



Uluslararası  
Çalışma  
Örgütü

ÖZYEGİN  
ÜNİVERSİTESİ

# ► İş Yerinde Şiddet ve Taciz Algıları ve Deneyimleri Araştırma Raporu

# ► İş Yerinde Şiddet ve Taciz Algıları ve Deneyimleri

## Araştırma Raporu

Telif Hakkı © Uluslararası Çalışma Örgütü 2024

İlk yayın tarihi 2024



Uluslararası Atıf 4.0 (CC BY 4.0)

Bu eser, Creative Commons Attribution 4.0 Uluslararası Lisansı altında lisanslanmıştır. Bu lisansın bir kopyasını görmek için lütfen <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> adresini ziyaret ediniz. Kullanıcı, Lisans kapsamında belirtilen şekilde bu orijinal eseri yeniden kullanabilir, paylaşabilir (çoğaltabilir ve yeniden dağıtabilir) ve uyarlayabilir (yeniden düzenleyebilir yapabilir, dönüştürebilir ve üzerine ekleme yapabilir). Kullanıcı, orijinal eserin kaynağı olarak ILO'yu açıkça göstermeli ve orijinal içerikte değişiklik yapıldıysa bunu belirtmelidir. ILO'nun amblem, isim ve logosunun bu eserin çevirileriyle, uyarlamalarıyla veya bu eserden türetilmiş diğer eserlerle ilişkilendirilerek kullanılmasına izin verilmez.

**Atıf:** Kullanıcı eserde değişiklik yapıp yapılmadığını belirtmeli ve esere aşağıda belirtilen şekilde atıfta bulunmalıdır:

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Özyeğin Üniversitesi, *İş Yerinde Şiddet ve Taciz Algıları ve Deneyimleri Araştırma Raporu*, Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü, 2024 © ILO.

**Çeviri:** Bu eser çevrildiğinde, atıfla birlikte şu sorumluluk reddi de yer almalıdır: *Bu çeviri, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) telifli bir eserin çevirisidir. Bu çeviri ILO tarafından yapılmamış, gözden geçirilmemiş veya onaylanmamış olduğundan ILO'nun resmi bir çevirisi olarak kabul edilmemelidir. Bu çevirinin içerik veya doğruluğundan ILO sorumlu değildir. Sorumluluk yalnızca çeviriyi yapan yazar(lar)a aittir.*

**Uyarılama:** Bu eser uyarlandığında, atıfla birlikte şu sorumluluk reddi de yer almalıdır: *Bu yayın, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) telifli bir eserin uyarlamasıdır. Bu uyarılama ILO tarafından yapılmamış, gözden geçirilmemiş ve onaylanmamış olduğundan ILO'nun resmi bir uyarlaması olarak kabul edilmemelidir. Bu uyarılamanın içerik veya doğruluğundan ILO sorumlu değildir. Sorumluluk yalnızca uyarlamayı yapan yazar(lar)a aittir.*

Üçüncü taraf materyalleri-Bu Creative Commons lisansı, bu yayında yer alan ILO dışı telifli materyal için geçerli değildir. Materyal, üçüncü bir tarafa aitse, bu materyalin kullanıcısı, ilgili hak sahibinden ilgili izinlerin alınmasından ve herhangi bir telif ihlali durumunda 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, [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org) e-posta adresinden ILO Publishing Unit (Rights and Licensing) birimine gönderilmelidir. ILO yayınları ve dijital ürünleri için bkz. [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

ISBN 9789220413166 (print)

ISBN 9789220413173 (web PDF)

**Yayınlandığı diğer diller:** *Perceptions and Experiences of Workplace Violence and Harassment Research Report*, 9789220413142 (print), 9789220413159 (web PDF); English.

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

Bu yayında yer alan fikir ve görüşler yazara(lara) ait olup, ILO'nun fikir, görüş ve politikalarını yansıtmamaktadır

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

---

Türkiye'de basılmıştır.

## ► Önsöz - Uluslararası Çalışma Örgütü

İş yerinde şiddet ve taciz tüm Uluslararası Çalışma Standartlarının uygulanmasının önünde büyük bir engel teşkil etmektedir ve temel ilkelere ve çalışma hakkına yönelik bir tehdittir. ILO kurulduğu günden beri çeşitli çalışma standartları aracılığıyla çalışma yaşamında şiddetin ve tacizin önlenmesi için çalışmaktadır. 2019 yılında 190 Sayılı Şiddet ve Taciz ILO Sözleşme'sinin (C190) kabul edilmesi ile bu mücadele daha somut bir biçime dönüşmüştür. Bugün, 190 Sayılı Sözleşme, devletlerin, işçi ve işveren örgütlerinin şiddete ve tacize sıfır tolerans politikalarını oluşturabilecekleri güçlü bir rehber sunmaktadır. Devletlere, işçi ve işveren örgütlerine şiddet ve tacizin nasıl önlenebileceğine ve eğer bir kişi şiddete maruz kalırsa nasıl destek olunabileceğine ilişkin gerçekçi ve uygulanabilir yöntemler sunmaktadır. Sözleşme, çalışma yaşamında şiddet ve taciz, toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve taciz var demektir. Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin bir insan hakları ihlali olarak ele alınması ve önlenmesi için politikalar geliştirilmesi gerektiğini ifade etmektedir.

Şimdi bu politikaların, sosyal diyalog anlayışı ile yani devletlerin, işçi ve işveren örgütlerinin insana yakışır iş amacı ile ortaklaştıkları bir zeminde inşa edilmesinin vaktidir. Bu inşa sürecinde de en temel ihtiyaç veridir, çünkü çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi için kanıt temelli politikalar geliştirmek elzemdir.

ILO, 2022 yılında, küresel ölçekte çalışma yaşamında şiddet ve taciz odağında veri toplamak için çok kapsamlı bir araştırma yayımladı. Her ne kadar "Çalışma yaşamında şiddet ve taciz deneyimleri: İlk Küresel Araştırma Raporu" araştırması çok sayıda ülkeye ilişkin bulguyu kapsayan genel resmi verse de, bu çalışmadan ilham alan ulusal araştırmalara hala ihtiyaç vardır. Çünkü ulusal anlamda çalışma yaşamındaki şiddet ve tacizin önlenmesi ancak ve ancak ülke ölçeğinde verilere dayanarak geliştirilebilecek politikalarla mümkündür. Bu anlamda elinizde tuttuğunuz, "İş Yerinde Şiddet ve Taciz Algıları ve Deneyimleri Araştırması," çok önemlidir.

İsveç finansmanı ile ILO Türkiye Ofisi tarafından yürütülen "Kadınlar için Daha çok ve Daha İyi İşler" programı kapsamında Özyeğin Üniversitesi ile birlikte gerçekleştirilen bu araştırma ile Türkiye'de ilk kez hem sektörel hem de şiddet türleri anlamında bu kadar geniş kapsamda bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışma yaşamında fiziksel, psikolojik, cinsel ve ekonomik şiddet ve ayrımcılık konusunda algı ve deneyimlere ilişkin bulguların yanı sıra başvuru ve destek mekanizmaları da bu nicel araştırma ile incelenmiştir. Araştırma bulgularının yol göstericiliği ile çalışma yaşamının tüm aktörleri için politika önerileri geliştirilmiştir.

Araştırma sürecinin başından itibaren, tasarlanma, yürütme ve raporlama aşamalarında ilgili kamu kurumları, işçi ve işveren örgütlerinin görüşleri ve önerileri dikkate alınmış ve katkıları, ILO'nun çok taraflı işbirliği konusundaki temel yaklaşımını yansıtan bir şekilde entegre edilmiştir.

Bu kapsamlı araştırmanın yapılarak raporlanmasında, ILO Türkiye Ofisi ile çok verimli bir işbirliği içerisinde çalışan Özyeğin Üniversitesi ve özveriyle araştırma ekibine teşekkür ederim. Ortaklığın geliştirilmesini dört gözle beklerken, bu araştırmanın ve politika önerilerinin, ILO'nun sosyal adaleti sağlama konusundaki temel misyonu olan herkes için insana yakışır işin gerçekleştirilmesine yönelik tüm ulusal çabalara katkıda bulunacağını umuyorum. Bu da ancak çalışma yaşamında şiddet ve tacizin olmaması ile mümkündür.

Yasser Hassan  
Direktör  
ILO Türkiye Ofisi



## ► Önsöz - Özyeğin Üniversitesi

---

ILO insana yakışır işi kısaca *"Kadınlar ve erkekler için özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan onuruna uygun koşullarda verimli çalışma"* olarak tanımlamaktadır. İnsana yakışır iş, temel kişilik haklarını gözeten, çalışanın özgürlüğünü, eşitliğini, güvenliğini kısacası esenliğini öncelikleyen, çalışana üretken olması, kendini ifade etmesi ve geliştirmesi için fırsatlar sunan ve onun için adil bir gelir kaynağı olan iştir.

İnsana yakışır iş ideali önünde ciddi bir tehdit olan iş yerinde şiddet, temel bir insan hakkı sorunudur. Çalışmalar, bu sessiz epideminin başta çalışanlar, iş kurumları ve toplum için korkutucu boyutlara ulaşan sonuçlarını bize göstermektedir. İş yerinde şiddet, sadece maruz kalan çalışanları değil onların aile bireylerini ve iş yerinde bu şiddete tanık olan diğer kişileri olumsuz etkilemekte; çalışan iyilik halinin bozulması, verimliliğin düşmesi, işten çekilme gibi ilk akla gelen olumsuz etkilerin yanı sıra, çalışan aidiyetinin ve iş barışının azalması, kurumun itibarının zedelenmesi, artan sağlık maliyetleri ve daha nice olumsuz sonuçları da beraberinde getirmektedir. Bu sebeplerle de iş yerinde şiddetin önlenmesinde işverenlere, kamu otoritesine, işçi ve işveren örgütlerine ve biz araştırmacılara çok önemli görevler düşmektedir.

Bu çalışmada amacımız disiplinler üstü bir yaklaşımla iş yerinde şiddetin anatomisini İstanbul ili özelinde ortaya koymaktı. Temsili bir örneklemden toplanan verilere dayanarak iş yerinde ekonomik şiddet, ayrımcılık, psikolojik şiddet, fiziksel şiddet ve cinsel şiddet olmak üzere beş ayrı şiddet türünün yaygınlığı, çalışanların bu şiddet türlerine yönelik farkındalığı ve bu farkındalığı etkileyen faktörler, çalışanların şiddete yönelik bilgi düzeyleri, kullandıkları başa çıkma stratejileri, aldıkları desteklerin kaynakları incelenmiştir. Çalışmada ayrıca, şiddetin faillerinin ve şiddete maruz kalan kişilerin özelliklerine yönelik bilgiler toplanmıştır.

Bu raporda çalışmanın bulgularının yanı sıra, bu bulgular temelinde şiddetin önlenmesinde temel sorumluluk sahibi olan işverenler, politika yapıcılar, işçi ve işveren örgütlerine yönelik öneriler paylaşılmaktadır.

Bu çalışmanın ve raporda sunulan bilgilerin, şiddetin olmadığı, insana daha yakışır bir dünyaya yönelik çabalara katkı sağlaması umuduyla.

Araştırma Projesi Ekibi Adına

Prof. Dr. H. Canan Sümer  
Özyeğin Üniversitesi



## ► Araştırma Projesi Ekibi

---

### Proje Yürütücüsü

Prof. Dr. H. Canan Sümer, Özyeğin Üniversitesi

### Proje Koordinatörü

Dr. Oğuz Can Ok, Özyeğin Üniversitesi

### Araştırmacılar

Dr. Öğretim Üyesi Alper Açık, Özyeğin Üniversitesi  
Dr. Öğretim Üyesi Alpkın Birelma, Özyeğin Üniversitesi  
Dr. Öğretim Üyesi Gözde Çörekçioğlu-İshakoğlu, Özyeğin Üniversitesi  
Dr. Selmin Cansu Demir, Özyeğin Üniversitesi  
Dr. Senem Timuroğlu, Özyeğin Üniversitesi  
Doç. Dr. Yonca Toker-Gültaş, Orta Doğu Teknik Üniversitesi  
Doç. Dr. Özge Yücel-Dericiler, Özyeğin Üniversitesi

### Veri Analisti

Sezin Demirci, Özyeğin Üniversitesi

### Proje Asistanı

Sena Kuzgun, Özyeğin Üniversitesi

### Katkı Sunanlar

Ebru Özberk Anlı, Uluslararası Çalışma Örgütü, Türkiye Ofisi  
Dr. A. Emel Akalın, Uluslararası Çalışma Örgütü, Türkiye Ofisi



## ► Teşekkür

---

Bu araştırma projesi, Özyeğin Üniversitesi ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün iş birliğiyle gerçekleştirilmiş bir çalışmadır. Süreç boyunca biz araştırmacılara destek olan ve aşağıda adı geçen herkese içten teşekkürlerimizi sunarız; bu kişilerin katkısı olmaksızın çalışmanın tamamlanması ve raporun yazılması mümkün olmazdı.

Veri toplama sürecini yönetmemize büyük destek sağlayan Güçlü Atılğan ve Prof. Emre Erdoğan'a minnettarız. Ayrıca, İstanbul'un 186 mahallesinde katılımcılarla görüşmeler gerçekleştiren 33 anketör ve altı saha süpervizörüne de teşekkür ederiz. Bu çalışmada katılımcı olarak yer alan 3.007 kişiye, ayırdıkları zaman ve sağladıkları çok değerli bilgiler için teşekkür ederiz.

Bu projenin teknik hazırlık ve uygulama aşamalarında destek olan Özyeğin Üniversitesi'ndeki çalışma arkadaşlarımıza da en içten teşekkürlerimizi iletmek isteriz. Hazırlık aşamasında destek sağlayan Teknoloji Transfer Ofisi'nden Dr. Nevra Bulut ile Dr. İsmail Arı'ya ve proje sürecinin tamamında bize yardımcı olan Proje Yönetim Ofisi'nden Zeynep Büküm ile İsmail Hakkı Akkuş'a şükranlarımızı sunarız.

Bu araştırma projesinin, şu an okumakta olduğunuz rapora dönüşmesinde katkı sunan birçok değerli kişi bulunmaktadır. Ön bulgularımızı dinleyen ve geri bildirimleriyle politika önerilerimizi zenginleştiren kamu kurumu ve sendika temsilcilerine içten teşekkür ederiz. Raporun önceki bir versiyonunu okuyup değerli geri bildirimlerde bulunan çalışma arkadaşlarımız Dr. Candan Türkkan Ghosh ve Yasemin Kilit-Aklar'a da ayrıca minnettarız.



## ► İçindekiler

---

|                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Önsöz - Uluslararası alışma Örgütü                                                  | 3  |
| Önsöz - Özyeğın Üniversitesi                                                         | 5  |
| Araştırma Projesi Ekibi                                                              | 7  |
| Teşekkür                                                                             | 9  |
| şekiller Listesi                                                                     | 13 |
| Tablolar Listesi                                                                     | 15 |
| Yönetici Özeti                                                                       | 17 |
| ► 1. Giriş                                                                           | 20 |
| ► 2. Metodoloji                                                                      | 24 |
| 2.1. Pilot alıřma                                                                   | 24 |
| 2.1.1. Anketör Eğitimi, Pilot alışma Verilerinin Toplanması ve Analizi              | 24 |
| 2.2. Ana alıřma                                                                     | 24 |
| 2.2.1. Örnekleme Metodolojisi                                                        | 24 |
| 2.2.2. Katılımcıların Seçimi                                                         | 24 |
| 2.2.3. Veri Toplama, Kontrol ve İşleme                                               | 25 |
| 2.3. Anket                                                                           | 26 |
| 2.4. Katılımcıların Demografik Özellikleri                                           | 26 |
| ► 3. İş Yerde Şiddetin Yaygınlığına Genel Bir Bakış                                  | 29 |
| 3.1. İş Yerde Şiddet Algıları ve Deneyimleri Karşılaştırmaları                       | 31 |
| ► 4. İş Yerde Şiddetin Farklı Türlerine Yakından Bir Bakış                           | 33 |
| 4.1. Psikolojik Şiddet                                                               | 33 |
| 4.1.1. Psikolojik Şiddet: Genel ve Göstergeler Temelinde Yaygınlık                   | 33 |
| 4.1.2. Psikolojik Şiddet: Demografik Gruplara Göre Yaygınlık                         | 35 |
| 4.2. Ayrımcılık                                                                      | 37 |
| 4.2.1. Ayrımcılık: Genel Ayrımcılığın ve Farklı Ayrımcılık Türlerinin Yaygınlığı     | 37 |
| 4.2.2. Ayrımcılık: Demografik Gruplara Göre Yaygınlık                                | 38 |
| 4.3. Ekonomik Şiddet                                                                 | 40 |
| 4.3.1. Ekonomik Şiddet: Genel ve Göstergeler Temelinde Yaygınlık                     | 40 |
| 4.3.2. Ekonomik Şiddet: Demografik Gruplara Göre Yaygınlık                           | 42 |
| 4.4. Fiziksel Şiddet                                                                 | 44 |
| 4.4.1. Fiziksel Şiddet: Genel ve Göstergeler Temelinde Yaygınlık                     | 44 |
| 4.4.2. Fiziksel Şiddet: Demografik Gruplara Göre Yaygınlık                           | 45 |
| 4.5. Cinsel Şiddet                                                                   | 47 |
| 4.5.1. Cinsel Şiddet: Genel ve Göstergeler Temelinde Yaygınlık                       | 48 |
| 4.5.2. Cinsel Şiddet: Demografik Gruplara Göre Yaygınlık                             | 49 |
| 4.6. Bir Şiddet Türüne Maruz Kalmak Diğerklerine Maruz Kalma Olasılığını Artırır mı? | 51 |

|                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ► 5. Kimler Şiddete Karşı Daha Savunmasızdır?                                       | 53 |
| 5.1. Tüm Çalışma Hayatı Boyunca Kimler İş Yerinde Şiddete Karşı Daha Savunmasızdır? | 53 |
| 5.2. Son Bir Yıl İçinde Kimler Daha Fazla İş Yeri Şiddetine Maruz Kaldı?            | 54 |
| 5.3. Sendika Üyeliği Fark Yaratır mı?                                               | 54 |
| ► 6. Fail Kimdir?                                                                   | 56 |
| ► 7. İş Yerinde Şiddetin Maliyeti                                                   | 58 |
| 7.1. İş Yerinde Şiddetin İşe Adanmışlık ve İş Doyumu Üzerindeki Potansiyel Etkisi   | 59 |
| 7.2. İş Yerinde Şiddet İşten Ayrılmayı Tetikler                                     | 59 |
| ► 8. İş Yerinde Şiddetle Başa Çıkma                                                 | 61 |
| 8.1. Kullanılan Başa Çıkma Stratejileri                                             | 61 |
| 8.2. Şikayet Bildirme Yöntemleri                                                    | 63 |
| 8.3. Şikayetin Sonuçları                                                            | 63 |
| 8.4. İş Yerinde Şiddet Karşısında Sosyal ve Profesyonel Destek Kaynakları           | 64 |
| 8.5. Ekonomik Şiddet Karşısında Adaleti Tesis Etmeyi Amaçlayan Eylemler             | 65 |
| 8.6. Şiddete Tanıklık Etmek                                                         | 65 |
| 8.7. Hedefler Nereye Başvuracaklarını Biliyorlar mı?                                | 66 |
| 8.7.1. Başvurulacak Yetkili Merciler Hakkında Bilgi                                 | 66 |
| 8.7.2. Kurum İçinde Başvurulacak Merciler Hakkında Bilgi                            | 67 |
| 8.8. İş Yerinde Şiddet Hakkında Kurumsal Bilgi Paylaşımı                            | 68 |
| ► 9. Bulguların Özeti                                                               | 69 |
| ► 10. İş Yerinde Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Yönelik Politika Önerileri           | 73 |
| 10.1. İşverenler için Öneriler                                                      | 73 |
| 10.2. Politika Yapıcılar için Öneriler                                              | 75 |
| 10.3. İşçi ve İşveren Örgütleri için Öneriler                                       | 76 |
| 10.4. Genel Öneriler                                                                | 76 |
| ► REFERANSLAR                                                                       | 79 |
| ► EKLER                                                                             | 83 |

## ► Şekiller Listesi

|                                                                                                     |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 1. Çalışma Hayatı Boyunca İş Yerinde Şiddete Maruz Kaldığını Bildiren Kişilerin Yüzdesi       | 29 |
| Şekil 2. Çalışma Hayatı Boyunca ve Son Bir Yılda Şiddete Maruz Kalma                                | 30 |
| Şekil 3. Çalışma Hayatı Boyunca Şiddete Maruz Kalma Algıları ve Deneyimleri                         | 31 |
| Şekil 4. Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Tüm Çalışma Hayatında Psikolojik Şiddete Maruz Kalma       | 35 |
| Şekil 5. Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Göre Tüm Çalışma Hayatında Psikolojik Şiddete Maruz Kalma      | 35 |
| Şekil 6. Cinsiyet ve Yönetici Pozisyonuna Göre Tüm Çalışma Hayatında Psikolojik Şiddete Maruz Kalma | 36 |
| Şekil 7. Cinsiyet ve Sektöre Göre Tüm Çalışma Hayatında Psikolojik Şiddete Maruz Kalma              | 36 |
| Şekil 8. İş Koluna Göre Tüm Çalışma Hayatında Psikolojik Şiddete Maruz Kalma                        | 37 |
| Şekil 9. Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Tüm Çalışma Hayatında Ayrımcılığa Maruz Kalma              | 38 |
| Şekil 10. Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Göre Tüm Çalışma Hayatında Ayrımcılığa Maruz Kalma            | 39 |
| Şekil 11. Cinsiyet ve Yöneticilik Pozisyonuna Göre Tüm Çalışma Hayatında Ayrımcılığa Maruz Kalma    | 39 |
| Şekil 12. Cinsiyet ve Sektöre Göre Tüm Çalışma Hayatında Ayrımcılığa Maruz Kalma                    | 39 |
| Şekil 13. İş Koluna Göre Tüm Çalışma Hayatında Ayrımcılığa Maruz Kalma                              | 40 |
| Şekil 14. Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Tüm Çalışma Hayatında Ekonomik Şiddete Maruz Kalma        | 42 |
| Şekil 15. Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Göre Tüm Çalışma Hayatında Ekonomik Şiddete Maruz Kalma       | 42 |
| Şekil 16. Cinsiyet ve Yönetici Pozisyonuna Göre Tüm Çalışma Hayatında Ekonomik Şiddete Maruz Kalma  | 43 |
| Şekil 17. Cinsiyet ve Sektöre Göre Tüm Çalışma Hayatında Ekonomik Şiddete Maruz Kalma               | 43 |
| Şekil 18. İş Koluna Göre Tüm Çalışma Hayatında Ekonomik Şiddete Maruz Kalma                         | 44 |
| Şekil 19. Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Tüm Çalışma Hayatında Fiziksel Şiddete Maruz Kalma        | 45 |
| Şekil 20. Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Göre Tüm Çalışma Hayatında Fiziksel Şiddete Maruz Kalma       | 46 |
| Şekil 21. Cinsiyet ve Yönetici Pozisyonuna Göre Tüm Çalışma Hayatında Fiziksel Şiddete Maruz Kalma  | 46 |
| Şekil 22. Cinsiyet ve Sektöre Göre Tüm Çalışma Hayatında Fiziksel Şiddete Maruz Kalma               | 46 |
| Şekil 23. İş Koluna Göre Tüm Çalışma Hayatında Fiziksel Şiddete Maruz Kalma                         | 47 |
| Şekil 24. Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Tüm Çalışma Hayatında Cinsel Şiddete Maruz Kalma          | 49 |
| Şekil 25. Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Göre Tüm Çalışma Hayatında Cinsel Şiddete Maruz Kalma         | 49 |
| Şekil 26. Cinsiyet ve Yönetici Pozisyonuna Göre Tüm Çalışma Hayatında Cinsel Şiddete Maruz Kalma    | 50 |
| Şekil 27. Cinsiyet ve Sektöre Göre Tüm Çalışma Hayatında Cinsel Şiddete Maruz Kalma                 | 50 |
| Şekil 28. İş Koluna Göre Tüm Çalışma Hayatında Cinsel Şiddete Maruz Kalma                           | 50 |
| Şekil 29. İş Yerinde Şiddetin Farklı Türlerine Maruz Kalma Sayısı                                   | 51 |
| Şekil 30. Ücretli Çalışanların Sendika Üyeliğine Göre İş Yerinde Şiddete Maruz Kalma Durumu         | 55 |

### EK 5.

|                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 1. Cinsiyet ve Meslek Türüne Göre Tüm Çalışma Hayatında Psikolojik Şiddete Maruz Kalma | 93 |
| Şekil 2. Cinsiyet ve Meslek Türüne Göre Tüm Çalışma Hayatında Ayrımcılığa Maruz Kalma        | 93 |
| Şekil 3. Cinsiyet ve Meslek Türüne Göre Tüm Çalışma Hayatında Ekonomik Şiddete Maruz Kalma   | 94 |
| Şekil 4. Cinsiyet ve Meslek Türüne Göre Tüm Çalışma Hayatında Fiziksel Şiddete Maruz Kalma   | 94 |
| Şekil 5. Cinsiyet ve Meslek Türüne Göre Tüm Çalışma Hayatında Cinsel Şiddete Maruz Kalma     | 95 |



## ► Tablolar Listesi

|                                                                                                                                                    |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tablo 1.</b> Katılımcıların Temel Demografik Özellikleri                                                                                        | 27 |
| <b>Tablo 2.</b> Psikolojik Şiddetin Spesifik Göstergelerine Maruz Kalma Yüzdeleri                                                                  | 34 |
| <b>Tablo 3.</b> Ayrımcılığın Farklı Türlerine Maruz Kalma Yüzdeleri                                                                                | 38 |
| <b>Tablo 4.</b> Ekonomik Şiddetin Spesifik Göstergelerine Maruz Kalma Yüzdeleri                                                                    | 41 |
| <b>Tablo 5.</b> Fiziksel Şiddetin Spesifik Göstergelerine Maruz Kalma Yüzdeleri                                                                    | 45 |
| <b>Tablo 6.</b> Cinsel Şiddetin Spesifik Göstergelerine Maruz Kalma Yüzdeleri                                                                      | 48 |
| <b>Tablo 7.</b> İş Yerinde Şiddet Türlerinin Eş Zamanlı Görülmesi                                                                                  | 51 |
| <b>Tablo 8.</b> Tüm Çalışma Hayatı Boyunca İş Yerinde Şiddete Maruz Kalmada Rol Oynayan Faktörler                                                  | 53 |
| <b>Tablo 9.</b> Son Bir Yıl İçinde İş Yerinde Şiddete Maruz Kalmada Rol Oynayan Faktörler                                                          | 54 |
| <b>Tablo 10.</b> İş Yerinde Şiddetin Failinin Demografik Özellikleri                                                                               | 56 |
| <b>Tablo 11.</b> İş Yerinde Şiddetten Olumsuz Etkilenen İşe Adanmışlık ve İş Doyumu Maddeleri                                                      | 58 |
| <b>Tablo 12.</b> Çalışan ve Daha Önce Çalışmış Katılımcılar Arasında İş Yerinde Şiddet ve Diğer Sebeplerle İşten Ayrılma                           | 60 |
| <b>Tablo 13.</b> İş Yerinde Şiddete Maruz Kalma Durumunda Eylemler / Başa Çıkma Stratejileri                                                       | 62 |
| <b>Tablo 14.</b> Şikayet Yöntemi                                                                                                                   | 63 |
| <b>Tablo 15.</b> Şikayetin Sonuçları                                                                                                               | 64 |
| <b>Tablo 16.</b> Destek Kaynakları                                                                                                                 | 64 |
| <b>Tablo 17.</b> Şiddete Tanıklık Etme ve Gerçekleştirilen Eylemler                                                                                | 65 |
| <b>Tablo 18.</b> Başvurulacak İlgili Merciler Hakkında Bilgi                                                                                       | 66 |
| <b>Tablo 19.</b> Kurum İçinde Başvurulacak Merciler                                                                                                | 67 |
| <b>Tablo 20.</b> İş Yerinde Şiddet Hakkında Kurumsal Bilgi Paylaşımı                                                                               | 68 |
| <br><b>EK 1.</b>                                                                                                                                   |    |
| <b>Tablo 1.</b> Örneklenen İlçelerin Listesi                                                                                                       | 84 |
| <br><b>EK 3.</b>                                                                                                                                   |    |
| <b>Tablo 1.</b> Katılımcıların Detaylı Demografik Özellikleri                                                                                      | 87 |
| <b>Tablo 2.</b> İstanbul İli İş Kolu Dağılımları                                                                                                   | 90 |
| <br><b>EK 4.</b>                                                                                                                                   |    |
| <b>Tablo 1.</b> İş Yerinde Şiddet Algısı ve Deneyimi Arasındaki Farklılıkta Rol Oynayan Faktörler                                                  | 91 |
| <b>Tablo 2.</b> İş Yerinde Şiddet Algısı ve Deneyimi Arasındaki Farklılığı Etkileyen Faktörlere İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları                | 91 |
| <b>Tablo 3.</b> Tüm Çalışma Hayatı Boyunca En Az Bir Kez İş Yerinde Şiddete Maruz Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları | 92 |
| <b>Tablo 4.</b> Son Bir Yıl İçinde En Az Bir Kez İş Yerinde Şiddete Maruz Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları         | 92 |
| <br><b>EK 6.</b>                                                                                                                                   |    |
| <b>Tablo 1.</b> İş Yerinde Şiddete Maruz Kaldığını Düşünen ve Düşünmeyen Katılımcıların İşe Adanmışlık ve İş Doyumu Ortalama Puanları              | 96 |



## ► Yönetici Özeti

Özyeğin Üniversitesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş birliğiyle yürütülen bu çalışmada, iş 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. Bu çalışma algılanan şiddet ile gerçekte maruz kalınan şiddet arasındaki farka odaklanarak da önemli bulgular sunmaktadır. Araştırma bulguları, iş yeri şiddetini önlemeye ve şiddetten etkilenen çalışanları desteklemeye yönelik politika ve programların geliştirilmesi için bir rehber niteliğindedir.

