

- Psikolojik şiddet yaygındır ve cinsiyete bakılmaksızın tüm çalışanların neredeyse yarısı buna maruz kalmaktadır.

- Her beş katılımcıdan biri ayrımcılığın hedefi olmuştur.

- Katılımcıların üçte biri iş yerinde fiziksel şiddete maruz kaldığını bildirmiştir. Erkekler fiziksel şiddete daha sık maruz kalmaktadır.

- Yönetici pozisyonundaki kadınlar, yönetici pozisyonundaki erkek mevkidaşlarına ve yönetici pozisyonunda olmayan kadınlara kıyasla daha sık psikolojik şiddete maruz kalmaktadır.

- Tüm şiddet türleri için algılanan ve gerçekleşen şiddet arasında önemli bir uçurum bulunmaktadır. Bu bulgu iş yerinde şiddete yönelik genel bir farkındalık eksikliği olduğuna işaret etmektedir.

- Cinsiyete dayalı ve kıyafet ve/veya görünüşe dayalı ayrımcılıklar kadınlar tarafından daha yaygın olarak bildirilirken, erkekler etnik köken ve dine dayalı ayrımcılık vakalarını daha yüksek oranda bildirmiştir.

- Şiddet münferit bir olay değildir! Şiddetin bir türünü yaşayanların diğerlerini de yaşama olasılığı yüksektir.

- Katılımcıların neredeyse %90'ı, kurumlarının iş yerinde şiddet konusunda yeterli bilgilendirme yapmadığını bildirmiştir; bu da bilgi ve farkındalık artırma çabalarının eksikliğini göstermektedir.

- Katılımcıların yarısından fazlasının iki veya daha fazla şiddet türüne maruz kalması, şiddetin ne kadar yaygın ve ciddi bir olgu olduğunu ortaya koymaktadır.

- Cinsel şiddet kadınları orantısız bir şekilde etkilemektedir; her dört kadından biri iş hayatı boyunca en az bir kez cinsel şiddete maruz kalmaktadır.

- İş yerinde şiddetin çalışanların iş doyumu, işe bağlılığı ve genel iyi olma hali üzerinde olumsuz bir etkisi vardır.

- Şiddete tanık olanların büyük ölçüde sessiz ve pasif kalmayı tercih ettikleri görülmüştür. Bu bulgu, şiddete maruz kalanların, kendileri için kritik önem taşıyan destekten yoksun kalabildiğini göstermektedir.

- Kadınlar şiddete maruz kaldıklarında resmi şikayet süreci başlatmak yerine faille aralarına mesafe koyma eğilimindedirler. Bu durum şiddete maruz kalanlar için mevcut destek sistemlerinin yetersizliğine işaret etmektedir.

- İşinden ayrılan katılımcıların üçte biri, ekonomik şiddeti temel bir işten ayrılma nedeni olarak göstermiştir.

- Düşük eğitim seviyesinde olan çalışanlar psikolojik, ekonomik ve fiziksel şiddete daha fazla maruz kalırken; yüksek eğitim seviyesinde olan çalışanların cinsel şiddete daha fazla maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

- Kadınlar için cinsel şiddetin yaygınlığı erkeklerin iki katından fazladır.



