmamış ve Myanmar, Suudi Arabistan, Tacikistan ve Birleşik Arap Emirlikleri'nde ise bu sorulardan en az biri anketten çıkarılmıştır. Araştırmanın genel sonuçları değerlendirilirken bu istisnalar göz önünde tutulmalıdır.

İşyerinde şiddet ve taciz araştırmasında "öz-tanımlama" yaklaşımı kullanılmıştır; yani katılımcılardan doğrudan, çalışma yaşamında şiddet ve tacize uğrayıp uğramadıklarını değerlendirmeleri istenmiştir. Dolayısıyla verilen "evet" cevabı, bu deneyimleri şiddet ve taciz olarak nitelendiren katılımcının kendisi olduğu anlamına gelmektedir.

Bu yaklaşımın avantajı, soruların konuyu tanımlamadan veya şiddet ve taciz teşkil edebilecek tüm çeşitli davranışları tek tek ayrıntılarıyla açıklamadan, sorulan konuyla ilgili "sentetik bilgiler" sunmasıdır.

Dezavantajı ise yaklaşımın, hangi eylem veya davranışların daha geniş kavram kapsamına girdiği konusunda katılımcının yorumuna ve bu olayların vuku bulduğunu ifade etme konusundaki istekliliğine bağlı olmasıdır.

Önceki araştırmalar, katılımcıların deneyimlerini şiddet ve taciz olarak tanımlamakta zorlanabileceğini ve verilen tanımın kendi deneyimleriyle uyumlayabileceğini düşündürmektedir (Nielsen, Matthiesen ve Einarsen, 2011). Başka bir deyişle, araştırma sorularını test etmek üzere gerçekleştirilen bilişsel testlerde de görüldüğü gibi, bir ülkede şiddet ve taciz teşkil eden şeyler başka ülkelerde sadece "kötü" veya "nezaketsiz" davranışlar olarak değerlendirilebilmektedir (bkz. **Teknik Notlar**). Bu öznellik yalnızca, yoruma yer bırakmayan kesin "eylem veya davranış temelli" sorular kullanılarak kontrol edilebilir; ancak süre ve uzunluk konusundaki sınırlamalar nedeniyle bu tür sorular bu araştırmaya dahil edilememiş olmakla birlikte bu yöntem gelecek ILO çalışmalarında uygulanacak ve değerlendirilecektir. Bunlar, araştırmanın sonuçları yorumlanırken ve bölgeler veya demografik gruplar arasında veriler karşılaştırılırken dikkate alınması gereken önemli konulardır.

Bunun yanı sıra, birçok toplumda tartışılması hassas ve hatta tabu olarak görülen bir konuda kişilerin kendi bildirdiği herhangi bir veride olduğu gibi, sonuçlar çalışanlar tarafından kabul edilemez davranışların neler olduğuna ilişkin rahatsızlık veya aşına olmamakla bağlantılı, çeşitli düzeylerde eksik bildirim de dahil olmak üzere kültürel etkiler ve toplumsal normlara tabidir. Bazı durumlarda mülakat yapma tarzı -yani mülakatın nasıl gerçekleştirildiği- da kişilerin araştırma sorusunu nasıl cevapladığını etkileyebilmektedir. Bu bakımdan, söz konusu anketlerin büyük çoğunluğunun COVID-19 kısıtlamaları ışığında telefon üzerinden uygulandığı belirtilmelidir. Dolayısıyla ülkelerin yarısından fazlasında katılımcılar, sabit hat ve/veya cep telefonuna erişimi olan erkek ve kadınlarla sınırlı kalmıştır. Gallup Dünya Anketi bu tür etkileri en aza indirmeyi hedefleyen biçimlerde hassas konular hakkında soru sorma konusunda engin bir tecrübeye sahip olsa da, bunları tamamen ortadan kaldırmak mümkün değildir (Andreenkova ve Javeline, 2019).

9 Söz konusu nüfusa dayalı ağırlıklar ülkesel bazda, şu şekilde hesaplanmıştır: [ILOSTAT tarafından bildirilen, 2021'de 15 yaş ve üzeri ve istihdamda olan toplam kişi sayısı] / [Anketin yapıldığı tarihte istihdamda olduğunu belirten tüm katılımcıların ağırlıklı örneklem büyüklüğü].

10 Soru şu şekilde yeniden kurgulanmıştır: "Çalışma yaşamında herhangi bir istenmeyen, yakın fiziksel temasa hiç bizzat maruz kaldınız mı ve/veya işyerindeyken, düşmanca çalışma ortamı yaratacak biçimde istenmeyen kaba söz, resim, e-posta veya taleplere hiç maruz kaldınız mı?"

► 1

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz ne durumda?

Çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin veriler hala tek tük ve sınırlıdır. Bunun yanı sıra farklı kavramlar, tanımlar ve yöntemler kullanıldığından bu tür verilerin karşılaştırılması da sorunludur. Bu bölümde -fiziksel, psikolojik ve cinsel olmak

üzere farklı biçimleriyle- çalışma yaşamında şiddet ve tacizin yaygınlığı ve sıklığı, tutarlı ve ortak sorular kullanılarak ilk kez küresel ve bölgesel olarak açıklanmaktadır.

► 1.1. Çalışma yaşamında şiddet ve taciz: Genel bakış

Dünya genelinde, çalışan her beş kişiden en az biri çalışma yaşamları boyunca şiddet ve tacize uğramıştır

2021 itibarıyla, dünya genelinde, çalışanların %22,8'i veya 743 milyon kişi çalışma yaşamları boyunca, çalışma yaşamında -fiziksel, psikolojik veya cinsel- şiddet ve tacize uğramıştır (Şekil 1.1).¹¹ Mağdurların %79,4'ünün yaşadığı son şiddet veya taciz olayı, araştırma tamamlanmadan önceki beş yıl içinde gerçekleşmiştir.

Bu oran çalışanların %18,1'ine veya yaklaşık 590 milyon kişiye tekabül etmektedir. Dünya genelinde, kadınlarda çalışma yaşamları boyunca şiddet ve tacize maruz kalma oranı erkeklere göre biraz daha (0,8 yüzdellik puan) yüksektir.

En yüksek yaygınlık oranı %34,3 ile Kıta Amerikasında kaydedilmiştir; bunu Afrika (%25,7), Avrupa ve Orta Asya (%25,5), Asya-Pasifik (%19,2) ve Arap Ülkeleri (%13,6) izlemektedir.¹² Cinsiyetler arası farklara bakıldığında, Kıta Amerikasında kadınların çalışma yaşamları boyunca şiddet ve tacize uğrama oranı erkeklerden 8,2 yüzdellik puan daha yüksektir (kadınlarda %39,0 ve erkeklerde %30,8); bunu Avrupa ve Orta Asya (8,0 yüzdellik puan) ve Arap Ülkeleri (5,9 yüzdellik puan) takip etmektedir. Buna karşılık, Asya-Pasifik'te ve Afrika'da hem çalışma yaşamlarında hem de son beş yılda bu tür bir deneyim yaşamış erkeklerin oranı kadınlara göre daha yüksektir (Asya-Pasifik'te 3,2, Afrika'da 2,2 yüzdellik puan).

Verilere göre aynı zamanda, hem çalışma yaşamının tamamı boyunca hem de son beş yılda yaygınlık düzeyi yüksek gelirli ülkelerde en yüksek, düşük ve alt-orta gelirli ülkelerde ise en düşük olarak kaydedilmiştir.

Yüksek gelirli ülkelerde cinsiyetler arası farklılıklara bakıldığında, çalışma yaşamı boyunca şiddet ve tacize uğrama oranı kadınlarda %38,7 ve erkeklerde %26,3'tür. Buna karşılık, hem üst-orta gelirli ülkelerde hem de düşük ve alt-orta gelirli ülkelerde, erkeklerin çalışma yaşamında şiddet ve tacize uğrama oranı kadınlara göre daha yüksektir (sırasıyla 5,9 yüzdellik puan ve 1,0 yüzdellik puan).

Ayrıca verilere göre, son beş yıldaki görülme sıklığına bakıldığında, farklı düzeyde de olsa benzer bir örüntü görülmektedir. Yüksek gelirli ülkelerde kadınların şiddet ve tacize uğrama oranı erkeklere göre daha yüksektir (%27,8'e karşılık %19,0). Hem üst-orta gelirli ülkelerde hem de düşük ve alt-orta gelirli ülkelerde erkeklerin son beş yılda şiddet ve tacize uğrama oranı kadınlara göre daha yüksektir (sırasıyla 4,9 yüzdellik puan ve 1,1 yüzdellik puan).

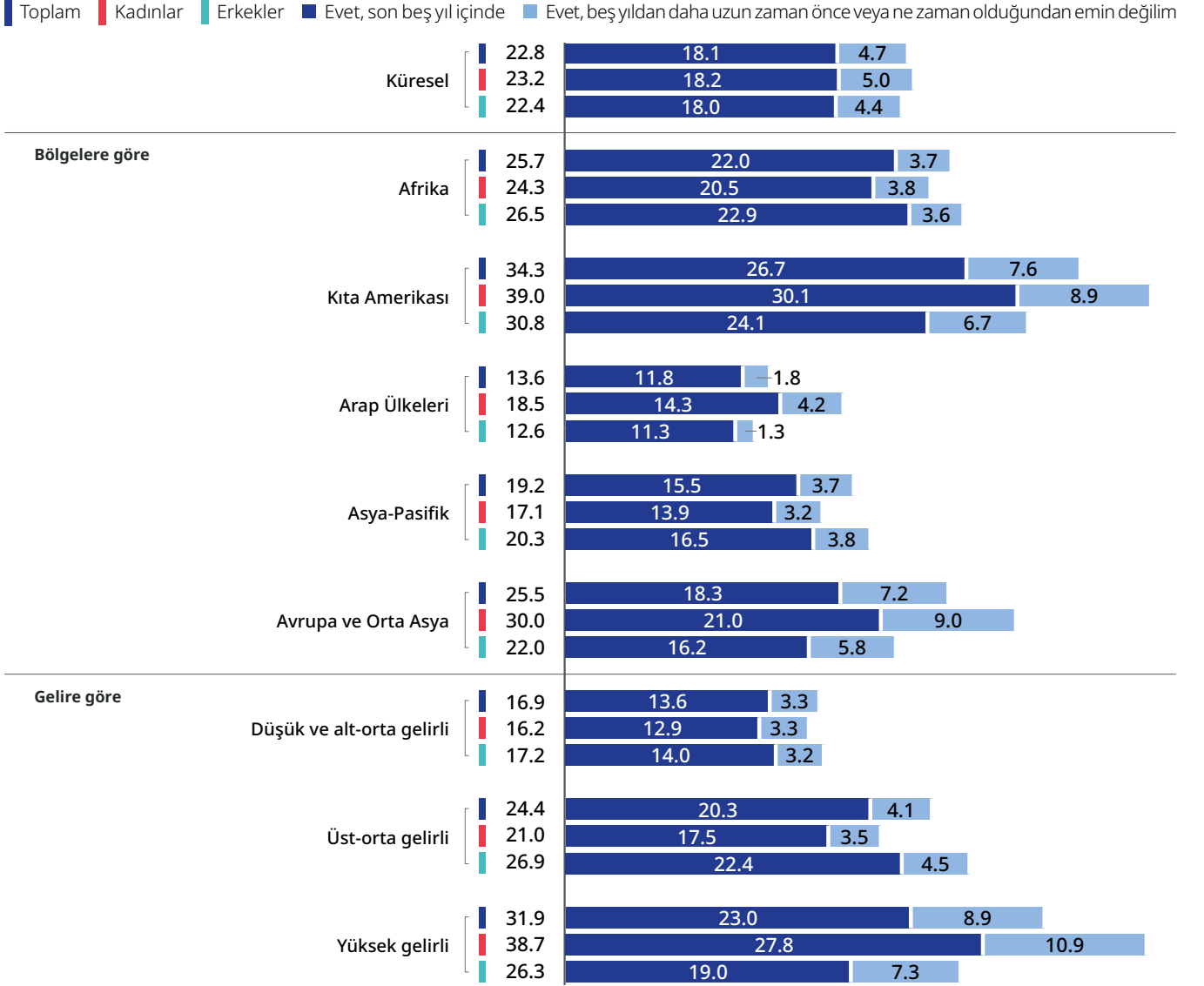
11 Tüm ülkeler arası yüzde tahminleri, Giriş ve Teknik Notlar'da ele alındığı üzere, nüfus ölçekli ağırlıklar kullanılarak hesaplanmıştır. Çalışma yaşamında şiddet ve tacizden etkilenen çalışanların sayısına ilişkin projeksiyonlar, ILO'nun ILOSTAT veri tabanında raporlandığı şekliyle, 2021'de dünya genelinde çalışan kişilerin toplam sayısına göre yapılmıştır.

12 Bazı ülkelerde, kültürel hassasiyetler nedeniyle bazı sorular tamamen hariç bırakılmış veya kısmen yeniden düzenlenmesi gerekmiştir. Çin'de fiziksel şiddet ve taciz deneyimlerine ilişkin sorular ve Irak, Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri'nde cinsel şiddet ve tacize ilişkin sorular sorulmamıştır. Ayrıca Cezayir, Çin, Ürdün, Fas ve Pakistan'da cinsel şiddet veya tacize ilişkin sorular, "İstenmeyen yakın fiziksel temas" anlamına gelecek biçimde yeniden kurgulanmıştır.

► Şekil 1.1

Bölge, gelir grubu ve cinsiyete göre, çalışma yaşamında şiddet ve tacize uğrayan çalışanların oranı ve en son deneyimi, 2021(%)

Anket sorusu: Çalışma yaşamında [vurma, kısıtlama, veya tükürme/hakaret, tehdit, zorbalık, veya korkutma/istenmeyen cinsel amaçlı dokunma, söz, resim, e-posta veya cinsel içerikli talepler gibi] [fiziksel/psikolojik/cinsel] şiddet ve/veya tacize hiç bizzat maruz kaldınız mı?



Not: 15 yaş ve üzerindeki tüm çalışan kişiler arasında. Küresel, bölgesel ve gelir grubuna göre tahminler her ülkenin 15 yaş ve üzeri toplam çalışan nüfusuna göre ağırlıklandırılmıştır. İstihdam edilen nüfusun yüzdesi ve ülkelerin sayısı – Dünyada: %92,4 (121 ülke); Afrika: %62,3 (26 ülke); Kıta Amerikası: %95,8 (20 ülke); Arap Ülkeleri: %63,2 (5 ülke); Asya-Pasifik: %98,8 (24 ülke); Avrupa ve Orta Asya: %97,1 (46 ülke); Düşük ve alt-orta gelirli ülkeler: %85,4 (44 ülke); Üst-orta gelirli ülkeler: %97,8 (35 ülke); Yüksek gelirli ülkeler: %98,1 (42 ülke).

Kaynak: Lloyd's Register Vakfı 2021 Dünya Risk Anketi [Veri seti]

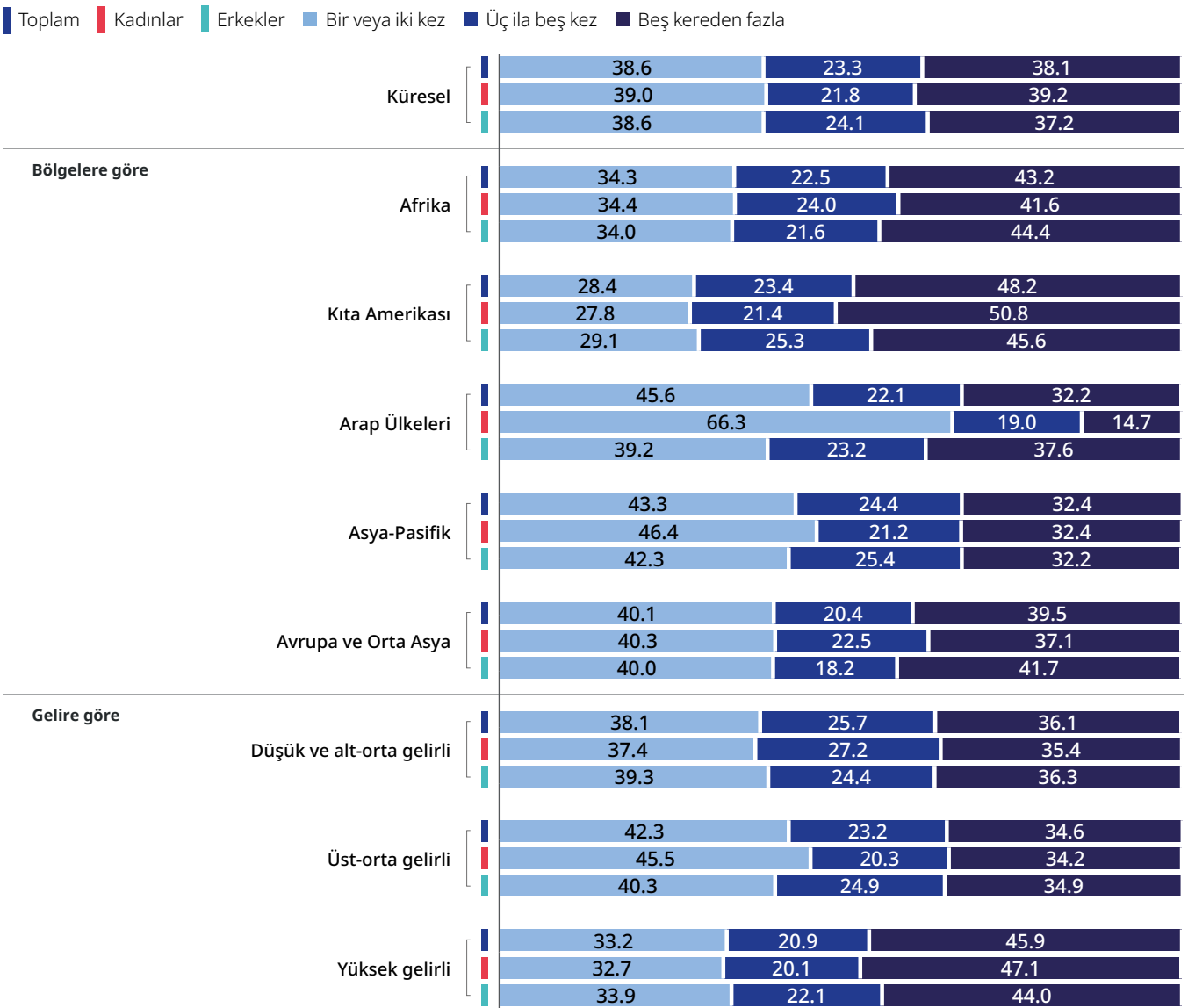
Beş mağdurdan üçü, çalışma yaşamında şiddet ve tacize birden çok kez uğramıştır

Ankete katılanlara, -bir veya iki kez, üç ila beş kez veya beşten çok olmak üzere- şiddet ve tacizin herhangi bir biçimine kaç kez uğradığı sorulmuştur. Küresel düzeyde, mağdurların %61,4'ü çalışma yaşamları boyunca üçten fazla şiddet ve tacize uğradığını belirtmiştir (Şekil 1.2).

Bu grubun en büyük bölümü (%38,1) beş defadan fazla şiddet ve taciz deneyimine sahiptir. Kıta Amerikasında, beş kezden çok başına geldiğini söyleyenlerin oranı daha yüksektir (%48,2); bunu %43,2 ile Afrika ve %39,5 ile Avrupa ve Orta Asya takip etmiştir. Genel olarak, erkek mağdurların %37,2'sine karşılık kadın mağdurların %39,2'si çalışma yaşamları boyunca en az beş kez şiddet ve tacize uğramıştır.

► Şekil 1.2 Bölge, gelir grubu ve cinsiyete göre, mağdurların çalışma yaşamında şiddet ve tacize uğrama sıklığı, 2021 (%)

Anket sorusu: Çalışma yaşamında kaç kez [fiziksel/psikolojik/cinsel şiddet ve/veya tacize] uğradınız? Bir veya iki kez mi, üç ila beş kez mi, yoksa beşten çok mu?



Not: 15 yaş ve üzerinde, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin herhangi bir biçimine maruz kaldığını söyleyen tüm çalışan kişiler arasında. Çalışma yaşamında kaç kez şiddet ve tacize uğradığından emin olmayan kişiler bu hesaplamaların dışında bırakılmıştır. Küresel, bölgesel ve gelir grubuna göre kapsama için bkz. Şekil 1.1.