## Temel Bulgular:

Araştırmadan elde edilen temel bulgular, iş yerinde şiddet ve tacizin çeşitli iş kollarında hem kadınları hem de erkekleri etkileyen yaygın bir sorun olduğunu göstermektedir. Raporda bulgular ayrıntılı olarak sunulmaktadır. Önemli bazı temel bulgular aşağıda sıralanmaktadır.

- **Katılımcıların %77'sinden fazlası kariyerleri boyunca en az bir iş yeri şiddet türüne en az bir kez maruz kaldıklarını bildirmiştir.**
- 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.
- Katılımcıların yaklaşık %60'ı kariyerleri 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.
- **Psikolojik şiddet** yaygındır ve cinsiyete bakılmaksızın tüm çalışanların neredeyse yarısı buna maruz kalmaktadır. Yönetici pozisyonundaki kadınlar, yönetici pozisyonundaki erkek mevkidaşlarına ve yönetici pozisyonunda olmayan kadınlara kıyasla daha sık psikolojik şiddete maruz kalmaktadır.
- **Cinsel şiddet** orantısız bir şekilde kadınları etkilemektedir; her dört kadından biri iş hayatları boyunca en az bir kez cinsel şiddete maruz kalmaktadır. Kadınlar için cinsel şiddetin yaygınlığı erkeklerin iki katından fazladır.
- Katılımcıların üçte biri iş yerinde **fiziksel şiddete** maruz kaldığını bildirmiştir. Erkekler fiziksel şiddete daha sık maruz kalmaktadır.
- Her beş katılımcıdan biri **ayrımcılığın** hedefi olmuştur. 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 yarısından fazlasının iki veya daha fazla şiddet türüne maruz kalması, şiddetin ne kadar yaygın ve ciddi bir olgu olduğunu ortaya koymaktadır.
- 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.
- **İş yerinde şiddetin çalışanların iş doyumu, işe bağlılığı ve genel iyi olma hali üzerinde olumsuz bir etkisi vardır.**

- İşinden ayrılan katılımcıların üçte biri, ekonomik şiddeti temel bir işten ayrılma nedeni olarak göstermiştir.
- Katılımcıların neredeyse %90'ı, kurumlarının iş yerinde şiddet konusunda yeterli bilgilendirme yapmadığını bildirmişti; bu da bilgi ve farkındalık artırma çabalarının eksikliğini 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.
- Şiddete tanık olanların büyük ölçüde sessiz ve pasif kalmayı tercih ettikleri bulunmuştur. Bu bulgu, şiddete maruz kalanların onlar için kritik önem taşıyan destekten yoksun kalabildiklerini göstermektedir.
- **Sendika üyeliği, başta cinsel şiddet ve ayrımcılık olmak üzere iş yeri şiddetine karşı çalışanlara bir koruma sağlamaktadır.**

## Politika Önerileri:

Bu çalışmanın bulguları, iş yerinde şiddet ve tacizle baş etmek için kapsamlı stratejilere duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır. Bu bulgulara dayalı olarak; işverenler, politika yapıcılar ve işçi ve işveren örgütleri için yapılmış olan bazı temel öneriler aşağıda özetlenmektedir.

### İşverenler

- İş yerinde şiddeti ortadan kaldırmak için **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.

### Politika Yapıcılar

- 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. Bunu sağlamak için *sosyal sürdürülebilirlik* perspektifi ve ilgili göstergeler, ulusal sürdürülebilirlik raporlama standartlarına ve mevzuatına daha fazla entegre edilmelidir.

### İşçi ve İşveren Örgütleri

- 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 eşitliği ve şiddetin önlenmesine odaklanan eğitim ve müdahale programları yaygınlaştırılmalıdır.

### Genel 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.

# ► 1 Giriş

İş yerinde şiddet ve taciz, çalışanların fiziksel ve psikolojik iyilik halini ve insana yakışır iş hakkını tehdit eden insan hakları ihlalleridir. Dünya genelinde yaygın olan bu olguların, çalışanlar, işverenler ve bir bütün olarak toplum için ciddi fiziksel ve ruhsal sağlık sorunları, gelir kayıpları, kariyer problemleri ve ekonomik kayıplar gibi maliyetli yansımaları bulunmaktadır (ör. Hassard vd., 2019; Nielsen ve Einarsen, 2012). İş yerinde şiddete karşı koruyucu yasaların yürürlüğe konulmasının etkili olduğu kanıtlanmıştır. Bununla birlikte, dünya çapında iş yerinde şiddetin birden fazla biçiminin yüksek yaygınlık oranları, bazı araştırmacıların iş yerinde şiddeti acil eylem gerektiren *sessiz bir salgın* olarak nitelendirmesine yol açmıştır (Arnold, 2019; Speedy, 2006; Williams, 2011).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Lloyd's Register Vakfı ve Gallup işbirliğiyle, 121 ülkede yaklaşık 125.000 kişiyi kapsayan, iş yerinde fiziksel, psikolojik ve cinsel şiddet ve tacize ilişkin ilk küresel araştırmayı gerçekleştirmiştir (ILO, 2022). Bu araştırma, çalışan her beş kişiden birinin (%22,8) bu şiddet türlerinden en az birine maruz kaldığını ortaya koymaktadır. IndustriALL tarafından desteklenmiş olan bir çalışmaya dayalı raporda 12 ülkede madencilik, hazır giyim ve elektronik iş kollarında cinsiyete dayalı şiddet ve taciz (CDŞT) riskleri ele alınmıştır (Pillinger, 2022). Bu rapor, istihdam güvencesizliğinin, kadınların CDŞT'ye karşı savunmasızlığını artırdığını göstermektedir. Ayrıca, mevcut şikayet sistemleri genellikle etkisiz ve duyarsız olarak algılanmaktadır. Büyük Britanya'da Trades Union Congress (TUC) tarafından gerçekleştirilen bir ankete göre, genç kadınların cinsel tacizle karşılaşma olasılığı daha yüksektir (TUC, 2016). Raporda, cinsel taciz vakalarının büyük çoğunluğunda failerin erkek çalışanlar olduğu ve maruz kalan kişilerin neredeyse beşte birinin, failin doğrudan amir veya otorite pozisyonundaki başka bir kişi olduğunu bildirdiği vurgulanmaktadır. 2021 yılında, küresel COVID-19 salgınıyla eş zamanlı olarak, 36 ülkede 70.000 görüşmeyi içeren Avrupa Çalışma Koşulları Telefon Anketi (EWCTS) gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın bulguları, Avrupa Birliği'ndeki (AB)

çalışanların ortalama %12,5'inin o yıl iş yerinde bir tür şiddete maruz kaldığını, kadınlar ve sağlık çalışanları da dahil olmak üzere hizmet verilen kişilerle doğrudan teması olan çalışanların daha yüksek risklerle karşı karşıya olduğunu ortaya koymaktadır (Ivaškaitė-Tamošiūnė ve Parent-Thirion, 2023).

Bu kritik soruna yanıt olarak, ILO 2019 yılında Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'ni (C190) ve buna bağlı Tavsiye Kararını (R206) kabul etmiştir. C190, kadınlara karşı ayrımcılık ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti ele alan birçok öncü uluslararası ve bölgesel düzenleme ve dokümandan yararlanmaktadır. Bunlar arasında ILO'nun özellikle ayrımcılıkla mücadele ile ilgili standart ve ilkelerinin yanı sıra Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ve Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi) yer almaktadır. C190 ve R206, tüm bireylerin şiddet ve tacizden arındırılmış bir ortamda çalışma hakkını teyit etmekte ve iş yerinde, cinsiyete dayalı olanlar da dahil, bu tür davranışların önlenmesi için bütünlük bir düzenleme getirmektedir. C190'ın kapsamı ile her biri kısmen örtüşen, ILO tarafından daha önce kabul edilmiş olan 2017 tarihli ve 205 no'lu Barış ve Dayanıklılık İçin İstihdam ve İnsana Yakışır İş Tavsiye Kararı, 2015 tarihli ve 204 no'lu Kayıt Dışı Ekonomiden Kayıtlı Ekonomiye Geçiş Tavsiye Kararı, 2011 tarihli ve 189 no'lu Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Sözleşmesi ile Tavsiye Kararı, 2000 tarihli 183 no'lu Annelik Koruma Sözleşmesi ve 1958 tarihli ve 111 no'lu Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi de iş yerinde şiddet ve tacizle mücadelede dikkate alınması gereken diğer önemli belgelerdir. Bu düzenlemeler, sendikalara iş yerinde şiddet ve tacizi önleme amaçlı, ulusal yasaların çıkarılmasına yönelik savunuculuk faaliyetleri yürütmeleri için ve de işverenlerle yapacakları ilgili düzenlemelere yönelik müzakereler açısından da bir çerçeve sağlamaktadır. C190'ın kabul edilmesi ve onaylanması, sendikalarda kadınların öncülüğünde yürütülen kararlı kampanyalar ve savunuculuk faaliyetleri (Pillinger vd., 2022) ve kadın hareketi sayesinde gerçekleşmiştir.

2024 yılı itibarıyla C190, kırk beş ülkede onaylanmış durumdadır<sup>1</sup>. İnsan yaşamının temel unsurlarından biri olan çalışmanın üretkenlik, özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan onuru koşullarının bir arada sağlandığı 'insana yakışır' bir şekilde gerçekleşmesi isteniyorsa, politika yapımcılar ve işverenler iş yerinde şiddetin her türüne karşı önleyici ve iyileştirici tedbirleri gereken her yerde hayata geçirmelidirler.

İş yerinde şiddetin nedenleri, mekanizmaları ve sonuçları tam olarak anlaşılmadan, etkili önleyici politikalar, düzenlemeler ve müdahaleler geliştirmek mümkün değildir. Şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma dünyası inşa etmek için sağlam ve karşılaştırılabilir veriler gereklidir. Ancak, iş yerinde şiddet ile ilgili istatistikler düzensiz ve az sayıdadır. Türkiye'de eğitim, basın / gazetecilik, sağlık hizmetleri, tekstil ve benzeri alanlarda farklı sendikalar kendi iş kollarında şiddet üzerine araştırmalar yapmıştır (Eğitim-Sen, 2020; Öz İplik İş, 2021; Öz Sağlık-İş, 2020; Sağlık Sen, 2023; SES, 2021; TGS, 2018). Bu çalışmalar, her ne kadar ilgili popülasyonları tam olarak temsil etmeyebilseler de, iş yerinde şiddetin endişe verici düzeyde yüksek olduğunu ortaya koymaktadırlar. Örneğin, kadın tekstil işçilerinin %55'i iş yerinde psikolojik şiddete maruz kaldığını bildirirken, %30'u fiziksel şiddete maruz kaldığını belirtmiştir (Öz İplik İş, 2021). Benzer şekilde, eğitim alanında çalışan kadın memurların %63'ü psikolojik şiddete maruz kaldığını ifade etmiştir (Eğitim-Sen, 2020). Türkiye'de yapılan bir başka araştırma, çalışan nüfusun %40'ının iş yerinde zorbalığa maruz kaldığını ve en çok etkilenen meslek grupları arasında sağlık çalışanları ve eğitimcilerin bulunduğunu ortaya koymuştur (Mobbing ile Mücadele Derneği, 2022).

Türkiye'de iş yerinde şiddet üzerine çeşitli akademik çalışmalar da bulunmaktadır. Sağlık çalışanlarını temsil eden geniş ölçekli bir çalışmada (N= 12.944), Pınar ve arkadaşları (2015), katılımcıların %7'sinin son 12 ay içinde iş yerinde fiziksel şiddete maruz kaldığını tespit etmiştir. Aytaç ve arkadaşları (2011), Türkiye'nin büyük sanayi illerinden biri olan Bursa'da beş iş kolunda (imalat, hizmet, güvenlik, sağlık ve eğitim) 1.708 katılımcı arasında iş yerinde şiddetin yaygınlığını ve etkisini incelemiştir. Bu çalışmada incelenen dört farklı şiddet türü fiziksel saldırı, sözlü taciz, zorbalık/mobbing ve cinsel tacizdir. Yazarlar, katılımcıların %45'inin son 12 ay içinde bu şiddet türlerinden en az birine maruz

kaldığını ortaya koymuştur.

Türkiye'deki iş yerinde cinsel taciz davranışlarının kapsamını belirlemek amacıyla, çeşitli iş kollarından 2.000'in üzerinde çalışanı kapsayan iki büyük ölçekli ampirik çalışma gerçekleştirilmiştir (Toker-Gültaş vd., 2023; Toker ve Sümer, 2010). Toker-Gültaş ve arkadaşları (2023), kadınların %68,5 ve erkeklerin %56,4'ünün en az bir tür cinsel tacize maruz bırakıldıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca, yakın tarihli bir çalışma, psikolojik tacize maruz kalmanın, Türkiye'deki çalışanlar arasında artan tükenmişlik ve azalan örgütsel bağlılık ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir (Sümer vd., 2024).

Kadınlara yönelik şiddet ve tacizin yanı sıra hem kamusal hem de özel alanlarda meydana gelen toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, C190'ı henüz onaylamamış olan Türkiye'de önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Yukarıda gözden geçirilen çalışmalar önemli olmakla birlikte, çeşitli iş kolları ve iş yerinde şiddetin farklı türlerini aynı anda kapsayan temsili araştırmalar konusunda ciddi bir eksiklik bulunmaktadır. Bu boşluğu gidermek ve Türkiye'de iş yerinde şiddet ve tacize karşı farkındalık ve aksiyonlar geliştirmek için ILO ve Özyeğin Üniversitesi işbirliğinde bir araştırma projesi yürütülmüş ve söz konusu projenin bulguları bu raporda sunulmuştur. Mayıs - Temmuz 2024 tarihleri arasında gerçekleştirilen bu araştırmada İstanbul'daki 3.007 hane halkından ilgili alanyazına dayanarak veri toplanmıştır. C190'ın, özellikle cinsiyete dayalı unsurlara vurgu yaparak, şiddet ve tacizin geniş bir tanımını benimseme yaklaşımından ilham alan bu araştırma, iş yerindeki beş belirli şiddet türüne odaklanmaktadır: psikolojik şiddet, ayrımcılık, ekonomik şiddet, fiziksel şiddet ve cinsel şiddet.

İş yerinde **psikolojik şiddet** (diğer adıyla mobbing, iş yeri zorbalığı), bir çalışanın ya da bir grup çalışanın, amirleri veya meslektaşları tarafından sürekli, sistematik ve uzun süreli olumsuz eylemlerin hedefi olduğunu hissettiği bir durum olarak tanımlanabilir; bu da hedef alınan çalışanların kendilerini savunmasız ve çaresiz hissetmesine yol açar (Matthiesen & Einarsen, 2010). Yargıtay'a göre, bir dizi eylemin psikolojik taciz olarak nitelendirilebilmesi için, eylemlerin belirli bir çalışana hedef alıp almadığının yanı sıra eylemlerin süresi, sıklığı ve sürekliliği de göz önünde bulundurularak vaka bazında

1 Kaynak: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810)



değerlendirme yapılması gerekmektedir<sup>2</sup>. Buna karşılık, C190, kabul edilemez bir davranışın taciz veya şiddet örneği olarak değerlendirilmesinin, davranışın yalnızca bir kez mi yoksa tekrar mı meydana geldiğinden bağımsız olduğunu açık bir şekilde belirtir. Einarsen ve arkadaşları (2009) mobbingin üç faktörlü bir modelini sunmuştur: 1) kişiye yönelik zorbalık, 2) işe yönelik zorbalık ve 3) fiziksel zorbalık. Kişiye yönelik zorbalık, küçük düşürme, alay etme, dışlama, görmezden gelme, dedikodu yapma, söylenti yayma ve yanlış suçlamalarda bulunma gibi davranışları içerir. İşe yönelik zorbalık örnekleri, bir çalışandan gerekli bilgilerin saklanması, çalışana eğitim ve deneyim seviyesinin çok altında veya çok üstünde görevler verilmesi ve çalışanın işinin aşırı şekilde denetlenmesini içerir. Fiziksel zorbalık ise bağırma, agresif hareketler ve tehditler gibi eylemleri içerir.

Gözlenebilir veya gözlenemeyen özelliklere (ör. cinsiyet, cinsel yönelim, etnik köken ve din) dayalı olarak belirli grupları hedef alan **ayrımcılık** da bir tür iş yerinde şiddet olarak kabul edilir, çünkü bu grup üyeleri sosyal olarak değersizleştirilmektedir (Cheung vd., 2016; Cortina, 2008; Wood vd., 2013).

İş yerinde ayrımcılık yaygın olarak iş yerinde psikolojik şiddet kapsamında incelenmektedir (EEOC, 2016); ancak önemi nedeniyle bu çalışmada ayrımcılık ayrı bir şiddet türü olarak ele alınmıştır. Yakın zamanda tamamlanmış olan "Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz Deneyimleri: İlk Küresel Araştırma" başlıklı ILO (2022) araştırması, cinsiyet, engellilik durumu, milliyet / etnik köken, ten rengi ve / veya din temelinde hayatlarının bir döneminde ayrımcılığa uğramış kişilerin, bu tür ayrımcılıkla karşılaşmamış kişilere göre iş yerinde şiddet ve tacize maruz kalma olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalanlar özellikle olumsuz etkilenmiştir.

**Ekonomik şiddet**, bir başkasına ekonomik zarar veren her türlü eylem veya davranış olarak tanımlanır (EIGE, 2017, s. 46). Bu şiddet türü, Birleşmiş Milletler'in Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) Komitesi tarafından kadına yönelik cinsiyete dayalı şiddetin bir türü olarak kabul edilmiştir ve aynı zamanda İstanbul Sözleşmesinde de yer almaktadır. Ekonomik şiddet, genellikle yakın

<sup>2</sup> Kaynak: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun E. 2015/9-461, K. 2017/127 sayılı, 25.1.2017 tarihli kararı.  
URL: <https://mobbing.org.tr/yargitay-hukuk-genel-kurulu-kararlari/>

ilişkilerde yaygındır; ancak iş yerinde de meydana gelebilir (Nelson vd., 2023). Çalışma sosyolojisi de istismar ve sömürünün iş yerinde yaygın olduğunu ortaya koymaktadır (Hodson, 2001). Eşit işe eşit olmayan ücret, eksik ödeme, fazla çalışmanın veya ücretsiz emeğin sömürülmesi ve işçilerin sözleşmeden doğan yükümlülüklerinin ötesinde ücretsiz görevlere zorlanması (UNI Raporu, 2023; Fawole, 2008) iş yerinde ekonomik şiddet olarak yorumlanabilir.

**Fiziksel şiddet**, kurum içinden (iç şiddet) veya dışından (dış şiddet) bir veya daha fazla fail tarafından gerçekleştirilen fiziksel saldırılar olarak tanımlanmaktadır (De Puy vd., 2015). Bir kişiye karşı yumruklama, tekmeleme, ısırma, bıçaklama ve ateş etme gibi fiziksel güç uygulamayı içerir ve fiziksel, cinsel veya psikolojik zararlar sonuçlanır (Wiskow, 2019, akt. Li vd., 2020). Barclay ve Aquino (2011) iş yerinde fiziksel şiddeti "doğrudan fiziksel zarar veya fiziksel zarar tehdidi içeren saldırganlık vakaları" olarak tanımlar (s. 616). Yani, yalnızca somut fiziksel saldırılar değil, aynı zamanda fiziksel şiddet tehditleri de fiziksel şiddet / kötü muamele teriminin kapsamına girer (Jenkins, 1996). Genel olarak, fiziksel şiddetin yaygınlığı iş yerinde diğer şiddet veya kötü muamele türlerine göre daha düşüktür (ör. Aytaç vd., 2011; Dhanani vd., 2021).

**Cinsel şiddet**, iş yerinde maruz kalan kişiler tarafından istenmeyen, fiziksel ve fiziksel olmayan davranışları, cinsel içerikli söz ve ifadeleri kapsar. Var olan cinsel şiddet / taciz tanımları, davranışın istenmeyen, uygunsuz, utanç verici, küçük düşürücü, düşmanca ve hedefin onuruna / itibarına zarar verici nitelikte olduğunu ve iş yerini ve işle ilgili koşulları etkileyen olumsuz sonuçlar doğurduğunu vurgulamaktadır (ör., EEOC, 1980; Eurofound, 2013; Fitzgerald, 1993; MacKinnon, 1979; McDonald, 2012). Amerika Birleşik Devletleri'nde yaygın olarak kullanılan ve ampirik olarak desteklenen bir modele göre (Fitzgerald vd, 1999), iş yerinde cinsel taciz / şiddet 1) işle ilgili sonuçların cinsel işbirliğine koşullandığı ve genellikle üstler tarafından yapılan taciz (cinsel taleplere uymaya bağlı ödül / bedel tacizi); 2) istenmeyen cinsel içerikli sözlü ve fiziksel yaklaşımları kapsayan "istenmeyen cinsel ilgiyi"; 3) düşmanca bir iş ortamı yaratan cinsel şakaları veya görselleri içeren "cinsel düşmanlığı" ve 4) cinsiyet ayrımcı ve aşağılayıcı davranışları içeren "cinsiyetçi düşmanlığı" kapsamaktadır.

Mevcut araştırma, iş yerinde şiddetin çeşitli biçimlerini kapsayan, Türkiye'de yapılmış en kapsamlı çalışma olarak değerlendirilebilir.

Sonuçlar, Türkiye'de iş yerinde farklı şiddet türlerinin yaygınlığına ilişkin ilk genel bakışı sunarken, aynı zamanda bu tür şiddetin etkileri ve maruz kalan kişilerin tepkilerine dair de önemli bilgiler vermektedir.

Rapor, çalışmanın metodolojisi ile başlamakta, ardından ana bulgulara yer vermekte ve kamu otoritesi, işverenler ve sendikalar için kritik politika önerileri ile sona ermektedir.

## ► 2 Metodoloji

### "İş Yerinde Şiddet ve Taciz Algıları ve Deneyimler"

araştırma projesi kapsamındaki faaliyetler 20 Mart 2024 tarihinde başladı. Toplam 3.007 haneden veri toplanan ana çalışma Mayıs - Temmuz 2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Bu bölümde araştırmada izlenen metodoloji ile birlikte anket hazırlığına ilişkin temel bilgiler ve temel demografik veriler sunulmaktadır.

### 2.1. Pilot Çalışma

#### 2.1.1. Anketör Eğitimi, Pilot Çalışma Verilerinin Toplanması ve Analizi

Anket paketinin ilk versiyonu, Nisan 2024'ün ilk yarısında gerçekleştirilen bir pilot çalışmada test edilmiştir. Pilot anketin içeriği ve formatı bir dizi yinelemeden sonra son haline getirilmiştir. Pilot anketin tamamlanmasının ardından proje ekibi, anketörler için şiddet ve cinsel taciz gibi hassas konularda iletişim ve soru sorma tekniklerine odaklanan üç saatlik bir eğitim programı hazırlamış ve uygulamıştır. Pilot Çalışma kapsamında 150 haneden yüz yüze veri toplanmıştır.

Anketörlerin geri bildirimleri, güvenilirlik ve açıklayıcı faktör analizlerinin sonuçları anketin kısaltılması gerektiğini göstermiştir. Bu doğrultuda bazı değişiklikler yapılmıştır. Ayrıca, veri toplama sürecini hızlandırmak ve veri girişindeki hataları azaltmak için ana anketin tabletler kullanılarak uygulanmasına karar verilmiştir.

Ayrıca, ilk analizler, cinsel şiddet sorularına verilen yanıt eğilimlerinin, anket haneden başka bir kişinin yanında uygulandığında farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Bu nedenle, proje ekibi cinsel şiddetle ilgili soruların uygulanmasına ilişkin iki kritik karar almıştır. İlk olarak, bölümlerin sırası değiştirilmiştir. Yeni sıralamada iş yerinde şiddet soruları ekonomik şiddet bölümüyle başlayıp cinsel şiddet bölümüyle sona ermiştir. İkinci olarak, cinsel şiddet soruları sorulurken anketörlerin tableti katılımcıya vererek soruları gizlilik içinde cevap

vermesini sağlaması zorunlu hale getirilmiştir. Tüm bu revizyonların ardından anket uygulaması kısaltmış ve ortalama tamamlama süresi 62 dakikadan 41 dakikaya düşmüştür.

### 2.2. Ana Çalışma

#### 2.2.1. Örneklem Metodolojisi

Bu araştırma Türkiye nüfusunun %18'ini ve işgücünün %20'sini barındıran İstanbul şehrinde yapılmıştır<sup>3</sup>. İstanbul'un çalışan nüfusunu temsil eden 3.000 katılımcıya ulaşmak için bir örneklem metodolojisi kullanılmıştır. Bu doğrultuda, İstanbul'daki mahallelerin tam listesinden rastgele seçilen mahalleler birincil örneklem birimleri olarak alınarak bir olasılık örneklem çerçevesi kullanılmıştır. Birincil örneklem birimleri *büyüklikle orantılı olasılık yöntemiyle* rastgele seçilmiştir. Her bir mahallede tamamlanacak görüşme sayısı 16 olarak belirlenmiştir (toplam 188 mahalle). Rastgele seçilen 188 mahalle, İstanbul'un 39 ilçesinden 38'ine orantılı olarak dağıtılmıştır. İstanbul nüfusunun %0,1'ini oluşturan Adalar ilçesinin küçük nüfusu nedeniyle bu ilçede mahalle seçilmemiştir. Saha çalışması toplamda 3.007 görüşme ile tamamlanmıştır. Örneklem alınan ilçelerin listesi Ek 1, Tablo 1'de sunulmuştur.

#### 2.2.2. Katılımcıların Seçimi

Katılımcılar iki kriter gereği çalışmaya dahil edilmiştir: (1) 18 - 65 yaş arasında olmak ve (2) aktif olarak çalışıyor veya daha önce çalışmış olmak (hiç çalışmamış olanlar bu ankete dahil edilmemiştir). Bu anket çalışmasında kullanılan rastgele seçim prosedürleri aşağıda özetlenmiştir:

- Sokaklar, alfabetik bir liste üzerinden rastgele seçim tablosu kullanılarak seçilmiştir. Her mahallede sekiz sokak seçilmiştir.
- Her sokakta, kapı numaralarına göre binalar rastgele seçim tablosu kullanılarak seçilmiştir.