Uluslararası
Çalışma
Örgütü



ÖZYEGİN
ÜNİVERSİTESİ

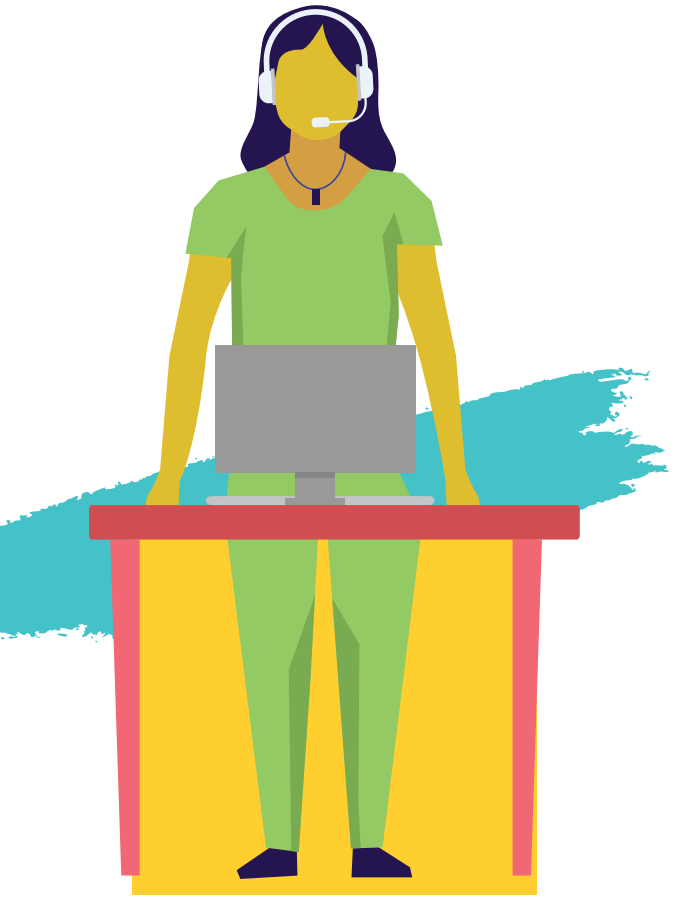
İsveç
Sverige desteğiyle

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

“İş Yerinde Şiddet ve Taciz Algıları ve Deneyimleri” Araştırması

Politika Özeti





İş yerinde şiddet ve taciz, çalışanların fiziksel ve psikolojik bütünlüğünü tehdit eden, iş sağlığı, güvenliği ve verimliliğini olumsuz etkileyen ciddi bir insan hakları ihlalidir. **Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (C190)**, iş yerinde şiddeti önlemek için sıfır tolerans ilkesini benimsemekte ve kamu kurumları, işçi-işveren örgütleri ve işletmelere bu alanda politika geliştirme ve uygulama sorumluluğu vermektedir.

Etkili önleyici stratejiler için, iş yerinde şiddetin türlerine ilişkin veri toplanması, başvuru mekanizmalarının mevcudiyeti ve etkinliğinin değerlendirilmesi gerekmektedir.

ILO Türkiye Ofisi, **“Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler”** Programı kapsamında bu gereklilik doğrultusunda harekete geçmiş ve Özyeğin Üniversitesi ile işbirliği içerisinde “İş Yerinde Şiddet ve Taciz Algıları ve Deneyimleri” araştırmasını yürütmüştür. Bu bilgi notu ile bu araştırma sonucunda hazırlanan raporda sunulan politika önerileri ve temel bulgular özetlenmektedir.



POLİTİKA ÖNERİLERİ

Bu çalışmanın bulguları, iş yerinde şiddet ve tacizle baş etmek için kapsamlı stratejilere duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır. Bu doğrultuda, ilgili tüm taraflar için somut politika önerileri geliştirilmiş ve uygulanabilir çözümler sunulmuştur.



İşverenler için Öneriler

- ▶ İş yerinde şiddeti ortadan kaldırmak için şiddete sıfır tolerans politikası benimsenmeli ve bu politika temelinde şiddete yönelik önleyici sistemler ve müdahale edici programlar geliştirilmeli ve uygulanmalıdır.
- ▶ Çalışanların misilleme korkusu olmadan maruz kaldıkları ya da tanık oldukları iş yeri şiddeti vakalarını bildirebilecekleri güvenilir bir sistem ve çalışma iklimi yaratılmalıdır.
- ▶ Tüm çalışanları kapsayıcı bir şekilde koruyan ve iyi olma hallerine öncelik veren sistem ve mekanizmalar kurulmalı, bu mekanizmaların işleyişleri düzenli olarak izlenmeli ve etkililikleri raporlanmalı ve değerlendirilmelidir.