Kaynak: Lloyd's Register Vakfı 2021 Dünya Risk Anketi [Veri seti]

► 1.2. Çalışma yaşamında fiziksel şiddet ve taciz

Çalışan her on kişiden yaklaşık biri çalışma yaşamları boyunca işyerinde fiziksel şiddet ve tacize uğramıştır

Katılımcılara çalışma yaşamında vurma, kısıtlama veya tükürme gibi fiziksel şiddet ve taciz deneyimlerinin yanı sıra, bu tür deneyimlerin sıklığı ve en son ne zaman gerçekleştiği sorulmuştur. Dünya genelinde, çalışan 277 milyon kişinin %8,5'i çalışma yaşamında fiziksel şiddet ve tacize uğramıştır (Şekil 1.3). Bu olayların büyük çoğunluğu (%71,8) son beş yılda vuku bulmuştur; yani çalışanların %6,1'i veya 199 milyon insan yakın zamanda bu tür kabul edilemez davranışlara maruz kalmıştır. Cinsiyete göre ayrıştırılmış verilere göre, erkekler çalışma yaşamında fiziksel şiddet ve tacize kadınlardan daha fazla maruz kalmaktadır (erkeklerde %9,0 ve kadınlarda %7,7).

Bölgesel olarak bakıldığında, en yüksek yaygınlık oranı %12,5 ile Afrika'da kaydedilmiştir; bunu Kıta Amerikası (%9,0), Asya-Pasifik (%7,9),¹³ Arap Ülkeleri (%7,2) ve Avrupa ve Orta Asya (%6,5) izlemektedir.

Şöyle ki, Afrika'daki kişilerin çalışma yaşamlarında fiziksel şiddet ve tacize uğradığını bildirme olasılığı, Avrupa ve Orta Asya'dakilerden iki kat daha yüksektir. Yalnız çalışma yaşamında en son (son beş yılda gerçekleşen) fiziksel şiddet ve taciz deneyimlerine bakıldığında, %10,1 ile yine Afrika en yüksek yaygınlık oranına sahiptir; bunu Kıta Amerikası (%6,5), Arap Ülkeleri (%5,8), Asya-Pasifik (%5,4), ve Avrupa ve Orta Asya (%4,5) takip etmektedir.

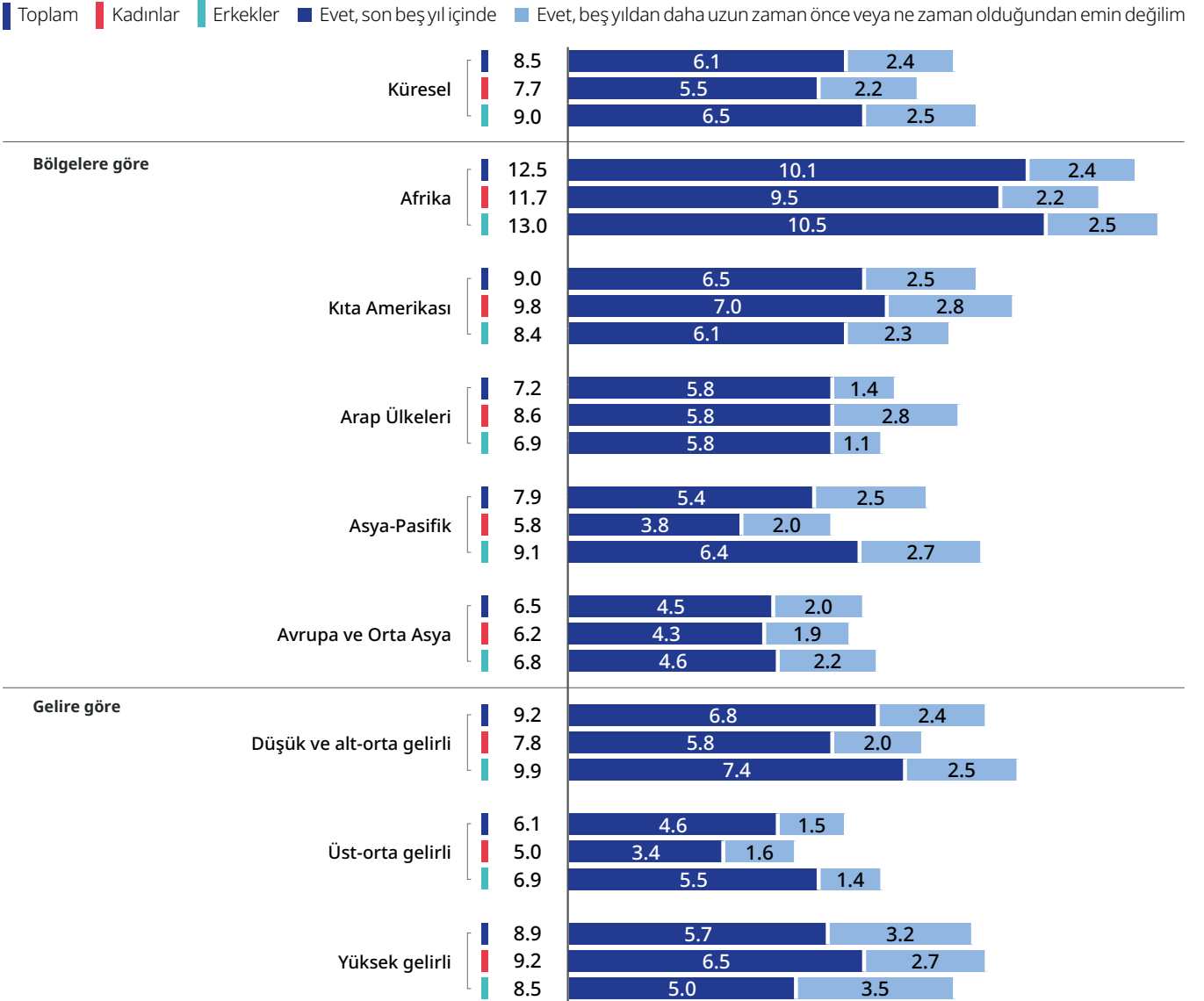
Cinsiyete göre farklılıklar değerlendirilirken zaman zaman bölgesel farklılıklara da rastlanmaktadır. Örneğin Asya-Pasifik'te, erkeklerin çalışma yaşamları boyunca bu tür kabul edilemez davranışlara maruz kalma oranı kadınlara göre daha yüksektir (erkeklerde %9,1 ve kadınlarda %5,8). Benzer biçimde, Afrika'da, Avrupa ve Orta Asya'da erkekler, riskin büyüklüğü daha az olmakla birlikte, kadınlara göre daha çok risk altındadır. Buna karşılık, Arap Ülkeleri ve Kıta Amerikasında fiziksel şiddet ve taciz deneyimleri kadınlar arasında erkeklere göre daha yaygındır.



¹³ Çin'de fiziksel şiddet ve tacize ilgili sorular sorulmadığına dikkat ediniz.

► **Şekil 1.3** Bölge, gelir grubu ve cinsiyete göre, çalışma yaşamında fiziksel şiddet ve tacize uğrayan çalışanların oranı ve en son deneyimi, 2021 (%)

Anket sorusu: Çalışma yaşamında vurma, kısıtlama veya tükürme gibi, fiziksel şiddet ve/veya tacize hiç bizzat maruz kaldınız mı?



Not: 15 yaş ve üzerindeki tüm çalışan kişiler arasında. Küresel ve bölgesel tahminler her ülkenin 15 yaş ve üzeri toplam çalışan nüfusuna göre ağırlıklandırılmıştır. İstihdam edilen nüfusun yüzdesi ve ülkelerin sayısı – Dünyada: %68,7 (120 ülke); Afrika: %62,3 (26 ülke); Kıta Amerikası: %95,8 (20 ülke); Arap Ülkeleri: %63,2 (5 ülke); Asya-Pasifik: %57,8 (23 ülke); Avrupa ve Orta Asya: %97,1 (46 ülke); düşük ve alt-orta gelirli ülkeler: %85,4 (44 ülke); üst-orta gelirli ülkeler: %35,6 (34 ülke); yüksek gelirli ülkeler: %98,1 (42 ülke), Fiziksel şiddet ve taciz sorusu Çin’de sorulmamıştır.

Kaynak: Lloyd’s Register Vakfı 2021 Dünya Risk Anketi [Veri seti]

Dünya genelinde, erkeklerin çalışma yaşamında tekrarlanan fiziksel şiddet ve taciz olaylarına maruz kalma oranı kadınlara göre daha yüksektir

Fiziksel şiddet ve taciz, mağdurların çoğunluğu için tekrarlanan olaylardır; dünya genelinde mağdurların %55,3'ü çalışma yaşamları boyunca üç veya daha fazla kez fiziksel şiddet veya tacize maruz kaldığını bildirmiştir (Şekil 1.4). Erkek mağdurların birden çok kez fiziksel şiddet ve tacize uğradığını söyleme olasılığı (%55,7) kadınlara göre (%52,2) daha yüksektir.

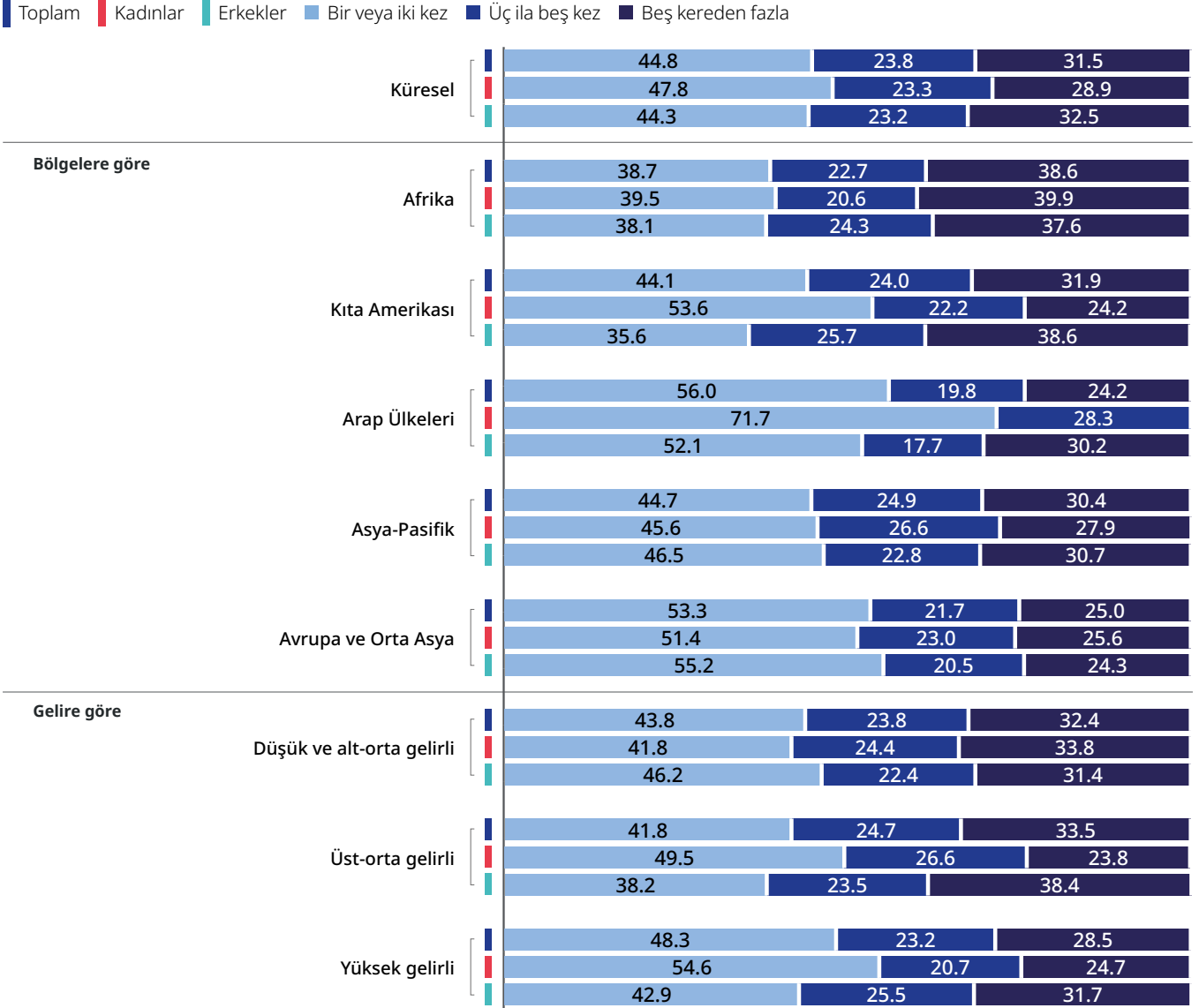
Bölgesel açıdan bakıldığında, en yüksek yaygınlık düzeyi Afrika'da görülmektedir; mağdurların %61,3'ü çalışma yaşamları boyunca üçten çok fiziksel şiddet ve tacize uğramıştır. Bunu Kıta Amerikası (%55,9), Asya-Pasifik (%55,3), Avrupa ve Orta Asya (%46,7) ve Arap Ülkeleri (%44,0) takip etmektedir.

Cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler, Kıta Amerikasında erkek mağdurların çalışma yaşamları boyunca üç veya daha fazla kez fiziksel şiddet ve taciz olayı yaşama oranı kadın mağdurlara göre 17,9 yüzdellik puan daha fazla olduğunu göstermektedir. Asya-Pasifik'te, daha düşük oranda olmakla birlikte, benzer bir tablo gözlenmiştir. Buna karşılık, Afrika'da ve Avrupa ve Orta Asya'da kadın mağdurların bu tür deneyimleri beş veya daha çok kez yaşamış olma olasılığı erkeklere göre, sırasıyla 2,3 ve 1,3 yüzdellik puan ile biraz daha yüksektir.



► **Şekil 1.4** Bölge, gelir grubu ve cinsiyete göre, çalışma yaşamında fiziksel şiddet ve taciz mağdurlarının bu tür davranışlara maruz kalma sıklığı, 2021 (%)

Anket sorusu: Çalışma yaşamında kaç kez [fiziksel şiddet ve/veya tacize] uğradınız? Bir veya iki kez mi, üç ila beş kez mi, yoksa beşten çok mu?



Not: 15 yaş ve üzerinde, çalışma yaşamında fiziksel şiddet ve tacize uğradığını söyleyen tüm çalışan kişiler arasında. Çalışma yaşamında fiziksel şiddet ve tacize uğradığını ancak kaç kez uğradığından emin olmadığını söyleyen kişiler bu hesaplamaların dışında bırakılmıştır. Küresel, bölgesel ve gelir grubuna göre kapsama için bkz. Şekil 1.3.

Kaynak: Lloyd's Register Vakfı 2021 Dünya Risk Anketi [Veri seti]

► 1.3. Çalışma yaşamında psikolojik şiddet ve taciz

Çalışan her beş kişiden yaklaşık biri çalışma yaşamları boyunca psikolojik şiddet ve tacize uğramıştır

Araştırmada, katılımcılara çalışma yaşamında hakaret, tehdit, zorbalık veya korkutma gibi psikolojik şiddet ve taciz deneyimlerinin yanı sıra bunların sıklığı ve en son ne zaman gerçekleştiği sorulmuştur.¹⁴ Dünya genelinde çalışanların %17,9'u veya 583 milyon kişi, çalışma yaşamlarında bu tür kabul edilemez davranışlara maruz kalmıştır (Şekil 1.5). Mağdurların neredeyse %80'i veya 463 milyon çalışan, cinsiyetlerine bakılmaksızın, en son yaşadıkları olayın son beş yılda vuku bulunduğunu belirtmiştir. Ufak tefek farklar olmakla birlikte, psikolojik şiddet ve taciz genel olarak hem çalışma yaşamlarında hem de son beş yılda kadınlar arasında erkeklere göre daha yaygındır (çalışma yaşamında 1,3 yüzdellik puan ve son beş yılda 0,6 yüzdellik puan).

Bölgesel düzeyde, çalışma yaşamında psikolojik şiddet ve tacizin en yaygın olduğu bölge Kıta Amerika'sıdır (%29,3); bunu Afrika (%20,2) takip etmektedir. En düşük yaygınlık düzeyi ise Arap Ülkelerinde bildirilmiştir (%11,4). Bununla birlikte, Arap Ülkeleri'nde mağdurların %86'sı, Afrika'da %85,1'i, ve Asya-Pasifik'te %81,4'ü en son yaşadıkları psikolojik şiddet ve taciz deneyiminin son beş yılda vuku bulunduğunu belirtmiştir.

Avrupa ve Orta Asya'da, psikolojik şiddet ve taciz kadınların %22,7'si ve erkeklerin %17,4'ü için çalışma yaşamının bir gerçeklik haline gelmiştir. Arap Ülkeleri'nde (kadınlarda %15,0 ve erkeklerde %10,7) ve Kıta Amerikasında (kadınlarda %31,5 ve erkeklerde %27,6) kadınların bu tür şiddet ve tacize uğrama oranı erkeklere göre daha yüksektir.

Buna karşılık Afrika'da, psikolojik şiddet ve tacize uğradığını bildiren erkeklerin oranı kadınlara göre daha yüksektir (erkeklerde %21,2'ye karşılık kadınlarda %18,9); Asya-Pasifik'te de durum aynıdır (erkeklerde %14,6'ya karşılık kadınlarda %13,9).

Hem çalışma yaşamları boyunca (%25,5) hem de son beş yılda (%18,2) psikolojik şiddet ve tacize uğradığını en fazla belirtenler, yüksek gelirli ülkelerdeki çalışanlar olmuştur.

Kadınlar ve erkeklerin şiddet ve tacizin bu biçimiyle ilgili deneyimleri ülkelerin dahil olduğu gelir grubuna göre değişmektedir. Hem yüksek gelirli ülkelerde hem de düşük ve alt-orta gelirli ülkelerde kadınlar çalışma yaşamında buna uğrama sıklığının erkeklere göre (sırasıyla 8,0 yüzdellik puan ve 1,0 yüzdellik puan) daha fazla olduğunu bildirirken, yüksek-orta gelirli ülkelerde erkeklerin çalışma yaşamında buna uğrama sıklığının kadınlara göre (4,9 yüzdellik puan) daha fazla olduğu kaydedilmiştir.

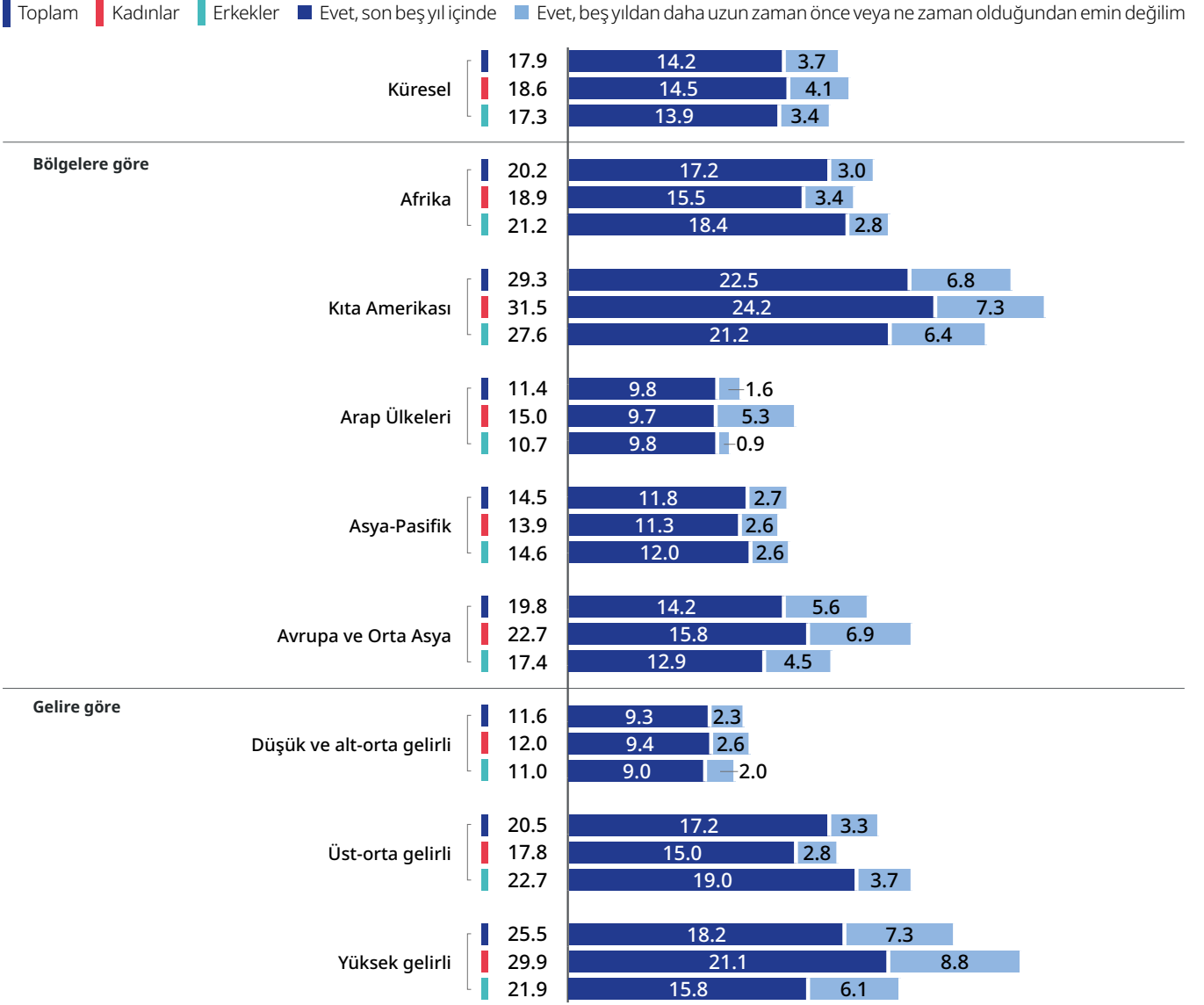
Kadınlar ve erkeklerin maruz kalma riski birbirine yakın olmakla birlikte, psikolojik şiddet ve tacizin son beş yıldaki görülme sıklığı, psikolojik şiddet ve tacizin çalışma yaşamının genelindeki yaygınlığını yansıtmıştır. Son beş yılda, kadınların psikolojik şiddet ve tacize uğrama oranı erkeklere göre yüksek gelirli ülkelerde 5,3 ve düşük ve alt-orta gelirli ülkelerde 0,4 yüzdellik puan daha fazladır. Üst-orta gelirli ülkelerde ise erkekler kadınlara göre 4,0 yüzdellik puan daha fazla risk altındadır.