3 Kaynak: Türkiye İş Kurumu (2023). İşgücü Piyasası Araştırması, İstanbul İli, 2023 Yılı Sonuç Raporu. İstanbul. URL: <https://media.iskur.gov.tr/88117/istanbul.pdf>



- Birden fazla konutun bulunduğu binalarda, ilk deneme seçilen binanın ikinci daire / kapı numarasında yapılmıştır. İkinci deneme beşinci daire numarasında yapılmıştır (aynı binada veya bir sonraki binada).
- Her evde, anketörler dahil edilme kriterlerine uyan bireylerin listesini istemiştir. Görüşme yapılacak kişi bu listeden son doğum günü yöntemi<sup>4</sup> kullanılarak seçilmiştir.
- Seçilen her evde, anketör görüşmeyi gerçekleştirmek için üç deneme yapmıştır. Üçüncü denemede de görüşme gerçekleştirilememişse, yukarıda belirtilen kriterlere göre yeni bir ev seçilmiştir.

### 2.2.3. Veri Toplama, Kontrol ve İşleme

Saha çalışmasında toplam 33 yerel görüşmeci (18 kadın, 15 erkek) ve altı süpervizör görevlendirilmiştir. Tüm görüşmeciler veri toplama prosedürleri konusunda bilgilendirilmiştir.

Görüşmeye başlamadan önce katılımcılara anketör

ile yalnız kalmalarının önemi bildirilmiştir. Bununla birlikte, bazı durumlarda bu sağlanamamıştır (N= 748, %24,9); bu nedenle, anketör Z03 (bkz. Ek 2) sorusunda odada başka birinin bulunup bulunmadığını not etmiştir. Anket uygulaması yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Anketör anket sorularını sorarak yanıtları tabletteki veri toplama platformuna kaydetmiştir. Anketin son şiddet bölümü olan cinsel şiddet bölümüne gelindiğinde, tablet katılımcılara verilmiş ve sosyal beğenirlik kaygılarını ortadan kaldırmak için yanıtlarını kendilerinin girmesi sağlanmıştır. Görüşmeler 40 ile 45 dakika arasında sürmüş olup, ortalama süre 41 dakikadır.

Toplamda 25.055 deneme sonucunda, 9.911 deneme kişi / haneler tarafından reddedilmiş, 8.402 denemede hiçbir katılımcıya ulaşılamamış, 3.415 kişi dahil edilme kriterlerini karşılamamış ve 320 kişi anketi tamamlamadan katılımını sonlandırmıştır. Sonuç olarak, 3.007 katılımcının tamamlanmış verileri elde edilmiştir.

<sup>4</sup> Son doğum günü yöntemi, birden fazla hane sakininin dahil edilme kriterlerini karşıladığı durumlarda kullanılan rastgele bir seçim yöntemidir. Bu yöntemde hane sakinlerine en yakın zamanda doğum günü olmuş olan kişinin kim olduğu sorulmakta ve o kişi görüşme için seçilmektedir. Bu yöntemde doğum yılı sorulmaz, bu nedenle hane içindeki en genç kişi seçilmez.

## 2.3. Anket

Hanehalkı anketi aşağıdaki dokuz bölümü içermektedir:

1. İşle ilgili demografik bilgiler (A bölümünün ilk yarısı)
2. İşe adanmışlık ve iş doyumu (bölüm B)
3. Ekonomik şiddet (bölüm C)
4. Psikolojik şiddet (bölüm C)
5. Ayrımcılık (bölüm D)
6. Fiziksel şiddet (bölüm F)
7. Cinsel şiddet (Bölüm E)
8. İşten ayrılma ile ilgili sorular (bölüm H)
9. Bireysel demografik bilgiler (bölüm A'nın ikinci yarısı), anketör ve bağlam soruları

Ekonomik şiddet, psikolojik şiddet, ayrımcılık, fiziksel şiddet ve cinsel şiddet **(Bölüm C-G)** bölümleri, aşağıdaki 10 alt bölümü içermektedir:

1. Şiddete maruz kalma
  - a. Algılanan şiddet
  - b. Yaşanan şiddet
2. Şiddetin kabul edilebilirliği<sup>5</sup>
3. Şiddete tanıklık etmek
4. Faillerin özellikleri (ekonomik şiddet hariç)
5. Baş etme yöntemleri ve şikayetler
6. Şikayetlerin sonuçları
7. Tanık tepkileri
8. Hedef olma durumunda başvurulacak yerler hakkında bilgi
9. Kurumda başvurulabilecek bir ofisin / birimin varlığı
10. Kurumun herhangi bir bilgilendirici kaynak sağlayıp sağlamadığı

Anket hakkında daha detaylı bilgilere Ek 2'de ulaşılabilir.

## 2.4. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 1, katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, meslek türü, iş kolları, sektör türü, kurumdaki ve çalışılan birimdeki cinsiyet oranı, iş yerinde sendika varlığı ve sendika üyeliği gibi temel demografik özelliklerini özetlemektedir. Katılımcıların yaşları 18 ile 65 arasında değişmektedir (Ortalama= 40,46 yıl, SS= 13,37 yıl). Daha önce çalışmış olan katılımcılar örneklemin %31,1'ini (N= 934) oluştururken, %68,9'u (N= 2073) halen çalışmaktadır. Geri kalan demografik özelliklere ilişkin bilgiler Ek 3, Tablo 1'de sunulmaktadır. Ayrıca, ulaşılan örneklemin iş kolları bazında dağılımının temsiliyetini değerlendirmek üzere 2022 ve 2023 İŞKUR verileriyle bu çalışmanın örnekleminde elde edilen veriler Ek 3, Tablo 2'de karşılaştırılmıştır. Görüleceği gibi bu çalışmanın örnekleminde iş kollarının dağılımı, İstanbul şehrinde iş kollarının dağılımına önemli ölçüde paralellikler göstermektedir.

<sup>5</sup> Katılımcıların büyük çoğunluğu iş yerindeki şiddeti ve şiddetin göstergelerini "kabul edilemez" bulmuş ve şiddet türleri arasında gözlemlenebilir bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bu nedenle, şiddetin kabul edilebilirliği konusunda başka analizler yapılmamıştır.

► Tablo 1. Katılımcıların Temel Demografik Özellikleri

| Cinsiyet                                                            | Yüzde (N)     |
|---------------------------------------------------------------------|---------------|
| Erkek                                                               | %50,3 (1.514) |
| Kadın                                                               | %49,7 (1.493) |
| Yaş                                                                 | Yüzde (N)     |
| 25'ten Küçük                                                        | %14,0 (420)   |
| 25-34 Yaş                                                           | %23,3 (701)   |
| 35-44 Yaş                                                           | %23,1 (695)   |
| 45-54 Yaş                                                           | %18,8 (564)   |
| 55'ten Büyük                                                        | %20,9 (627)   |
| Eğitim Seviyesi*                                                    | Yüzde (N)     |
| Diplomasız                                                          | %0,5 (16)     |
| İlkokul                                                             | %15,8 (475)   |
| Ortaokul                                                            | %17,1 (513)   |
| Lise                                                                | %30,2 (907)   |
| 2 Yıllık Üniversite                                                 | %12,9 (389)   |
| 4 Yıllık Üniversite                                                 | %20,7 (623)   |
| Yüksek Lisans veya Doktora                                          | %2,8 (84)     |
| Meslek Grubu (ISCO-08)                                              | Yüzde (N)     |
| Hizmet ve Satış Elemanları                                          | %29,5 (887)   |
| Nitelik Gerektirmeyen Meslekler                                     | %18,6 (558)   |
| Profesyonel Meslek Mensupları                                       | %14,4 (432)   |
| Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar                                | %9,2 (277)    |
| Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları | %8,7 (261)    |
| Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar                         | %8,4 (251)    |
| Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar                            | %8,3 (250)    |
| Yöneticiler                                                         | %2,6 (78)     |
| Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları              | %0,3 (8)      |
| Silahlı Kuvvetlerle İlgili Meslekler                                | %0,1 (3)      |

► Tablo 1. Katılımcıların Temel Demografik Özellikleri (Devam)

| İş Kolu (NACE Rev.2)                                               | Yüzde (N)     |
|--------------------------------------------------------------------|---------------|
| İmalat                                                             | %20,7 (622)   |
| Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının Onarımı     | %18,5 (554)   |
| Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri                          | %12,3 (370)   |
| Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler                            | %5,6 (167)    |
| Ulaştırma ve Depolama                                              | %5,2 (155)    |
| Diğer Hizmet Faaliyetleri                                          | %5,2 (155)    |
| İnşaat                                                             | %5,1 (152)    |
| İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri                        | %5,0 (149)    |
| İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri                                | %4,7 (142)    |
| Eğitim                                                             | %4,3 (129)    |
| Finans ve Sigorta Faaliyetleri                                     | %3,0 (91)     |
| Bilgi ve İletişim                                                  | %2,8 (85)     |
| Kamu Yönetimi ve Savunma; Sosyal Güvenlik                          | %2,8 (85)     |
| Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor                           | %1,0 (31)     |
| Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı          | %1,0 (30)     |
| Gayrimenkul Faaliyetleri                                           | %0,8 (25)     |
| Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri | %0,7 (21)     |
| Ev İçİ Hizmet İşleri                                               | %0,7 (21)     |
| Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık                                    | %0,4 (13)     |
| Madencilik ve Taş Ocaklığı                                         | <%0,1 (1)     |
| Sektör Türü                                                        | Yüzde (N)     |
| Kamu Sektörü                                                       | %9,9 (299)    |
| Özel Sektör                                                        | %88,0 (2.645) |
| Sivil Toplum Kuruluşu                                              | %0,1 (3)      |
| Diğer (Kendi Hesabına veya Serbest Çalışan)                        | %2,0 (60)     |
| İş Yerinde Bir Sendika Var mı?                                     | Yüzde (N)     |
| Evet                                                               | %10,8 (326)   |
| Hayır                                                              | %88,0 (2.645) |
| Bilmiyor                                                           | %1,1 (34)     |
| Sendika Üyeliği                                                    | Yüzde (N)     |
| Evet                                                               | %9,0 (269)    |
| Hayır                                                              | %91,0 (2.735) |
| Katılımcıların İş Yerlerindeki Cinsiyet Oranı                      | Yüzde (N)     |
| Çoğunlukla Erkek                                                   | %39,0 (1.165) |
| Erkek ve Kadın Hemen Hemen Eşit                                    | %51,8 (1.548) |
| Çoğunlukla Kadın                                                   | %9,2 (274)    |
| Katılımcıların İş Birimlerindeki Cinsiyet Oranı                    | Yüzde (N)     |
| Çoğunlukla Erkek                                                   | %39,0 (1.166) |
| Erkek ve Kadın Hemen Hemen Eşit                                    | %45,3 (1.354) |
| Çoğunlukla Kadın                                                   | %15,8 (472)   |

Not: \*Eğitim seviyesi, yapılan analizlerde üç gruba ayrıldı: (1) Düşük (%16,3): diplomasız ve ilkokul, (2) Orta (%47,3): ortaokul ve lise, ve (3) Yüksek (%36,4): 2 yıllık üniversite, 4 yıllık üniversite, yüksek lisans ve doktora.

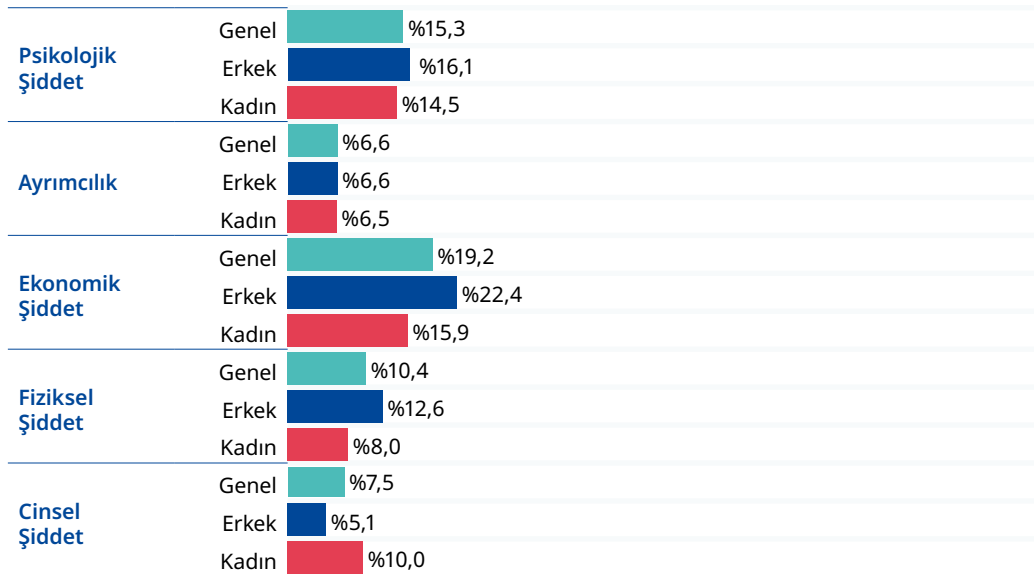
## ► 3 İş Yerinde Şiddetin Yaygınlığına Genel Bir Bakış

Her bir şiddet türü için ayrı ayrı olacak şekilde, katılımcılara ilk olarak iş hayatları boyunca söz konusu şiddet türüne hiç maruz kalıp kalmadıkları sorulmuştur. Bu bilgi, katılımcıların iş yerinde maruz kaldıkları şiddete dair algılarını yansıtmak üzere alınmıştır. Her bir şiddet türü için verdikleri yanıtın ardından, o şiddet türünün spesifik göstergeleri (ölçek maddeleri şeklinde) gösterilmiştir. Katılımcılardan her bir şiddet türü göstergesini tüm iş yaşamları boyunca yaşayıp yaşamadıklarını belirtmeleri ve ardından son bir yıl içinde psikolojik şiddet, cinsel şiddet ve ayrımcılığa maruz kalma sıklıklarını belirtmeleri istenmiştir.

**İş yerinde hiç ekonomik şiddete, psikolojik şiddete, ayrımcılığa, fiziksel şiddete veya cinsel şiddete maruz kaldınız mı?**

Şekil 1, çalışma hayatları boyunca beş farklı şiddet türüne maruz kaldıklarını bildiren bireylerin yüzdelerini göstermektedir. Şiddete maruz kalma algısının yaygınlığı %5,1 ile %22,4 arasında değişmekte olup, erkekler daha yüksek oranda ekonomik ve fiziksel şiddete, kadınlar ise daha yüksek oranda cinsel şiddete maruz kaldıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların algılarına göre, psikolojik, fiziksel ve cinsel şiddetin yaygınlık

► Şekil 1. Çalışma Hayatı Boyunca İş Yerinde Şiddete Maruz Kaldığını Bildiren Kişilerin Yüzdesi



oranları ve yaygınlık oranlarının sıralaması ILO'nun Küresel Araştırmasında (Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz Deneyimleri: İlk Küresel Araştırma) rapor edilen ilgili istatistiklere paralellik göstermektedir. Psikolojik şiddetin yaygınlığı biraz daha düşük (%15,3'e karşı %17,9), fiziksel şiddet (%10,4'e karşı %8,5) ve cinsel şiddetin (%7,5'e karşı %6,3) yaygınlığı ise Küresel Araştırmada bildirilenden biraz daha yüksektir. Küresel Araştırma ekonomik şiddet ve ayrımcılığı kapsamamaktadır.

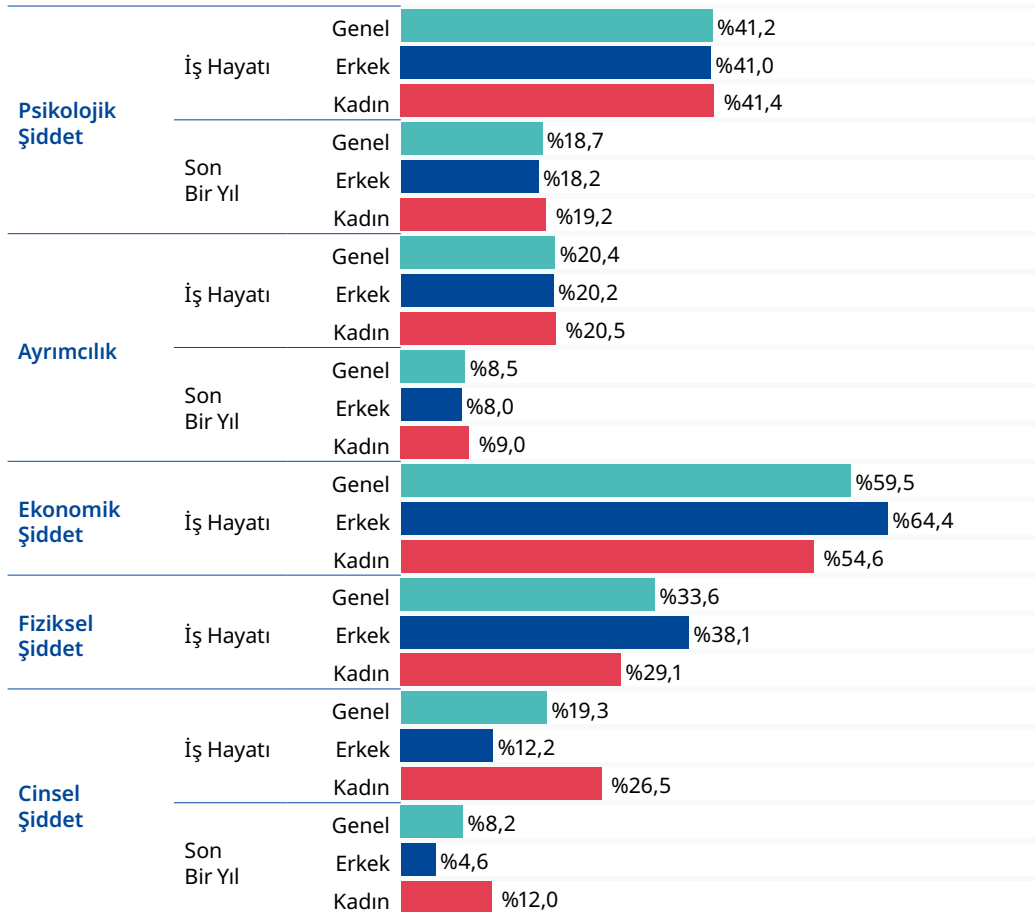
**Çalışma hayatınız boyunca aşağıdaki davranışlara hiç maruz kaldınız mı? Eğer evet ise, son bir yıl içinde yaşadınız mı?**

Belirli bir şiddet türüne maruz kalma algılarının sorgulanmasının ardından, katılımcılara bu şiddet türünün spesifik göstergeleri sunulmuştur. Katılımcılara tüm iş yaşamları boyunca her bir davranışa maruz kalıp kalmadıkları (tüm şiddet

türleri için) ve evet ise son bir yıl içinde hangi sıklıkta maruz kaldıkları (ayrımcılık, psikolojik ve cinsel şiddet için) sorulmuştur. Şekil 2'deki çubuk grafikler, tüm çalışma hayatı boyunca ve son bir yıl içinde her bir şiddet türünün en az bir spesifik göstergesine maruz kalma yüzdelerini göstermektedir. Fiziksel şiddetin nispeten nadir görülmesi nedeniyle, bu şiddet türünün göstergeleri yalnızca tüm çalışma hayatı için sorulmuştur. Ayrıca, ekonomik şiddet göstergelerinin doğası gereği kişinin tüm iş yaşamının değerlendirilmesini gerektirdiğinden, bunlar da tüm iş yaşamına ilişkin olarak sorulmuş, son bir yıla ilişkin olarak ise sorulmamıştır.

Tüm çalışma hayatı boyunca en sık bildirilen şiddet türü, katılımcıların neredeyse %60'ının bildirdiği ekonomik şiddet olmuştur. En az bildirilenler ise cinsel şiddet ve ayrımcılık olmuştur. Erkekler ekonomik ve fiziksel şiddete daha fazla maruz kaldığını bildirirken, kadınlar cinsel şiddete daha fazla maruz kaldığını belirtmiştir. Çalışma hayatları

► Şekil 2. Çalışma Hayatı Boyunca ve Son Bir Yılda Şiddete Maruz Kalma



boyunca uğradıkları psikolojik şiddet ve ayrımcılık açısından erkekler ve kadınlar arasında belirgin farklar tespit edilmemiştir.

Son bir yılda şiddete maruz kaldığını bildiren katılımcıların sayısı çok daha az olup, oranlar %8,2 ile %18,7 arasında değişmektedir. Tüm çalışma hayatı için gözlemlenen deneyimlerin cinsiyet eğilimleri, son yıl deneyimlerinde de paralellik göstermiştir.

### 3.1. İş Yerinde Şiddet Algıları ve Deneyimleri Karşılaştırmaları

Yukarıda açıklandığı gibi, öncelikli olarak katılımcılara her bir şiddet türüne hiç maruz kalıp kalmadıkları sorulmuştur. Bu sorulara verilen cevaplar söz konusu şiddet türüne maruz kalma **algısını** (algılanan şiddet) ölçmektedir. Algi sorusundan sonra katılımcılara her bir şiddet türünün spesifik göstergelerine maruz kalıp kalmadıkları sorulmuştur. Bu sorulara verilen cevaplar ise şiddet türlerine ilişkin **deneyimleri** (yaşanan şiddet) ölçmektedir.

Her bir şiddet türü için algılanan ve gerçek şiddet deneyimlerinin ne ölçüde uyumlu olduğunu

görmek ve algılanan ve yaşanan şiddet arasındaki uyumsuzluğa katkıda bulunan faktörleri anlamak için bir dizi analiz yapılmıştır.

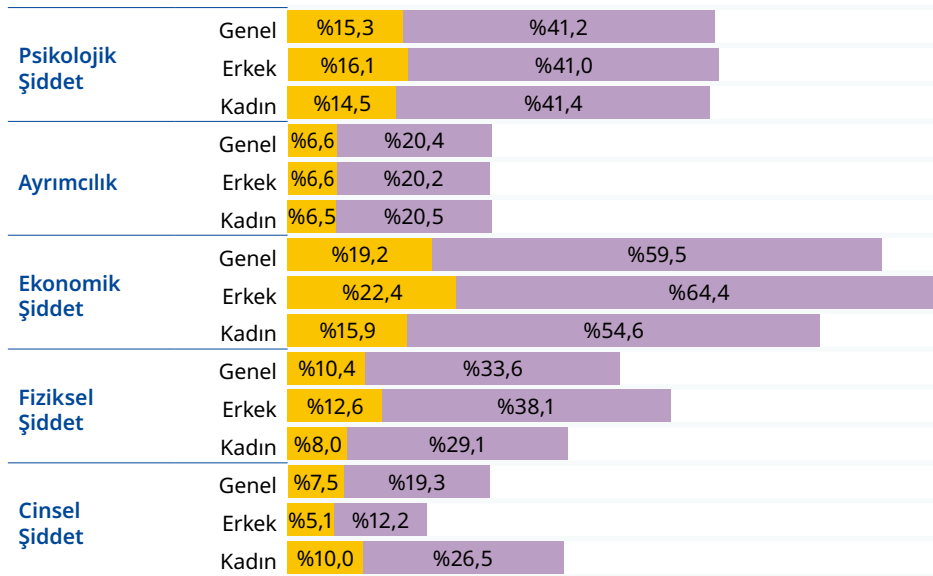
#### Algılanan ve yaşanan şiddet arasında bir fark var mı?

Şekil 3, her bir şiddet türünün en az bir göstergesine fiilen maruz kalma yüzdelerini ve bu şiddet türüne maruz kalma algılarını göstermektedir. Tüm şiddet türlerinde, katılımcılar şiddete maruz kaldıklarına dair gerçek deneyimlerine kıyasla çok daha az oranda şiddetin hedefi olduklarını bildirmişlerdir. Yani, katılımcılar başlangıçta düşündüklerinden daha fazla şiddete maruz kalmış gibi görünmektedir. Bu tutarsızlık özellikle ekonomik şiddet için belirgindir.

#### Maruz kalınan şiddetin kim daha çok farkında?

İş yerinde şiddete maruz kalma algısı ile gerçek şiddet deneyimi arasındaki tutarsızlık, katılımcıların farkındalık eksikliğine işaret etmektedir. Bu nedenle, iş yerinde şiddet farkındalığı ile ilişkili kritik faktörleri anlamak için bir dizi regresyon analizi yapılmıştır. Bu analizlerden elde edilen özet bulgular ve tüm regresyon analizlerinin sonuçları

► Şekil 3. Çalışma Hayatı Boyunca Şiddete Maruz Kalma Algıları ve Deneyimleri



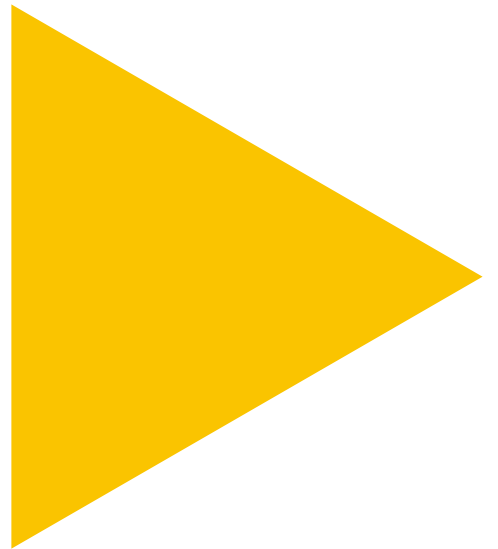
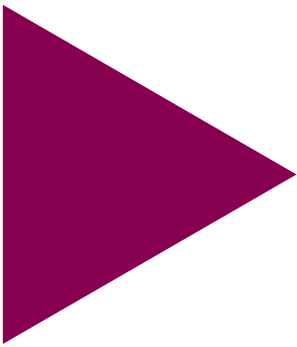
■ İş hayatı boyunca şiddete maruz kalma algısı

■ İş hayatı boyunca şiddete maruz kalma deneyimi

Ek 4'te sırasıyla Tablo 1 ve Tablo 2'de sunulmuştur.

Farklı şiddet türleri arasında, algılanan ve yaşanan şiddet arasındaki tutarsızlığın en güçlü yordayıcıları eğitim düzeyi ve diğer şiddet türlerine maruz kalmış olmaktır. Çalışanların eğitim seviyesi arttıkça, şiddet deneyimlerinin farkında olma oranı da artmıştır (cinsel şiddet hariç). Çalışanlar

ne kadar fazla şiddet türüne maruz kaldıysa, bu deneyimlerini şiddet olarak tanımlama konusunda o kadar az farkındalık göstermişlerdir. Ayrıca, şiddet türlerine ilişkin farkındalığın cinsiyetle ilişkili olduğu da anlaşılmıştır. Erkekler psikolojik ve cinsel şiddete ilişkin deneyimlerinin daha fazla farkındayken, kadınlar fiziksel şiddet deneyimlerinin daha fazla farkındadır.



## ► 4 İş Yerinde Şiddetin Farklı Türlerine Yakından Bir Bakış

Bu bölümde, iş yerinde şiddetin farklı türlerine yönelik deneyimlere odaklanılmaktadır. Her şiddet türü için kapsamlı bir dizi gösterge seçilmiş ve katılımcılara bu göstergelerin herhangi birine maruz kalıp kalmadıkları sorulmuştur. Bir şiddet türünün en az bir göstergesine 'evet' cevabı veren bir katılımcı, o şiddet türünün bir hedefi olarak sınıflandırılmıştır. Bu sayede, hem bir şiddet türüne genel olarak maruz kalma hem de her bir spesifik göstergeye maruz kalma yaygınlığını ele almak mümkün olmuştur. **Mevcut çalışma, sadece şiddet algılarına değil, aynı zamanda farklı şiddet türlerinin belirli göstergelerine ilişkin deneyimlere de odaklanması bakımından nadir bir örnektir.**

İş yerinde şiddete yönelik yüzdeler paylaşılırken yaş, eğitim, yöneticilik pozisyonu ve sektör verileri cinsiyet odağıyla sunulurken iş koluna<sup>6</sup> yönelik veriler cinsiyet odağı olmaksızın sunulmaktadır. Bu demografik verilerin katılımcıların mevcut (veya en son) çalışma durumunu temsil ettiğini, ancak farklı şiddet türlerine maruz kalmalarının tüm çalışma yaşamlarını kapsadığını belirtmekte yarar vardır. Bu nedenle, mevcut demografik özelliklerle tüm çalışma yaşamı boyunca deneyimlenen şiddet türlerini ilişkilendiren analizleri dikkatli yorumlamak faydalı olacaktır.