Politikacılar için Öneriler

- ▶ İş yerinde şiddete karşı çalışanları korumak ve güçlendirmek için 190 sayılı ILO Sözleşmesi gibi uluslararası sözleşmeler onaylanarak yasal çerçeveler geliştirilmelidir.
- ▶ Kadınlar ve erkeklerin şiddet vakalarında yasal yollara erişiminin önündeki engeller belirlenmeli ve bunlara karşı çözümler üretilmelidir.
- ▶ İş yerinde şiddeti önlemeye yönelik sistem ve mekanizmaların etkililiğini değerlendirmek ve raporlamak için şirketlere yönelik standartlar geliştirilmelidir.



İşçi ve İşveren Örgütleri için Öneriler

- ▶ Sendikaların iş yerinde şiddet ve ayrımcılığa karşı koruyucu bir etkisi vardır. Bu sebeple, daha çok çalışanın sendikalaşması için yaygın ve kapsayıcı faaliyetler yürütülmelidir.
- ▶ Güvenli çalışma ortamları taahhüdünü resmileştirmek için toplu iş sözleşmelerine şiddet karşıtı maddeler eklenmelidir.
- ▶ Bilgi ve farkındalığı artırmak için toplumsal cinsiyet eşitliğine ve şiddetin önlenmesine odaklanan eğitim ve müdahale programları yaygınlaştırılmalıdır.



İlgili Tüm Taraflar için Tavsiyeler

- ▶ İş yerinde şiddet farklı grupları farklı düzeylerde etkilemektedir. Politikalar kapsayıcı olmalı ve tüm paydaşların farklı ihtiyaçlarına hitap etmelidir.
- ▶ Tek bir şiddet türünü hedef almak yerine, tüm şiddet ve kötü muamele türlerini ele alan kapsayıcı çatı politikalar geliştirilmelidir.
- ▶ İş yerinde şiddete karşı birliktelik oluşturmak için işverenler, çalışanlar, sendikalar ve sivil toplum dahil olmak üzere tüm paydaşlar arasında koordinasyon ve işbirliği teşvik edilmelidir.

ARAŞTIRMA SÜRECİ VE AMACI

- ▶ İş yerinde şiddet ve tacizin beş türünün yaygınlığı İstanbul ili bağlamında araştırılmıştır.
- ▶ Odaklanılan şiddet türleri; psikolojik şiddet, ayrımcılık, ekonomik şiddet, fiziksel şiddet ve cinsel şiddettir.
- ▶ Araştırma, Mayıs ve Temmuz 2024 tarihleri arasında İstanbul'da 3.007 hanehalkı ile yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir.
- ▶ Araştırmanın temel amacı, beş şiddet türünün farklı demografik gruplar arasındaki yaygınlığı, çalışanların şiddete yönelik farkındalık düzeyi ve şiddet karşısında kullanılan baş etme yöntemleri hakkında genel bir durum tespiti yapmaktır.
- ▶ Çalışmada ayrıca, şiddete maruz kalanların ve şiddet eylemini gerçekleştirenlerin özellikleri hakkında bilgi toplanmıştır.

Araştırma bulguları, iş yeri şiddetini önlemeye ve şiddetten etkilenen çalışanları desteklemeye yönelik politika ve programların geliştirilmesi için bir rehber niteliğindedir.

TEMEL BULGULAR

“İş yerinde şiddet ve taciz çeşitli iş kollarında hem kadınları hem de erkekleri etkileyen yaygın bir sorundur.”

- ▶ Katılımcıların %77'sinden fazlası, çalışma hayatları boyunca iş yerinde en az 1 kez en az 1 şiddet türüne maruz kalmıştır.
- ▶ Katılımcıların yaklaşık %60'ı çalışma hayatları boyunca ekonomik şiddete maruz kaldığını bildirmiştir. Özel sektördeki katılımcılar, kamu sektöründekilere kıyasla önemli ölçüde daha yüksek düzeyde (neredeyse iki katı) ekonomik şiddete maruz kaldıklarını bildirmiştir.
- ▶ Sendika üyeliği, başta cinsel şiddet ve ayrımcılık olmak üzere iş yeri şiddetine karşı çalışanlara bir koruma sağlamaktadır.