14 Çin'de bu soru, "Çalışma yaşamınızda hiç başka bir kişi, örneğin kırıcı veya tehditkar şeyler söyleyerek, size psikolojik zarar verdi mi?" olarak ifade edilmiştir.

► **Şekil 1.5 Bölge, gelir grubu ve cinsiyete göre, çalışma yaşamında psikolojik şiddet ve tacize uğrayan çalışanların oranı ve en son deneyimi, 2021 (%)**

Anket sorusu: Çalışma yaşamında hakaret, tehdit, zorbalık veya korkutma gibi, psikolojik şiddet ve/veya tacize hiç bizzat maruz kaldınız mı?



Not: 15 yaş ve üzerindeki tüm çalışan kişiler arasında. Küresel, bölgesel ve gelir grubuna göre tahminler her ülkenin 15 yaş ve üzeri toplam çalışan nüfusuna göre ağırlıklandırılmıştır. İstihdam edilen nüfusun yüzdesi ve ülkelerin sayısı – Dünyada: %92,4 (121 ülke); Afrika: %62,3 (26 ülke); Kıta Amerikası: %95,8 (20 ülke); Arap Ülkeleri: %63,2 (5 ülke); Asya-Pasifik: %98,8 (24 ülke); Avrupa ve Orta Asya: %97,1 (46 ülke); Düşük ve alt-orta gelirli ülkeler: %85,4 (44 ülke); Üst-orta gelirli ülkeler: %97,8 (35 ülke); Yüksek gelirli ülkeler: %98,1 (42 ülke).

Kaynak: Lloyd's Register Vakfı 2021 Dünya Risk Anketi [Veri seti]

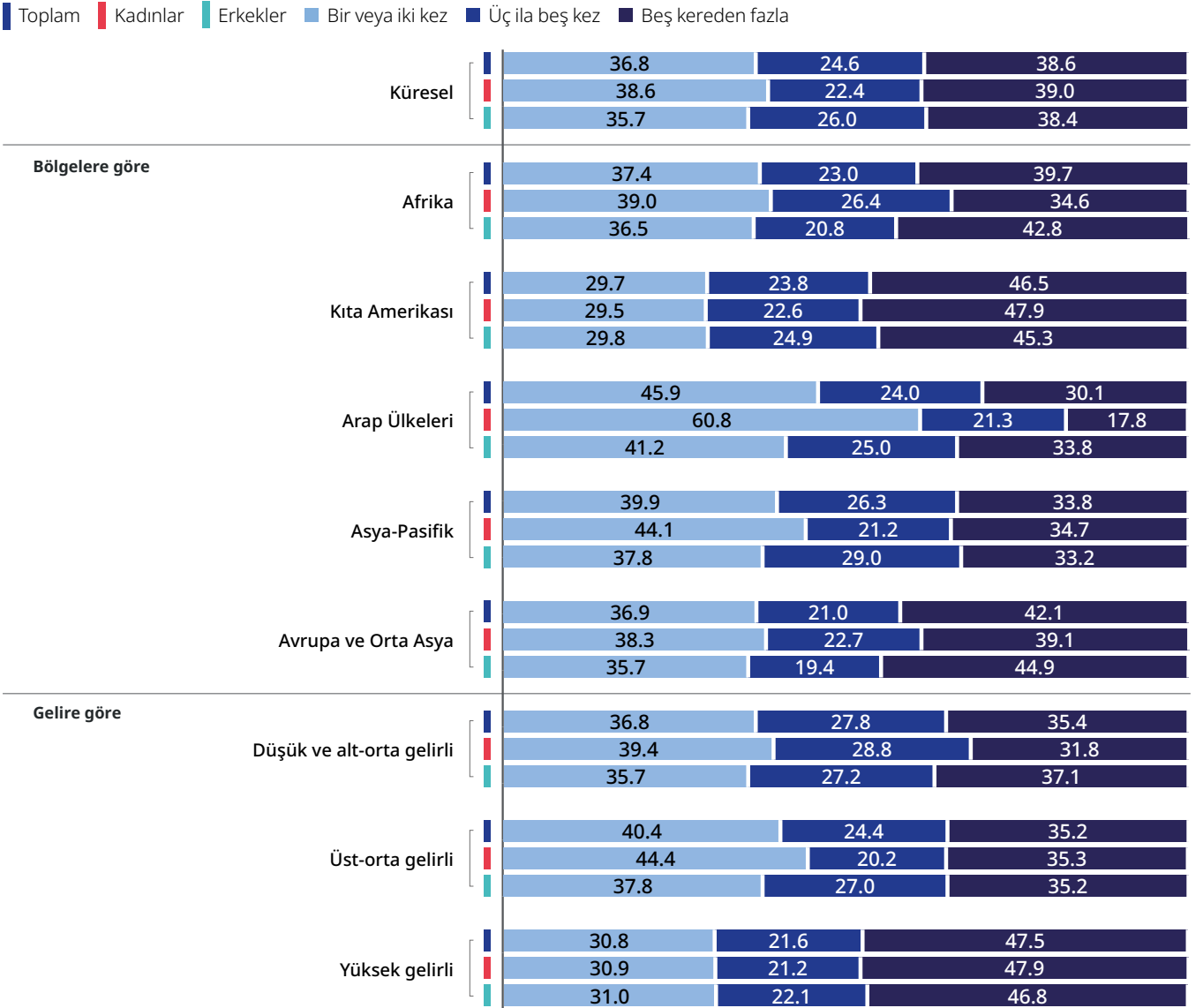
Beş mağdurdan en az üçü birden çok kez psikolojik şiddet ve tacize uğramıştır

Dünya genelinde, çalışmayaşamında psikolojik şiddet ve tacize uğrayan beş kişinin en az üçü, bunun başlarına üç veya daha fazla kez (%63,2) geldiğini belirtmiştir; erkeklerde tekrarlayan olaylarla karşılaşma oranı kadınlara göre biraz daha yüksektir (Şekil 1.6). Ayrıca, her beş mağdurdun neredeyse ikisi (%38,6) bunun çalışma yaşamları boyunca beş defadan çok başlarına geldiğini söylemiştir.

Bu sonuçlar, bölgeler ve gelir grupları genelinde nispeten tutarlıdır; istisna olarak, Kıta Amerikasında mağdurların neredeyse yarısı, Arap Ülkelerinde ise mağdurların üçte birinden daha azı bunun beş defadan çok başlarına geldiğini bildirmiştir. Cinsiyetler arası farklara bakıldığında, Kıta Amerikası ve Asya-Pasifik hariç olmak üzere neredeyse tüm bölgelerde psikolojik şiddet ve tacizin sıklığı erkek mağdurlarda kadınlara göre daha yüksektir.

► Şekil 1.6 Bölge, gelir grubu ve cinsiyete göre, çalışma yaşamında psikolojik şiddet ve taciz mağdurlarının bu tür davranışlara maruz kalma sıklığı, 2021 (%)

Anket sorusu: Çalışma yaşamında kaç kez [psikolojik şiddet ve/veya tacize] uğradınız? Bir veya iki kez mi, üç ila beş kez mi, yoksa beşten çok mu?



Not: 15 yaş ve üzerinde, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin herhangi bir biçimine maruz kaldığını söyleyen tüm çalışan kişiler arasında. Çalışma yaşamında psikolojik şiddet ve tacize uğradığını ancak kaç kez uğradığından emin olmadığını söyleyen kişiler bu hesaplamaların dışında bırakılmıştır. Küresel, bölgesel ve gelir grubuna göre kapsama için bkz. Şekil 1.5.

Kaynak: Lloyd's Register Vakfı 2021 Dünya Risk Anketi [Veri seti]

► 1.4. Çalışma yaşamında cinsel şiddet ve taciz

Çalışan her 15 kişiden biri çalışma yaşamları boyunca cinsel şiddet ve tacize uğramıştır

Anketi cevaplayanlara fiziksel ve psikolojik şiddet ve tacizin yanı sıra, çalışma yaşamında istenmeyen cinsel amaçlı dokunma, sözler, resimler, e-postalar veya cinsel içerikli talepler gibi cinsel şiddet ve taciz deneyimleri hakkında sorular sorulmuştur.¹⁵

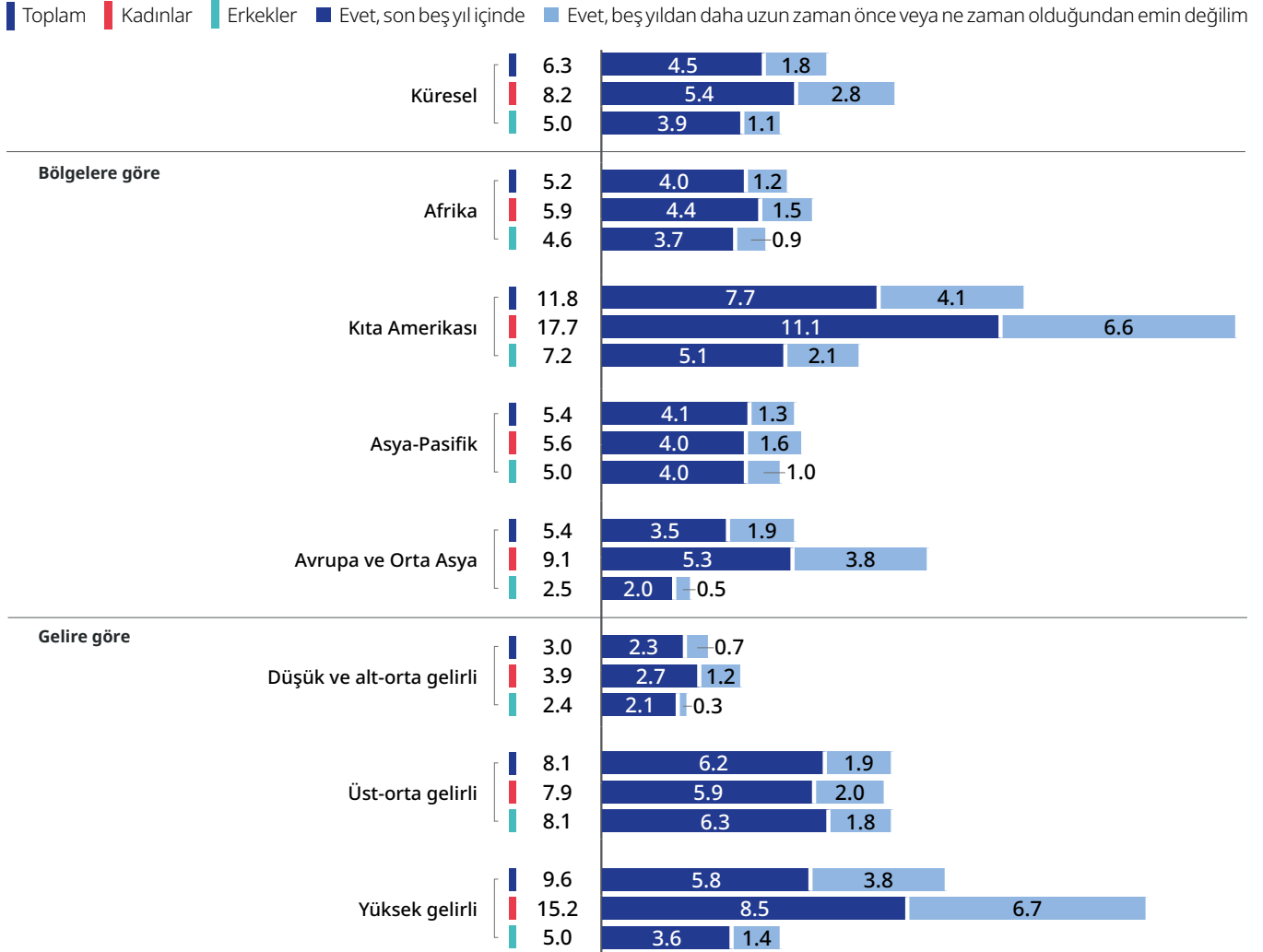
Dünya genelinde, çalışanların %6,3'ü veya yaklaşık 205 milyon kişi çalışma yaşamında cinsel şiddet ve tacize maruz kalmıştır (bkz. Şekil 1.7). Bunların üçte ikisinden fazlası (%71,4) bu tür olaylarla son beş yılda karşılaşmıştır; yani dünya genelinde, çalışanların %4,5'i veya yaklaşık 147 milyon insan cinsel şiddet ve tacize yakın zamanda maruz kalmıştır.



15 Kültürel veya siyasi hassasiyetler nedeniyle, Cezayir, Çin, Pakistan, Ürdün ve Fas'ta bu soru kısmen farklı biçimde sorulmuştur: "Çalışma yaşamında herhangi istenmeyen, yakın fiziksel temasa hiç bizzat maruz kaldınız mı ve/veya işyerindeyken, düşmanca çalışma ortamı yaratacak biçimde istenmeyen kaba söz, resim, e-posta veya taleplere hiç maruz kaldınız mı?". Irak, Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri'nde, cinsel şiddet ve taciz deneyimleriyle ilgili sorular sorulmamıştır. Dolayısıyla Arap Ülkeleri için elde edilen bölgesel sonuçlar yetersiz ülke kapsamı nedeniyle hariç bırakılmıştır. Bununla birlikte, bu soruya ilişkin verilerin mevcut olduğu Arap Ülkeleri için küresel ve ülke gelir grubu sonuçlarının hesaplanmasına bu veriler dahil edilmiştir.

► **Şekil 1.7 Bölge, gelir grubu ve cinsiyete göre, çalışma yaşamında cinsel şiddet ve tacize uğrayan çalışanların oranı ve en son deneyimi, 2021 (%)**

Anket sorusu: Çalışma yaşamında istenmeyen cinsel amaçlı dokunma, söz, resim, e-posta veya cinsel içerikli talepler gibi, cinsel şiddet veya tacize hiç bizzat maruz kaldınız mı?

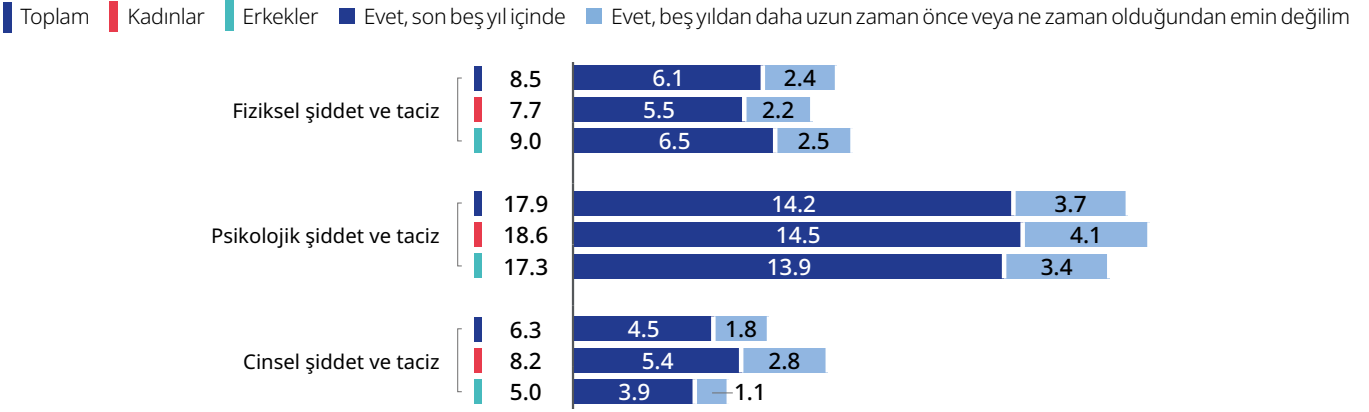


Not: 15 yaş ve üzerindeki tüm çalışan kişiler arasında. Küresel, bölgesel ve gelir grubuna göre tahminler her ülkenin 15 yaş ve üzeri çalışan nüfusuna göre ağırlıklandırılmıştır. İstihdam edilen nüfusun yüzdesi ve ülkelerin sayısı – Dünyada: %91,4 (118 ülke); Afrika: %62,3 (26 ülke); Kıta Amerikası: %95,8 (20 ülke); Asya-Pasifik: %98,8 (24 ülke); Avrupa ve Orta Asya: %97,1 (46 ülke); Düşük ve alt-orta gelirli ülkeler: %85,4 (44 ülke); Üst-orta gelirli ülkeler: %97,0 (34 ülke); Yüksek gelirli ülkeler: %94,4 (40 ülke).

Kaynak: Lloyd's Register Vakfı 2021 Dünya Risk Anketi [Veri seti]

► Şekil 1.8 Çalışma yaşamında fiziksel, psikolojik ve/veya cinsel şiddet ve tacize uğrayan çalışanların oranı ve en son deneyimi, küresel sonuçlar, 2021 (%)

Anket sorusu: Bu olay yaklaşık olarak en son ne zaman başınıza geldi – son bir yıl içinde mi, iki ila beş yıl önce mi, yoksa beş yıldan daha uzun zaman önce mi?



Not: Küresel tahminler her ülkenin 15 yaş ve üzeri çalışan nüfusuna göre ağırlıklandırılmıştır.

Kaynak: Lloyd's Register Vakfı 2021 Dünya Risk Anketi [Veri seti]

Genel olarak, çalışan kadınların %8,2'si çalışma yaşamları boyunca cinsel şiddet ve tacize maruz kalmıştır; erkeklerde bu oran %5'tir. Bu, şiddet ve tacizin üç biçimi arasında çalışma yaşamında şiddet ve taciz deneyimine ilişkin cinsiyet farkının en büyük olduğu biçimdir (bkz. Şekil 1.8).

Çalışma yaşamı boyunca cinsel şiddet ve tacizin en yaygın olduğu bölge %11,8 ile Kıta Amerika'sıdır; yaygınlık oranı diğer tüm bölgelerde ortalama %5'in biraz daha üzerindedir (Şekil 1.7). Başka bir deyişle, Kıta Amerika'sında insanların cinsel şiddet ve tacize maruz kaldığını söyleme oranı diğer bölgelerde yaşayanlara göre iki kat daha fazladır. Son beş yılda cinsel şiddet ve tacize uğramış olanlara bakıldığında, en yüksek rakam Kıta Amerika'sıdır (%7,7); bunu Asya-Pasifik (%4,1), Afrika (%4), ve Avrupa ve Orta Asya (%3,5) takip etmektedir.

Genel olarak, oranlar bölgelere göre değişmekle birlikte, bölgelerin tümünde kadınlar hem çalışma yaşamları boyunca hem de son beş yılda çalışma yaşamında erkeklerle göre daha fazla cinsel şiddet ve tacize maruz kaldıklarını bildirmiştir (Şekil 1.7). Kıta Amerika'sında her on kadından yaklaşık ikisine (%17,7) karşılık her on erkekten birinden daha azı (%7,2) çalışma yaşamında bu tür kabul edilemez davranışlara maruz kaldığını bildirmiştir. Avrupa ve Orta Asya'da da oldukça büyük farklar kaydedilmiştir; çalışma yaşamlarında kadınların %9,1'i, erkeklerin ise %2,5'i cinsel şiddet ve tacize uğramıştır. Bunu, kadınlar ve erkekler arasında az fark olmakla birlikte, Afrika (1,3 yüzdelik puan fark) ve Asya-Pasifik (0,6 yüzdelik puan fark) izlemektedir.