### 4.1. Psikolojik Şiddet

Psikolojik şiddete ilişkin göstergelere dayalı yüzdeleri tüm çalışma hayatı ve son bir yıl için cinsiyet temelli olarak sunuyoruz. Diğer demografik özelliklere göre psikolojik şiddetin yaygınlığını ise tüm iş hayatı deneyimleri temelinde paylaşıyoruz.

#### 4.1.1. Psikolojik Şiddet: Genel ve Göstergeler Temelinde Yaygınlık

Psikolojik şiddet, bir çalışanın amirlerinin veya çalışma arkadaşlarının sürekli olumsuz eylemleri sonucunda kendisini savunmasız ve çaresiz hissetmesine yol açan şiddet türü olup, kişiye veya işe odaklı olabilir. Bu çalışmada en sık bildirilen beş psikolojik şiddet türü; kişinin yaptığı işin küçümsenmesi, verilen sürede tamamlanamayacak işlerin verilmesi, kişinin yaptığı işlerde açığının aranması, kişinin çalışma koşullarının, saatlerinin veya vardiyalarının keyfi bir şekilde değiştirilmesi ve kişinin itibarını zedelemeye yönelik davranışlardır. Dolayısıyla, en sık bildirilen davranışlar iş odaklıdır. Kadınlar ve erkekler arasında psikolojik şiddet göstergelerine maruz kalma oranları benzerdir. Katılımcıların tüm

►► Her on katılımcıdan dördü iş hayatında psikolojik şiddete maruz kalmaktadır.

6 Sadece 100 ve daha fazla katılımcıyla temsil edilen iş kolları analizlere dahil edilmiştir.

► Tablo 2. Psikolojik Şiddetin Spesifik Göstergelerine Maruz Kalma Yüzdeleri

| Maruz Kalınan Psikolojik Şiddet                                                      | İş Hayatı |       |       | Son Bir Yıl |       |       |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------|-------------|-------|-------|
|                                                                                      | Genel     | Erkek | Kadın | Genel       | Erkek | Kadın |
| Psikolojik Şiddet - Genel                                                            | %41,2     | %41,0 | %41,4 | %18,7       | %18,2 | %19,2 |
| Yaptığım iş küçümsendi.                                                              | %21,8     | %22,1 | %21,5 | %9,5        | %9,1  | %9,9  |
| Bana, mantıksız veya belirlenen sürede yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verildi.  | %16,8     | %18,2 | %15,4 | %5,5        | %5,5  | %5,5  |
| Yaptığım işlerde açığım arandı.                                                      | %13,4     | %13,2 | %13,7 | %5,2        | %4,8  | %5,6  |
| Keyfi olarak çalışma koşullarım, saatlerim veya vardiyam değiştirildi.               | %10,4     | %10,9 | %9,9  | %5,5        | %5,3  | %5,7  |
| İtibarımı zedelemeye yönelik davranışlara maruz kaldım.                              | %10,1     | %10,6 | %9,5  | %2,8        | %2,5  | %3,2  |
| Benimle alay edildi.                                                                 | %9,7      | %10,5 | %9,0  | %4,3        | %3,9  | %4,7  |
| Mesleki eğitim ve becerilerimin çok üzerinde işler verildi.                          | %9,3      | %9,7  | %9,0  | %2,5        | %2,4  | %2,6  |
| Saldırganca davranışlarla sindirilmek istendim.                                      | %9,3      | %10,6 | %8,0  | %4,9        | %5,0  | %4,8  |
| İşimle ilgili bana yanlış bilgi verildi veya işimle ilgili bilgiler benden saklandı. | %7,3      | %7,4  | %7,1  | %2,6        | %2,5  | %2,8  |
| İşten ayrılmam için baskı yapıldı.                                                   | %6,7      | %7,6  | %5,8  | %2,7        | %2,9  | %2,6  |
| İş yerindeki sosyal ortamlardan dışlandım.                                           | %6,3      | %6,3  | %6,3  | %1,4        | %1,1  | %1,6  |
| Mesleki eğitim ve becerilerimin çok altında işler verildi.                           | %5,7      | %6,0  | %5,4  | %1,4        | %1,2  | %1,6  |
| İşle ilgili dijital gruplara dâhil edilmedim (ör. Whatsapp veya mail grupları).      | %2,3      | %2,0  | %2,6  | %0,4        | %0,5  | %0,3  |

Not 1: Psikolojik Şiddet - Genel, tüm iş hayatları boyunca ve iş yerlerindeki son bir yıl içinde, listelenen psikolojik şiddet davranışlarından en az birine maruz kalanların oranını ifade etmektedir.

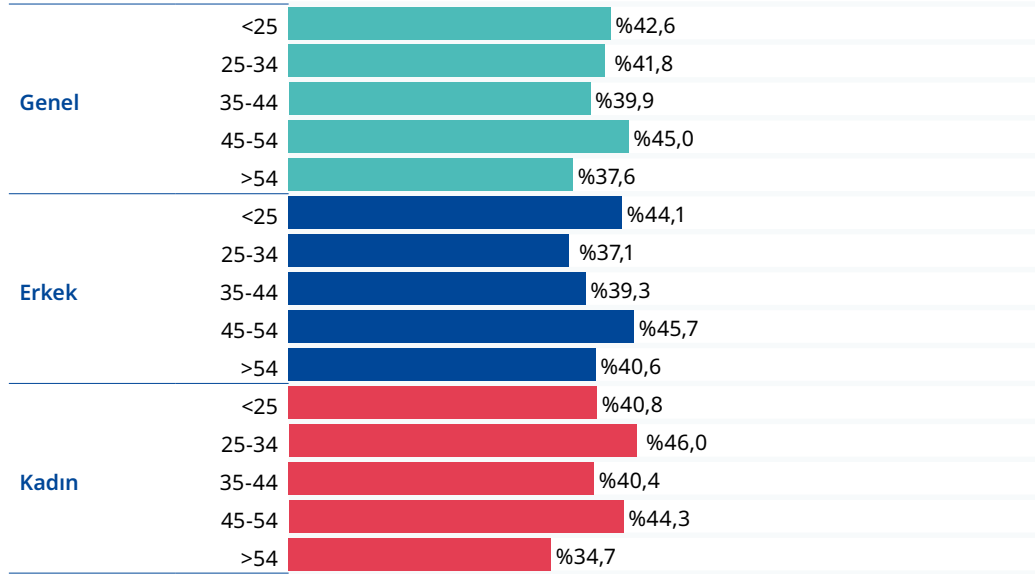
Not 2: Tablodaki derecelendirilmiş renkler en sık maruz kalınan beş davranışı temsil etmekte olup, en koyu renk en yaygın davranışı göstermektedir.

çalışma hayatları boyunca en sık deneyimledikleri göstergeler, son bir yıl içinde de yüksek oranlarla ortaya çıkmış olup, yaygınlık oranları yaklaşık %18 civarındadır. Yani, neredeyse her 10 katılımcıdan ikisi son bir yıl içinde bir tür psikolojik şiddetin hedefi olmuştur. Cinsiyetler arasındaki son bir yıllık yaygınlık oranları, göstergelerin sıralamasındaki bazı küçük değişikliklere rağmen eşdeğerdir. Tablo 2, tüm çalışma hayatı boyunca ve son bir yıl içinde psikolojik şiddetin belirli göstergelerine maruz kalan katılımcıların yüzdelерini sunmaktadır.

#### 4.1.2. Psikolojik Şiddet: Demografik Gruplara Göre Yaygınlık

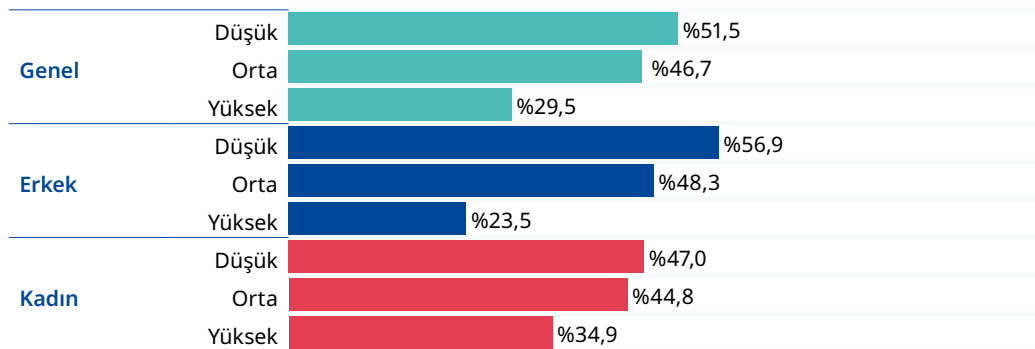
Psikolojik şiddetin yaygınlık oranları, cinsiyetlere göre yaş gruplarına bağlı olarak değişiklik göstermektedir. 25-34 yaş grubundaki (%46) ve 45-54 yaş grubundaki kadınların (%44,3) psikolojik şiddete maruz kalma yaygınlığının, diğer yaş gruplarındaki kadınlardan daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Erkeklerde en yüksek yaygınlık oranı 45-54 yaş grubunda (%45,7) görülmüş olup, bunu en genç yaş grubu (25 yaş ve altı, %44,1) takip etmiştir. Hem kadın hem erkek katılımcılar arasında 54 yaş ve üzeri olan grup, psikolojik şiddetin yaygınlığının görece en düşük (%37,6) olduğu gruptur. Şekil 4, katılımcıların cinsiyet ve yaş gruplarına göre tüm çalışma hayatları boyunca psikolojik şiddete maruz kalma yüzdelerini göstermektedir.

► Şekil 4. Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Tüm Çalışma Hayatında Psikolojik Şiddete Maruz Kalma



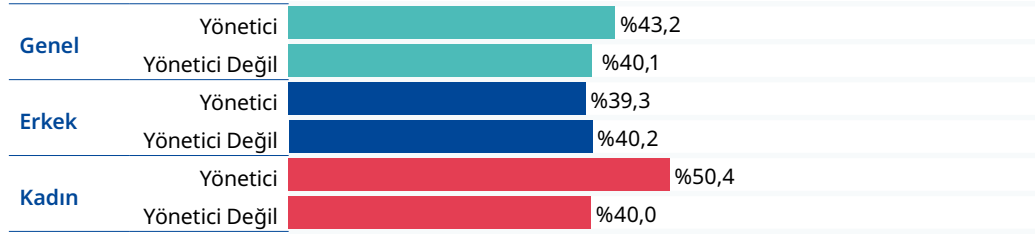
Daha düşük eğitim seviyesine sahip katılımcılar, psikolojik şiddetin daha sık hedefi olmuştur. Bu eğilim her iki cinsiyet için de geçerli olup, eğitim seviyeleri arasındaki farklar erkeklerde kadınlara göre daha belirgindir. Şekil 5, cinsiyet ve eğitim seviyesine göre tüm çalışma hayatı boyunca psikolojik şiddete maruz kalma yüzdelerini göstermektedir.

► Şekil 5. Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Göre Tüm Çalışma Hayatında Psikolojik Şiddete Maruz Kalma



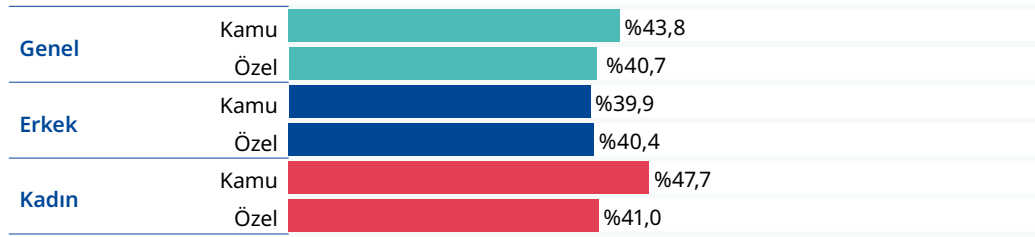
Şu anda yönetici pozisyonunda olan kadınlar (%50,4), yönetici pozisyonundaki erkeklere (%39,3) ve yönetici pozisyonunda olmayan kadınlara (%40,0) kıyasla daha sık psikolojik şiddetin hedefi olmuştur. Erkekler için yönetici pozisyonunda olmak fark yaratmamaktadır. Şekil 6, cinsiyet ve yönetici pozisyonuna göre tüm çalışma hayatı boyunca psikolojik şiddete maruz kalma yüzdelerini göstermektedir.

► Şekil 6. Cinsiyet ve Yönetici Pozisyonuna Göre Tüm Çalışma Hayatında Psikolojik Şiddete Maruz Kalma



Kamu sektöründe çalışan kadınlar (%47,7), aynı sektörde çalışan erkeklere (%39,9) ve özel sektörde çalışan kadınlara (%41) kıyasla daha fazla psikolojik şiddete maruz kalmıştır. Sektör türü erkeklerin psikolojik şiddet deneyiminde bir fark yaratmamıştır. Şekil 7, cinsiyet ve sektör türüne göre tüm çalışma hayatı boyunca psikolojik şiddete maruz kalma yüzdelerini göstermektedir.

► Şekil 7. Cinsiyet ve Sektöre Göre Tüm Çalışma Hayatında Psikolojik Şiddete Maruz Kalma

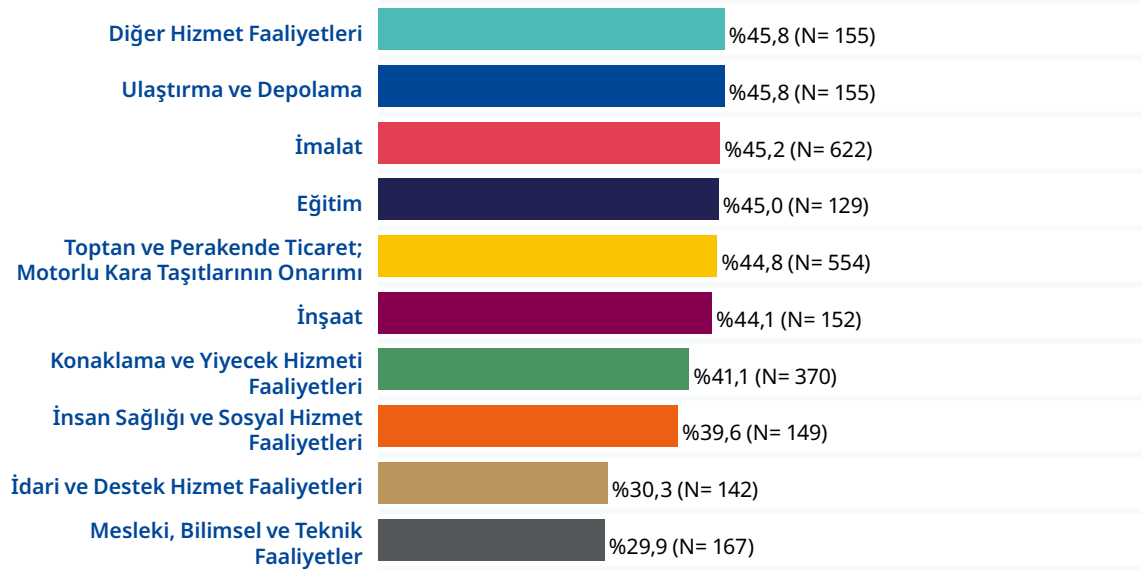


► Tüm iş kollarında katılımcıların neredeyse üçte birinden yarısına kadarı psikolojik şiddetin hedefi olmuştur.

"Diğer hizmet faaliyetleri" (ör. kuaförlük, terzilik, kuru temizleme, bilgisayar ve iletişim ekipmanlarının onarımı, kişisel ve ev eşyalarının onarımı), ulaştırma ve depolama, imalat, eğitim, toptan ve perakende ticaret ve inşaat iş kollarında çalışan katılımcıların neredeyse yarısı, çalışma hayatları boyunca en az bir kez psikolojik şiddete maruz kaldığını bildirmiştir.

Konaklama ve yiyecek hizmetleri faaliyetleri, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri, idari ve destek hizmetleri faaliyetleri, profesyonel, bilimsel ve teknik faaliyetler gibi iş kollarında çalışan katılımcıların %29,9 ile %41,1'i çalışma hayatları boyunca en az bir kez psikolojik şiddete maruz kaldıklarını bildirmiştir. Özetle, tüm iş kollarındaki katılımcıların üçte biri ile neredeyse yarısı, çalışma hayatları boyunca en az bir kez psikolojik şiddetin hedefi olmuştur. Şekil 8, iş kollarına göre tüm çalışma hayatı boyunca psikolojik şiddete maruz kalma yüzdelerini göstermektedir.

## ► Şekil 8. İş Koluna Göre Tüm Çalışma Hayatında Psikolojik Şiddete Maruz Kalma



Katılımcıların meslek türüne göre tüm çalışma hayatları boyunca maruz kaldıkları psikolojik şiddete ilişkin bilgi için lütfen Ek 5, Şekil 1'e bakınız.

## 4.2. Ayrımcılık

Ayrımcılık, çalışanların iş ile ilgisi olmayan özelliklerine (cinsiyet, etnik köken, ırk, yaş, engellilik durumu vb.) dayalı olarak sosyal olarak değersizleştirilmesidir. Farklı ayrımcılık türlerine maruz kalma algılarının yüzdelerini tüm iş hayatı ve son bir yıl için cinsiyet temelli olarak sunuyoruz. Diğer demografik özelliklere göre ayrımcılığın yaygınlığını ise tüm iş hayatı deneyimleri temelinde paylaşıyoruz.

Bu bölümde, ayrımcı tutum ve davranışların spesifik göstergelerini sormadığımız ("cinsiyetinize dayalı aşağılayıcı yorumlar yapıldı" gibi), ancak katılımcıların özelliklerine (cinsiyet gibi) dayalı olarak farklı ayrımcılık türlerine maruz kaldıklarına dair algılarını sorduğumuz için "deneyim" kelimesini kullanmaktan kaçınıyor ve bunun yerine "maruz kaldıklarını düşündükleri" ifadesini kullanmayı tercih ediyoruz.

### 4.2.1. Ayrımcılık: Genel Ayrımcılığın ve Farklı Ayrımcılık Türlerinin Yaygınlığı

Katılımcıların tüm çalışma hayatları boyunca maruz kaldıklarını düşündükleri en yaygın beş ayrımcılık türünün; etnik köken / milliyet, dini / ideolojik inançlar, yaş, giyim ve / ya dış görünüş ve cinsiyet temelli olduğu görülmüştür. Son bir yıl içinde en sık gözlenen ayrımcılık türlerinin sıralaması biraz farklı olup, en sık bildirilen ayrımcılık din / ideoloji temelli ayrımcılık olup, bunu yaş temelli ayrımcılık izlemektedir. Kadın ve erkeklerin ayrımcılığın hedefi olma algılarının yaygınlık oranları birbirine yakındır, ancak cinsiyet ayrımcılığında kadınların yüzdesi (%5) erkeklerden (%2,1) daha yüksektir. Katılımcıların iş yaşamları boyunca ve son bir yıl içinde farklı ayrımcılık türlerinin hedefi olduklarını algılama yüzdeleri Tablo 3'te gösterilmektedir.

Her beş katılımcıdan biri ayrımcılığın hedefi olduğunu düşünmektedir.

► Tablo 3. Ayrımcılığın Farklı Türlerine Maruz Kalma Yüzdeleri

| Maruz Kalınan Ayrımcılık Türleri                                          | İş Hayatı |       |       | Son Bir Yıl |       |       |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------|-------------|-------|-------|
|                                                                           | Genel     | Erkek | Kadın | Genel       | Erkek | Kadın |
| Ayrımcılık - Genel                                                        | %20,4     | %20,2 | %20,5 | %8,5        | %8,0  | %9,0  |
| Etnik köken / milliyet temelli ayrımcı tutum ve davranışlar.              | %9,8      | %10,9 | %8,7  | %2,4        | %2,5  | %2,4  |
| Dini / ideolojik inanç temelli ayrımcı tutum ve davranışlar.              | %7,1      | %7,5  | %6,7  | %4,6        | %4,4  | %4,7  |
| Yaş temelli ayrımcı tutum ve davranışlar.                                 | %6,8      | %6,8  | %6,9  | %4,4        | %4,4  | %4,4  |
| Kılık kıyafet ve / veya dış görünüş temelli ayrımcı tutum ve davranışlar. | %4,8      | %3,8  | %5,8  | %2,5        | %2,3  | %2,7  |
| Cinsiyet temelli (kadın / erkek) ayrımcı tutum ve davranışlar.            | %3,6      | %2,1  | %5,0  | %0,8        | %0,3  | %1,4  |
| Sendika üyeliğinden ötürü ayrımcı tutum ve davranışlar.                   | %0,8      | %0,8  | %0,9  | %0,2        | %0,2  | %0,3  |
| Cinsel yönelim / cinsel kimlik temelli ayrımcı tutum ve davranışlar.      | %0,5      | %0,2  | %0,8  | %0,3        | %0,1  | %0,5  |
| Engellilik temelli ayrımcı tutum ve davranışlar.                          | %0,2      | %0,1  | %0,3  | %0,1        | %0,0  | %0,1  |

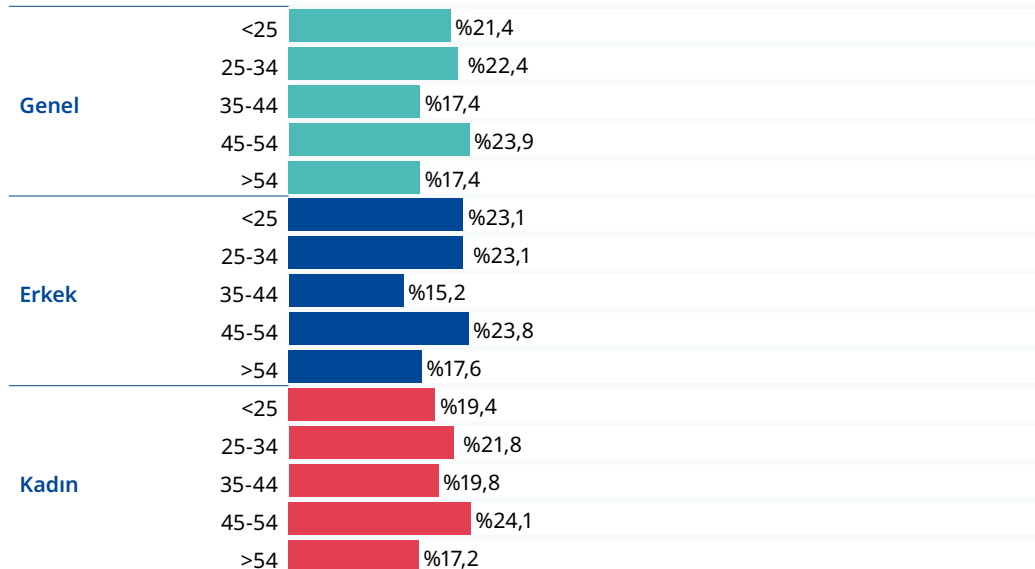
Not 1: Ayrımcılık - Genel, tüm iş hayatları boyunca ve iş yerindeki son bir yıl içinde, listelenen ayrımcı tutum ve davranışlardan en az birine maruz kalanların oranını ifade etmektedir.

Not 2: Tablodaki derecelendirilmiş renkler en sık maruz kalan beş davranışı temsil etmekte olup, en koyu renk en yaygın davranışı göstermektedir.

#### 4.2.2. Ayrımcılık: Demografik Gruplara Göre Yaygınlık

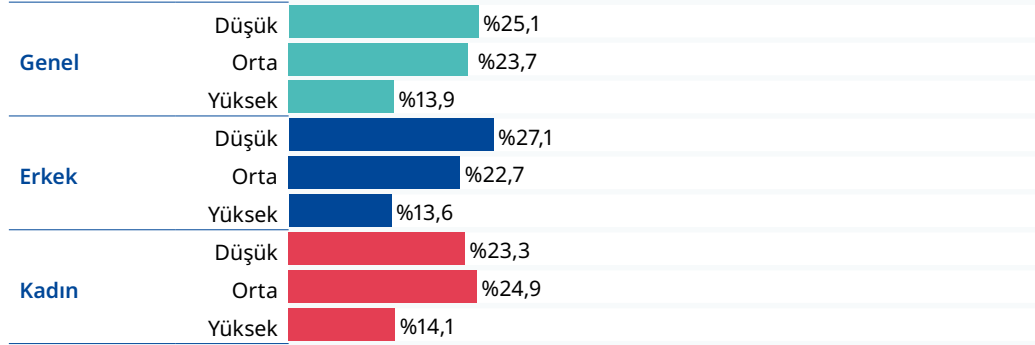
En az ayrımcılık 35-44 (%17,4) yaş grubundaki ve 54+ (%17,4) yaş grubundaki katılımcılar tarafından bildirilmiştir. 45-54 yaş grubundaki hem erkekler hem de kadınlar (sırasıyla %23,8 ve %24,1) diğer yaş gruplarına kıyasla daha fazla ayrımcılığın hedefi olduklarını düşünmektedir. Dikkate değer bazı cinsiyet farklılıkları da gözlenmiştir: <25 yaş grubundaki erkekler kadınlardan daha fazla (%23,1'e karşı %19,4); 35-44 yaş grubundaki kadınlar da erkeklerden daha fazla (%19,8'e karşı %15,2) ayrımcılığa maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Şekil 9'da cinsiyet ve yaş gruplarına göre çalışma hayatının tamamında ayrımcılığın hedefi olma algılarının yüzdeleri gösterilmektedir.

► Şekil 9. Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Tüm Çalışma Hayatında Ayrımcılığa Maruz Kalma



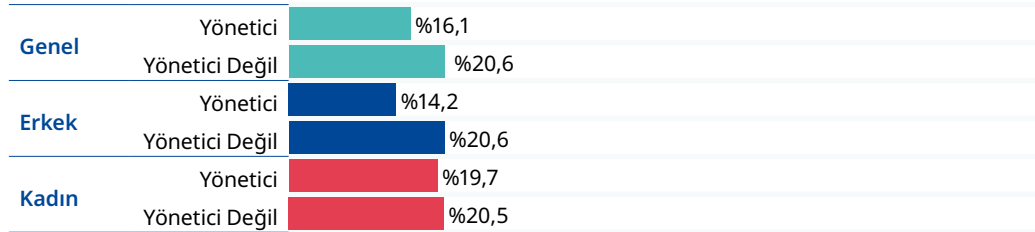
Her iki cinsiyet için de yüksek eğitim seviyesine sahip katılımcılar, daha az sıklıkla ayrımcılığın hedefi olduklarını bildirmiştir. Erkeklerde ayrımcılık algısı, eğitim seviyesi arttıkça sistematik bir şekilde azalmıştır. Orta düzey eğitilmiş kadınlar ise düşük eğitim seviyesine sahip gruptan biraz daha fazla ayrımcılık algısı bildirmiştir. Şekil 10, cinsiyet ve eğitim seviyesine göre katılımcıların tüm çalışma hayatları boyunca bildirdikleri ayrımcılık oranlarını göstermektedir.

► Şekil 10. Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Göre Tüm Çalışma Hayatında Ayrımcılığa Maruz Kalma



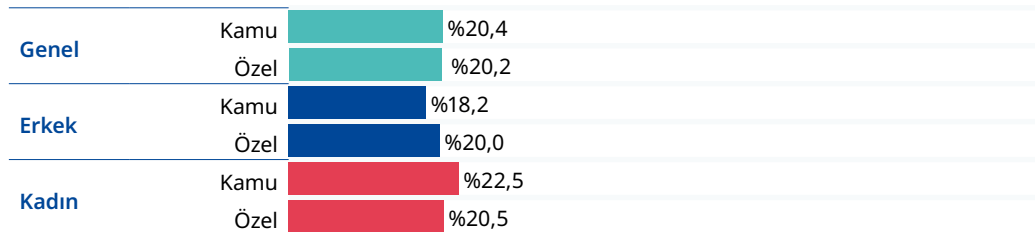
Hali hazırda yönetici olmayan pozisyonlarda çalışan erkeklerin (%20,6) ayrımcılığın hedefi olma olasılığı, yönetici pozisyonunda çalışan erkeklere (%14,2) kıyasla daha yüksektir. Yönetici pozisyonunda olmak kadınlar için bir fark yaratmamıştır; yani yönetici pozisyonunda olmak kadın çalışanlara yönelik ayrımcılığı engellememiştir. Yaklaşık her beş kadından biri ayrımcılığın hedefi olduğunu düşünmektedir. Şekil 11, katılımcıların iş hayatları boyunca ayrımcılığın hedefi olduklarını düşünme yüzdelerini cinsiyet ve yönetici pozisyonuna göre göstermektedir.