Ülkelerin gelir düzeyi bakımından, veriler, çalışma yaşamı boyunca cinsel şiddet ve taciz deneyiminin yüksek gelirli ülkelerdeki katılımcılar arasında (%9,6), üst-orta gelirli (%8,1) ve düşük ve alt-orta gelirli ülkelere (%3) kıyasla daha yaygın olduğunu göstermektedir. Ancak, üst-orta gelir ve düşük ve alt-orta gelir gruplarında çalışma yaşamı boyunca cinsel şiddet ve tacize karşılaşma oranları daha düşük olmakla birlikte, bu tür olayların son beş yılda vuku bulduğunu bildiren mağdurların payı daha yüksektir – ilgili oranlar üst-orta gelirli ülkelerde %76,5, düşük ve alt-orta gelirli ülkelerde %76,7 ve yüksek gelirli ülkelerde %60,4'tür. Yüksek gelirli ülkelerde kadın mağdurlar arasında ise bu oran %55,9'dur.

Genel olarak, hem yüksek gelirli ülkelerde hem de düşük ve alt-orta gelirli ülkelerde kadınlar, çalışma yaşamları boyunca cinsel şiddet ve tacize erkeklerden (sırasıyla 10,2 yüzdelik puan ve 1,5 yüzdelik puan fark ile) daha fazla maruz kalmaktadır. Üst-orta gelirli ülkelerde bu fark asgari düzeyde olmakla birlikte, erkeklerde çalışma yaşamında cinsel şiddet ve taciz deneyimini bildirme oranı biraz daha (0,2 yüzdelik puan) fazladır. Son beş yılda bunun yaygınlığına bakıldığında, daha düşük oranda olmakla birlikte, benzer bir örüntü göze çarpmaktadır. Hem üst gelirli ülkelerde hem de düşük ve alt-orta gelirli ülkelerde, kadın mağdurların son beş yılda gerçekleşen bu tür kabul edilemez davranışları bildirme oranı erkeklerden, sırasıyla 4,9 ve 0,6 yüzdelik puan daha fazladır. Üst-orta gelirli ülkelerde, fark oldukça az (0,4 yüzdelik puan) olmakla birlikte, erkeklerin son beş yılda vuku bulan cinsel şiddet ve taciz olaylarını bildirme oranı kadınlara göre daha fazladır.

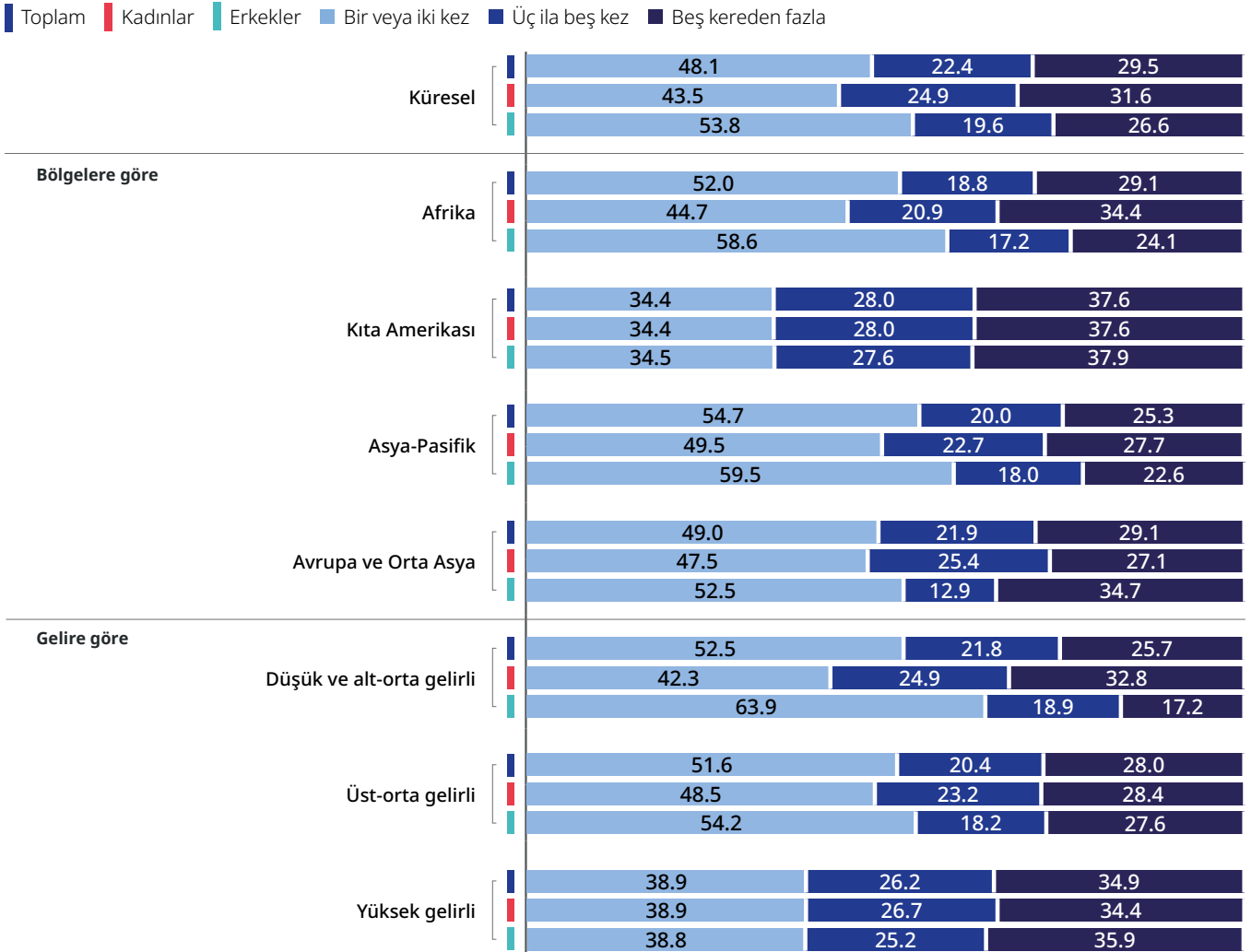
Kadınlarda çalışma yaşamında tekrarlanan cinsel şiddet ve tacize uğrama oranı erkeklere göre daha yüksektir

Dünya genelinde, çalışma yaşamlarında cinsel şiddet ve tacize uğramış katılımcıların yarısından fazlası bunun üç veya daha fazla kez (%51,9), her on katılımcıdan yaklaşık üçüye beşten daha fazla kez (%29,5) başlarına geldiğini bildirmiştir (Şekil 1.9). Kadın mağdurlarda tekrarlanan cinsel şiddet ve tacize uğrama olasılığı erkek mağdurlara göre daha yüksektir (%56,5'e karşılık %46,2).

En yüksek tekrarlanan vaka sayısı Afrika'da kadın mağdurlar tarafından bildirilmiştir; kadınlarda birden çok kez cinsel şiddet ve tacize uğrama oranı erkek mağdurlardan 14,0 yüzdelik puan daha fazladır. Bunu 9,8 yüzdelik puan ile Asya-Pasifik ve 4,9 yüzdelik puan ile Avrupa ve Orta Asya takip etmektedir; Kıta Amerikasında ise kadın ve erkek mağdurlar arasında belirgin bir fark yoktur (0,1 yüzdelik puan).

► Şekil 1.9 Bölge, gelir grubu ve cinsiyete göre, çalışma yaşamında cinsel şiddet ve taciz mağdurlarının bu tür davranışlara maruz kalma sıklığı, 2021 (%)

Anket sorusu: Çalışma yaşamında kaç kez [cinsel şiddet ve/veya tacizin herhangi bir biçimine] uğradınız? Bir veya iki kez mi, üç ila beş kez mi, yoksa beşten çok mu?



Not: 15 yaş ve üzerinde, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin herhangi bir biçimine uğradığını söyleyen tüm çalışan kişiler arasında. Cinsel şiddet ve tacize uğradığını ancak kaç kez uğradığından emin olmadığını söyleyen kişiler bu hesaplamaların dışında bırakılmıştır. Küresel, bölgesel ve gelir grubuna göre kapsama için bkz. Şekil 1.7.

Kaynak: Lloyd's Register Vakfı 2021 Dünya Risk Anketi [Veri seti]

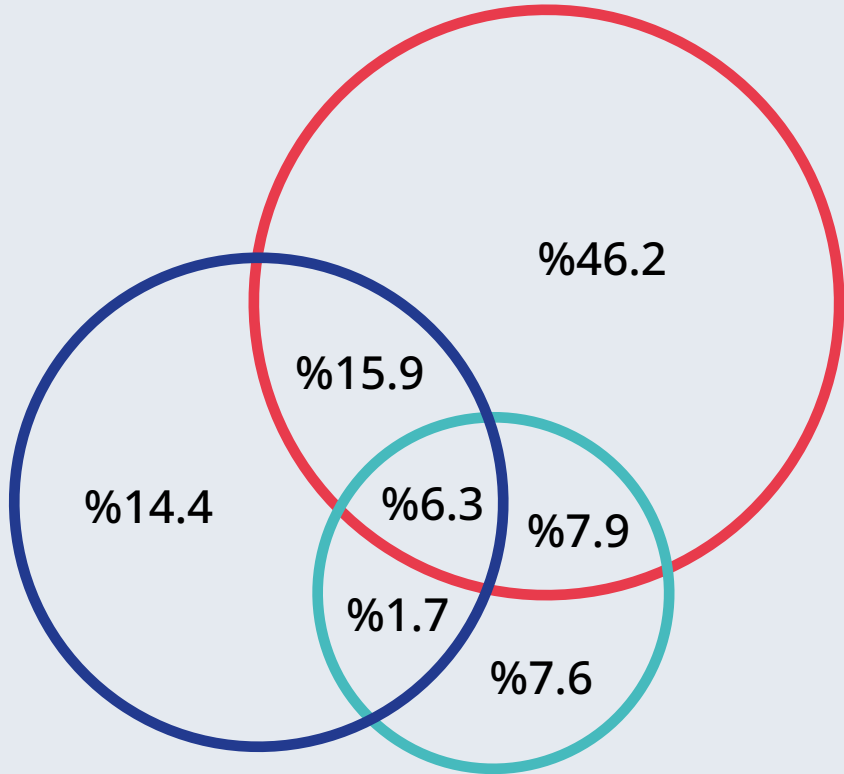
Çalışma yaşamında birden çok şiddet ve taciz biçimine ilişkin deneyimler

Çalışma yaşamında şiddet ve tacize uğrayanların %31,8'i bunun birden fazla biçimine, mağdurların %6,3'ü ise çalışma yaşamları boyunca üç biçimin hepsine maruz kaldığını belirtmiştir (Şekil 1.10). Çalışma yaşamları boyunca şiddet ve tacizin birden fazla biçimiyle karşılaştığını söyleyen kadınların oranı (%34,1) erkeklere (%29,6) göre daha fazladır. Genel olarak, hem psikolojik hem de cinsel şiddet ve tacize uğrama riski en yüksek olan grup kadınlardır (%12,5); hem fiziksel hem de psikolojik şiddet ve tacize uğrama riski en yüksek grup ise erkeklerdir (%18,6).

► **Şekil 1.10** **Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin herhangi bir biçimine uğradığını bildirmiş çalışan kişilerde, farklı şiddet ve taciz biçimlerine ilişkin deneyimler arasında örtüşmeler, 2021 (%)**

Anket sorusu: Çalışma yaşamında [vurma, kısıtlama, veya tükürme/hakaret, tehdit, zorbalık, veya korkutma/istenmeyen cinsel amaçlı dokunma, söz, resim, e-posta veya cinsel içerikli talepler gibi] [fiziksel/psikolojik/cinsel] şiddet ve/veya tacize hiç bizzat maruz kaldınız mı?

- Fiziksel şiddet ve taciz
- Psikolojik şiddet ve taciz
- Cinsel şiddet ve taciz



Not: Üç sorudan en az birinin sorulmasına izin verilmeyen ülkelerdeki katılımcılar dahil, kendilerine üç sorudan en az biri sorulmayan kişiler yukarıdaki hesaplamaların dışında bırakılmıştır. Küresel tahminler her ülkenin 15 yaş ve üzeri toplam çalışan nüfusuna göre ağırlıklandırılmıştır. İstihdam edilen nüfusun yüzdesi ve ülkelerin sayısı – Dünyada: %67,8 (117 ülke).

Kaynak: Lloyd's Register Vakfı 2021 Dünya Risk Anketi [Veri seti]



► 2

Kimler daha çok risk altında?

Çalışma yaşamında şiddet ve tacize uğrama riski, farklı demografik gruplar arasında eşit dağılmamaktadır; bazı kişilerde, özellikle de çoklu ve kesişen ayrımcılık biçimlerine maruz kalanlarda görülme sıklığı daha yüksektir. Risk, diğer

şeylerin yanı sıra, istihdam durumu gibi başka faktörlere göre değişmektedir. Çoğunlukla bu grupların içlerinde, kadınlar erkeklere göre daha çok risk altındadır.

► 2.1. Gençler

Şiddet ve tacize en çok gençler maruz kalmıştır

Dünya genelinde, son beş yılda çalışma yaşamında şiddet ve tacize uğramış olması en muhtemel kesim %23,3 oran ile çalışan gençlerdir (15-24 yaş). Bu rakamlar yaş ilerledikçe azalarak, 25-34 yaş arasındaki çalışanlarda %20'ye, 55 yaş ve üzerindeki çalışanlarda %12'ye düşmektedir (bkz. Şekil 2.1). Cinsiyetler arası farklılıklara bakıldığında, genç kadınların son beş yıl içinde çalışma yaşamında şiddet ve tacize uğramış olma olasılığı genç erkeklere göre daha yüksektir (%26,8'e karşılık %20,8).

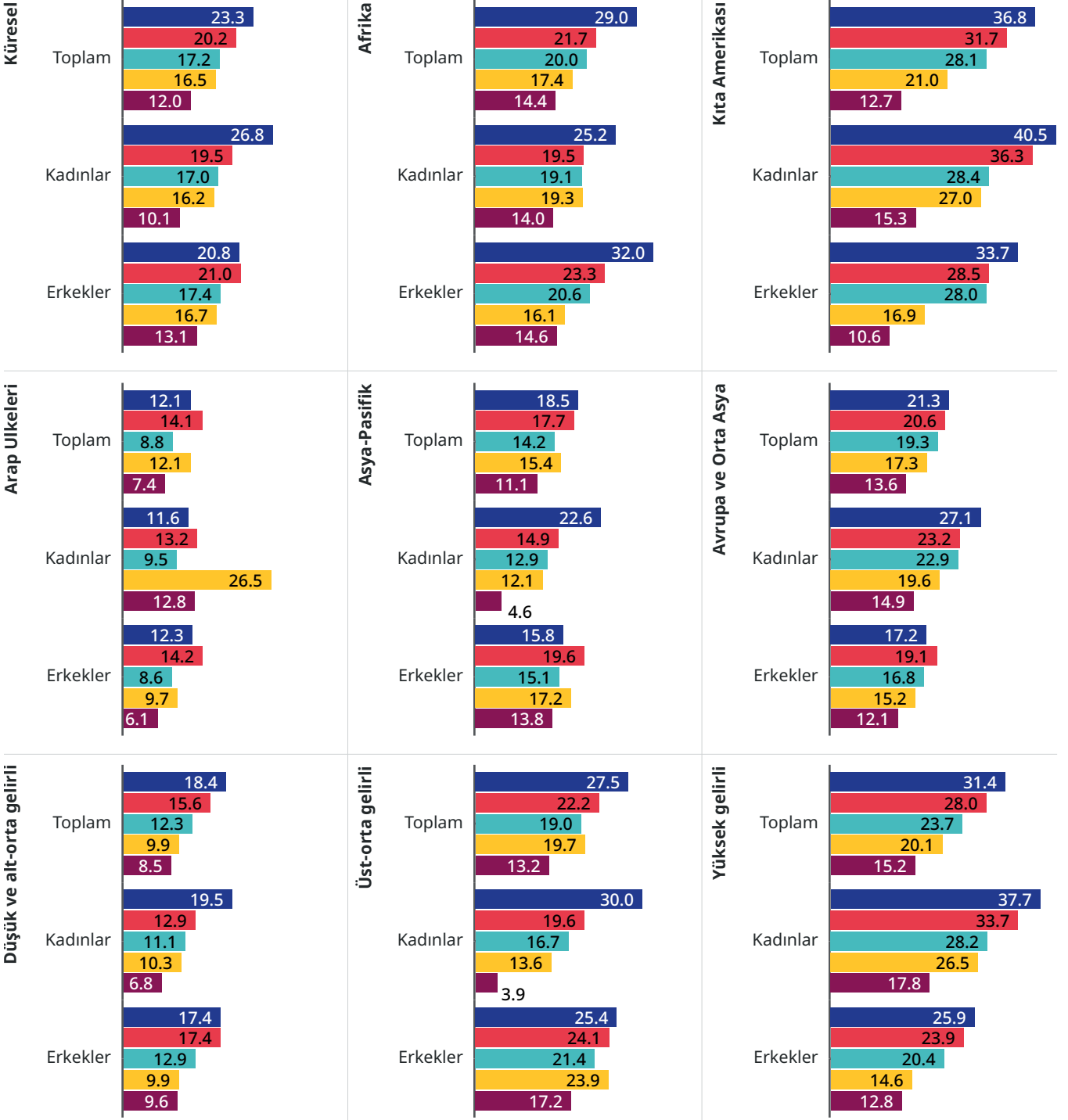
Bunların yanı sıra, hem genç kadınlar hem de genç erkekler, aynı cinsiyetteki diğer yaş grupları ile karşılaştırıldığında, daha yüksek oran bildirmiştir. Başka bir deyişle, 55 yaş ve üzeri her on kadından birine karşılık her dört genç kadından en az biri son beş yılda çalışma yaşamında şiddet ve tacize uğramıştır; 55 yaş ve üzeri her on erkekte birden biraz fazlasına karşılık her on genç erkekten ikisi ise son beş yılda buna maruz kaldığını bildirmiştir.



► **Şekil 2.1 Bölge, gelir grubu ve cinsiyete göre, çalışma yaşamında son beş yılda şiddet ve tacize uğrayan çalışanların oranı, 2021 (%)**

Anket sorusu: Bu olay yaklaşık olarak en son ne zaman başınıza geldi – son bir yıl içinde mi, iki ila beş yıl önce mi, yoksa beş yıldan daha uzun zaman önce mi?

■ 15-24 ■ 25-34 ■ 35-44 ■ 45-54 ■ 55+



Not: 15 yaş ve üzerindeki tüm çalışan kişiler arasında. Küresel, bölgesel ve gelir grubuna göre tahminler her ülkenin 15 yaş ve üzeri toplam çalışan nüfusuna göre ağırlıklandırılmıştır. İstihdam edilen nüfusun yüzdesi ve ülkelerin sayısı – Dünyada: %92,4 (121 ülke); Afrika: %62,3 (26 ülke); Kıta Amerikası: %95,8 (20 ülke); Arap Ülkeleri: %63,2 (5 ülke); Asya-Pasifik: %98,8 (24 ülke); Avrupa ve Orta Asya: %97,1 (46 ülke); düşük ve alt-orta gelirli ülkeler: %85,4 (44 ülke); üst-orta gelirli ülkeler: %97,8 (35 ülke); yüksek gelirli ülkeler: %98,1 (42 ülke).

Kaynak: Lloyd's Register Vakfı 2021 Dünya Risk Anketi [Veri seti]

Genç kadınların çalışma yaşamında cinsel şiddet ve tacize uğrama olasılığı genç erkeklere göre iki kat daha yüksektir

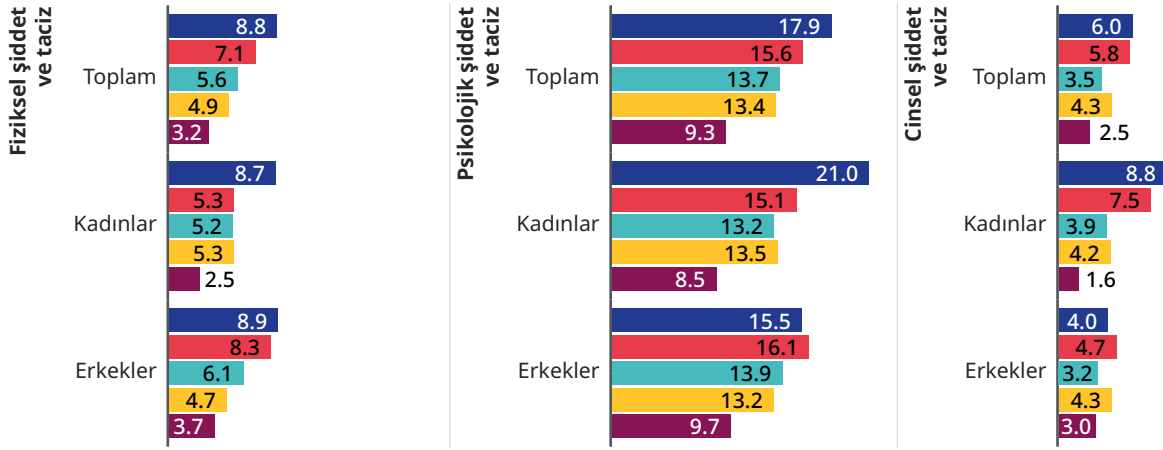
Şiddet ve tacizin üç farklı biçiminin yaygınlığına bakıldığında, çalışan genç kadın ve erkekler tarafından bildirilen en yaygın biçim psikolojik şiddet ve tacizdir (Şekil 2.2). Toplamda, çalışan gençlerin %17,9'u veya yaklaşık 73 milyon genç son beş yılda psikolojik şiddet ve tacize maruz kalmıştır; aynı dönemde %8,8 veya yaklaşık 36 milyon genç fiziksel, %6,0 veya yaklaşık 24 milyon genç ise cinsel şiddet ve tacize uğramıştır.¹⁶

Cinsiyetler arasında fiziksel şiddet ve tacize ilişkin kayda değer fark olmamakla birlikte, genç kadınlarda psikolojik şiddet ve tacize uğrama oranı genç erkeklerden 5,5 yüzdelik puan, cinsel şiddet ve taciz mağduru olma olasılıkları ise iki kat daha fazladır.