► Şekil 11. Cinsiyet ve Yöneticilik Pozisyonuna Göre Tüm Çalışma Hayatında Ayrımcılığa Maruz Kalma



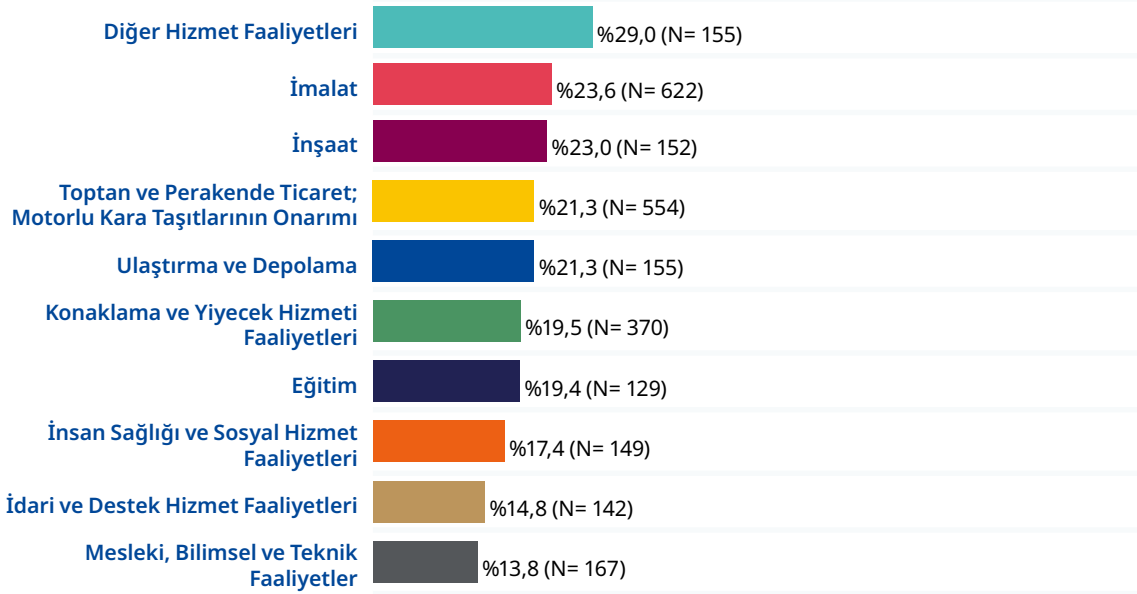
Katılımcıların ayrımcılığın hedefi olma algıları kamu ve özel sektörde eşdeğerdir. Ancak, kamu sektöründe kadınlar erkeklere kıyasla daha yüksek oranda ayrımcılığa maruz kaldıklarını bildirmişlerdir. Bu cinsiyet farklılıkları özel sektörde gözlemlenmemiştir. Şekil 12, çalışma hayatları boyunca kendilerini ayrımcılığın hedefi olarak algılayan kişilerin yüzdelerini cinsiyet ve sektör türüne göre göstermektedir.

► Şekil 12. Cinsiyet ve Sektöre Göre Tüm Çalışma Hayatında Ayrımcılığa Maruz Kalma



“Diğer hizmet faaliyetleri” (ör. kuaförlük, terzilik, kuru temizleme, bilgisayar ve iletişim ekipmanlarının tamiri, kişisel ve ev eşyalarının tamiri), imalat, inşaat, toptan ve perakende ticaret ile ulaştırma ve depolama iş kollarında çalışan katılımcıların %21,3 ila %29'u, çalışma hayatları boyunca en az bir kez ayrımcılığın hedefi olduklarını bildirmiştir. En az ayrımcılık profesyonel, bilimsel ve teknik faaliyetler iş kolunda bildirilmiştir. Şekil 13, iş kollarına göre katılımcıların tüm çalışma hayatları boyunca ayrımcılığa maruz kalma algılarını göstermektedir.

► Şekil 13. İş Koluna Göre Tüm Çalışma Hayatında Ayrımcılığa Maruz Kalma



Katılımcıların meslek türüne göre tüm çalışma hayatları boyunca ayrımcılığa maruz kalma durumları Ek 5, Şekil 2'de gösterilmektedir.

### 4.3. Ekonomik Şiddet

Ekonomik şiddet, başka bir bireye ekonomik zarar veren her türlü eylem veya davranış olarak tanımlanmaktadır. Bu bölümde, tüm çalışma hayatları boyunca ekonomik şiddetin belirli göstergelerine maruz kalan katılımcıların yüzdeleri, cinsiyete göre kategorize edildiği gibi, çeşitli demografik gruplar arasında ekonomik şiddete genel olarak maruz kalma oranları da belirtilmektedir.

#### 4.3.1. Ekonomik Şiddet: Genel ve Göstergeler Temelinde Yaygınlık

Her on çalışandan altısı iş hayatında ekonomik şiddete maruz kalmaktadır.

Bu çalışmada araştırılan iş yerinde şiddetin beş türü arasında ekonomik şiddet en yaygın şiddet türü olarak ortaya çıkmıştır. Katılımcıların %60'ı çalışma hayatları boyunca bir şekilde ekonomik şiddet deneyimlediklerini bildirmiştir. Bölüm 3'te de vurgulandığı gibi, ekonomik şiddet göstergeleri çalışanın tüm iş yaşantısı bakımından daha geçerli olduğu için ekonomik şiddete yönelik sorular sadece tüm iş yaşamı için sorulmuş, son bir yıl için sorulmamıştır. Ekonomik şiddetin en sık bildirilen beş göstergesi; ücretlerin geç ödenmesi, sosyal güvenlik sigortası olmadan çalıştırılma, yasal zorunluluk olmasına rağmen ulaşım

desteği alamama, anlaşılan ücretten daha az ücret alma ve yasal zorunluluk olmasına rağmen yemek desteği verilmemesidir. Erkeklerin ekonomik şiddetin bir türüne maruz kalma olasılığı (%64) kadınlara (%55) kıyasla daha yüksektir. Tablo 4, ekonomik şiddetin belirli göstergelerine maruz kalan bireylerin yüzdelerini göstermektedir.

► Tablo 4. Ekonomik Şiddetin Spesifik Göstergelerine Maruz Kalma Yüzdeleri

| Maruz Kalınan Ekonomik Şiddet                                                                                                                                                                                               | İş Hayatı |       |       | Son Bir Yıl |       |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------|-------------|-------|-------|
|                                                                                                                                                                                                                             | Genel     | Erkek | Kadın | Genel       | Erkek | Kadın |
| Ekonomik Şiddet - Genel                                                                                                                                                                                                     | %59,5     | %64,4 | %54,6 |             |       |       |
| Ücretinizin geç ödendiği oldu mu?                                                                                                                                                                                           | %64,5     | %73,9 | %54,9 |             |       |       |
| Sigortasız çalıştırıldığınız oldu mu?                                                                                                                                                                                       | %46,9     | %54,6 | %39,1 |             |       |       |
| Yasal zorunluluk olduğu halde ulaşım desteği sağlanmadığı oldu mu?                                                                                                                                                          | %45,6     | %51,7 | %39,4 |             |       |       |
| Ücretinizin eksik ödendiği oldu mu?                                                                                                                                                                                         | %42,0     | %50,4 | %33,5 |             |       |       |
| Yasal zorunluluk olduğu halde yemek desteği sağlanmadığı oldu mu?                                                                                                                                                           | %28,9     | %37,4 | %20,4 |             |       |       |
| Sosyal sigorta primlerinizin eksik ya da düzensiz ödendiği oldu mu (ör. daha yüksek ücret almanıza rağmen primlerinizin asgari ücret üzerinden yatırılması veya deneme süresi adı altında sigortanızın yatırılmaması gibi)? | %28,3     | %36,5 | %20,0 |             |       |       |
| Fazla mesai yaptığınız halde fazla mesai ücreti almadığınız ya da fazla mesai ücretini eksik aldığınız oldu mu?                                                                                                             | %25,3     | %30,4 | %20,1 |             |       |       |
| Aynı işi yaptığınız diğer çalışanlara göre daha az ücret aldığınız (yani bir tür ücret ayrımcılığına maruz kaldığınız) oldu mu?                                                                                             | %22,2     | %26,8 | %17,5 | Sorulmadı   |       |       |
| İşten çıkartıldığınızda tazminatınızı (kıdem ve ihbar tazminatınızı) alamadığınız ya da eksik aldığınız oldu mu?                                                                                                            | %17,0     | %21,0 | %12,9 |             |       |       |
| Çalıştığınız iş yerinde hak ettiğiniz izinlerin verilmediği oldu mu?                                                                                                                                                        | %15,4     | %19,9 | %10,8 |             |       |       |
| Yasal zorunluluk olduğu halde kreş desteği sağlanmadığı oldu mu?                                                                                                                                                            | %13,9     | %16,8 | %11,1 |             |       |       |
| Aldığınız ücretin bir kısmını işverene geri vermek zorunda kaldığınız oldu mu (ör. yasal asgari ücret tutarında ücretin verilip, bir kısmının elden geri alınması şeklinde)?                                                | %10,9     | %13,7 | %8,1  |             |       |       |
| Sendika üyesi olduğunuz ya da üye olmaya yöneldiğiniz için iş yerinizde baskıya maruz kaldığınız oldu mu?                                                                                                                   | %10,6     | %14,7 | %6,7  |             |       |       |
| Ücretinizi yükseltmek maksadıyla bireysel ya da toplu olarak hak aradığınız için iş yerinizde baskıya maruz kaldığınız oldu mu?                                                                                             | %8,6      | %10,3 | %6,9  |             |       |       |
| Çalışırken yaşadığınız iş kazası sebebiyle doğan haklarınızı alamadığınız oldu mu?                                                                                                                                          | %7,0      | %11,2 | %2,8  |             |       |       |
| Sözleşmede yer alan yan haklarınızın sağlanmadığı veya kısıtlandığı oldu mu?                                                                                                                                                | %5,9      | %7,6  | %4,2  |             |       |       |

Not 1: Ekonomik Şiddet - Genel, tüm iş hayatları boyunca listelenen ekonomik şiddet davranışlarından en az birine maruz kalanların oranını ifade etmektedir.

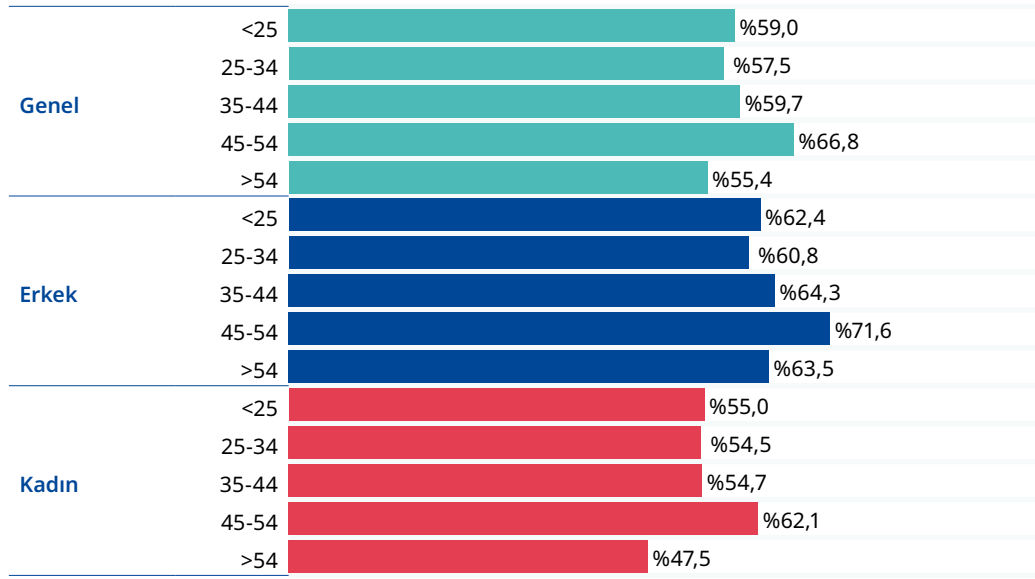
Not 2: Tablodaki derecelendirilmiş renkler en sık maruz kalınan beş davranışı temsil etmekte olup, en koyu renk en yaygın davranışı göstermektedir.

#### 4.3.2. Ekonomik Şiddet: Demografik Gruplara Göre Yaygınlık

Katılımcıların çalışma hayatları boyunca ekonomik şiddetin belirli göstergelerine maruz kalma yüzdeleri aşağıda cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, yönetici pozisyonu, sektör ve iş koluna göre sunulmuştur.

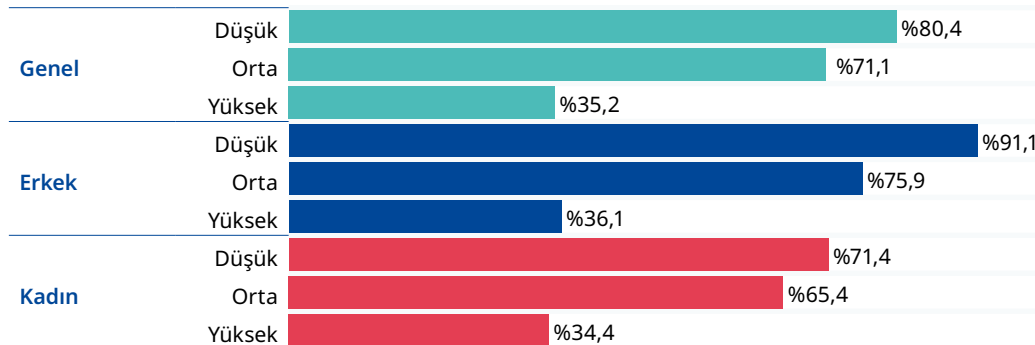
Özellikle, 54 yaş üstü kadınlar hariç olmak üzere, tüm yaş gruplarında hem erkeklerin hem de kadınların yarısından fazlası iş yaşamlarında en az bir kez ekonomik şiddetin hedefi olduklarını bildirmiştir. Ekonomik şiddete maruz kalma her iki cinsiyet için de 45-54 yaş grubunda zirve yapmış, 54 yaş ve üzerindekilerde ise azalmıştır. Şekil 14, çalışma hayatları boyunca cinsiyet ve yaş gruplarına göre ekonomik şiddete maruz kalma yüzdelerini göstermektedir.

► Şekil 14. Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Tüm Çalışma Hayatında Ekonomik Şiddete Maruz Kalma



Daha düşük eğitim seviyesine sahip katılımcılar daha sık ekonomik şiddetin hedefi olmuştur. Bu eğilim her iki cinsiyette de görülmekle birlikte, eğitim seviyeleri arasındaki farklar erkekler arasında kadınlara göre daha belirgindir. Şekil 15, bireylerin iş yaşamları boyunca ekonomik şiddete maruz kalma yüzdelerini cinsiyet ve eğitim düzeyine göre kategorize edilmiş olarak göstermektedir.

► Şekil 15. Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Göre Tüm Çalışma Hayatında Ekonomik Şiddete Maruz Kalma



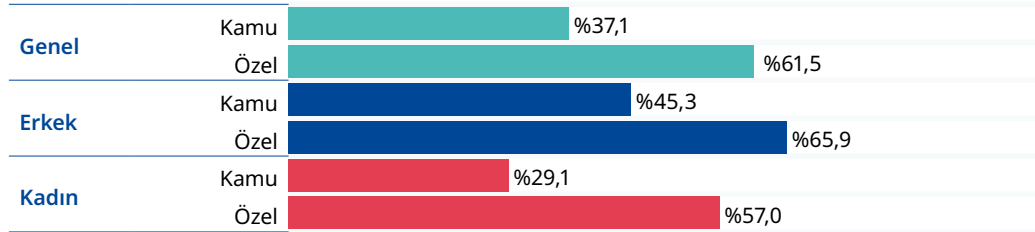
Hâlihazırda yönetici olmayan pozisyonlarda çalışan erkek ve kadınlar, çalışma hayatları boyunca yönetici pozisyonlarında çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde ekonomik şiddete maruz kalmıştır. Bununla birlikte, erkek yöneticilerin yarısından fazlası ve kadın yöneticilerin yaklaşık yarısı da kariyerleri boyunca bir tür ekonomik şiddete maruz kaldıklarını bildirmiştir. Şekil 16, bireylerin iş yaşamları boyunca ekonomik şiddete maruz kalma yüzdelerini cinsiyet ve yönetici pozisyonuna göre kategorize ederek göstermektedir.

► **Şekil 16. Cinsiyet ve Yönetici Pozisyonuna Göre Tüm Çalışma Hayatında Ekonomik Şiddete Maruz Kalma**



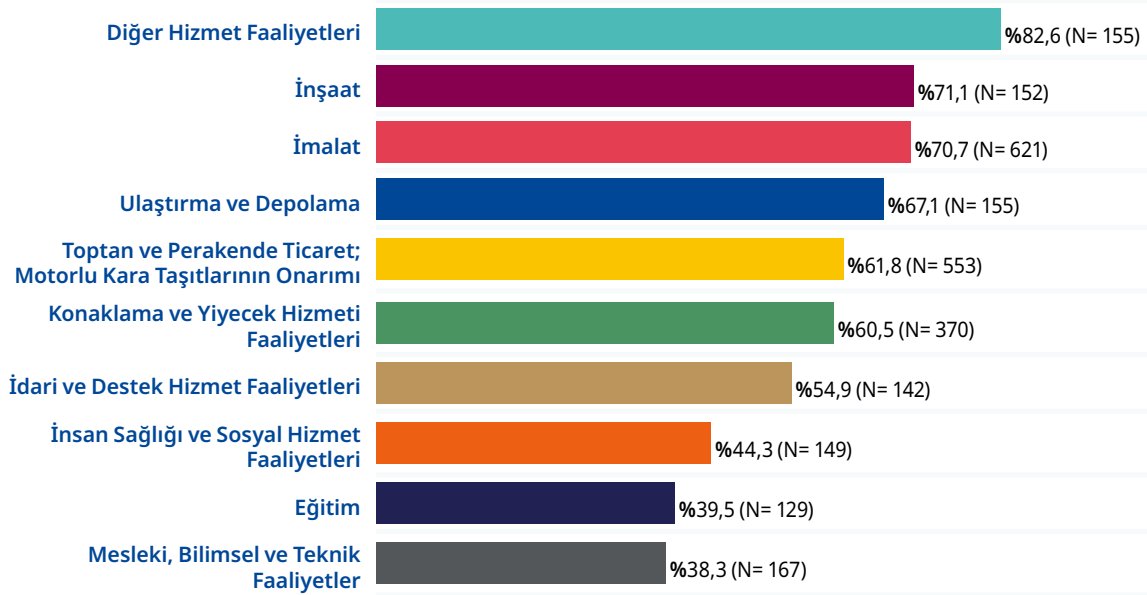
Hali hazırda özel sektörde çalışan katılımcılar, kamu sektöründeki meslektaşlarına kıyasla önemli ölçüde daha yüksek düzeyde ekonomik şiddet bildirmiştir. Özellikle, özel sektörde çalışan erkekler hem kamu sektöründeki erkeklerden hem de genel olarak kadınlardan daha fazla ekonomik şiddete maruz kalmıştır. Kamu sektöründeki kadınlar da özel sektördekilere kıyasla daha az ekonomik şiddete maruz kaldıklarını bildirmiştir. Şekil 17, cinsiyet ve sektör türüne göre ekonomik şiddete maruz kalma yüzdelerini göstermektedir.

► **Şekil 17. Cinsiyet ve Sektöre Göre Tüm Çalışma Hayatında Ekonomik Şiddete Maruz Kalma**



Son olarak, farklı iş kollarının ekonomik şiddete maruz kalma üzerindeki etkisi incelenmiştir. İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri, eğitim ve profesyonel, bilimsel ve teknik faaliyetlerde çalışanlar hariç, diğer tüm iş kollarında çalışanların yarısından fazlası en az bir kez ekonomik şiddet yaşadıklarını bildirmiştir. Örneklemede az sayıda katılımcı tarafından temsil edilen iş kolları bu analizde yer almamaktadır. Ekonomik şiddetin en yüksek oranlarda bildirildiği iş kolları (%70,7 ile %82,6 arasında) şunlardır: “diğer hizmet faaliyetleri” (ör. kuaförlük, terzilik, kuru temizleme, bilgisayar ve iletişim ekipmanlarının tamiri, kişisel ve ev eşyalarının tamiri), inşaat ve toptan ve perakende ticaret. Şekil 18, iş kollarına göre çalışma hayatları boyunca ekonomik şiddete maruz kalma yüzdelerini göstermektedir.

► Şekil 18. İş Koluna Göre Tüm Çalışma Hayatında Ekonomik Şiddete Maruz Kalma



Katılımcıların meslek türüne göre kategorize edilmiş ekonomik şiddete maruz kalma durumları Ek 5, Şekil 3'te gösterilmektedir.

## 4.4. Fiziksel Şiddet

Bu bölümde, kurum içinden veya dışından bir veya daha fazla fail tarafından gerçekleştirilen fiziksel saldırılar veya fiziksel zarar verme tehditleri olarak tanımlanan fiziksel şiddete ilişkin bulguları paylaşıyoruz.

### 4.4.1. Fiziksel Şiddet: Genel ve Göstergeler Temelinde Yaygınlık

► Katılımcıların  
üçte biri iş hayatlarında  
fiziksel gözdağına maruz  
kalmıştır.

Bu çalışmada fiziksel şiddet iki kategoriye ayrılmıştır: Fiziksel Gözdağı Verme ve Doğrudan Fiziksel Saldırı. İş yerinde fiziksel şiddete maruz kalan katılımcılar en çok şu tür olayları bildirmiştir: sözlü tacize uğrama (hakaret, aşağılama, küfür, bağırma), öfkeyle üzerine yürünmesi, doğrudan kendisine yönelik olmayan saldırgan davranışlara maruz kalma (ör. kapıların çarpılması veya nesnelerin tekmelenmesi), fiziksel zarar vermekle tehdit edilme ve yanlarında sert bir cismin fırlatılması. Hem kadınlar hem de erkekler için fiziksel gözdağına maruz kalma oranları, doğrudan fiziksel saldırılara maruz kalma oranlarından daha

yüksektir. Erkeklerin kariyerleri boyunca iş yerinde fiziksel şiddetin tüm göstergelerine maruz kalma olasılığı kadınlardan daha yüksektir. Tablo 5, katılımcıların iş hayatları boyunca maruz kaldıkları fiziksel şiddet göstergelerinin yaygınlık oranlarını göstermektedir.

► Tablo 5. Fiziksel Şiddetin Spesifik Göstergelerine Maruz Kalma Yüzdeleri

| Maruz Kalınan Fiziksel Şiddet                                                                                       | İş Hayatı |       |       | Son Bir Yıl |       |       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------|-------------|-------|-------|
|                                                                                                                     | Genel     | Erkek | Kadın | Genel       | Erkek | Kadın |
| Fiziksel Şiddet - Genel                                                                                             | %33,6     | %38,1 | %29,1 |             |       |       |
| <b>Faktör 1: Fiziksel Gözdağı</b>                                                                                   | %33,0     | %37,4 | %28,6 |             |       |       |
| Sözel şiddete (hakaret etme, aşağılama, küfretme, bağırma vb.) maruz kaldım.                                        | %45,3     | %51,9 | %38,7 |             |       |       |
| Üzerime yüründü.                                                                                                    | %21,2     | %29,1 | %13,3 |             |       |       |
| Doğrudan beni hedeflemeyen saldırgan davranışlara (kapıların çarpılması, eşyalara tekme atılması vb.) maruz kaldım. | %14,0     | %18,0 | %9,9  |             |       |       |
| Fiziksel zarar vermekle tehdit edildim.                                                                             | %12,8     | %18,3 | %7,2  |             |       |       |
| Bulunduğum ortamda sert bir cisim fırlatıldı.                                                                       | %9,4      | %12,4 | %6,4  |             |       |       |
| <b>Faktör 2: Doğrudan Fiziksel Saldırı</b>                                                                          | %5,5      | %7,8  | %3,2  |             |       |       |
| Fiziksel şiddete (çekiştirme, itme, omuz atma, vurma, tokat atma, tekme atma vb.) maruz kaldım.                     | %5,2      | %7,5  | %2,9  |             |       |       |
| Tekme-tokat dövüldüm.                                                                                               | %3,2      | %4,3  | %2,0  |             |       |       |

Sorulmadı

Not 1: Fiziksel Şiddet - Genel, tüm iş hayatları boyunca listelenen fiziksel şiddet davranışlarından en az birine maruz kalanların oranını ifade etmektedir.

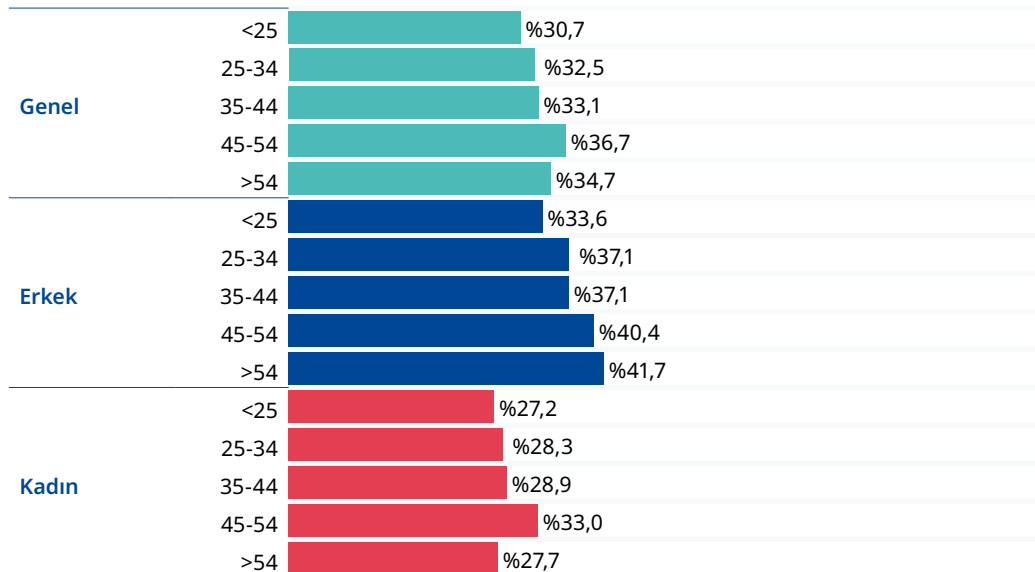
Not 2: Tablodaki derecelendirilmiş renkler en sık maruz kalınan beş davranış temsil etmekte olup, en koyu renk en yaygın davranış göstermektedir.

#### 4.4.2. Fiziksel Şiddet: Demografik Gruplara Göre Yaygınlık

Tüm çalışma hayatı boyunca fiziksel şiddete maruz kalan katılımcıların yüzdeleri cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, yönetici pozisyonu, sektör ve iş kollarına göre aşağıda sunulmuştur.