► Şekil 2.2 Şiddet ve taciz biçimine, yaş ve cinsiyete göre, dünya genelinde çalışma yaşamında son beş yıl içinde şiddet ve tacize uğrayan çalışanların oranı, 2021 (%)

Anket sorusu: Bu olay yaklaşık olarak en son ne zaman başınıza geldi – son bir yıl içinde mi, iki ila beş yıl önce mi, yoksa beş yıldan daha uzun zaman önce mi?

■ 15–24 ■ 25–34 ■ 35–44 ■ 45–54 ■ 55+



Not: 15 yaş ve üzerinde, çalışma yaşamında fiziksel, psikolojik veya cinsel şiddet ve tacize uğradığını söyleyen tüm çalışan kişiler arasında. Küresel tahminler her ülkenin 15 yaş ve üzeri çalışan nüfusuna göre ağırlıklandırılmıştır.

Kaynak: Lloyd's Register Vakfı 2021 Dünya Risk Anketi [Veri seti]

► 2.2. Göçmen kadınlar

Göçmen kadın çalışanlar özellikle risk altındadır

Dünya genelinde, son beş yıl içinde çalışma yaşamında şiddet ve taciz göçmen çalışanlar arasında daha yaygındır (Şekil 2.3).¹⁷

Genel olarak, göçmenlerin şiddet ve tacize uğramış olma olasılığı göçmen olmayanlara göre 3,1 yüzdelik puan daha fazladır.

¹⁶ Giriş bölümünde ve Bölüm 1'deki bazı dipnotlarda da belirtildiği üzere, Çin'de fiziksel şiddet ve tacize ilgili soru ve Irak, Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri'nde cinsel şiddet ve tacize ilgili soru sorulmamıştır. Çin, Ürdün, Fas ve Pakistan'da cinsel şiddet ve tacize ilgili soru değiştirilerek sorulmuştur.

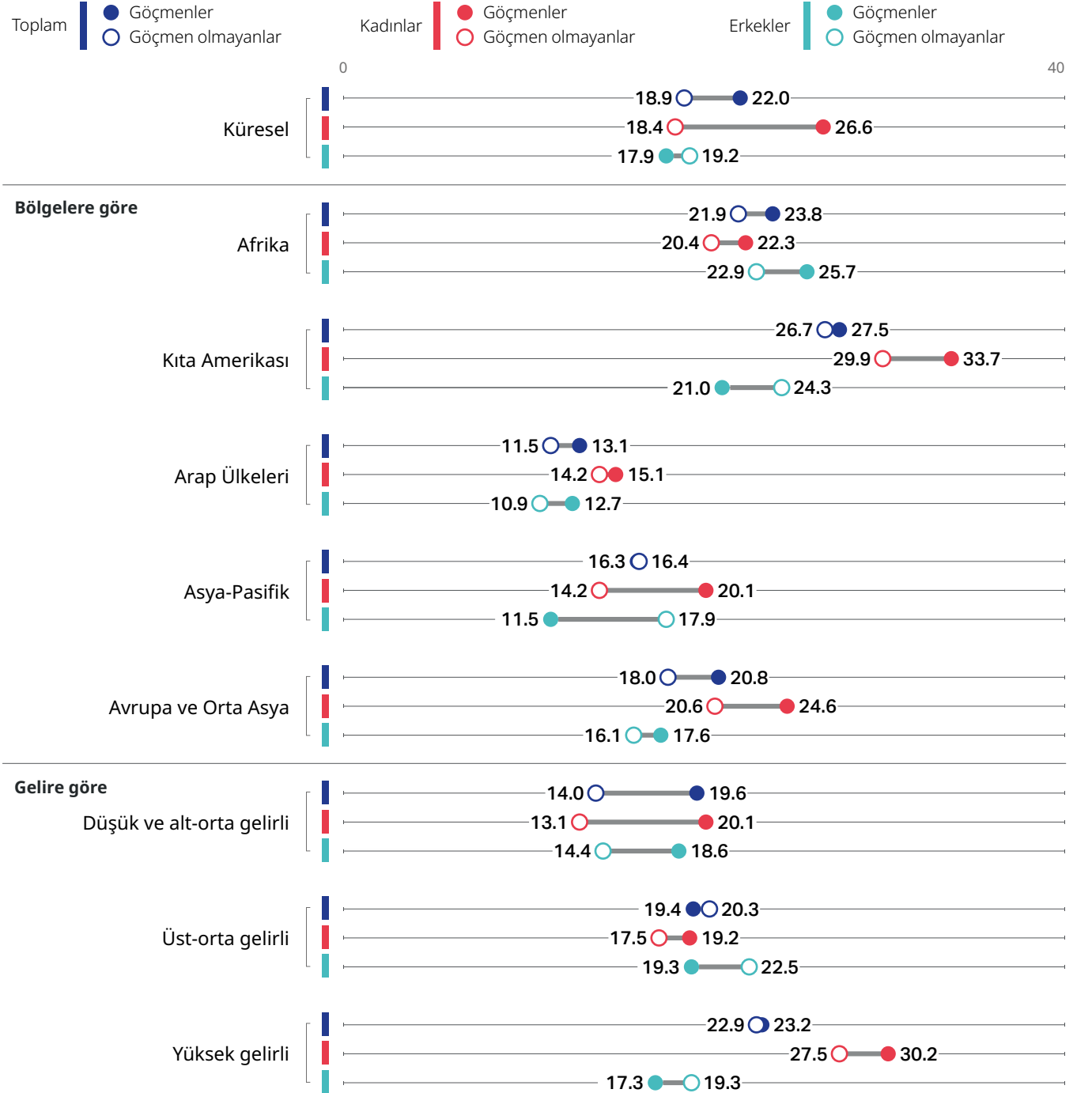
¹⁷ Ölçüm uygulaması amaçlarıyla ve Birleşmiş Milletler tavsiye kararlarına uygun olarak, "uluslararası göçmenler" o ülkenin mutlak sakinleri olanlar ve [1] başka bir ülkenin vatandaşı olanlar (yabancı nüfus) veya [2] doğum yeri başka bir ülkede olanlar (yabancı doğumlu nüfus) olarak ölçülebilir (ILO, 2018a, para. 13). Gallup Dünya Anketi'nde ikinci seçenek kapsamındaki ölçüt kullanılmıştır.

Göçmen kadınların şiddet ve tacize uğrama olasılığı göçmen erkeklerden 8,7 yüzdelik puan daha fazladır (göçmen kadınlarda %26,6 ve göçmen erkeklerde %17,9).

Aynı zamanda göçmen kadınların, şiddet ve tacizin herhangi bir biçimine uğrama olasılığı göçmen olmayan kadınlardan daha fazladır (göçmen kadınlarda %26,6 ve göçmen olmayan kadınlarda %18,4).

► Şekil 2.3 Doğuğu ülke, bölge, gelir grubu ve cinsiyete göre çalışma yaşamında son beş yıl içinde şiddet ve tacize uğrayan çalışanların oranı, 2021 (%)

Anket sorusu: Bu olay yaklaşık olarak en son ne zaman başınıza geldi – son bir yıl içinde mi, iki ila beş yıl önce mi, yoksa beş yıldan daha uzun zaman önce mi?



Not: Küresel, bölgesel ve gelir grubuna göre kapsama için bkz. Şekil 2.1. Bu analiz amaçlarıyla, başka bir ülkede doğduğunu belirten katılımcılar "göçmen" olarak, bu ülkede doğduğunu belirtenler ise "göçmen olmayan" olarak değerlendirilmiştir.

Kaynak: Lloyd's Register Vakfı 2021 Dünya Risk Anketi [Veri seti]

Şiddet ve tacizin farklı biçimlerine bakıldığında, göçmen kadınların cinsel şiddet ve tacizi bildirme olasılığı göçmen olmayan kadınlardan neredeyse iki kat daha fazladır (%10'a karşılık %5,4) (Şekil 2.4).

Göçmen kadınlar aynı zamanda, göçmen olmayan kadınlarla karşılaştırıldığında daha çok psikolojik şiddet ve taciz riski altındadır (%20,4'e karşılık %14,8) ve daha düşük oranda olmakla birlikte, fiziksel şiddet ve tacize uğrama olasılıkları da daha yüksektir (%6,1'e karşılık %5,3).

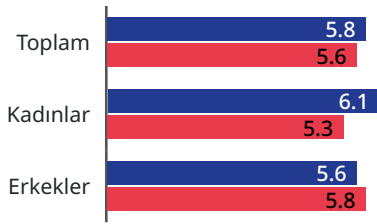
Cinsiyet, yaş ve göç durumunun kesişimine bakıldığında (Şekil 2.5), veriler, genç göçmen olmayan kadınların %26,8'ine karşılık genç göçmen kadınların %40,7'sinin son beş yıl içinde çalışma yaşamında şiddet ve tacizin herhangi bir biçimine uğradığını göstermektedir.

► Şekil 2.4 Maruz kalınan şiddet ve tacizin biçimi, doğduğu ülke ve cinsiyete göre, çalışma yaşamında fiziksel, psikolojik ve/veya cinsel şiddet ve tacize uğrayan çalışanların oranı, 2021 (%)

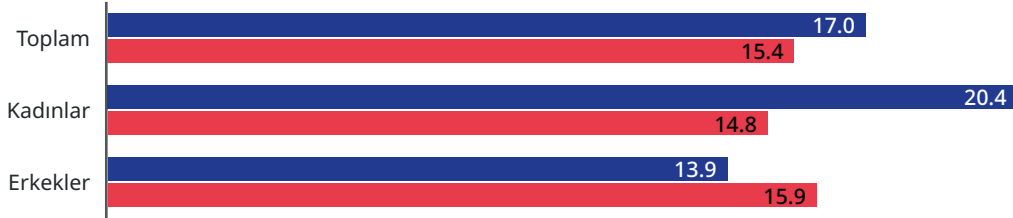
Anket sorusu: Çalışma yaşamında [vurma, kısıtlama, veya tükürme/hakaret, tehdit, zorbalık, veya korkutma/istenmeyen cinsel amaçlı dokunma, söz, resim, e-posta veya cinsel içerikli talepler gibi] [fiziksel/psikolojik/cinsel] şiddet ve/veya tacize hiç bizzat maruz kaldınız mı?

■ Göçmenler ■ Göçmen olmayanlar

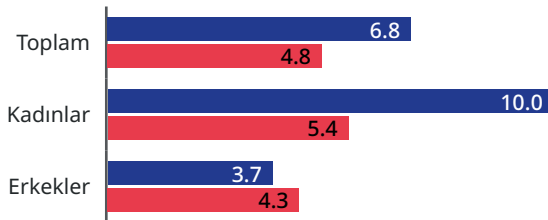
Fiziksel şiddet ve taciz



Psikolojik şiddet ve taciz



Cinsel şiddet ve taciz



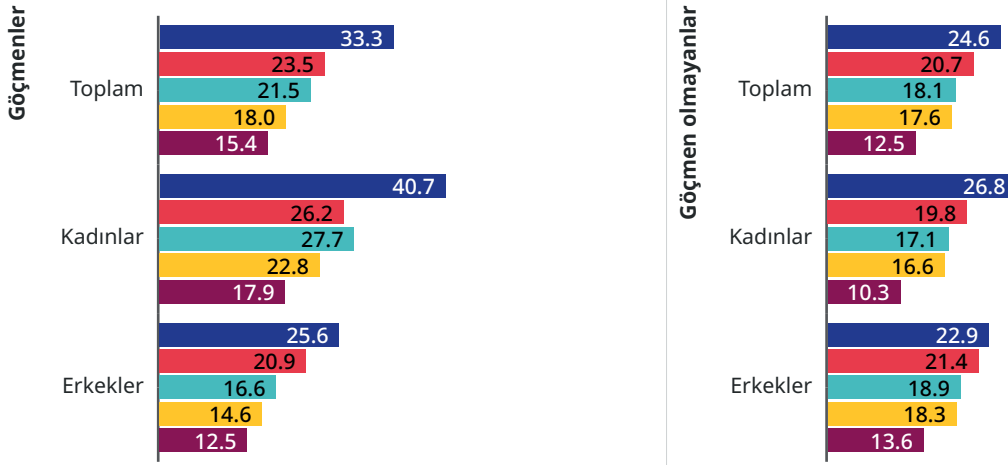
Not: 15 yaş ve üzerinde, çalışma yaşamında fiziksel, psikolojik veya cinsel şiddet ve tacize maruz kaldığını söyleyen tüm çalışanlar arasında. Küresel tahminler her ülkenin 15 yaş ve üzeri çalışan nüfusuna göre ağırlıklandırılmıştır. Bu analiz amaçlarıyla, başka bir ülkede doğduğunu belirten katılımcılar "göçmen" olarak, bu ülkede doğduğunu belirtenler ise "göçmen olmayanlar" olarak değerlendirilmiştir.

Kaynak: Lloyd's Register Vakfı 2021 Dünya Risk Anketi [Veri seti]

► **Şekil 2.5 Doğduğu ülke, yaş ve cinsiyete göre çalışma yaşamında son beş yılda şiddet ve tacize uğrayan çalışanların oranı, 2021 (%)**

Anket sorusu: Bu olay yaklaşık olarak en son ne zaman başınıza geldi – son bir yıl içinde mi, iki ila beş yıl önce mi, yoksa beş yıldan daha uzun zaman önce mi?

■ 15-24 ■ 25-34 ■ 35-44 ■ 45-54 ■ 55+



Not: Küresel, bölgesel ve gelir grubu kapsamı için bkz. Şekil 2.1. Bu analiz amaçlarıyla, başka bir ülkede doğduğunu belirten katılımcılar “göçmen” olarak, bu ülkede doğduğunu belirtenler ise “göçmen olmayanlar” olarak değerlendirilmiştir.

Kaynak: Lloyd's Register Vakfı 2021 Dünya Risk Anketi [Veri seti]

► 2.3. Ücretli ve maaşlı çalışan kadınlar

Ücretli ve maaşlı çalışan kadınlar, serbest çalışan kadın ve erkeklere göre daha çok risk altındadır

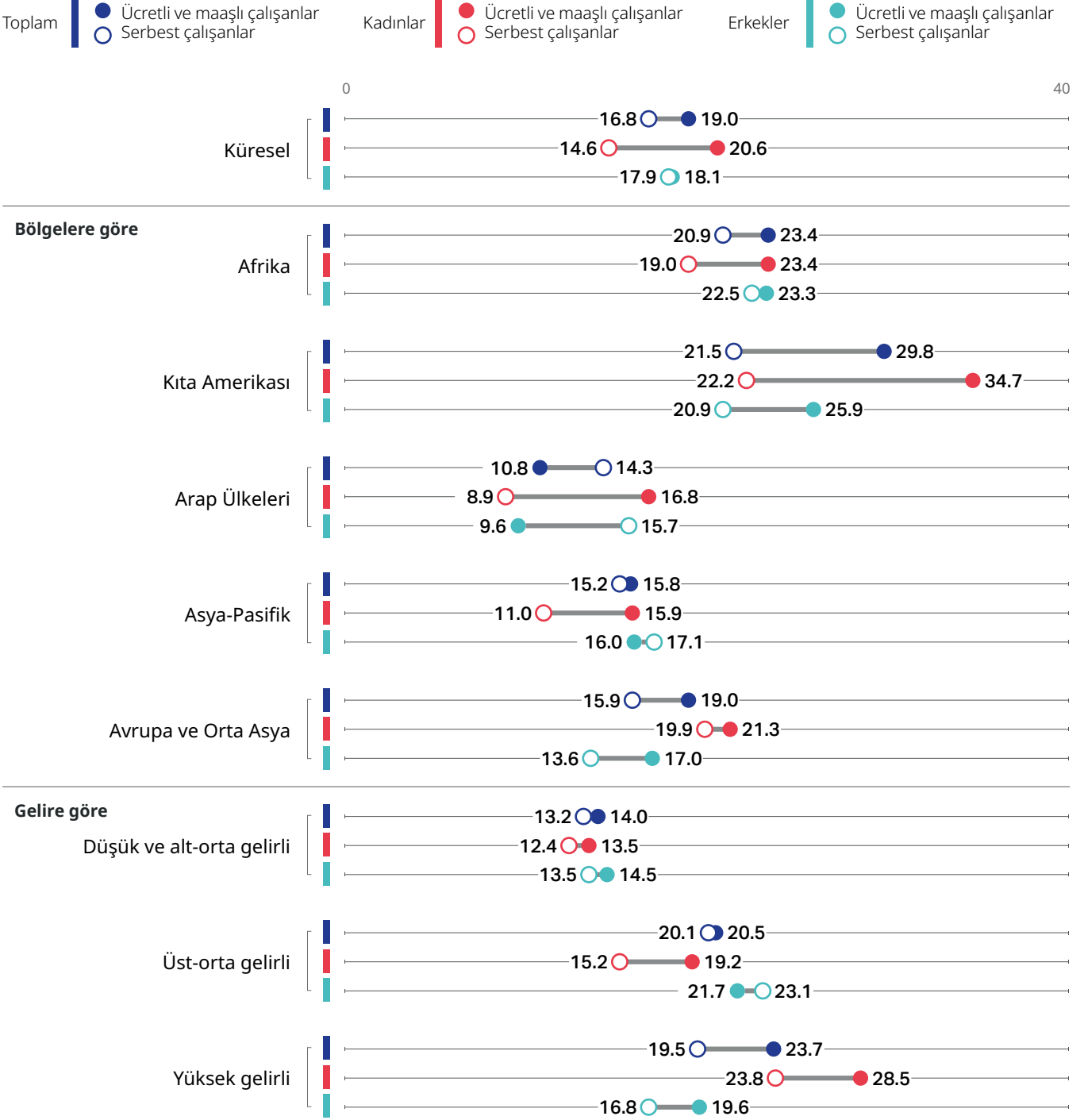
Ücretli ve maaşlı çalışanlarda, son beş yıl içinde şiddet ve tacize uğrama olasılığı serbest çalışanlara göre daha yüksektir (%19'a karşılık %16,8) (Şekil 2.6). Ücretli ve maaşlı çalışanlar içinde, kadınların şiddet ve tacize uğrama riski erkeklerden 2,5 yüzdelik puan daha fazladır. Ayrıca ücretli ve maaşlı çalışan kadınlar, serbest çalışan kadınlardan da daha riskli durumdadır; şiddet ve tacize uğramış olma olasılıkları serbest çalışan kadınlardan 6,0 yüzdelik puan daha fazladır. Buna karşılık, ücretli ve maaşlı çalışan erkekler ve serbest çalışan erkekler arasındaki fark son derece azdır.

Söz konusu sonuçlar, bölgeler arasında dikkate değer ölçüde değişmektedir. Şiddet ve taciz deneyimlerinde en büyük fark, ücretli ve maaşlı çalışanların son beş yılda şiddet ve tacize uğrama oranının serbest çalışanlardan 8,3 yüzdelik puan daha fazla olduğu Kıta Amerikasında görülmüştür; bunu Avrupa ve Orta Asya (3,1 yüzdelik puan), Afrika (2,5 yüzdelik puan) ve Asya-Pasifik (0,6 yüzdelik puan) takip etmektedir. Arap Ülkelerinde ise serbest çalışanlar, ücretli çalışanlara göre daha çok (3,5 yüzdelik puan) risk altındadır.

Ücretli ve maaşlı çalışanlar arasında en büyük cinsiyetler arası fark, kadınların şiddet ve tacize uğrama oranının erkek meslektaşlarına göre 8,8 yüzdelik puan daha fazla olduğu Kıta Amerikasında görülmüştür; bunu Arap Ülkeleri (7,2 yüzdelik puan) ve Avrupa ve Orta Asya (4,3 yüzdelik puan) izlemiştir. Serbest çalışanlar arasında, cinsiyete dayalı farklar bölgelere göre değişmektedir. Avrupa ve Orta Asya'da serbest çalışan kadınların son beş yılda şiddet ve tacize uğrama oranı erkeklerden 6,3 yüzdelik puan daha fazladır. Diğer taraftan Arap Ülkeleri, Asya-Pasifik ve Afrika'da ise serbest çalışan erkekler daha çok risk altındadır ve serbest çalışan erkekler ve kadınlar arasında cinsiyetler arası fark Arap Ülkeleri'nde 6,8 ve Asya-Pasifik'te 6,1 yüzdelik puandır.

► **Şekil 2.6** **İstihdam durumuna, bölge, gelir grubu ve cinsiyete göre, çalışma yaşamında son beş yılda şiddet ve tacize uğrayan çalışanların oranı, 2021 (%)**

Anket sorusu: Bu olay yaklaşık olarak en son ne zaman başınıza geldi – son bir yıl içinde mi, iki ila beş yıl önce mi, yoksa beş yıldan daha uzun zaman önce mi?



Not: Küresel, bölgesel ve gelir grubuna göre kapsama için bkz. Şekil 2.1.

Kaynak: Lloyd's Register Vakfı 2021 Dünya Risk Anketi [Veri seti]

► 2.4. Ayrımcılığa maruz kalan kişiler

Yaşamlarında ayrımcılığa maruz kalan kişilerin çalışma yaşamında şiddet ve tacize uğramış olması daha muhtemeldir

Lloyd's Register Vakfı 2021 Dünya Risk Anketi'nde, bir kişinin şu beş temel özelliğine göre ayrımcılığa uğrayıp uğramadığına ilişkin soru dizisine yer verilmiştir: Toplumsal cinsiyet, uyruk/ırk/etnik grup, ten rengi, din, ve engellilik durumu.¹⁸ Sonuçlar, insanların toplumsal ve özel yaşamlarında genel kırılganlık düzeyi ile çalışma yaşamında şiddet ve tacize uğrama olasılığı arasındaki ilişkiye ışık tutmaktadır.

Dünya genelinde, yukarıda söz edilen nedenlerden en az birine dayalı ayrımcılığa uğramış insanların çalışma yaşamları boyunca şiddet ve tacize maruz kaldığını söyleyenlerin oranı, ayrımcılığa uğramamış olanlara göre neredeyse üç kat daha fazladır (Şekil 2.7).

Söz konusu fark en çok toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık durumunda görülmektedir: Toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kalmamış her on kişinin yaklaşık ikisine karşılık, toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığa uğrayan her on kişinin yaklaşık beşi çalışma yaşamında da şiddet ve tacize uğramıştır. Kadınlarda toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığa uğradığını bildirme olasılığı erkeklere göre iki kat daha yüksek (%17,2'ye karşılık %9) olmakla birlikte, toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığa uğramış kadınlarda şiddet ve tacize uğrama oranı da erkeklere göre daha yüksektir (%50,9'a karşılık %46,8).



¹⁸ Dünya Risk Anketi sorularının ayrımcılığa ilişkin deneyimlerle ilgili sonuçları şurada incelenmiştir: Lloyd's Register Foundation, *World Risk Poll 2021: A Resilient World? – Understanding Vulnerability in a Changing Climate*, 2021, 24.

► **Şekil 2.7 Cinsiyete ve yaşamı boyunca yaşadığı ayrımcılık deneyimlerine göre çalışma yaşamında şiddet ve tacize uğrayan çalışanların oranı, 2021 (%)**

Anket sorusu: Çalışma yaşamında [vurma, kısıtlama, veya tükürme/hakaret, tehdit, zorbalık, veya korkutma/istenmeyen cinsel amaçlı dokunma, söz, resim, e-posta veya cinsel içerikli talepler gibi] [fiziksel/psikolojik/cinsel] şiddet ve/veya tacize hiç bizzat maruz kaldınız mı?

Anket sorusu: Aşağıdaki nedenlerden herhangi biri temelinde hiç ayrımcılığa uğradınız mı?

● Toplam ● Kadınlar ● Erkekler

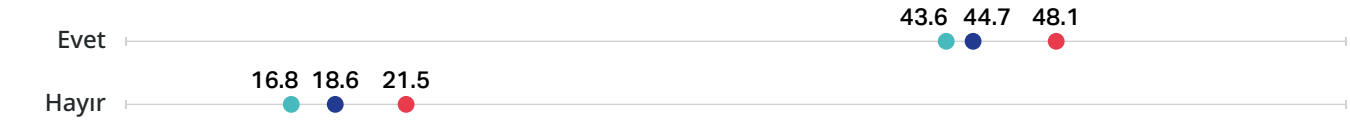
Ten rengi temelli ayrımcılık



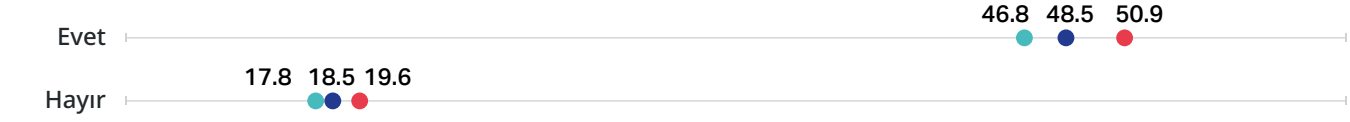
Din temelli ayrımcılık



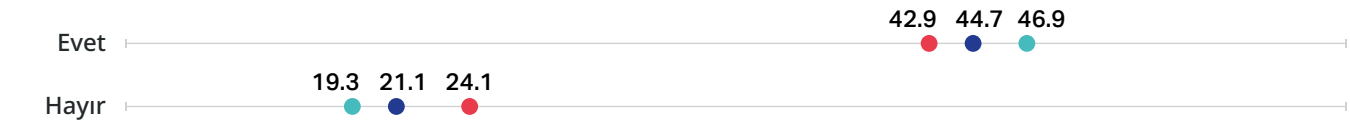
Uyruk/etnik köken temelli ayrımcılık



Toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık



Engellilik temelli ayrımcılık



Hiç bu ayrımcılık biçimlerinden herhangi birine uğradınız mı?



Not: Ayrımcılıkla ilgili soruların hiçbiri Çin, Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri'nde sorulmamıştır. Tacikistan'da, din ve uyruk/etnik köken temelli ayrımcılıkla ilgili sorular sorulmamıştır. Küresel ve bölgesel tahminler her ülkenin 15 yaş ve üzeri toplam çalışan nüfusuna göre ağırlıklandırılmıştır. İstihdam edilen nüfusun yüzdesi ve ülkelerin sayısı - Dünyada: %68,0 (118 ülke); Afrika: %62,3 (26 ülke); Kıta Amerikası: %95,8 (20 ülke); Arap Ülkeleri: %24,2 (3 ülke); Asya-Pasifik: %57,8 (23 ülke); Avrupa ve Orta Asya: %97,1 (46 ülke); düşük ve alt-orta gelirli ülkeler: %85,4 (44 ülke); üst-orta gelirli ülkeler: %35,6 (34 ülke); yüksek gelirli ülkeler: %94,4 (40 ülke).

Kaynak: Lloyd's Register Vakfı 2021 Dünya Risk Anketi [Veri seti]

Çalışma yaşamında bildirilen şiddet ve taciz ile diğer dört kişisel özelliğe dayalı ayrımcılık arasındaki ilişki, neredeyse toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık ile olduğu kadar güçlüdür. Ten rengi, ırk/etnik köken/uyruk, din veya engellilik durumu temelli ayrımcılığa uğrayan her beş kişinin en az ikisi, yaşamları boyunca herhangi bir ayrımcılığa uğramamış her beş kişinin ise birden azı çalışma yaşamında şiddet ve tacize maruz kalmıştır.

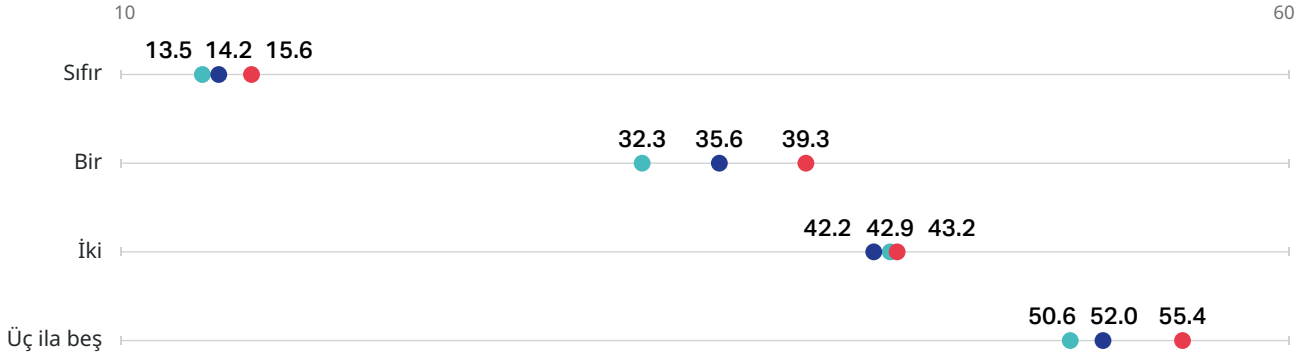
Cinsiyete göre ayrıştırıldığında, engelliliğe dayalı ayrımcılığın, erkekler arasında çalışma yaşamındaki şiddet ve tacizin daha fazla vakası ile güçlü şekilde ilişkili olduğu; ten rengi ve ırk/etnik köken/uyruk temelli ayrımcılığın çalışma yaşamında erkeklere göre kadınlar arasında şiddet ve tacizin daha fazla vakasıyla güçlü şekilde ilişkili olduğunu gözükmemektedir. Şekil 2.8, ayrıca, birden çok kişisel özelliği nedeniyle ayrımcılığa uğramış kişilerde çalışma yaşamında şiddet ve taciz vakalarının arttığını daha ayrıntılı biçimde göstermektedir.

► Şekil 2.8 Cinsiyete ve bir veya daha çok kişisel özelliği nedeniyle yaşadığı ayrımcılık deneyimlerine göre çalışma yaşamında şiddet ve tacize uğrayan çalışanların oranı, 2021 (%)

Anket sorusu: Çalışma yaşamında [vurma, kısıtlama, veya tükürme/hakaret, tehdit, zorbalık, veya korkutma/istenmeyen cinsel amaçlı dokunma, söz, resim, e-posta veya cinsel içerikli talepler gibi] [fiziksel/psikolojik/cinsel] şiddet ve/veya tacize hiç bizzat maruz kaldınız mı?

● Toplam ● Kadınlar ● Erkekler

Kişinin ayrımcılığa uğrama nedenlerinin sayısı



Not: Ayrımcılıkla ilgili soruların hiçbiri Çin, Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri'nde sorulmamıştır. Tacikistan'da din ve uyruk/etnik köken temelli ayrımcılıkla ilgili sorular sorulmamıştır. Küresel, bölgesel ve gelir grubuna göre kapsama için bkz. Şekil 2.7.

Kaynak: Lloyd's Register Vakfı 2021 Dünya Risk Anketi [Veri seti]

► 3

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizle ilgili konuşmak neden bu kadar zor?

İnsanların şiddet ve tacizle ilgili kişisel deneyimleri hakkında konuşmakta zorlanabildiği ve korku veya yaftalanma endişesi, raporlama ve izleme sistemlerine ilişkin bilgi eksikliği, şiddet ve tacizin “normalleştirilmesi”, tekrar mağdur olma veya misilleme gibi riskler de dahil olmak üzere birçok faktörün

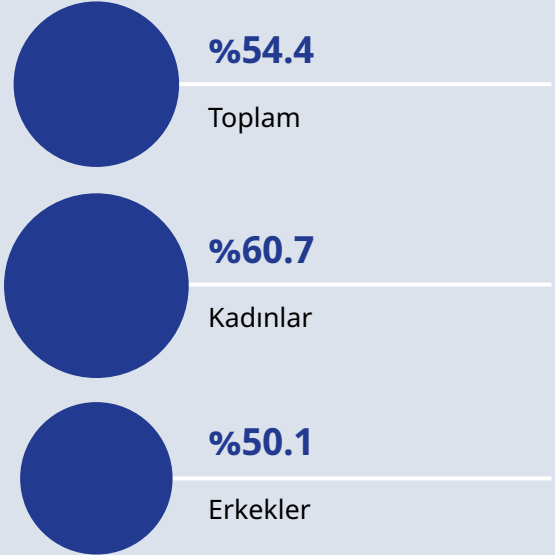
insanları bundan alıkoyduğu herkesçe bilinmektedir (ILO, 2018b). Konuyu daha derinlemesine ele almak için, ankette insanların deneyimlerini paylaşma olasılığının (ve kiminle paylaştıkları) yanı sıra paylaşmama nedenleri hakkında sorular sorulmuştur.¹⁹

► 3.1. Kim ve kime: Çalışma yaşamında şiddet ve taciz deneyimlerinin ifşası

Her iki kişiden yalnızca biri, çalışma yaşamında karşılaştığı şiddet ve taciz deneyimini başka birisiyle paylaşmıştır

Dünya genelinde, son beş yılda şiddet ve tacize uğrayan çalışanların %54,4'ü bu durumu başka birisine açıkladığını belirtmiştir; kadın mağdurların bu tür zarar verici deneyimleri başkalarıyla paylaşma olasılığı daha yüksektir (kadın mağdurlarda %60,7'ye karşılık erkek mağdurlarda %50,1). Bu durum, oranlar değişmekle birlikte, bölgelerin neredeyse tümünde (Afrika dışında) geçerlidir (Şekil 3.1).

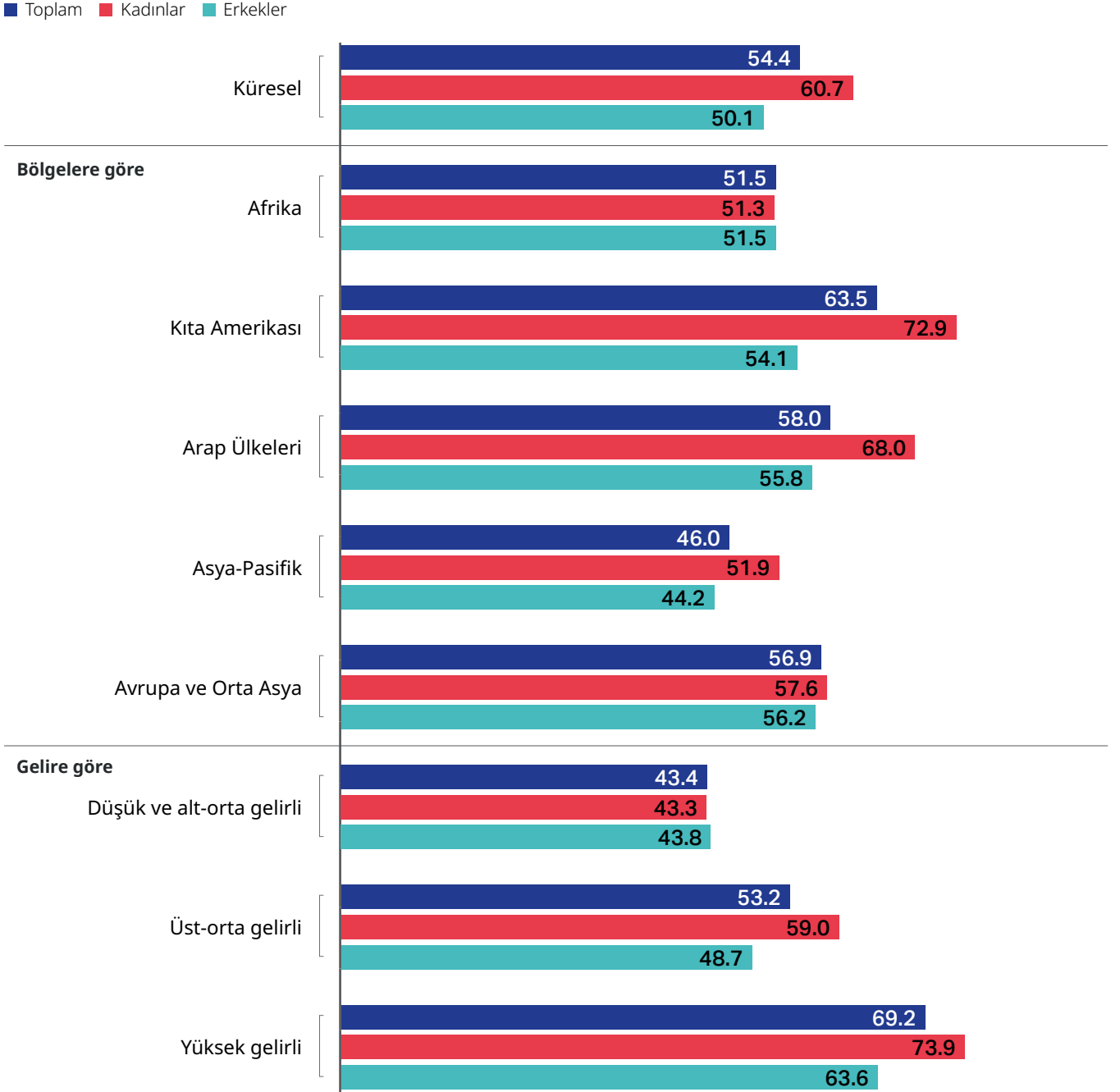
Anket sorusu: Çalışma yaşamında maruz kaldığınız şiddet ve/veya tacizi hiç başka birisine anlattınız mı?
Küresel sonuçlar



¹⁹ Bu soru yalnızca anketin yapıldığı tarihte istihdamda olan ve son beş yıl içinde şiddet ve tacizin en az bir biçimine maruz kaldığını belirten katılımcılara sorulmuştur. Sorular Çin'de sorulmamıştır; Myanmar, Suudi Arabistan, Tacikistan ve Birleşik Arap Emirlikleri'nde ise anket sorularının en az biri Gallup tarafından sorulamamıştır.

► **Şekil 3.1 Bölge, gelir grubu ve cinsiyete göre çalışma yaşamında son beş yıl içinde şiddet ve tacize uğrayan ve bunu başka birisine anlatan çalışanların oranı, 2021 (%)**

Anket sorusu: Çalışma yaşamında maruz kaldığınız şiddet ve/veya tacizi hiç başka birisine anlattınız mı?



Not: 15 yaş ve üzerindeki tüm çalışan kişiler arasında. Küresel ve bölgesel tahminler her ülkenin 15 yaş ve üzeri toplam çalışan nüfusuna göre ağırlıklandırılmıştır. İstihdam edilen nüfusun yüzdesi ve ülkelerin sayısı - Dünyada: %68,7 (120 ülke); Afrika: %62,3 (26 ülke); Kıta Amerikası: %95,8 (20 ülke); Arap Ülkeleri: %63,2 (5 ülke); Asya-Pasifik: %57,8 (23 ülke); Avrupa ve Orta Asya: %97,1 (46 ülke); düşük ve alt-orta gelirli ülkeler: %85,4 (44 ülke); üst-orta gelirli ülkeler: %35,6 (34 ülke); yüksek gelirli ülkeler: %98,1 (42 ülke). "Çalışma yaşamında maruz kaldığınız şiddet ve/veya tacizi hiç başka birisine anlattınız mı?" sorusu Çin'de sorulmamıştır.

Kaynak: Lloyd's Register Vakfı 2021 Dünya Risk Anketi [Veri seti]

Şiddet ve tacizin birden çok biçimine uğrayan kişiler, bu olaylar hakkında konuşma konusunda daha isteklidir

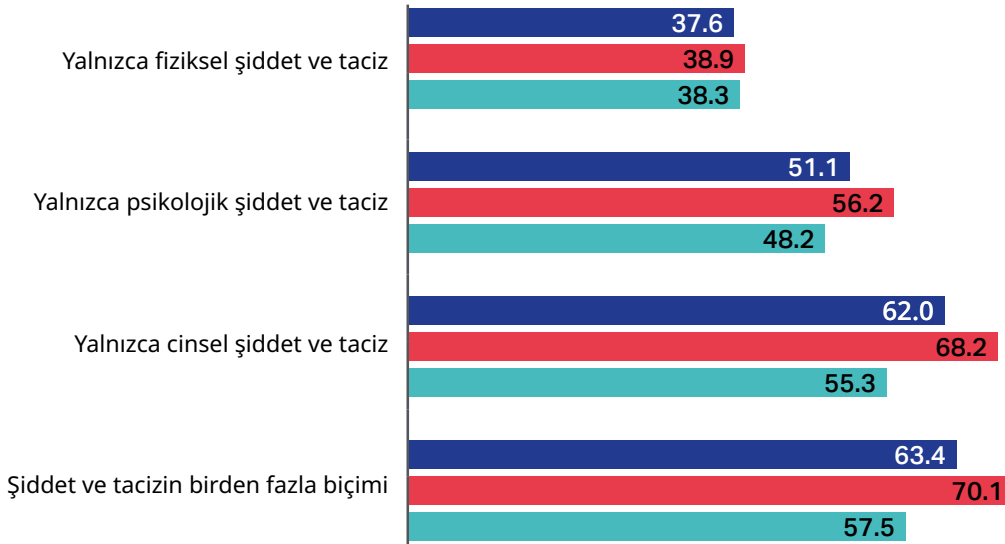
İnsanların şiddet ve taciz deneyimleri hakkında başkalarıyla konuşma kararı, maruz kaldıkları şiddet ve tacizin biçimine/biçimlerine göre önemli ölçüde değişmektedir (bkz. Şekil 3.2). Son beş yıl içinde yalnızca fiziksel şiddet ve tacize uğrayanlar %37,6 ile, bunu açığa vurma ihtimali en düşük olanlardır. Yalnızca psikolojik şiddet ve tacize uğrayanlar arasında ifşalama oranı %51,1 ile daha yüksek, yalnızca cinsel şiddet ve tacize uğrayanlar arasında ise %62 ile daha da yüksektir.