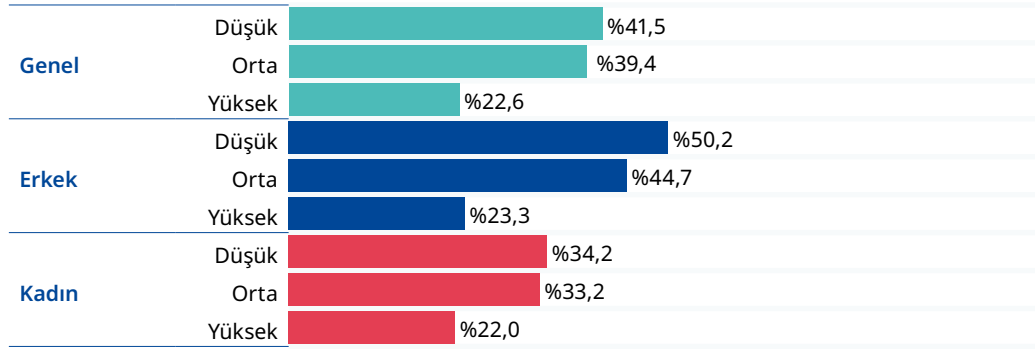
Şekil 19'da görüldüğü üzere, en çok 45-54 yaş arası çalışanlar fiziksel şiddete maruz kalmıştır (%36,7). Cinsiyete dayalı veriler, tüm yaş gruplarındaki erkeklerin çalışma hayatları boyunca en az bir kez fiziksel şiddete maruz kalma olasılıklarının kadınlardan daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Fiziksel şiddete maruz kalan erkeklerin oranının yaşla birlikte istikrarlı bir şekilde arttığı da gözlenmiştir. Kadınlarda ise fiziksel şiddete maruz kalma 45-54 yaş grubunda en yüksek noktaya ulaşmış (%33,0) ve 54 yaşından büyüklerde azalmıştır (%27,7).

► Şekil 19. Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Tüm Çalışma Hayatında Fiziksel Şiddete Maruz Kalma



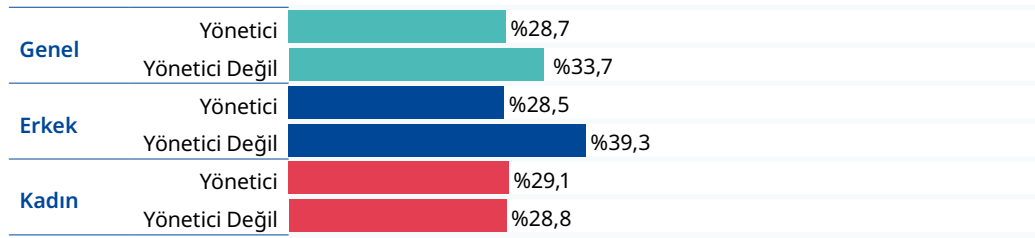
Cinsiyet ve eğitim seviyesine göre çalışma hayatı boyunca fiziksel şiddete maruz kalma düzeyleri de incelenmiştir (bkz. Şekil 20). Hem erkekler hem de kadınlar için, daha yüksek eğitim seviyesine sahip olanların fiziksel şiddete maruz kalma oranları önemli ölçüde daha düşüktür. Eğitim seviyesi azaldıkça, fiziksel şiddete maruz kalma oranı artmaktadır.

► Şekil 20. Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Göre Tüm Çalışma Hayatında Fiziksel Şiddete Maruz Kalma



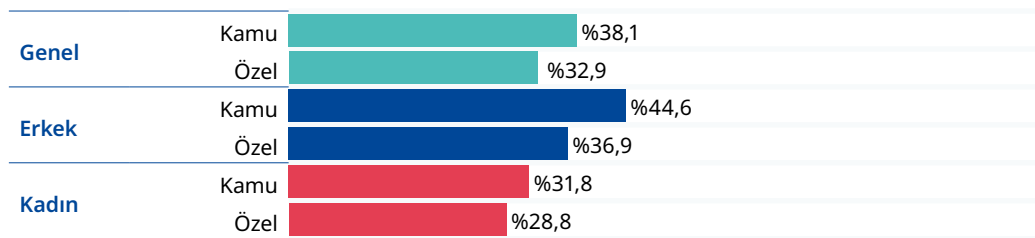
Erkek ve kadınların çalışma hayatları boyunca fiziksel şiddete maruz kalma durumları mevcut yönetici pozisyonuna göre incelendiğinde (bkz. Şekil 21), yönetici olmayan pozisyondaki erkeklerin (%39,3) şu anda yönetici pozisyonunda olanlara göre (%28,5) daha fazla fiziksel şiddete maruz kaldıkları görülmüştür. Kadınlar için yönetici pozisyonunda olmak fiziksel şiddete maruz kalma açısından önemli bir fark yaratmamaktadır.

► Şekil 21. Cinsiyet ve Yönetici Pozisyonuna Göre Tüm Çalışma Hayatında Fiziksel Şiddete Maruz Kalma



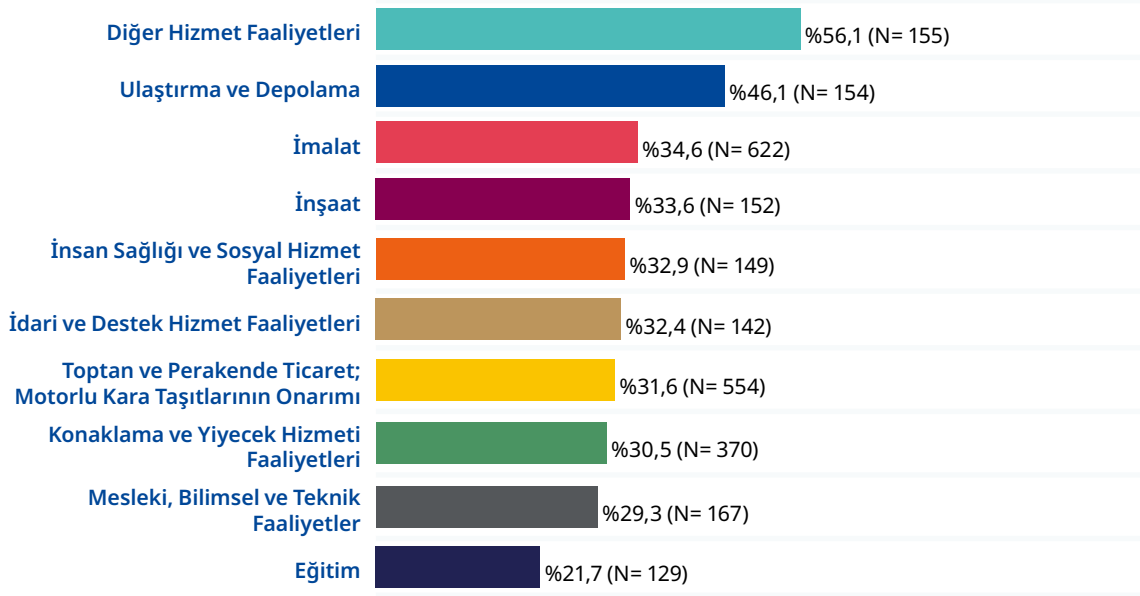
Çalışma hayatı boyunca fiziksel şiddete maruz kalma yüzdeleri sektör temelinde karşılaştırmalı olarak Şekil 22'de sunulmaktadır. Kamu sektöründe çalışan erkekler (%44,6), özel sektörde çalışan erkeklerden (%36,9) ve genel olarak kadınlardan (%29,1, bkz. Tablo 5) daha yüksek oranda fiziksel şiddete maruz kaldıklarını bildirmişlerdir. Kamu ve özel sektörde çalışan kadınların fiziksel şiddete maruz kalma oranları birbirine oldukça yakındır (sırasıyla %31,8 ve %28,8).

► Şekil 22. Cinsiyet ve Sektöre Göre Tüm Çalışma Hayatında Fiziksel Şiddete Maruz Kalma



Farklı iş kollarının fiziksel şiddete maruz kalma üzerindeki etkisi incelendiğinde (bkz. Şekil 23), “diğer hizmet faaliyetleri” (ör. kuaförlük, terzilik, kuru temizleme, bilgisayar ve iletişim ekipmanlarının tamiri, kişisel ve ev eşyalarının tamiri) ve ulaştırma ve depolama en yüksek fiziksel şiddet oranlarına sahip iş kolları olarak öne çıkmaktadır (%56,1 ve %46,1). Profesyonel, bilimsel ve teknik faaliyetler ile eğitim iş kolları en düşük oranlara sahiptir (%29,3 ve %21,7). Diğer iş kollarında katılımcıların fiziksel şiddete maruz kalma oranları birbirine oldukça yakın olup, %30,5 ile %34,6 arasında değişmektedir.

► Şekil 23. İş Koluna Göre Tüm Çalışma Hayatında Fiziksel Şiddete Maruz Kalma



Katılımcıların meslek türüne göre tüm çalışma hayatları boyunca fiziksel şiddete maruz kalma durumları Ek 5, Şekil 4'te gösterilmektedir.

## 4.5. Cinsel Şiddet

Cinsel şiddet, cinsel içerikli ifadeler de dahil olmak üzere fiziksel ve fiziksel olmayan davranışları kapsamaktadır ve bu tür davranışlar istenmeyen, uygunsuz, utanç verici, saygınlığa / itibara zarar verici, küçük düşürücü, düşmanca veya iş yerini ve işle ilgili koşulları etkileyebilecek niteliktedir. Cinsel şiddet çok faktörlü bir değişken olduğundan, literatürdeki bulgulara dayanarak (Toker-Gültaş ve ark., 2023) göstergeleri ilginin iması (açık bir cinsellik olmaksızın ilgi iması), cinsel düşmanlık, fiziksel cinsel taciz ve cinsel baskı ve rüşvet olmak üzere dört kategoriye ayırdık.

Bu bölümde, katılımcıların tüm iş yaşamları boyunca ve son bir yıl içinde maruz kaldıkları cinsel şiddetin gösterge temelli yüzdeleri cinsiyete göre ayrıştırılmış olarak sunuyoruz. Ayrıca, katılımcıların tüm iş yaşamı boyunca deneyimlerine dayalı olarak çeşitli demografik özellikler temelinde cinsel şiddetin genel yüzdeleri sunuyoruz.

Her dört kadından biri iş hayatında 'ilginin iması' şeklinde cinsel şiddete maruz kalmaktadır.

#### 4.5.1. Cinsel Şiddet: Genel ve Göstergeler Temelinde Yaygınlık

Katılımcıların iş hayatları boyunca ve son bir yıl içinde cinsel şiddetin spesifik göstergelerine maruz kalma yüzdeleri Tablo 6'da sunulmuştur. Tüm iş hayatı boyunca en sık gözlemlenen beş cinsel şiddet göstergesi şunlardır: ısrarlı bakışlar, hedef kişiye ilgi göstermek amacıyla yapılan gereksiz iltifatlar, çeşitli bahanelerle yalnız kalmaya çalışma, yaşça büyük bir çalışanın dostane davranışlarla romantik bir yakınlaşma çabası ve 'canım,' 'tatlım,' 'güzelim' gibi uygunsuz hitaplar. Nispeten daha sık görülen bu tür göstergeler, ilginin iması ve cinsel düşmanlık faktörleriyle ilgilidir. Cinsel şiddete maruz kalma göstergelerinin yüzdeleri kadınlarda erkeklere kıyasla yaklaşık iki kat daha fazladır.

► Tablo 6. Cinsel Şiddetin Spesifik Göstergelerine Maruz Kalma Yüzdeleri

| Maruz Kalınan Cinsel Şiddet                                                                                                    | İş Hayatı |       |       | Son Bir Yıl |       |       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------|-------------|-------|-------|
|                                                                                                                                | Genel     | Erkek | Kadın | Genel       | Erkek | Kadın |
| Cinsel Şiddet - Genel                                                                                                          | %19,3     | %12,2 | %26,5 | %8,2        | %4,6  | %12,0 |
| <b>Faktör 1: İlginin İması</b>                                                                                                 | %17,5     | %10,8 | %24,5 | %7,7        | %4,0  | %11,5 |
| Biri ısrarla bakarak beni rahatsız etti.                                                                                       | %14,9     | %8,4  | %21,6 | %7,1        | %3,4  | %10,9 |
| Biri bana olan ilgisini ima eden gereksiz iltifatlarda bulundu.                                                                | %8,5      | %5,2  | %11,9 | %3,2        | %1,4  | %5,1  |
| Biri, istemediğim halde, çeşitli bahanelerle benimle yalnız kalmaya çalıştı.                                                   | %7,6      | %5,0  | %10,2 | %2,2        | %0,6  | %3,8  |
| Yaşça büyük bir çalışan cana yakın tavırlar arkasına sığınarak bana romantik anlamda yaklaşmaya çalıştı.                       | %7,3      | %4,9  | %9,7  | %2,5        | %1,3  | %3,8  |
| Bana ilgisi olan biri özel hayatıma yönelik rahatsız edici sorular sordu / yorumlarda bulundu.                                 | %6,6      | %4,6  | %8,6  | %1,3        | %0,7  | %1,8  |
| <b>Faktör 2: Cinsel Düşmanlık</b>                                                                                              | %8,9      | %6,8  | %11,2 | %3,1        | %2,2  | %4,0  |
| Biri bana "bebeğim, tatlım, güzelim" gibi uygunsuz hitaplarda bulundu.                                                         | %6,7      | %4,4  | %9,1  | %2,8        | %1,7  | %3,8  |
| Cinsel imalar içeren konuşmalara maruz kaldım.                                                                                 | %3,6      | %3,6  | %3,5  | %0,8        | %0,9  | %0,7  |
| Biri bana rahatsız edici bir şekilde fiziksel temasta bulundu (ör. elime dokundu / elimi bırakmadı, omzuma / sırtıma dokundu). | %2,4      | %1,6  | %3,3  | %0,9        | %0,5  | %1,3  |
| Biri bana cinsel içerikli resim / videolar gösterdi veya gönderdi.                                                             | %1,3      | %0,9  | %1,8  | %0,3        | %0,2  | %0,4  |
| <b>Faktör 3: Fiziksel Cinsel Taciz</b>                                                                                         | %1,6      | %1,1  | %2,2  | %0,3        | %0,3  | %0,3  |
| Biri mahrem yerlerime dokunmaya veya sürtünmeye çalıştı.                                                                       | %1,0      | %0,9  | %1,2  | %0,2        | %0,3  | %0,2  |
| Biri beni tenhada sıkıştırmaya, öpmeye çalıştı.                                                                                | %0,7      | %0,4  | %1,0  | %0,0        | %0,1  | %0,0  |
| Cinsel saldırıya uğradım.                                                                                                      | %0,4      | %0,0  | %0,7  | %0,1        | %0,0  | %0,1  |
| <b>Faktör 4: Cinsel Taleplere Uymaya Bağlı Ödül / Ceza Tacizi</b>                                                              | %1,4      | %0,3  | %2,6  | %0,3        | %0,1  | %0,5  |
| Yöneticim işi bahane ederek benimle olmak için fırsatlar yaratmaya çalıştı.                                                    | %0,8      | %0,1  | %1,6  | %0,1        | %0,0  | %0,3  |
| Yöneticim beraberlik karşılığında bana işle ilgili ayrıcalıklar sağlayacağını ima etti.                                        | %0,8      | %0,1  | %1,5  | %0,2        | %0,0  | %0,3  |
| Biri cinsel teklifini reddettiğim için bana karşı olumsuz tavır sergilemeye başladı.                                           | %0,7      | %0,2  | %1,3  | %0,2        | %0,1  | %0,3  |
| Yöneticim beraberlik teklifini reddedersem bunun işimle ilgili olumsuz sonuçları olacağını ima etti.                           | %0,6      | %0,0  | %1,3  | %0,2        | %0,0  | %0,3  |

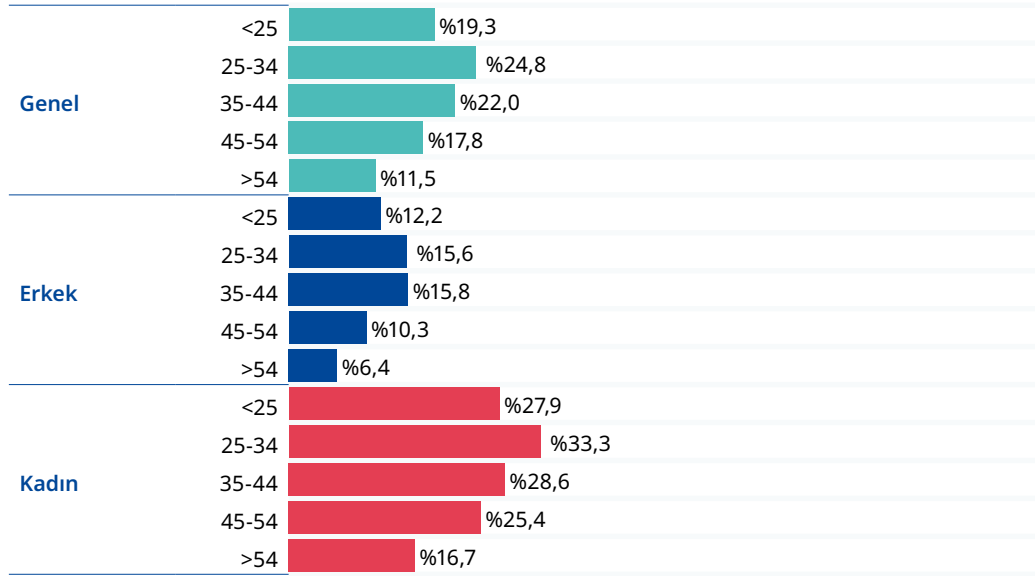
Not 1: Cinsel Şiddet - Genel, tüm iş hayatları boyunca ve iş yerindeki son bir yıl içinde, listelenen cinsel şiddet davranışlarından en az birine maruz kalanların oranını ifade etmektedir.

Not 2: Tablodaki derecelendirilmiş renkler en sık maruz kalınan beş davranışı temsil etmekte olup, en koyu renk en yaygın davranışı göstermektedir.

#### 4.5.2. Cinsel Şiddet: Demografik Gruplara Göre Yaygınlık

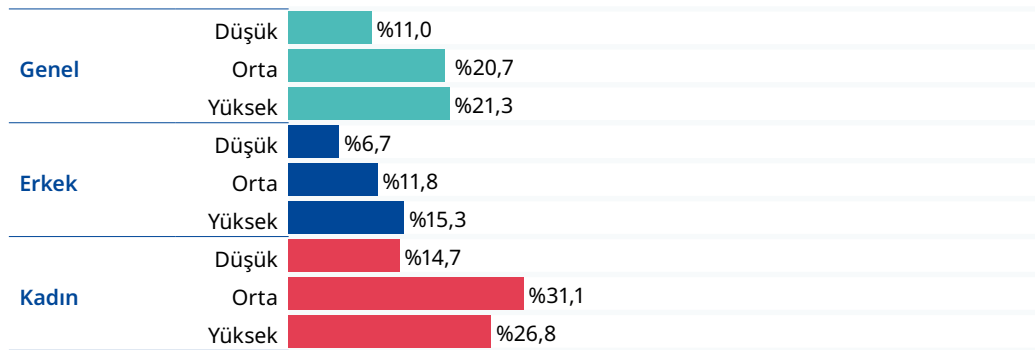
Katılımcıların tüm iş yaşamları boyunca cinsel şiddete maruz kalma yüzdeleri cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, yönetici pozisyonu, sektör ve iş kollarına göre aşağıda raporlanmıştır. Cinsel şiddet yaygınlığı 25-34 yaş grubundaki kadınlar arasında en yüksektir; bu gruptaki her üç kadından biri cinsel şiddete maruz kaldığını bildirmiştir. Cinsel şiddet yaygınlığının en düşük olduğu yaş grubu %11,5 ile 55 ve üzeri yaş grubudur. Şekil 24, cinsiyet ve yaş gruplarına göre tüm çalışma hayatı boyunca cinsel şiddete maruz kalma yüzdelerini göstermektedir.

► Şekil 24. Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Tüm Çalışma Hayatında Cinsel Şiddete Maruz Kalma



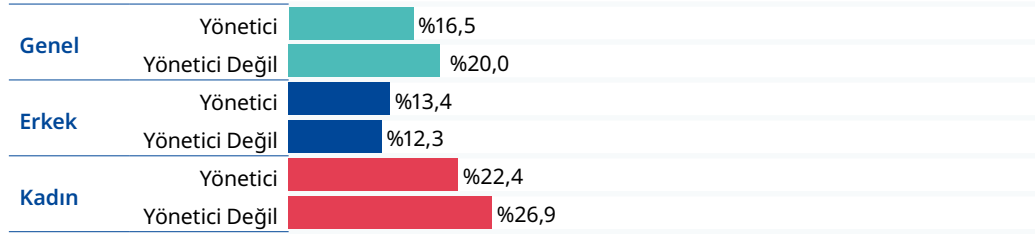
Cinsiyet ve eğitim düzeyine göre tüm çalışma hayatı boyunca cinsel şiddete maruz kalma yüzdeleri Şekil 25'te sunulmuştur. Orta eğitim düzeyine (%31,1) ve ardından yüksek eğitim düzeyine (%26,8) sahip kadınlar, düşük eğitim düzeyine (%14,7) sahip kadınlara kıyasla daha fazla cinsel şiddete maruz kaldıklarını bildirmiştir. Erkekler de eğitim seviyeleri arttıkça daha fazla cinsel şiddete maruz kaldıklarını bildirmiştir. Genel bir eğilim olarak, en düşük eğitim seviyesine sahip grup cinsel şiddete en az maruz kalan gruptur.

► Şekil 25. Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Göre Tüm Çalışma Hayatında Cinsel Şiddete Maruz Kalma



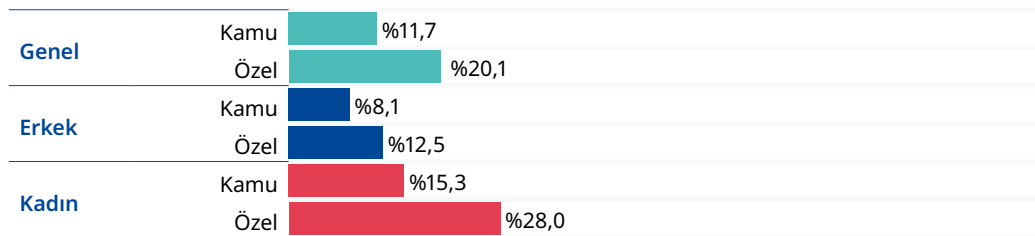
Cinsiyet ve yönetici pozisyonuna göre incelendiğinde (bkz. Şekil 26), hâlihazırda yönetici pozisyonunda olmayan kadınların, yönetici pozisyonunda olan kadınlara kıyasla bir miktar daha fazla cinsel şiddete maruz kaldığı görülmektedir. Ancak, erkekler için yönetici pozisyonunda olup olmamak cinsel şiddete maruz kalma açısından bir fark yaratmamıştır.

► **Şekil 26. Cinsiyet ve Yönetici Pozisyonuna Göre Tüm Çalışma Hayatında Cinsel Şiddete Maruz Kalma**



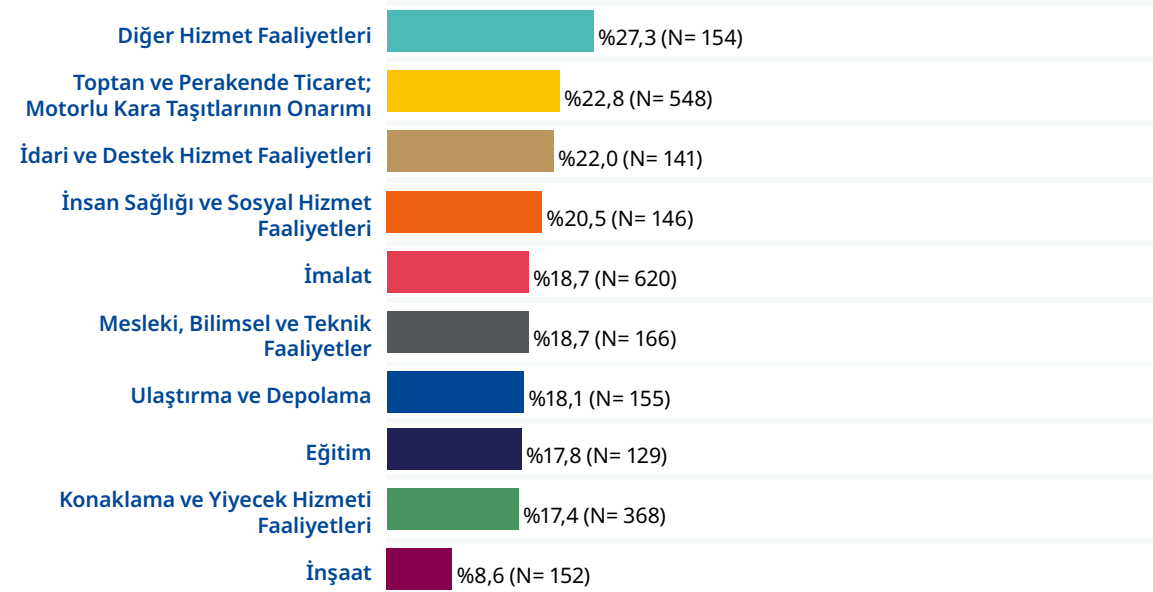
Sektör türüne göre yapılan analiz (bkz. Şekil 27), özel sektörde cinsel şiddete maruz kalma yüzdelerinin hem kadınlar hem de erkekler için kamu sektöründen daha yüksek olduğunu göstermiştir.

► **Şekil 27. Cinsiyet ve Sektöre Göre Tüm Çalışma Hayatında Cinsel Şiddete Maruz Kalma**



Son olarak, iş kollarına göre yapılan analizde (bkz. Şekil 28), “diğer hizmet faaliyetleri” (ör. kuaförlük, terzilik, kuru temizleme, bilgisayar ve iletişim ekipmanlarının tamiri, kişisel ve ev eşyalarının tamiri) en yüksek cinsel şiddet oranına (%27,3) sahip iş kolu olarak öne çıkmaktadır. Bu eğilim, incelenen diğer dört şiddet türü için de benzer şekilde gözlemlenmiştir. Cinsel şiddet en az inşaat iş kolunda gözlemlenmiştir (%8,6). Diğer iş kollarında cinsel şiddet oranları %17,4 ile %22,8 arasında değişmektedir.

► **Şekil 28. İş Koluna Göre Tüm Çalışma Hayatında Cinsel Şiddete Maruz Kalma**



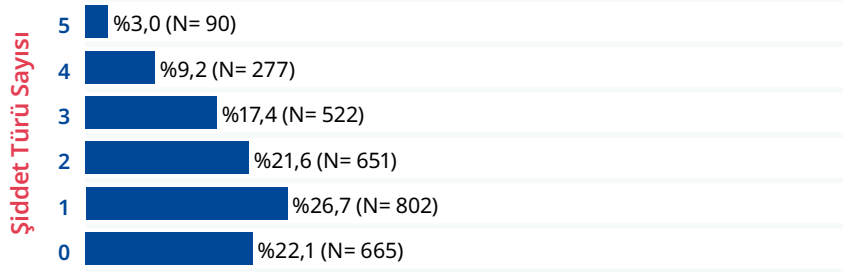
Katılımcıların meslek türlerine göre tüm çalışma hayatları boyunca cinsel şiddete maruz kalma durumları Ek 5, Şekil 5'te gösterilmektedir.

## 4.6. Bir Şiddet Türüne Maruz Kalmak Diğerlerine Maruz Kalma Olasılığını Artırır mı?

Bu bölümde, birden fazla şiddet türüne maruz kalma yaygınlığı ve bunun etkileri incelenmektedir. Mevcut literatür, iş yerinde bir şiddet veya kötü muamele türüne maruz kalmanın diğer şiddet türlerine hedef olma olasılığını artırdığını öne sürmektedir. Ayrıca, Ek 4, Tablo 1'de sunulan analizler, birden fazla şiddet türüne maruz kalmanın, belirli bir şiddet türünün hedefi olma konusunda farkındalık veya farkındalık eksikliğinde rol oynayabileceğini göstermiştir. Şekil 29, tüm çalışma hayatı boyunca iş yerinde şiddetin hiçbirine, 1'ine, 2'sine, 3'üne, 4'üne veya 5'ine birden hedef olduğunu bildiren katılımcıların yüzdelerini sunmaktadır. Görüldüğü üzere, katılımcıların %77,9'u bir veya daha fazla, %51,2'si ise iki veya daha fazla iş yerinde şiddet türüne maruz kaldığını bildirmiştir.

► Şiddet şiddeti çeker!

► Şekil 29. İş Yerinde Şiddetin Farklı Türlerine Maruz Kalma Sayısı



Tablo 7, bir şiddet türüne maruz kalan ve aynı zamanda diğer şiddet türlerine de maruz kalan bireylerin yüzdelerini sunmaktadır.