Şiddet ve tacizle ilgili konuşma olasılığı şiddet ve tacizin birden çok biçimine uğrayan katılımcılar arasında en yüksektir (%63,4). Cinsiyete göre ayrıştırıldığında, genel olarak, maruz kaldıkları şiddet ve tacizin biçimine bakılmaksızın, kadın mağdurların deneyimleri hakkında konuşma olasılığının erkek mağdurlara göre daha yüksek olduğu gözükmektedir. Fiziksel şiddet ve taciz durumunda, cinsiyetler arasındaki fark daha az (0,6 yüzdelik puan) olmakla birlikte, söz konusu fark psikolojik şiddet ve taciz (8,0 yüzdelik puan) ve özellikle cinsel şiddet ve taciz (12,9 yüzdelik puan) durumlarında önemli düzeydedir.

► Şekil 3.2 Maruz kalınan şiddet ve tacizin biçimine göre çalışma yaşamında son beş yıl içinde şiddet ve tacize uğrayan ve bunu birilerine anlatan çalışanların oranı, 2021 (%)

Anket sorusu: Çalışma yaşamında maruz kaldığınız şiddet ve/veya tacizi hiç başka birisine anlattınız mı?

■ Toplam ■ Kadınlar ■ Erkekler



Not: Üç sorudan en az birinin sorulmasına izin verilmeyen ülkelerdeki katılımcılar dahil, kendilerine üç sorudan en az biri sorulmayan kişiler yukarıdaki hesaplamaların dışında bırakılmıştır. Küresel tahminler her ülkenin 15 yaş ve üzeri toplam çalışan nüfusuna göre ağırlıklandırılmıştır. İstihdam edilen nüfusun yüzdesi ve ülkelerin sayısı – Dünyada: %67,8 (117 ülke).

Kaynak: Lloyd's Register Vakfı 2021 Dünya Risk Anketi [Veri seti]

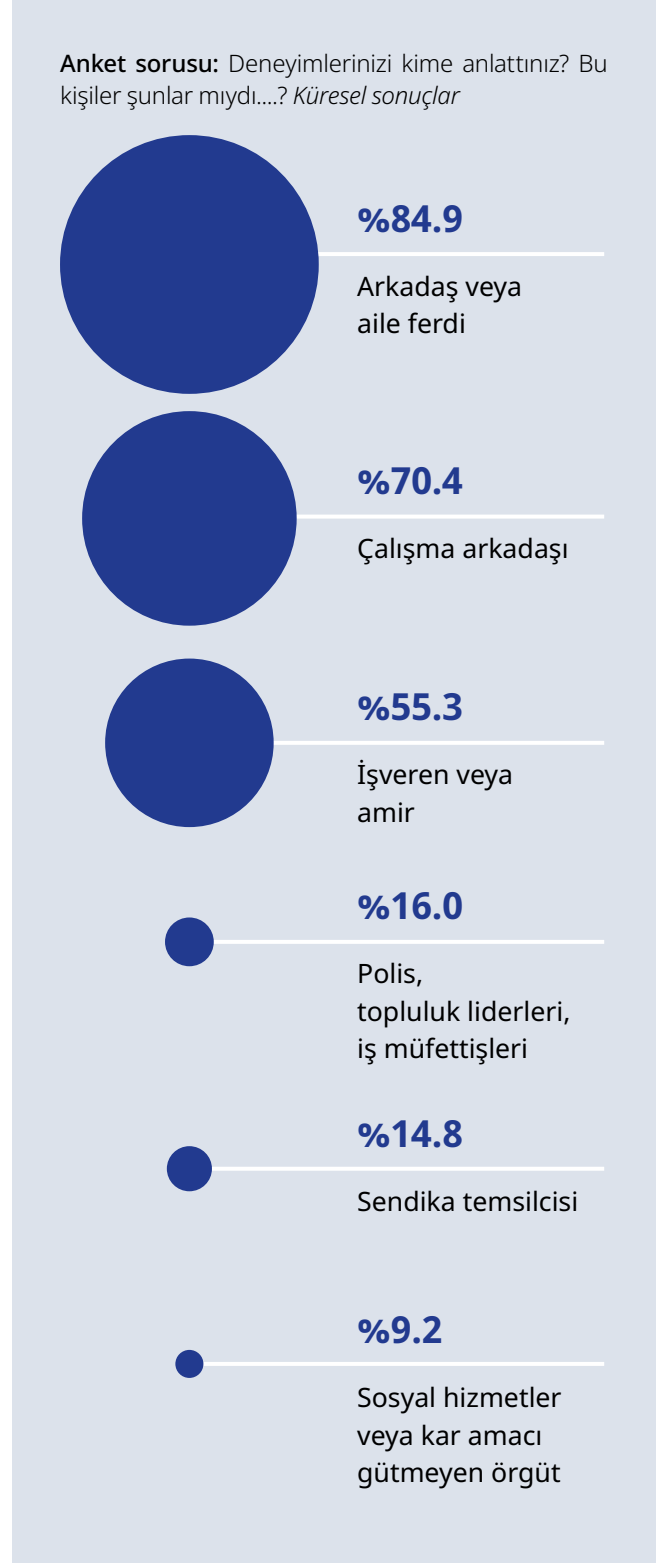
İnsanların diğer gayri resmi veya resmi kanalları kullanmaktan çok durumu arkadaşlarına ve ailelerine anlatma olasılığı daha yüksektir

Ankette, çalışma yaşamında şiddet ve taciz deneyimlerini paylaşan mağdurlara, bu deneyimlerini paylaşmak için aşağıdaki altı kanaldan hangilerini kullandığı sorulmuştur (Şekil 3.3):

- ▶ Arkadaş veya aile ferdi;
- ▶ Çalışma arkadaşı;
- ▶ İşveren veya amir;
- ▶ Polis, topluluk lideri veya iş müfettişi;
- ▶ Sendika temsilcisi ve
- ▶ Sosyal hizmetler veya kar amacı gütmeyen örgüt.

Genel olarak, kadınlar ve erkekler arasında fark oldukça az olmakla birlikte, deneyimlerini paylaşan mağdurlar bu 6 kanalın ortalama olarak 2,4'ünü kullandığını bildirmiştir ve kurumsal kanalları kullanmak yerine yakınlarına güvenme olasılıkları çok daha yüksektir.

Örneğin, şiddet ve taciz mağdurları çoğunlukla arkadaşları veya aile üyelerine açılmışlardır (%84,9); kadınların bunu yapma ihtimali erkeklere göre biraz daha yüksektir (%86,6'ya karşılık %83,3). İnsanların başvurduğu ikinci en yaygın kanal ise %70,4 ile çalışma arkadaşlarıdır; erkeklerde bu rakam kadınlardan biraz daha yüksektir (%71'e karşı %69,6). Bunu, mağdurların yarısından fazlasının yöneldiği işverenler ve amirler takip etmiştir. Diğer yandan, çalışma yaşamında şiddet ve tacize uğrayanların polis, topluluk liderleri veya iş müfettişleri (%16); sendikalar veya temsilciler (%14,8); sosyal hizmetler veya kar amacı gütmeyen örgütler (%9,2) gibi kurumlara başvurma oranı çok daha düşüktür.



► **Şekil 3.3** Kimlere anlattıklarına, bölgeye ve cinsiyete göre çalışma yaşamında son beş yıl içinde şiddet ve tacize uğrayan ve bunu birilerine anlatan çalışanların oranı, 2021 (%)

Anket sorusu: Deneyimlerinizi kime anlattınız? Bu kişiler şunlar mıydı....?

● Kadınlar ● Erkekler



Not: 15 yaş ve üzerinde, son beş yıl içinde şiddet ve tacizin herhangi bir biçimine maruz kaldığını ve bu deneyimi başka birisine anlattığını söyleyen tüm çalışan kişiler arasında. Birden çok cevap verilebilir. Küresel ve bölgesel tahminler her ülkenin 15 yaş ve üzeri toplam çalışan nüfusuna göre ağırlıklandırılmıştır. İstihdam edilen nüfusun yüzdesi ve ülkelerin sayısı – Dünyada: %68,7 (120 ülke). Çalışma yaşamında şiddet ve taciz deneyiminin bildirilmesine ilişkin sorular Çin’de sorulmamıştır; Birleşik Arap Emirlikleri’nde “sendika temsilcisi” seçeneği ve Suudi Arabistan’da “polis, topluluk lideri” seçeneği kaldırılmıştır.

Kaynak: Lloyd’s Register Vakfı 2021 Dünya Risk Anketi [Veri seti]

► 3.2. Şiddet ve taciz deneyimlerini açığa vurmanın önündeki engeller

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizi açığa vurmanın önündeki en büyük engel, bunun “zaman kaybı” olduğunun düşünülmesidir

Çalışma yaşamında karşılaştıkları şiddet ve taciz deneyimlerini paylaşmayan katılımcılardan, aşağıdaki yedi seçenek arasından bunu açığa vurmamalarının neden(ler)ini seçmesi istenmiştir:²⁰

- Zaman kaybı olduğunu düşünme;
- İtibar kaybı korkusu;
- İşyerindeki usullerin belirsizliği;
- Polis, topluluk liderleri veya iş müfettişlerine duyulan güvensizlik;
- İşyerindeki diğer insanların öğreneceği endişesi;
- Ne yapacağını bilememe ve
- Cezalandırılma korkusu.

Kadınlar ve erkekler arasındaki fark çok az olmakla birlikte, katılımcıların yarıdan fazlası, yani %55'i, bu konuda konuşmanın “zaman kaybı” olacağını düşündüğünü belirtmiştir. (bkz. Şekil 3.4). %44,5 tarafından verilen ikinci en yaygın cevap ise “itibar kaybı korkusu” olmuştur. Bunun yanında, şiddet ve taciz deneyimlerini paylaşmayan birçok katılımcı bunun nedeni olarak “işyerindeki usullerin belirsizliği” (%43,1) veya “polis, topluluk liderleri veya iş müfettişlerine duyulan güvensizlik” (%42,5) göstermiştir. Katılımcıların %40,8'i “işyerindeki insanların öğreneceğinden endişe ettiğini”, birçok kişi ise “ne yapacaklarını bilemediklerini” (%38,3) veya cezalandırılmaktan korktuklarını belirtmiştir (%33,2).

Anket sorusu: Lütfen aşağıdaki seçeneklerden her biri için yaşadığınız şiddet ve taciz deneyimini kimseye anlatamamanızın bir nedeni olup olmadığını belirtiniz. Çünkü.....? *Küresel sonuçlar*

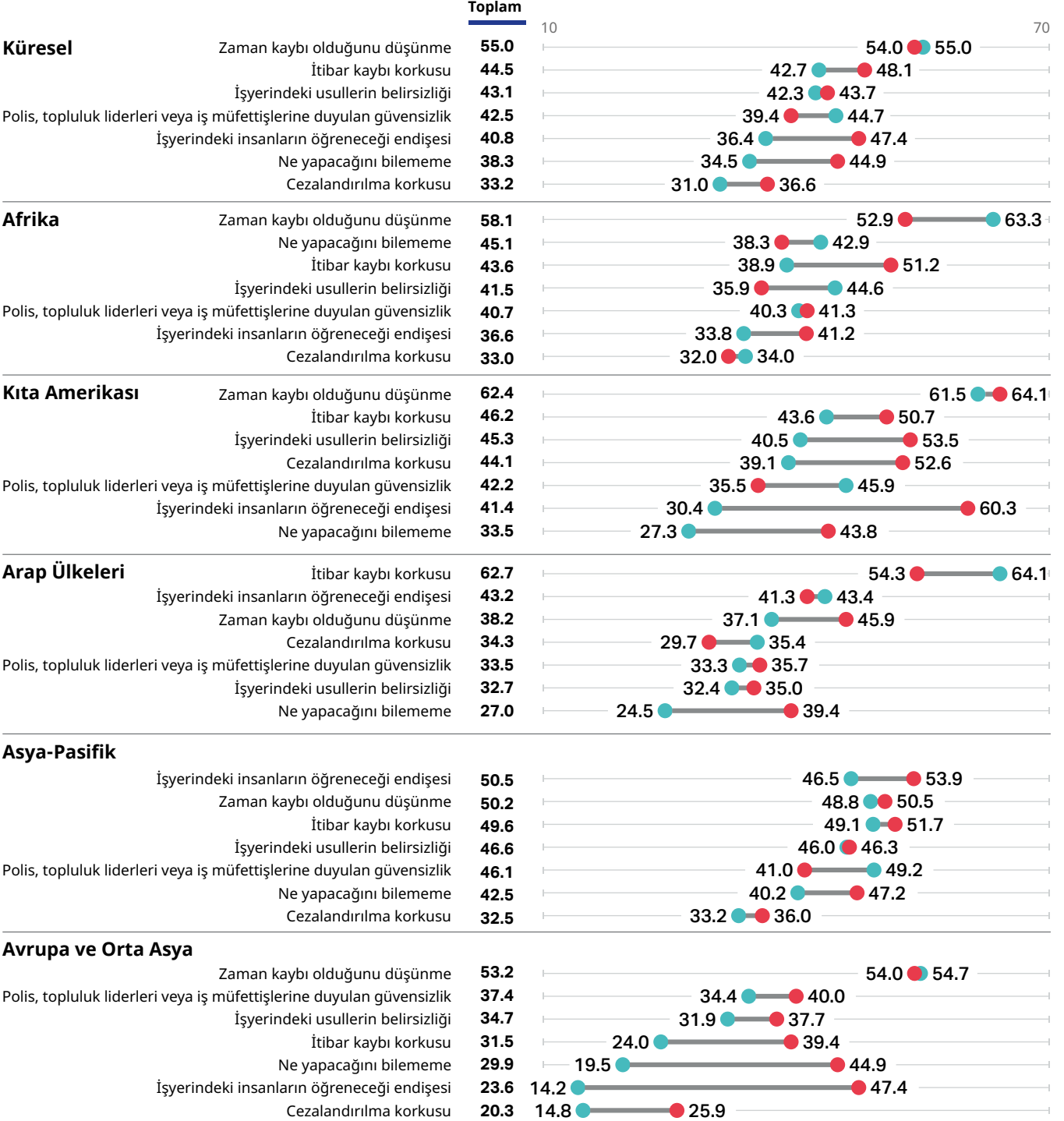


²⁰ Dünya genelinde, kadınlar ve erkekler arasında hiçbir fark olmaksızın, katılımcılar ortalama olarak üçten fazla cevap seçmiştir.

► **Şekil 3.4** **Bildirmeme nedenine, bölgeye ve cinsiyete göre çalışma yaşamında son beş yıl içinde şiddet ve tacize uğrayan ancak bunu bildirmeyen çalışanların oranı, 2021 (%)**

Anket sorusu: Lütfen aşağıdaki seçeneklerden her biri için deneyiminizi kimseye anlatamamanızın bir nedeni olup olmadığını belirtiniz. Çünkü.....?

● Kadınlar ● Erkekler



Not: 15 yaş ve üzerinde, son beş yıl içinde şiddet ve tacizin herhangi biçimine maruz kaldığını ancak bu deneyimi kimseye anlatmadığını söyleyen tüm çalışan kişiler arasında. Birden çok cevap verilebilir. Küresel ve bölgesel tahminler her ülkenin 15 yaş ve üzeri toplam çalışan nüfusuna göre ağırlıklandırılmıştır. İstihdam edilen nüfusun yüzdesi ve ülkelerin sayısı – Dünyada: %68,7 (120 ülke). Çalışma yaşamında şiddet ve taciz deneyiminin bildirilmemesine ilişkin sorular Çin’de sorulmamıştır; Myanmar, Suudi Arabistan ve Tacikistan’da “polis, topluluk liderleri veya [ülkeye özgü ...] örgütüne duyulan güvensizlik” seçeneği kaldırılmıştır.

Kaynak: Lloyd’s Register Vakfı 2021 Dünya Risk Anketi [Veri seti]

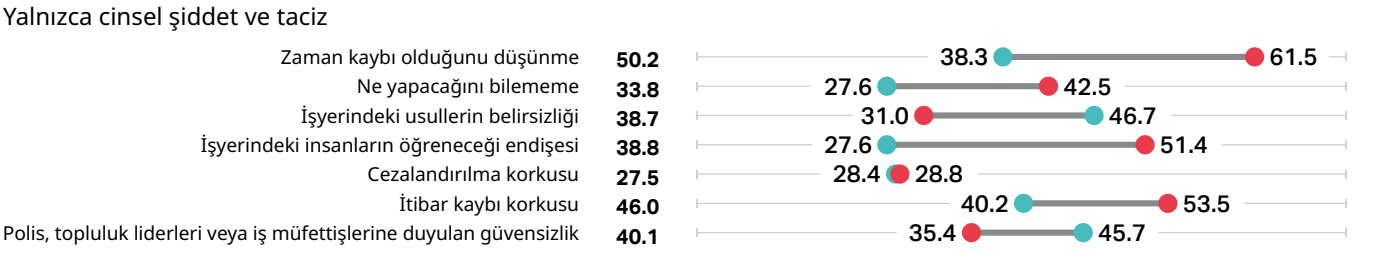
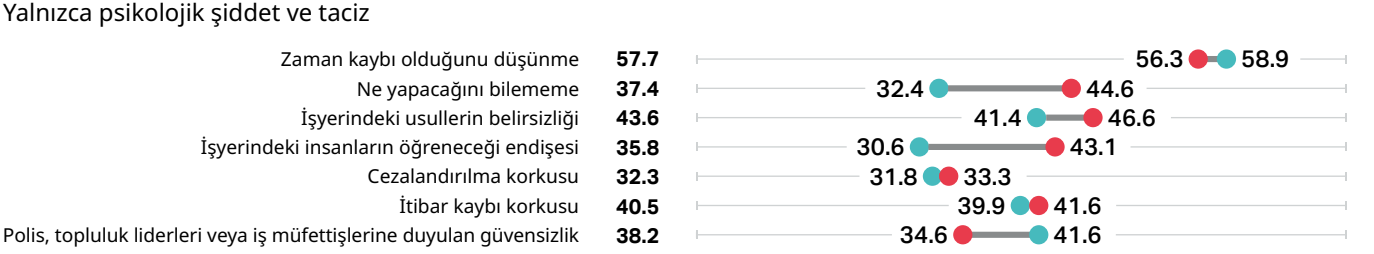
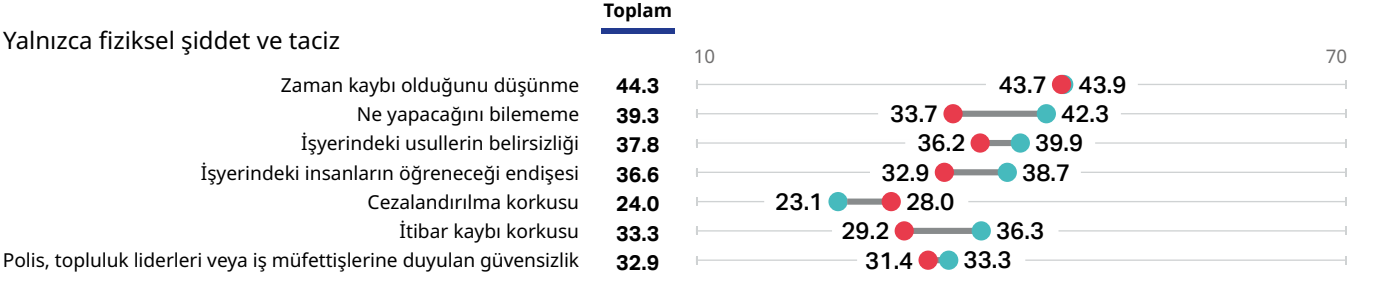
Şiddet ve tacizin belirli biçimleri hakkında konuşmama nedenlerine bakıldığında, her biri için en sık getirilen engel “zaman kaybı” olmuştur.

İlginç bir biçimde, psikolojik şiddet ve taciz durumunda engel olarak “zaman kaybından” söz eden erkeklerin oranı kadınlardan biraz daha fazladır (erkeklerin %58,9'u ve kadınların %56,3'ü); cinsel şiddet ve taciz örneğinde ise kadınların engel olarak bundan söz etme olasılığı erkeklere göre çok daha yüksektir (kadınların %61,5'i ve erkeklerin %38,3'ü). Önemli noktalardan bir diğeri, itibar kaybı korkusu veya işyerindeki insanların öğreneceği endişesiyle cinsel şiddet ve taciz deneyimlerini paylaşmadığını belirten ve çoğunlukla kadın olan katılımcıların sayısıdır.

► Şekil 3.5 Bildirmeme nedenine ve şiddet ve tacizin biçimine göre son beş yıl içinde şiddet ve tacize uğrayan ancak bunu bildirmeyen çalışanların oranı, küresel sonuçlar, 2021 (%)

Anket sorusu: Lütfen aşağıdaki seçeneklerden her biri için deneyiminizi kimseye anlatamamanızın bir nedeni olup olmadığını belirtiniz. Çünkü.....?

● Kadınlar ● Erkekler



Not: 15 yaş ve üzerinde, son beş yıl içinde şiddet ve tacizin herhangi biçimine maruz kaldığını ancak bu deneyimi kimseye anlatmadığını söyleyen tüm çalışan kişiler arasında. Birden çok cevap verilebilir. Küresel ve bölgesel tahminler her ülkenin 15 yaş ve üzeri toplam çalışan nüfusuna göre ağırlıklandırılmıştır. İstihdam edilen nüfusun yüzdesi ve ülkelerin sayısı – Dünyada: %67,8 (117 ülke). Çin'de çalışma yaşamında fiziksel şiddetle ilgili sorular ve Irak, Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri'nde cinsel şiddet ve tacizle ilgili sorular sorulmamıştır.

Kaynak: Lloyd's Register Vakfı 2021 Dünya Risk Anketi [Veri seti]

► Sonuç

ILO-Lloyd's Register Vakfı-Gallup araştırması, ölçülmesi zor bir konu olan, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin yaygınlığı ve özelliklerini değerlendirmeye yönelik ilk girişimdir. Her beş çalışandan en az birinin çalışma yaşamı boyunca şiddet ve tacize uğramasıyla, bu araştırma şiddet ve tacizin dünyanın dört bir yanında yaygın bir olgu olduğunu teyit etmektedir. Bulgular aynı zamanda çalışma yaşamında şiddet ve tacizin tekrarlı bir olgu olduğunu ve her beş mağdurun en az üçünün bununla birden çok kez karşılaştığını göstermektedir. Mağdurların büyük çoğunluğunun en son deneyimi son beş yıl içinde olmak üzere yakın zamanda vuku bulmuştur. Bazı bölgelerde belirli araştırma sorularına ilişkin kapsamın sınırlılığı göz önüne alındığında, katılımcıların çalışma yaşamlarında en çok maruz kaldıkları şiddet ve taciz biçiminin psikolojik şiddet ve taciz olduğu ortaya çıkmıştır.

Genel olarak, cinsel şiddet ve tacize uğrayanların çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. Kadınların psikolojik şiddet ve tacize uğrama oranları da erkeklere göre biraz daha yüksektir; fiziksel şiddet ve tacize uğrayanlar arasında ise erkekler daha fazla temsil edilmektedir. Bunlara ek olarak, bulgulara göre çalışma yaşamında şiddet ve tacize uğrama riski farklı nüfus kesimleri arasında eşit dağılmamaktadır. Bunun yerine gençler, göçmen ve ücretli ve maaşlı çalışan²¹ kadınlar ve erkekler gibi belirli kişilerin daha fazla risk altında olduğu görülmüştür.

Bu özelliklerin kesiştiği noktalarda, çalışma yaşamında şiddet ve taciz riski artmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre örneğin, genç kadınların cinsel şiddet ve tacize uğrama oranı genç erkeklerden iki kat daha fazladır; göçmen kadınların ise cinsel şiddet ve tacizi bildirme olasılığı göçmen olmayan kadınlardan neredeyse iki kat daha fazladır. Bunların yanı sıra, yaşamları boyunca toplumsal cinsiyet, ırk/uyruk/etnik köken, ten rengi, din veya engellilik durumuna ilişkin ayrımcılığa uğramış kişilerin çalışma yaşamında şiddet ve tacize uğrama olasılığı daha yüksektir. Toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığa uğrayanlar ise bundan özellikle etkilenmektedir; bu grubun çalışma yaşamında şiddet ve tacize maruz kalma olasılığı, yaşamları boyunca toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığa uğramamış olanlara göre en az 2,5 kat daha yüksektir.

Araştırma sonuçları genel olarak, şiddet ve taciz hakkında konuşmanın mağdurların büyük bölümü için hala güç olduğunu göstermektedir; her iki kişiden yalnız biri deneyimlerini başka birileriyle paylaşmaya isteklidir. Bunun "zaman kaybı" olacağı inancı ve "itibar kaybı korkusu" insanları deneyimleri hakkında konuşmaktan alıkoyan en yaygın nedenlerdir.

Söz konusu bulgular, ILO 2019 tarihli ve 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'nın, herkese yönelik onur ve saygıyı temel alan bir çalışma yaşamının oluşturulmasında son derece etkili olduğunu teyit etmektedir. Bu belgeler herkesin şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı hakkını tanıyarak önleme ve koruma, uygulama ve çareler, eğitim ve farkındalık yaratma gibi önlemleri içeren -ve sosyal ortakların süreçte önemli rol oynadığı- kapsayıcı, bütünlük ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım benimseme çağrısında bulunmaktadır.²² Bu ilk küresel araştırmadan elde edilen yeni veriler, aşağıdaki ihtiyaç duyulan hususlara büyük önem vererek, böyle bir yaklaşımı benimsemenin aciliyeti ve gerekliliğini güçlü biçimde teyit etmektedir:

- Ulusal, bölgesel ve küresel düzeylerde çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin **sağlıklı verilerin daha düzenli toplanması**. Bu olguya ilişkin nitelikli istatistikler, önleme ve düzeltmeye ilişkin kanunların, mekanizmaların, politikaların ve programların ve bunların yanı sıra araştırma ve savunuculuk çalışmalarının biçimlendirilmesi açısından önemlidir. Daha iyi verilerin elde edilmesi için sağlam kavramsal ve metodolojik ölçüm çerçevesine ihtiyaç duyulmaktadır; ILO da bu konunun ölçülmesi ve gelecekteki ilerlemelerin izlenmesinde ülkeleri desteklemek amacıyla bu yönde çalışmaktadır.
- **Önleme mekanizmaları**. İş sağlığı ve güvenliği (İSG) yönetim sistemleri, İSG politika ve programları, ulusal üçlü İSG mekanizmaları ve iş teftiş sistemleri gibi mevcut ulusal ve işyeri mekanizmaları; çalışma yaşamında şiddet ve tacizi etkili biçimde önlemek ve yönetmek üzere yaygınlaştırılmalı veya uyarlanmalıdır. Bu önleme mekanizmaları, tüm çeşitlilikleriyle kadın ve erkeklerin farklı ihtiyaçlarına yanıt vererek şiddet ve tacizin tüm biçimlerine karşı koruma sağlayacak şekilde güncellenmelidir.

²¹ Serbest çalışanlara karşılık.

²² 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı ile ilgili ILO yayın ve materyallerinin listesi için bkz. Ek 2.

- ▶ İnsana yakışır iş ve eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasını esas alan şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik **hak temelli çerçeve**. Araştırma sonuçları insanların hem özel hem de kamusal yaşamlarında ayrımcılığa karşı genel kırılganlıkları ile çalışma yaşamında şiddet ve tacize uğrama ihtimalleri arasındaki belirgin bağlantıya ilişkin önemli içgörüler sağlamakta ve şiddet ve tacizin başka faktörlerden uzak gerçekleşmediğine, hatta genel adaletsizlik ve eşitsizlik iklimiyle beslendiğine işaret etmektedir. Hem toplumda hem de çalışma yaşamında ayrımcılığın, şiddet ve tacizin önlenmesine katkıda bulunacağından, somut eşitliği ilerletmek ve cinsiyete ve diğer kişisel özelliklere dayalı temel kalıp yargılar da dahil olmak üzere zararlı sosyal normların üstesinden gelmek için çabalar güçlendirilmelidir.
- ▶ Tüm biçimleriyle şiddet ve tacizin devam etmesine neden olan algıları ve davranışları değiştirmek amacıyla, toplumsal yaftalar ve tutumların yanı sıra **çalışma yaşamında şiddet ve tacizle ilgili farkındalığın artırılması**. Hala çok sayıda insan, kendi itibarını kaybetme veya misilleme görme korkusu nedeniyle sesini yükseltme konusunda isteksizdir. Farkındalığın ve bilgi düzeyinin artırılması, toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve taciz ve ayrımcılık gerekçeli şiddet ve taciz başta olmak üzere, şiddet ve tacizin çeşitli biçimleri sürdüren veya bunlara göz yuman algı ve tutumların değiştirilmesinde atılacak ilk adımdır.
- ▶ İnsanların adalete güven duymasını ve mağdurların bu kabul edilemez olaylarla baş ederken yalnız bırakılmamasını sağlamak için etkili önleme, düzeltme ve destek hizmetleri sunmak üzere tüm düzeylerde **kurumların kapasitelerinin artırılması**. Bu, ILO 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı ile uyumlu olarak, etkili önlemler tasarlama ve uygulamanın yanı sıra üyelerine destek hizmetleri sağlamak üzere işveren ve işçi örgütlerinin kapasitelerinin güçlendirilmesini içerir. Ayrıca, uyuşmazlık çözüm mekanizma ve hizmetlerinin şiddet ve taciz olaylarını zamanında ve toplumsal cinsiyete duyarlı biçimde ele alacak biçimde iyileştirilmesini de içerir.

Sonuç olarak, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önleme ve çözüm getirmeye yönelik başarılı ve etkili strateji ve önlemlerin geliştirilmesinin ve uygulanmasının güç olduğu inkar edilemez bir gerçektir. Bunların yapılması **hükümet, işverenler, işçiler ve bunların ilgili örgütlerinin tüm düzeylerinin yanı sıra genel olarak toplum ve ilgili uluslararası aktörlerin katılımını** gerektirmektedir. Güçlü siyasi irade ve uyumlu çalışmalar ise herkes için şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamının yaratılmasında son derece önemlidir.



► Kaynakça

Andreenkova, Anna V., and Javeline, Debra. 2019. "Sensitive Questions in Comparative Surveys." In *Advances in Comparative Survey Methods: Multinational, Multiregional, and Multicultural Contexts (3MC)*, edited by Timothy P. Johnson, Beth-Ellen Pennell, Ineke A.L. Stoop, and Brita Dorer. 139–160. Hoboken, NJ: Wiley.

ILO. 2018a. *Guidelines Concerning Statistics of International Labour Migration*, ICLS/20/2018/Guidelines.

———. 2018b. *Ending Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work*, ILC.107/V/1.

Lloyd's Register Foundation. 2021. *World Risk Poll 2021: A Resilient World? – Understanding Vulnerability in a Changing Climate*.

Nelson, Morten Birkeland, Stig Berge Matthiesen, and Ståle Einarsen. 2011. "The Impact of Methodological Moderators on Prevalence Rates of Workplace Bullying: A Meta-Analysis." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83 (4): 955–979.



► Ekler

► Ek 1. 2021 Şiddet ve Taciz Anketi

Şimdi size çalışma yaşamında şiddet ve tacizle ilgili sorular soracağım. Çalışma ile gerçekleştirmiş olabileceğiniz ve karşılığında para veya mal alarak yapmış olabileceğiniz herhangi bir faaliyeti kastediyorum. Vereceğiniz tüm bilgilerin kesinlikle gizli kalacağından emin olabilirsiniz.

VH1

ÇALIŞMA YAŞAMINDA vurma, kısıtlama veya tükürme gibi, FİZİKSEL şiddet ve/veya tacize HİÇ bizzat maruz kaldınız mı?

CEVAP SEÇENEKLERİ	
Evet	1
Hayır	2
(Katılımcı hiç çalışmamış)	7
(Bilmiyorum)	8
(Cevap vermedi)	9

(VH1'de kod 1 durumunda Devam edin; VH1'de kod 1 durumunda Sona erdirin; Diğer hallerde VH2'ye geçin)

VH1_B

Bu olay kaç kez başınıza geldi? Bir veya iki kez mi, üç ila beş kez mi, yoksa beşten çok mu?

CEVAP SEÇENEKLERİ	
Bir veya iki kez	1
Üç ila beş kez	2
Beşten çok	3
(Bilmiyorum)	8
(Cevap vermedi)	9

VH1_C

Bu olay yaklaşık olarak EN SON NE ZAMAN başınıza geldi – son bir yıl içinde mi, iki ila beş yıl önce mi, yoksa beş yıldan daha uzun zaman önce mi?

CEVAP SEÇENEKLERİ	
Son bir yıl içinde	1
İki ila beş yıl önce	2
Beş yıldan daha uzun zaman önce	3
(Bilmiyorum)	8
(Cevap vermedi)	9

VH2

ÇALIŞMA YAŞAMINDA hakaret, tehdit, zorbalık veya korkutma gibi, PSİKOLOJİK şiddet ve/veya tacize HİÇ bizzat maruz kaldınız mı?

CEVAP SEÇENEKLERİ	
Evet	1
Hayır	2
(Katılımcı hiç çalışmamış)	7
(Bilmiyorum)	8
(Cevap vermedi)	9

(VH2'de kod 1 durumunda Devam edin; VH2'de kod 7 durumunda Sona erdirin; Diğer hallerde VH3/WP22503'e geçin)

VH2_B

Bu olay kaç kez başınıza geldi? Bir veya iki kez mi, üç ila beş kez mi, yoksa beşten çok mu?

CEVAP SEÇENEKLERİ	
Bir veya iki kez	1
Üç ila beş kez	2
Beşten çok	3
(Bilmiyorum)	8
(Cevap vermedi)	9

VH2_C

Bu olay yaklaşık olarak EN SON NE ZAMAN başınıza geldi – son bir yıl içinde mi, iki ila beş yıl önce mi, yoksa beş yıldan daha uzun zaman önce mi?

CEVAP SEÇENEKLERİ	
Son bir yıl içinde	1
İki ila beş yıl önce	2
Beş yıldan daha uzun zaman önce	3
(Bilmiyorum)	8
(Cevap vermedi)	9

VH3

ÇALIŞMA YAŞAMINDA istenmeyen cinsel amaçlı dokunma, söz, resim, e-posta veya cinsel içerikli talepler gibi CİNSEL şiddet ve/veya tacize HİÇ bizzat maruz kaldınız mı?

CEVAP SEÇENEKLERİ	
Evet	1
Hayır	2
(Katılımcı hiç çalışmamış)	7
(Bilmiyorum)	8
(Cevap vermedi)	9

(VH3'te kod 1 durumunda Devam edin; VH3'te kod 7 durumunda Sona erdirin; Diğer hallerde VH4'ten önceki Not'a geçin)

VH3_B

Bu olay kaç kez başınıza geldi? Bir veya iki kez mi, üç ila beş kez mi, yoksa beşten çok mu?

CEVAP SEÇENEKLERİ	
Bir veya iki kez	1
Üç ila beş kez	2
Beşten çok	3
(Bilmiyorum)	8
(Cevap vermedi)	9

VH3_C

Bu olay yaklaşık olarak EN SON NE ZAMAN başınıza geldi – son bir yıl içinde mi, iki ila beş yıl önce mi, yoksa beş yıldan daha uzun zaman önce mi?

CEVAP SEÇENEKLERİ	
Son bir yıl içinde	1
İki ila beş yıl önce	2
Beş yıldan daha uzun zaman önce	3
(Bilmiyorum)	8
(Cevap vermedi)	9

(VH1, VH2 veya VH3'te kod 1 durumunda Devam edin; Diğer hallerde, Sona erdirin)

VH4

ÇALIŞMA YAŞAMINDA maruz kaldığınız şiddet ve/veya tacizi hiç başka birisine anlattınız mı?

CEVAP SEÇENEKLERİ	
Evet	1
Hayır	2
(Bilmiyorum)	8
(Cevap vermedi)	9

(VH4'te kod 1 durumunda Devam edin; VH4'te kod 2 durumunda VH4_C/Metin'e Geçin; Diğer hallerde, Sona erdirin)

VH4_B

Deneyimlerinizi kime anlattınız? Onlar şu kişiler miydi...?

		Evet	Hayır	(Bilmiyorum)	(Cevap vermedi)
VH4_B1	İşveren veya amir	1	2	8	9
VH4_B2	Çalışma arkadaşı	1	2	8	9
VH4_B3	Arkadaş veya aile ferdi	1	2	8	9
VH4_B4	Sendika temsilcisi	1	2	8	9
VH4_B5	Polis, topluluk lideri veya ([iş müfettişi gibi, ülkeye özgü örnek verin])	1	2	8	9
VH4_B6	Sosyal hizmetler veya kar amacı gütmeyen örgüt	1	2	8	9

(VH4_B'deki hepsi işaretliyse, Sona erdirin)

VH4_C

Lütfen aşağıdakilerden her birinin deneyiminizi kimseye anlatmamanızın nedenleri arasında olup olmadığını belirtiniz. Çünkü.....?

		Evet	Hayır	(Bilmiyorum)	(Cevap vermedi)
VH4_C1	Zaman kaybı olduğunu düşünme	1	2	8	9
VH4_C2	Ne yapacağını bilememe	1	2	8	9
VH4_C3	İşyerindeki usullerin belirsizliği	1	2	8	9
VH4_C4	İşyerindeki insanların öğreneceği endişesi	1	2	8	9
VH4_C5	Cezalandırılma korkusu	1	2	8	9
VH4_C6	İtibar kaybı korkusu	1	2	8	9
VH4_C7	Polis, topluluk liderleri veya [iş müfettişleri gibi, ülkeye özgü örnek verin]	1	2	8	9

► Ek 2. 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı ile ilgili ILO kaynakları

2019 tarihli ve 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi

2019 tarihli ve 206 sayılı Şiddet ve Taciz Tavsiye Kararı

Yayınlar

ILO. 2022. *Violence and Harassment at Work: A Practical Guide for Employers*.

ILO. 2021. *Violence and Harassment in the World of Work: A Guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206* (pdf versiyonu) (interaktif versiyon)

ILO. 2021. "How to Promote Disability Inclusion in Programmes to Prevent, Address and Eliminate Violence and Harassment in the World of Work", ILO bilgi notu.

ILO. 2021. *ILO Standards and COVID-19 (Coronavirus): FAQ*, 3.0 versiyonu, 13 Nisan.

ILO. 2020. *Safe and Healthy Working Environments Free from Violence and Harassment*.

ILO. 2020. Series of Technical Briefs: Violence and Harassment in the World of Work:

1 No.lu Bilgi Notu: "Convention No. 190 and Recommendation No.206 at a Glance".

2 No.lu Bilgi Notu "Sexual Harassment in the World of Work".

3 No.lu Bilgi Notu: "Domestic Violence and Its Impact in the World of Work".

4 No.lu Bilgi Notu: "Violence and Harassment against Persons with Disabilities".

5 No.lu Bilgi Notu: "HIV-related Violence and Harassment in the World of Work".

ILO. 2020. *Some World Agreements about Stopping Violence and Harassment at Work*.

ILO. 2020. "Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): 12 Ways It Can Support the COVID-19 Response and Recovery", ILO Bilgi Notu, Mayıs.

ILO. 2020. "ILO Violence and Harassment Convention No. 190 and Recommendation No. 206: Policy Brief for Workers' Organizations".

ILO. 2020. "Policy Brief on Sexual Harassment in the Entertainment Industry", Kasım.

ILO and UN Women. 2019. *Handbook: Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work*.

ILO. 2019. *Ending Violence and Harassment in the World of Work*, ILC.108/V/2A. (mavi kapak)

ILO. 2018. *Ending Violence and Harassment in the World of Work*, ILC.108/V/1. (kahverengi kapak)

ILO. 2018. *Ending Violence and Harassment in the World of Work*, ILC.107/V/2. (sarı kapak)

ILO. 2017. *Ending Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work*, ILC.107/V/1. (beyaz kapak)

ILO. 2016. *Final Report: Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, MEVWM/2016/7.

ILO. 2016. *Background Paper for Discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, MEVWM/2016.

Portallar

ILO Topic Portal on the Eliminating Violence and Harassment in the World of Work

ILO Ratification Campaign – ILO Campaign Toolkit



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

 İsveç
Sverige



#ONAYLA
C190

ilo.org

International Labour Organization
Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland

ISBN 9789220384923



9 789220 384923