- **Şiddetin münferit bir deneyim olma olasılığı düşüktür.** Bir şiddet türüne maruz kalmaya genellikle başka şiddet türleri de eşlik etmektedir. Örneğin, psikolojik şiddet geçmişi olan bireylerin %80'i ekonomik şiddete, %45'i fiziksel şiddete, %33'ü ayrımcılığa ve %23'ü cinsel şiddete maruz kalmıştır.
- Ayrımcılık, diğer şiddet türlerinin daha yüksek oranlarda görülmesiyle ilişkili görünmektedir.
- Cinsel şiddete maruz kalanlar arasında diğer şiddet türlerine de maruz kalma oranı nispeten yüksekken, diğer şiddet türlerine maruz kalanlar arasında cinsel şiddete de maruz kalma oranı nispeten düşüktür.

► Tablo 7. İş Yerinde Şiddet Türlerinin Eş Zamanlı Görülmesi

|                                 |                              | İkinci Bir Şiddet Türüne Maruz Kalma Yüzdesi |            |                 |                 |               |
|---------------------------------|------------------------------|----------------------------------------------|------------|-----------------|-----------------|---------------|
|                                 |                              | Psikolojik Şiddet                            | Ayrımcılık | Ekonomik Şiddet | Fiziksel Şiddet | Cinsel Şiddet |
| Maruz Kalınan Temel Şiddet Türü | Psikolojik Şiddet (N= 1.230) |                                              | %33        | %80             | %45             | %23           |
|                                 | Ayrımcılık (N= 608)          | %67                                          |            | %86             | %55             | %31           |
|                                 | Ekonomik Şiddet (N= 1.777)   | %55                                          | %30        |                 | %46             | %22           |
|                                 | Fiziksel Şiddet (N= 1.008)   | %55                                          | %33        | %81             |                 | %27           |
|                                 | Cinsel Şiddet (N= 577)       | %50                                          | %33        | %69             | %47             |               |



## ► 5 Kimler Şiddete Karşı Daha Savunmasızdır?

### 5.1. Tüm Çalışma Hayatı Boyunca Kimler İş Yerinde Şiddete Karşı Daha Savunmasızdır?

Katılımcıların tüm iş yaşamları boyunca her bir şiddet türüne maruz kalmalarında rol oynayan faktörleri belirlemek için bir dizi çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bu analizlerde, beş şiddet türünün her biri için şu değişkenlerin potansiyel etkileri incelenmiştir: cinsiyet, yaş, eğitim, yönetici statüsü, diğer şiddet türlerine maruz kalma ve beyaz yakalı çalışan olma<sup>7</sup>.

Tablo 8 bu analizlerin bir özetini sunmaktadır (daha ayrıntılı regresyon analizi sonuçları için bkz. Ek 4, Tablo 3).

- Gençlerin, eğitim seviyesi düşük olanların, yönetici pozisyonunda olanların<sup>8</sup> ve diğer şiddet türlerine hedef olma geçmişi bulunanların psikolojik şiddete hedef olma olasılığı daha yüksektir.
- Maruz kalınan diğer şiddet türlerinin sayısı arttıkça ayrımcılığın hedefi olma olasılığı da artmaktadır.
- Gençlerin, erkeklerin, eğitim seviyesi düşük olanların ve diğer şiddet türlerine hedef olma geçmişi olanların ekonomik şiddete hedef olma olasılığı daha yüksektir.
- Erkekler, daha düşük eğitim seviyesine sahip olanlar ve diğer şiddet türlerinin hedefi olma geçmişine sahip olanlar, fiziksel şiddetin hedefi olmaya daha yatkındır.

► Tablo 8. Tüm Çalışma Hayatı Boyunca İş Yerinde Şiddete Maruz Kalmada Rol Oynayan Faktörler

| Psikolojik Şiddet                                                    | Ayrımcılık                                                    | Ekonomik Şiddet                                                    | Fiziksel Şiddet                                                    | Cinsel Şiddet                                                    |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Düzeltilmiş R <sup>2</sup> = 0,15                                    | Düzeltilmiş R <sup>2</sup> = 0,14                             | Düzeltilmiş R <sup>2</sup> = 0,29                                  | Düzeltilmiş R <sup>2</sup> = 0,14                                  | Düzeltilmiş R <sup>2</sup> = 0,09                                |
| Psikolojik şiddet dışında maruz kalınan şiddet türlerinin sayısı (+) | Ayrımcılık dışında maruz kalınan şiddet türlerinin sayısı (+) | Eğitim Seviyesi (-)                                                | Fiziksel şiddet dışında maruz kalınan şiddet türlerinin sayısı (+) | Cinsel şiddet dışında maruz kalınan şiddet türlerinin sayısı (+) |
| Yönetici pozisyonunda olmak (+)                                      |                                                               | Ekonomik şiddet dışında maruz kalınan şiddet türlerinin sayısı (+) | Kadın olmak (-)                                                    | Kadın olmak (+)                                                  |
| Yaş (-)                                                              |                                                               | Yaş (-)                                                            | Eğitim Seviyesi (-)                                                | Eğitim Seviyesi (+)                                              |
| Eğitim Seviyesi (-)                                                  |                                                               | Kadın olmak (-)                                                    |                                                                    | Beyaz yaka çalışan olmak (+)                                     |
|                                                                      |                                                               | Yönetici pozisyonunda olmak (+)                                    |                                                                    |                                                                  |

<sup>7</sup> İlk analizler, ankete katılanların anketörler tarafından yöneltilen soruları yanıtlarken yanlarında birinin (genellikle bir haneyhalkı üyesinin) bulunmasının, bildirilen iş yerinde şiddet türlerinin sıklıklarıyla bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu nedenle tüm regresyon analizlerinde, anket uygulanırken bir kişinin varlığı istatistiksel olarak kontrol edilmiştir.

<sup>8</sup> Şekil 6'da sunulan cinsiyete dayalı analizler, yönetici pozisyonundaki kadınların, erkeklere kıyasla daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldığını ortaya koymaktadır.

- Kadınların, eğitim düzeyi yüksek olanların, beyaz yakalı işlerde çalışanların ve diğer şiddet türlerine hedef olma geçmişleri olanların cinsel şiddete hedef olma olasılığı daha yüksektir.

Diğer şiddet türlerine maruz kalma sayısı, tüm çalışma hayatı boyunca belirli bir iş yeri şiddeti türüne maruz kalma olasılığını artırmaktadır. Eğitim seviyesi, ayrımcılık dışında tüm şiddet türlerini önemli ölçüde etkilemektedir. Daha düşük eğitim seviyesi, psikolojik, ekonomik ve fiziksel şiddete daha fazla maruz kalma ile ilişkilidir. Buna karşılık, daha yüksek eğitim seviyesi, cinsel şiddet yaşama oranının artmasıyla bağlantılıdır. **Bu bulgunun olası bir açıklaması, cinsel şiddet farkındalığının eğitim seviyesi ile ilişkili olabileceğidir. Alternatif olarak, eğitim düzeyi kişilerin cinsel şiddete maruz kalma deneyimlerini ifade etmelerini de kolaylaştırıyor olabilir.** Cinsiyet; cinsel, fiziksel ve ekonomik şiddet deneyiminde kritik bir rol oynarken, psikolojik şiddet veya ayrımcılık üzerinde aynı etkiyi göstermemektedir. Kadınlar cinsel şiddete daha fazla maruz kalırken, erkekler için fiziksel ve ekonomik şiddet yaşama olasılığı daha yüksektir.

## 5.2. Son Bir Yıl İçinde Kimler Daha Fazla İş Yeri Şiddetine Maruz Kaldı?

Son bir yıl içinde psikolojik şiddet, ayrımcılık ve cinsel şiddet hedefi olmada rol oynayan kritik faktörler Tablo 9'da sunulmaktadır. Tüm çalışma hayatı için yapılan analizlerden farklı olarak, bu analizlere bireysel değişkenlerin yanı sıra çalışılan iş yerine ilişkin değişkenler de dahil edilmiştir; bu değişkenler arasında iş yeri büyüklüğü, sektör türü (özel veya kamu) ve birinci derece amirin / yöneticinin cinsiyeti yer almaktadır (daha ayrıntılı regresyon analizi sonuçları için bkz. Ek 4, Tablo 4).

- Gençlerin, eğitim düzeyi düşük olanların, daha önce başka şiddet türlerine hedef olmuş olanların, orta ve büyük ölçekli şirketlerde çalışanların ve kamu sektöründe çalışanların son bir yıl içinde psikolojik şiddete hedef olma olasılığı daha yüksektir.

- Gençler, diğer şiddet türlerine hedef olma geçmişleri olanlar ve erkek bir amire sahip olanlar, son bir yılda iş yerinde ayrımcılık hedefi olma olasılığı daha yüksek olan gruplardır.

- Kadınların, eğitim düzeyi yüksek olanların, daha önce başka şiddet türlerine hedef olmuş olanların, daha küçük şirketlerde çalışanların ve amiri erkek olanların son bir yıl içinde cinsel şiddete hedef olma olasılığı daha yüksektir.

İş yerinde diğer şiddet türlerine hedef olmanın, son bir yıl içinde belirli bir şiddet türüne maruz kalma olasılığını artırdığını belirtmek önemlidir. Cinsiyet, cinsel şiddet deneyiminde özellikle kritik bir rol oynarken, psikolojik şiddet veya ayrımcılıkta aynı etkiye sahip olmayabilir. Genç olmak, kamu sektöründe çalışmak, yönetici olmayan pozisyonlarda çalışmak ve erkek bir amire sahip olmak, çalışanları iş yerinde birden fazla şiddet türüne karşı daha savunmasız hale getiriyor gibi görünmektedir.

## 5.3. Sendika Üyeliği Fark Yaratır mı?

Sendikalaşma ve iş yerinde şiddet arasındaki ilişkiyi araştırmak için katılımcılara iki temel soru yönelttik. İlk olarak, iş yerlerinde kendileri adına toplu sözleşme görüşmeleri yapan bir sendika olup olmadığını sorduk. İkinci olarak, katılımcının sendika üyesi olup olmadığını sorduk. Bu çalışmanın katılımcıları arasında ücretli çalışan kategorisinde yer alan katılımcıların yalnızca %10,1'i sendika üyesi

► Tablo 9. Son Bir Yıl İçinde İş Yerinde Şiddete Maruz Kalmada Rol Oynayan Faktörler

| Psikolojik Şiddet                                                    | Ayrımcılık                                                    | Cinsel Şiddet                                                    |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Düzeltilmiş R <sup>2</sup> = 0,14                                    | Düzeltilmiş R <sup>2</sup> = 0,11                             | Düzeltilmiş R <sup>2</sup> = 0,13                                |
| Psikolojik şiddet dışında maruz kalınan şiddet türlerinin sayısı (+) | Ayrımcılık dışında maruz kalınan şiddet türlerinin sayısı (+) | Cinsel şiddet dışında maruz kalınan şiddet türlerinin sayısı (+) |
| Yaş (-)                                                              | Yaş (-)                                                       | Kadın olmak (+)                                                  |
| Eğitim Seviyesi= Yüksek (-)                                          | Kadın yöneticiye sahip olmak (-)                              | İş yeri büyüklüğü (-)                                            |
| İş yeri büyüklüğü= Orta-Büyük (+)                                    |                                                               | Eğitim Seviyesi= Orta (+)                                        |
| Özel bir kurumda çalışmak (-)                                        |                                                               | Kadın yöneticiye sahip olmak (-)                                 |

Not: Ekonomik şiddet ve fiziksel şiddet, son bir yıldaki sıklıkları sorgulanmadığı için bu tablonun dışında tutulmuştur..

olduklarını belirtmiş, sendika üyesi katılımcıların neredeyse tamamı (%97), iş yerlerinde yetkili sendikaların bulunduğunu ifade etmiştir.

Türkiye'deki çalışma ve endüstri ilişkileri sistemi bağlamında, bir sendika ancak toplu sözleşme müzakeresi yapma yetkisine sahip olduğunda çalışanların koşullarını önemli ölçüde etkileme gücüne sahip olabilir. Ayrıca, Türkiye'de sendika üyeliğinin, sendikanın yetkisi olmadığı takdirde riskli bir durum olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bazı katılımcıların sendika üyelik durumlarını eksik bildirmiş olmaları kuvvetle muhtemeldir. Diğer bir deyişle, iş yerinde yetkili olmayan sendikaların üyesi olan katılımcılar, üyeliklerini bildirmekten kaçınmış olabilirler.

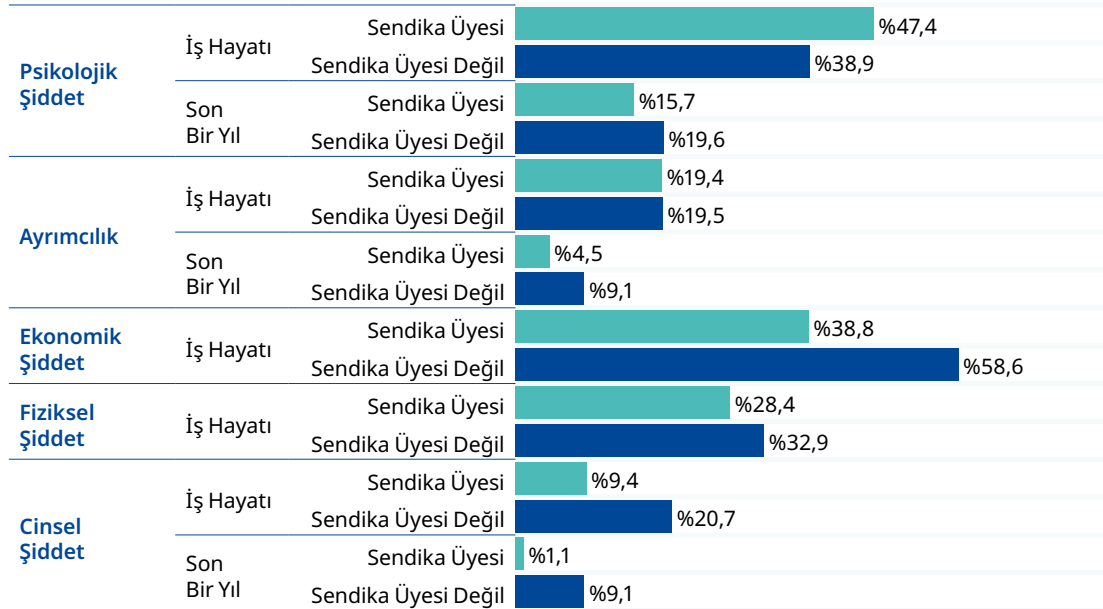
Şekil 30 sendikalı ve sendikasız çalışanların tüm çalışma hayatları boyunca ve son bir yıl içinde şiddete maruz kalma yüzdelerini göstermektedir. Yukarıda belirtildiği gibi, sendika üyesi olduğunu belirten katılımcıların neredeyse tamamı mevcut iş yerlerinde yetkili bir sendika olduğunu belirtmiştir. Mevcut iş yerlerinde sendika olduğunu bildiren çalışanlar, daha önceki pozisyonlarında sendikaya erişememiş olabilirler. *Bu nedenle, son bir yıldaki yaygınlık oranlarına odaklanmak, sendikaların etkisini değerlendirmek için daha güvenilir bir ölçü sağlamaktadır. Sendika üyesi olmayan çalışanların*

**son bir yıl içinde cinsel şiddete maruz kalma olasılığı, sendika üyesi olanlara kıyasla 8,3 kat daha fazladır. Benzer şekilde, sendikal temsilden yoksun çalışanların ayrımcılıkla karşılaşma olasılığı sendikalı meslektaşlarına göre iki kat daha fazladır.** Son bir yıl içinde psikolojik şiddete maruz kalma olasılığı sendika üyesi olmayanlar için sadece biraz daha yüksektir (1,2 kat).

Şiddete maruz kalma yaygınlığı tüm çalışma hayatı boyunca ele alındığında, mevcut sendika üyeliği cinsel ve ekonomik şiddete maruz kalma olasılığını önemli ölçüde azaltmaktadır. Fiziksel şiddetle karşılaşma olasılığını ise yalnızca çok az bir oranda azaltmaktadır. Sendika üyesi olan bireyler arasında iş hayatı boyunca psikolojik şiddetin biraz daha yüksek olduğu bildirilmiştir. Bu bulgu, sendika üyeliğinin psikolojik şiddet konusunda daha yüksek bir duyarlılığa yol açtığını düşündürülebilir. Alternatif olarak, çalışanların sendika üyesi olmaları nedeniyle psikolojik şiddete maruz kalma olasılıkları artıyor olabilir.

Genel olarak, bu bulgular sendikaların, cinsel şiddet, ayrımcılık ve ekonomik şiddet oranlarını önemli ölçüde azaltarak daha güvenli iş yerleri oluşturmaya katkıda bulunduğunu göstermektedir.

► Şekil 30. Ücretli Çalışanların Sendika Üyeliğine Göre İş Yerinde Şiddete Maruz Kalma Durumu



## ► 6 Fail Kimdir?

Tablo 10, iş yerinde kişiler arası şiddet türleri (fiziksel şiddet, cinsel şiddet, ayrımcılık ve psikolojik şiddet) için tipik bir failin demografik özelliklerini özetlemektedir. Ekonomik şiddetin faili tek bir kişi değil, işveren veya şirketin kendisi olduğundan, ekonomik şiddet için fail özellikleri sorgulanmamıştır.

► İş yerinde şiddetin dört kategorisinde de erkeklerin fail olma olasılığı daha yüksektir ve bu oranlar %68,1 ile %78,3 arasında değişmektedir. Kadınlar şiddet uyguladıklarında, fiziksel veya cinsel şiddetten ziyade psikolojik şiddet uygulama ve ayrımcılık yapma olasılıkları daha yüksektir.

► Tablo 10. İş Yerinde Şiddetin Failinin Demografik Özellikleri

|                                 |                                                | Psikolojik Şiddet | Ayrımcılık | Fiziksel Şiddet | Cinsel Şiddet |
|---------------------------------|------------------------------------------------|-------------------|------------|-----------------|---------------|
| Şiddetin Failinin Cinsiyeti     | Erkek                                          | %68,1             | %69,3      | %78,3           | %78,2         |
|                                 | Kadın                                          | %31,9             | %30,7      | %21,7           | %21,8         |
| Şiddetin Failinin Yaşı          | 18'den Küçük                                   | %0,2              | -          | %0,1            | -             |
|                                 | 18-24                                          | %2,4              | %3,1       | %3,4            | %5,6          |
|                                 | 25-30                                          | %13,9             | %16,7      | %19,7           | %25,3         |
|                                 | 31-40                                          | %38,7             | %41,8      | %46,9           | %45,8         |
|                                 | 41-50                                          | %38,9             | %33,0      | %25,2           | %21,5         |
|                                 | 51-60                                          | %5,6              | %5,0       | %3,8            | %1,5          |
|                                 | 60'tan Büyük                                   | %0,5              | %0,4       | %0,9            | %0,3          |
| Şiddetin Failinin Pozisyonu     | Birinci Derece Amir / Şef / Yönetici           | %48,3             | %35,6      | %25,5           | %26,9         |
|                                 | Çalışma Arkadaşı                               | %19,0             | %33,4      | %34,3           | %42,0         |
|                                 | Müşteri / Danışan / Tedarikçi / Taşeron        | %16,7             | %20,4      | %33,7           | %20,0         |
|                                 | Üst Düzey Yönetici                             | %8,7              | %3,3       | %2,7            | %2,4          |
|                                 | Orta Düzey Yönetici                            | %6,2              | %4,7       | %2,1            | %6,2          |
|                                 | Kendisine Bağlı Çalışan (Ast)                  | %1,1              | %2,6       | %1,6            | %2,7          |
| Şiddetin Failinin Medeni Durumu | Evli                                           |                   |            |                 | %59,0         |
|                                 | Bekar                                          |                   | Sorulmadı  |                 | %40,3         |
|                                 | Hayatında Özel Biri (Sevgilisi / Partneri) Var |                   |            |                 | %0,7          |

- Dört şiddet türünün tamamında, fail en yaygın olarak 31 ila 50 yaş aralığındadır.
- Dört şiddet türünün hepsinde failin, en sık olarak birinci derece amir veya bir iş arkadaşı olduğu, bunu "müşteriler, danışanlar, tedarikçiler ve taşeronlar" kategorisinin takip ettiği görülmüştür. Bu üç grup, iş yerinde şiddet olaylarının %84 ila %93,5'inden sorumludur.
- Psikolojik şiddette failin birinci derece amir olma olasılığı daha yüksektir (%48,3).
- Ayrımcılıkta failin birinci derece amir (%35,6) ve ardından iş arkadaşı (%33,4) olduğu tespit edilmiştir.
- Fiziksel şiddette failin daha çok bir iş arkadaşı (%34,3) veya "müşteriler, danışanlar, tedarikçiler ve taşeronlar" kategorisinde (%33,7) olduğu görülmektedir.
- Cinsel şiddet vakalarında failin iş arkadaşı olma ihtimali daha yüksektir (%42).
- Cinsel şiddet faillerinin<sup>9</sup> evli olma olasılığı (%59) bekar olma olasılığından (%40,3) daha yüksektir.



9 Diğer üç şiddet türü için failin medeni durumu sorulmamıştır.

## ► 7 İş Yerinde Şiddetin Maliyeti

İş yerinde şiddetin çalışanlar, işverenler ve bir bütün olarak toplum için bir maliyeti vardır. Bu maliyet, çalışanların psikolojik, fiziksel ve duygusal olarak zarar görmesi, üretkenliğin azalması ve dolayısıyla artan devamsızlık, gergin iş yeri ilişkileri ve toplum için artan sağlık maliyetleri sebebiyle şirketler için önemli maddi kayıplar anlamına gelebilir. Bu bölümde, iş yerinde şiddetin çalışanlar ve işverenler için maliyetinin iki göstergesini

ele alıyoruz: 'işe adanmışlık ve iş doyumu' ve işten ayrılma. İşe adanmışlık ve iş doyumu; katılımcıların mevcut işlerine ve kurumlarına olan adanmışlıklarını, memnuniyetlerini, bağlılıklarını, iş arkadaşlarına ve amirlerine olan güvenlerini temsil etmektedir. İşten ayrılma, iş yerinde yaşanan şiddetin bir sonucu olarak çalışanın işten çıkmasını ifade etmektedir.

► Tablo 11. İş Yerinde Şiddetten Olumsuz Etkilenen İşe Adanmışlık ve İş Doyumu Maddeleri

| İşe Adanmışlık ve İş Doyumu Maddeleri                   | Algılanan Şiddet                    |                                     |                                     |                                     |                                     |                                     |
|---------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
|                                                         | En Az Bir Şiddet Türü               | Psikolojik Şiddet                   | Ayrımcılık                          | Ekonomik Şiddet                     | Fiziksel Şiddet                     | Cinsel Şiddet                       |
| Çalışırken kendimi işime kaptırıyorum.                  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Genel olarak işimden memnunum.                          | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygum var.*             | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| İş yerimdeki yöneticilerime güveniyorum.                | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Çalışma arkadaşlarıma güveniyorum.                      | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Kendimi bu kurumun bir parçası gibi hissediyorum.       | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| Bu kuruma kendimi "duygusal olarak bağlı" hissediyorum. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            |
| Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir.        | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| İşim duygusal anlamda yorucu değildir.*                 | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |
| İş günü sonunda kendimi tükenmiş hissetmiyorum.*        | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |

Not: \*Ankette ters kodlanarak sorulmuş olan maddeler.



## 7.1. İş Yerinde Şiddetin İşe Adanmışlık ve İş Doyumu Üzerindeki Potansiyel Etkisi

Hanehalkı anketi, katılımcıların *işe adanmışlıklarını* ve *iş doyumlarını* (İAİD) ölçen on madde içermektedir. İAİD maddeleri, iş tutumlarının (işe adanmışlık, iş doyum, örgütsel bağlılık, tükenmişlik ve iş yerinde güven) yerleşik ölçeklerinden alınmıştır ve bu maddeler 5-basamaklı bir ölçek üzerinde (1= Kesinlikle katılmıyorum; 5= Kesinlikle katılıyorum) derecelendirilmiştir. Psikolojik şiddet, ayrımcılık, ekonomik şiddet, fiziksel şiddet ve cinsel şiddete maruz kalma algılarının katılımcıların İAİD'sini nasıl etkilediğini incelemek için, şiddet algısı olan ve olmayan katılımcıların puanları karşılaştırılmıştır<sup>10</sup>. Tablo 11'de işaretli İAİD maddeleri, iş yaşamları boyunca ilgili şiddet türüne maruz kaldıklarını düşünen bireylerin, böyle bir deneyim bildirmeyenlere kıyasla söz konusu İAİD maddesinden ortalama olarak daha düşük puan aldıklarını göstermektedir. Tablo, tüm şiddet türlerine maruz kalma algısının, İAİD

maddelerinin çoğunda gözle görülür bir düşüşle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

İAİD maddelerinin puanları ile iş yerinde şiddet arasındaki ilişkiye dair ek bulgular Ek 6, Tablo 1'de sunulmaktadır.

## 7.2. İş Yerinde Şiddet İşten Ayrılmayı Tetikler

Çalışanların gönüllü işten ayrılmasının, özellikle verimli çalışanların kaybının, işverenler için ciddi boyutlara ulaşan doğrudan ve dolaylı maliyetleri vardır. Hem halihazırda hem de daha önce çalışmış olan katılımcılara, beş işyeri şiddet türüne maruz kalma da dahil olmak üzere listelenen nedenlerden dolayı geçmiş işlerinden (halihazırda çalışan katılımcılar için) veya en son işlerinden (daha önce çalışmış katılımcılar için) ayrılıp ayrılmadıklarını sorduk. Bunu yaparken, katılımcılara beş şiddet türü ve "diğer nedenler" kategorisi sunuldu ve katılımcılardan listelenen nedenlerin her birinin işten ayrılmalarında rol oynayıp oynamadığı soruldu. Şu anda çalışmakta olan katılımcılar (N= 2073) arasında, 739 kişi listelenen nedenlerden

<sup>10</sup> İAİD verileri katılımcıların mevcut iş yerlerini yansıtırken, iş yerinde şiddet verilerinin tüm iş geçmişlerini kapsadığını belirtmek önemlidir.

► **Tablo 12. Çalışan ve Daha Önce Çalışmış Katılımcılar Arasında İş Yerinde Şiddet ve Diğer Sebeplerle İşten Ayrılma**

| Halihazırda Çalışan Katılımcıların Geçmiş İşlerinden Ayrılma Sebepleri<br>(N= 739/2073) |       |       |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| Sebepler                                                                                | Genel | Erkek | Kadın |
| Psikolojik Şiddete Maruz Kalmak                                                         | %13,9 | %12,9 | %15,5 |
| Ayrımcılığa Maruz Kalmak                                                                | %6,8  | %6,3  | %7,4  |
| Ekonomik Şiddete Maruz Kalmak                                                           | %45,5 | %52,0 | %35,7 |
| Fiziksel Şiddete Maruz Kalmak                                                           | %13,1 | %15,6 | %9,4  |
| Cinsel Şiddete Maruz Kalmak                                                             | %18,0 | %10,0 | %30,0 |
| Diğer Sebepler                                                                          | %40,3 | %43,7 | %35,4 |

| Daha Önce Çalışmış Katılımcıların Son İşlerinden Ayrılma Sebepleri<br>(N= 268/934) |       |       |       |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| Sebepler                                                                           | Genel | Erkek | Kadın |
| Psikolojik Şiddete Maruz Kalmak                                                    | %14,6 | %21,5 | %10,9 |
| Ayrımcılığa Maruz Kalmak                                                           | %6,0  | %4,3  | %6,9  |
| Ekonomik Şiddete Maruz Kalmak                                                      | %40,3 | %43,0 | %38,9 |
| Fiziksel Şiddete Maruz Kalmak                                                      | %9,0  | %14,0 | %6,3  |
| Cinsel Şiddete Maruz Kalmak                                                        | %9,3  | %3,2  | %12,6 |
| Diğer Sebepler                                                                     | %56,3 | %55,9 | %56,6 |

bir veya daha fazlasının işten ayrılma rollerinde rol oynadığını belirtti. Daha önce çalışmış katılımcılar (N= 934) arasında ise, 268 kişi son işten ayrılma nedenini bildirdi.<sup>11</sup>

Halen çalışmakta olan ve daha önce çalışmış katılımcılar için her bir işten ayrılma nedenine ilişkin yüzdelere Tablo 12'de sunulmaktadır. Görüleceği gibi, halen çalışmakta olan ve geçmiş işlerinden ayrılma nedeni belirtmiş olan katılımcıların neredeyse %60'ı en az bir iş yeri şiddet türüne maruz kaldıkları için işlerinden ayrılmışlardır. Ayrıca, daha önce çalışmış olan ve son işten ayrılma nedenini belirten katılımcıların neredeyse yarısı, en az bir işyeri şiddeti türüne maruz kaldıkları için son işlerinden ayrıldıklarını ifade etmiştir.

Ekonomik şiddet, istihdam durumu ve cinsiyetten bağımsız olarak, işten ayrılmalara yol açan en baskın şiddet türü olarak ortaya çıkmıştır. Şu anda çalışmakta olan katılımcıların %45,5'i ve daha önce çalışmış katılımcıların %40,3'ü, işten ayrılma rollerinde ekonomik şiddete maruz kalmanın bir etken olduğunu belirtmiştir.

Şu anda çalışmakta olan kadınlar için, ekonomik

şiddeti takiben işten ayrılmalara yol açan en baskın ikinci şiddet türü cinsel şiddet olmuştur. Halihazırda çalışmakta olan kadınların %30'u işten ayrılma nedeni olarak cinsel şiddete maruz kalmayı belirtirken, bu oran erkeklerde çok daha düşük bir seviyede, %10 olarak kalmıştır. Şu anda çalışmakta olan erkekler için, fiziksel ve psikolojik şiddete maruz kalma, işten ayrılmalarda ikinci ve üçüncü neden olarak (sırasıyla %15,6 ve %12,9) öne çıkmıştır.

Bu eğilimler, iki istisna dışında, daha önce çalışmış katılımcıların işten ayrılma nedenleri için de genel olarak benzerdir. İlk olarak, daha önce çalışmış erkekler, şu anda çalışan erkeklerden farklı olarak, ekonomik şiddetin ardından en sık işten ayrılma nedeni olarak psikolojik şiddeti (%21,5) ve ardından fiziksel şiddeti (%14,0) belirtmiştir. İkinci olarak, daha önce çalışmış erkekler için psikolojik şiddet, kadın katılımcılara (%10,9) kıyasla işten ayrılmada daha belirgin bir neden olarak ortaya çıkmıştır.

Bu bulgular, iş yeri şiddetinin işten ayrılmalara sebep olabileceğini ve bu durumun işverenler için ciddi bir maliyet oluşturabileceğini ortaya koymaktadır.

<sup>11</sup> Daha önce çalışmış katılımcılardan 286'sı, son işlerinden kendi isteğiyle ayrıldığını belirtmesine rağmen ayrılma nedenini bildirmemiştir.

## ► 8 İş Yerinde Şiddetle Başa Çıkma

Ankette, iş yerinde şiddete maruz kalanların maruz kaldıkları her bir şiddet türüyle nasıl başa çıktıkları sorulmuştur. Şiddet olayını bildiren katılımcılardan, şikâyet yöntemlerini ve sonuçlarını belirtmeleri istenmiştir. Ayrıca, sosyal veya profesyonel destek arayan katılımcılardan, bu desteğin kaynağını belirtmeleri istenmiştir. Son olarak, katılımcılara daha önce başka bir çalışanın iş yerinde şiddete maruz kaldığına tanık olup olmadıkları ve tanık oldularsa tepkilerinin ne olduğu sorulmuştur.

### 8.1. Kullanılan Başa Çıkma Stratejileri

Beş farklı iş yerinde şiddet türüne maruz kalan katılımcıların başvurduğu eylemler ve kullandıkları başa çıkma stratejilerini Tablo 13'te sunulmaktadır. Tablo ayrıca iş yerinde şiddete maruz kalan erkek ve kadın katılımcıların başa çıkma stratejilerinin nasıl farklılık gösterdiğini de ortaya koymaktadır. En popüler başa çıkma stratejileri cinsiyetler arasında genellikle aynı olsa da, bazı önemli nüanslar gözlenmektedir.

- Kişiler arası şiddete maruz kalanların en sık başvurduğu başa çıkma stratejisi faille aralarına mesafe koymaya çalışmak olmuştur (psikolojik şiddet için %30,7'den fiziksel şiddet için %48,1'e kadar değişen oranlarda).
- Kişiler arası şiddete maruz kalanların üçte birinden fazlası faille yüzleşmeyi tercih etmiştir.
- Ekonomik şiddete maruz kalan katılımcılar, en baskın eylem olarak (%41,3) iş yerindeki yetkililere başvurmuşlardır.
- Farklı iş yerinde şiddet türlerinde, hedeflerin %26,4 ile %37,7'si, yaşadıkları şiddeti ciddiye almama veya görmezden gelme gibi pasif başa çıkma stratejilerini seçmiştir.

► Ekonomik (%23,9) ve cinsel şiddetle (%28,8) başa çıkmada yaygın olarak bildirilen bir başka strateji ise iş yerini değiştirmektir, bu da hem işverenler hem de çalışanlar için ek maliyet anlamına gelmektedir.

- Ekonomik şiddete maruz kalan erkeklerin (%27,6) iş yerini değiştirme oranı, kadınlara (%19,5) kıyasla daha yüksektir.
- Cinsel şiddete maruz kalan kadınlar arasında iş yerini değiştirme veya iş yerindeki çalışma birimini değiştirme daha yaygındır.

► Fiziksel şiddet yaşayan katılımcıların neredeyse dörtte biri, şiddete fiziksel olarak karşılık verdiğini bildirmiştir. Fiziksel şiddete karşı fiziksel olarak yanıt verme, özellikle fiziksel şiddete daha sık hedef olan erkek katılımcılar arasında (%32,7) kadın katılımcılara göre (%14,1) daha yaygındır.

► Cinsel şiddete maruz kalan kadınlar arasında faili ifşa etme (%19,7) diğer şiddet türlerine oranla daha yüksektir.

► Profesyonel veya sosyal destek kaynaklarına başvurma oranı nispeten düşük olup %1,2 (fiziksel şiddet) ile %4,7 (ekonomik şiddet) arasındadır. Destek kaynakları Tablo 16'da daha detaylı sunulmuş ve bölüm 8.4.'de tartışılmıştır.

► İş yerinde şiddete maruz kalanların nispeten düşük bir yüzdesi resmi şikâyetle bulunduğunu bildirmiştir (ayrımcılığa maruz kalanların %4,2'sine karşılık cinsel şiddete maruz kalanların %9,5'i). Şikâyet yöntemleri Tablo 14'te gösterilmiş ve bölüm 8.2.'de ele alınmıştır.

► Yasal yollara başvurmak, iş yerinde şiddete karşı popüler bir eylem olarak öne çıkmamıştır. Fiziksel şiddete maruz kalanların %7,4'ü ve cinsel şiddete maruz kalanların %7,0'i şiddete

► Tablo 13. İş Yerinde Şiddete Maruz Kalma Durumunda Eylemler / Başa Çıkma Stratejileri

| Şiddete Maruz Kalma Durumunda Eylemler / Başa Çıkma Stratejileri               | Psikolojik Şiddet |       |       | Ayrımcılık |       |       | Ekonomik Şiddet |       |       | Fiziksel Şiddet |       |       | Cinsel Şiddet |       |       |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------|-------|------------|-------|-------|-----------------|-------|-------|-----------------|-------|-------|---------------|-------|-------|
|                                                                                | Genel             | Erkek | Kadın | Genel      | Erkek | Kadın | Genel           | Erkek | Kadın | Genel           | Erkek | Kadın | Genel         | Erkek | Kadın |
| Durumu / Davranışı ciddiye almadım, yok saydım                                 | %29,3             | %29,7 | %28,9 | %37,7      | %37,7 | %37,8 | %26,4           | %25,7 | %27,2 | %35,2           | %34,6 | %36,0 | %36,0         | %39,7 | %34,3 |
| Hiçbir şey yapmadım                                                            | %21,6             | %21,6 | %21,6 | %25,4      | %23,3 | %27,6 | %29,6           | %28,3 | %31,2 | %7,4            | %5,2  | %10,4 | %5,0          | %8,6  | %3,4  |
| İş yerimi değiştirdim                                                          | %18,0             | %20,0 | %16,0 | %10,1      | %11,0 | %9,2  | %23,9           | %27,6 | %19,5 | %13,8           | %15,8 | %11,1 | %28,8         | %24,7 | %30,6 |
| Resmi şikâyet sürecini başlattım*                                              | %6,8              | %5,6  | %8,0  | %4,2       | %2,0  | %6,5  | %5,7            | %6,8  | %4,3  | %6,3            | %5,0  | %8,0  | %9,5          | %2,9  | %12,5 |
| Sosyal / profesyonel destek, hizmet aldım*                                     | %3,9              | %3,1  | %4,8  | %1,9       | %1,7  | %2,0  | %4,7            | %5,2  | %4,2  | %1,2            | %1,1  | %1,4  | %3,0          |       | %4,4  |
| Davranışı yapan kişiden uzak durmaya çalıştım                                  | %30,7             | %30,9 | %30,4 | %38,0      | %35,7 | %40,5 |                 |       |       | %48,1           | %47,6 | %48,7 | %45,6         | %43,1 | %46,8 |
| Davranışı yapan kişi ile yüzleştim (ör. bir daha yapmamasını söyledim)         | %37,9             | %39,1 | %36,6 | %37,9      | %43,3 | %32,3 |                 |       |       | %39,1           | %38,9 | %39,3 | %37,6         | %39,1 | %36,9 |
| Davranışı yapan kişiyi ifşa ettim                                              | %8,6              | %7,6  | %9,7  | %8,6       | %10,7 | %6,5  |                 |       |       | %8,5            | %7,6  | %9,6  | %16,1         | %8,0  | %19,7 |
| Yasal yollara başvurdum                                                        | %3,3              | %4,5  | %2,0  | %2,9       | %3,0  | %2,7  |                 |       |       | %7,4            | %8,7  | %5,6  | %7,0          | %4,6  | %8,1  |
| İş yerinde birimimi değiştirdim                                                | %4,5              | %5,3  | %3,7  | %4,5       | %5,7  | %3,4  |                 |       |       | %3,9            | %4,6  | %3,1  | %3,8          | %3,4  | %3,9  |
| Aynı şekilde fiziksel bir karşılık verdim                                      |                   |       |       |            |       |       |                 |       |       | %24,7           | %32,7 | %14,1 |               |       |       |
| Kurumdaki yetkili kişiler ile yüzleştim (ör. bu durumu düzeltmelerini istedim) |                   |       |       |            |       |       | %41,3           | %41,6 | %41,1 |                 |       |       |               |       |       |
| Kurumu ifşa ettim                                                              |                   |       |       |            |       |       | %10,1           | %11,1 | %8,9  |                 |       |       |               |       |       |
| Kurumu şikâyet etmekle tehdit ettim                                            |                   |       |       |            |       |       | %9,7            | %11,0 | %8,2  |                 |       |       |               |       |       |
| Kurum içinde diğer çalışanları örgütlemeye çalıştım                            |                   |       |       |            |       |       | %4,4            | %5,4  | %3,1  |                 |       |       |               |       |       |
| Kuruma karşı kendimce adaleti sağlayıcı bazı davranışlar geliştirdim*          |                   |       |       |            |       |       | %3,5            | %4,6  | %2,3  |                 |       |       |               |       |       |

Not 1: \*Bu başa çıkma stratejilerinin takip soruları vardır.

Not 2: Boş hücreler, söz konusu şiddet türü için geçerli olmayan ve bu nedenle anketin ilgili bölümüne dahil edilmeyen başa çıkma stratejilerini göstermektedir..

karşı yasal yollara başvurmayı tercih etmiştir. Yasal başa çıkma mekanizmalarındaki bu düşük tercih, hukuk sistemine güven eksikliğine işaret ediyor olabilir.

- Erkekler ekonomik şiddet karşısında kadınlara kıyasla daha aktif başa çıkma mekanizmaları kullanmıştır; örneğin resmi bir şikâyetle

bulunmak, kurumlarını ifşa etmek veya kurumu ihbar etmekle tehdit etmek gibi.

- Cinsel şiddet karşısında kadınlar erkeklere kıyasla resmi şikâyetle bulunma, faili ifşa etme ve yasal yollara başvurma gibi daha aktif başa çıkma stratejilerini tercih etmiştir.

## 8.2. Şikayet Bildirme Yöntemleri

Şikâyetle bulunanlardan kullandıkları şikâyet yöntemini belirtmeleri istenmiştir. Şikâyetle bulunmanın en yaygın yolu üst mercilere başvurmadır (Tablo 14).

- Psikolojik şiddet ve ayrımcılığa maruz kalan katılımcılar, genellikle üst düzey yönetime başvurarak şikâyetle bulunmuştur (sırasıyla %67,1 ve %56,0).
- Fiziksel şiddet (%73,3), cinsel şiddet (%59,6) ve ayrımcılığa (%52,0) maruz kalanların yarısından fazlası birinci derece amirlerine başvurmuştur.
- İnsan kaynakları (İK) departmanına veya ilgili bir diğer departmana başvurma tercihi nispeten düşük kalmış olup, ayrımcılık için %8,0 ile cinsel şiddet için %21,2 arasında değişmiştir.
- Ekonomik şiddete maruz kalmış olan kişilerin çoğunluğu, şikâyet amaçlı Sosyal Güvenlik Kurumu'na (%81,4) başvurduklarını ve / veya kuruma dava açtıklarını (%70,1) belirtmiştir.

## 8.3. Şikâyetin Sonuçları

İş yerinde şiddete maruz kalma sebebiyle şikâyetle bulunmuş olan kişilerin şikâyetlerinin sonuçları Tablo 15'te sunulmaktadır.

- Cinsel şiddete maruz kalanlar, şikâyetle bulunduklarında en sık failin işten çıkarıldığını belirtmişlerdir (%59,6). Kişiler arası diğer üç şiddet türünde (psikoloji şiddet, ayrımcılık ve fiziksel şiddet), maruz kalanların şikâyetlerinin en yaygın sonucu, failin bir şekilde cezalandırılması veya uyarı alması olmuştur.
- Failin herhangi bir resmi olumsuz sonuçla karşılaşmaması psikolojik şiddet (%27,0), ayrımcılık (%32,0) ve fiziksel şiddet (%13,0) vakalarında nispeten yaygındır.
- Kişiler arası şiddete karşı şikâyetle bulunmanın da maruz kalanlar açısından olumsuz sonuçları olmuştur; bu sonuçlar %1,9 (cinsel şiddetin ardından daha fazla şiddete maruz kalma) ile %16,2 (psikolojik şiddetin ardından maruz kalanın suçlanması ve uyarı alması) arasında değişen oranlarda gerçekleşmiştir.
- Ekonomik şiddetle ilgili şikâyetle bulunmak çoğunlukla maruz kalanın tam veya bir tür tazminat almasıyla sonuçlansa da, %10,3'ü bunu yaptıktan sonra daha fazla zarar gördüklerini belirtmiştir.

► Tablo 14. Şikâyet Yöntemi

| Şiddete Maruz Kalma Durumunda Şikâyet Yöntemleri              | Psikolojik Şiddet | Ayrımcılık | Ekonomik Şiddet | Fiziksel Şiddet | Cinsel Şiddet |
|---------------------------------------------------------------|-------------------|------------|-----------------|-----------------|---------------|
| Kendi yöneticisine başvurmak                                  | %34,2             | %52,0      |                 | %73,3           | %59,6         |
| Üst yönetime başvurmak                                        | %67,1             | %56,0      |                 | %33,3           | %38,5         |
| İnsan kaynakları birimine / ilgili başka bir birime başvurmak | %18,4             | %8,0       |                 | %8,3            | %21,2         |
| Sendika temsilcisine başvurmak                                | %7,9              | %4,0       |                 | %15,0           | %1,9          |
| SGK'ya başvurmak                                              |                   |            | %81,4           |                 |               |
| Dava açmak                                                    |                   |            | %70,1           |                 |               |
| CİMER'e yazmak                                                |                   |            | %27,8           |                 |               |
| Sendikaya başvurmak                                           |                   |            | %6,2            |                 |               |
| Diğer                                                         | %5,3              | %4,0       | %2,1            | %8,3            | %7,7          |

Not: Yüzdelere, şikâyetle bulunanlar arasındadır, tüm maruz kalanlar arasında değildir.

► Tablo 15. Şikayetin Sonuçları

| Şiddete Maruz Kalma Durumunda Başlatılan Şikayet Sürecinin Sonuçları | Psikolojik Şiddet | Ayrımcılık | Ekonomik Şiddet | Fiziksel Şiddet | Cinsel Şiddet |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------|------------|-----------------|-----------------|---------------|
| Davranışı yapan kişi uyarı veya başka bir ceza aldı                  | %47,3             | %52,0      |                 | %55,6           | %30,8         |
| Davranışı yapan kişi işten çıkarıldı                                 | %12,2             | %4,0       |                 | %31,5           | %59,6         |
| Davranışı yapan kişi herhangi bir uyarı veya ceza almadı             | %27,0             | %32,0      |                 | %13,0           | %1,9          |
| İşten çıkarıldım                                                     | %10,8             | %16,0      | %13,4           | %9,3            | %3,8          |
| Mağdur olarak ben suçlandım, uyarıldım                               | %16,2             | %8,0       |                 | %7,4            | %3,8          |
| Daha ileri / fazla kötü muameleye maruz kaldım                       | %10,8             | %12,0      |                 | %3,7            | %1,9          |
| Diğer                                                                | %4,1              | %8,0       | %1,0            | %3,7            | %11,5         |
| Hakkımı kısmen de olsa geri aldım / sorun kısmen çözüldü             |                   |            | %52,6           |                 |               |
| Hakkımı tamamen geri aldım / sorun tamamen çözüldü                   |                   |            | %44,3           |                 |               |
| Kurum, uyarı veya başka bir ceza aldı                                |                   |            | %21,6           |                 |               |
| Ben daha fazla zarar gördüm                                          |                   |            | %10,3           |                 |               |
| Kurum herhangi bir uyarı veya ceza almadı                            |                   |            | %10,3           |                 |               |

Not: Yüzdelere, şikayette bulunanlar arasındadır, tüm maruz kalanlar arasında değildir.

► Tablo 16. Destek Kaynakları

| Şiddet Karşısında Sosyal / Profesyonel Destek Kaynakları                     | Psikolojik Şiddet | Ayrımcılık | Ekonomik Şiddet | Fiziksel Şiddet | Cinsel Şiddet |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------|-----------------|-----------------|---------------|
| Avukat                                                                       | %61,7             | %54,5      | %77,5           | %66,7           | %58,8         |
| Güvendiğim bir iş arkadaşım                                                  | %66,0             | %63,6      | %70,0           | %58,3           | %58,8         |
| İş yeri dışından bir arkadaş                                                 | %38,3             | %27,3      | %60,0           | %16,7           | %41,2         |
| Güvendiğim bir amir / yönetici                                               | %40,4             | %18,2      | %51,3           | %50,0           | %17,6         |
| Diğer                                                                        | %4,3              | %9,1       | %32,5           | %25,0           | %17,6         |
| Sendika temsilcisi                                                           | %12,8             | %9,1       | %28,8           | %33,3           |               |
| Psikolojik destek sağlayan bir profesyonel (ör. psikolog, psikiyatrist, koç) | %12,8             | %9,1       |                 | %16,7           | %41,2         |
| Aileden biri                                                                 | %12,8             | %27,3      |                 | %25,0           | %17,6         |

Not: Yüzdelere, sosyal / profesyonel destek arayanlar arasındadır, tüm maruz kalanlar arasında değildir..

## 8.4. İş Yerinde Şiddet Karşısında Sosyal ve Profesyonel Destek Kaynakları

İş yerinde şiddet karşısında sosyal ve profesyonel bir destek kaynağına başvurduğunu bildiren katılımcıların belirttiği farklı destek kaynaklarının dağılımı Tablo 16'da yer almaktadır.

- İş yerinde şiddetin farklı türlerinde, en yaygın destek kaynağı bir avukat ve güvenilir bir iş arkadaşı olarak ortaya çıkmıştır.
- Psikolojik, ekonomik ve fiziksel şiddete maruz kalanlar arasında güvenilir bir amir / yöneticiden destek arama yaygındır. Ancak, ayrımcılık ve cinsel şiddete maruz kalanlar için

sosyal destek kaynağı olarak güvenilir bir amir / yöneticiye başvurmak yaygın değildir.

- Psikolojik destek sağlayan bir profesyonelden yardım almak en yaygın olarak cinsel şiddete maruz kalanlar arasında görülmüştür (%41,2).
- Cinsel ve psikolojik şiddete maruz kalanlar nadiren ailelerinden sosyal destek aramışlardır.
- Destek arayanlar arasında sendika temsilcisine başvurma oranı cinsel şiddete maruz kalanlar için %0,0 ile fiziksel şiddete maruz kalanlar için %33,3 arasında değişmektedir.

## 8.5. Ekonomik Şiddet Karşısında Adaleti Tesis Etmeyi Amaçlayan Eylemler

Ekonomik şiddete maruz kalanların sadece çok küçük bir yüzdesi (%3,5, N= 61) Tablo 13'te de görüldüğü üzere kurumlarına karşı adaleti yeniden tesis etmek için üretkenlik karşıtı iş davranışlarında bulunduklarını belirtmiştir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarında bulunanların %88,5'i işi yavaşlatmış, %65,6'sı eksik iş yapmış, %31,1'i çalışma saatlerine uymamış, %27,9'u kurumsal kaynakları kötüye kullanmış, %19,7'si kurumsal kaynakları kendisi için kullanmış ve %6,6'sı diğer üretkenlik karşıtı iş davranışlarında bulunmuştur.

## 8.6. Şiddete Tanıklık Etmek

İş yerinde şiddete tanık olanlar harekete geçme konusunda isteksiz.

Araştırmada katılımcılara başka bir çalışanın kişileri arası iş yerinde şiddetin (psikolojik şiddet, ayrımcılık, fiziksel şiddet ve cinsel şiddet) hedefi olduğuna tanık olup olmadıkları sorulmuştur. Eğer böyle bir olaya tanık olmuşlarsa, takip eden bir soruda buna karşılık nasıl davrandıkları sorulmuştur. Bulgular Tablo 17'de özetlenmektedir.

- İş yerindeki şiddetin türüne bağlı olarak, katılımcıların %8,0 ila %22,4'ü başka bir çalışanın şiddete maruz kaldığına tanık olduğunu belirtmiştir. Cinsel şiddet ve ayrımcılığa, psikolojik ve fiziksel şiddete kıyasla daha az tanık olunmuştur.
- İş yerinde şiddete tanık olma durumunda, katılımcıların çoğunluğu özellikle psikolojik şiddet için herhangi bir eylemde bulunmadıklarını belirtmiştir. Diğer yandan, tüm şiddet türleri için harekete geçenler genellikle maruz kalan kişiyle etkileşime geçerek duygusal destek veya tavsiye vermiştir.
- Cinsel şiddete tanık olan katılımcıların farklı eylemlerde bulunma yüzdeleri genel olarak

► Tablo 17. Şiddete Tanıklık Etme ve Gerçekleştirilen Eylemler

|                                                           |                                                                                              | Psikolojik Şiddet | Ayrımcılık | Fiziksel Şiddet | Cinsel Şiddet |
|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------|-----------------|---------------|
| Başka Bir Çalışanın Şiddete Maruz Kaldığına Tanıklık Etme | Evet                                                                                         | %22,4             | %12,7      | %19,4           | %8,0          |
|                                                           | Hayır                                                                                        | %77,6             | %87,3      | %80,6           | %92,0         |
| Tanıklık Durumunda Gerçekleştirilen Eylemler              | Hiçbir şey yapmadım / yapamadım                                                              | %58,0             | %45,7      | %34,9           | %35,1         |
|                                                           | Maruz kalan çalışana duygusal açıdan destek olmaya çalıştım                                  | %24,8             | %32,7      | %35,1           | %32,7         |
|                                                           | Maruz kalan çalışana bu kişiden uzak durmasını söyledim                                      | %16,6             | %23,2      | %35,8           | %35,6         |
|                                                           | Maruz kalan çalışana o kişi ile yüzleşmesini öğütledim                                       | %8,7              | %13,0      | %15,0           | %29,3         |
|                                                           | Davranışı yapan kişi ile ben kendim yüzleştirdim                                             | %5,8              | %10,8      | %14,3           | %14,6         |
|                                                           | Maruz kalan kişiyi kurum içinde ilgili birime (ör. İK, sendika) başvurması için teşvik ettim | %5,7              | %9,2       | %11,8           | %22,0         |
|                                                           | Maruz kalan çalışana resmi şikâyetle bulunması, yasal yollara başvurması için teşvik ettim   | %6,0              | %8,9       | %10,7           | %21,0         |
|                                                           | Davranışı yapan kişiyi ilgili birime ben şikâyet ettim                                       | %2,8              | %7,0       | %11,2           | %21,0         |
|                                                           | Diğer                                                                                        |                   |            |                 | %0,5          |

yüksektir; bu da tanıkların maruz kalan kişiyi koruma konusunda nispeten daha istekli olduklarına işaret etmektedir. Tanıkların şikâyeti kendilerinin yapması veya maruz kalan kişiyi bu yönde teşvik etmesi, cinsel şiddette diğer iş yerinde şiddet türlerine kıyasla daha yaygındır.

- Genel olarak, tanıklar tarafından en az tercih edilen eylem faille yüzleşmek olmuştur.

## 8.7. Hedefler Nereye Başvuracaklarını Biliyorlar mı?

### 8.7.1. Başvurulacak Yetkili Merciler Hakkında Bilgi

Katılımcılara ilk olarak, her iş yeri şiddeti türü için maruz kalan kişinin nereye başvuracağını bilip bilmedikleri sorulmuş ve "Evet" diyenlerden başvurulacak yeri belirtmeleri istenmiştir. Yanıtlar daha sonra anketörler tarafından "diğer" seçeneği de dahil olmak üzere olası seçeneklerin bulunduğu bir listeden işaretlenmiştir. Katılımcıların çoğu birden fazla başvuru yeri bildirmiştir.

Tablo 18'de görüleceği gibi iş yerinde şiddet türlerinin tümü için, katılımcıların üçte ikisinden fazlası şiddet durumunda nereye başvuracaklarını

► Tablo 18. Başvurulacak İlgili Merciler Hakkında Bilgi

|                                                                        |                                                       | Psikolojik Şiddet | Ayrımcılık | Ekonomik Şiddet | Fiziksel Şiddet | Cinsel Şiddet |
|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------|------------|-----------------|-----------------|---------------|
| İş Yeri Şiddeti Karşısında Başvurulacak İlgili Merciler Hakkında Bilgi | Var                                                   | %69,3             | %67,1      | %73,8           | %80,5           | %81,7         |
|                                                                        | Yok                                                   | %30,6             | %32,9      | %26,2           | %19,5           | %18,3         |
| İş Yeri Şiddeti Karşısında Başvurulacak İlgili Merciler                | Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı                  | %59,0             | %57,9      | %64,1           | %44,5           | %46,1         |
|                                                                        | Sosyal Güvenlik Kurumu                                | %53,2             | %52,3      | %62,4           | %43,2           | %43,2         |
|                                                                        | CİMER                                                 | %44,8             | %45,6      | %45,0           | %36,5           | %39,1         |
|                                                                        | İş Mahkemesi / Mahkemeler                             | %30,0             | %33,6      | %29,3           | %33,4           | %37,0         |
|                                                                        | Üst Yönetim                                           | %35,5             | %36,1      | %30,2           | %30,7           | %30,5         |
|                                                                        | Avukat                                                | %29,8             | %31,5      | %28,7           | %32,1           | %33,8         |
|                                                                        | Polis                                                 | %3,9              | %8,6       | %1,3            | %59,0           | %63,5         |
|                                                                        | İnsan Kaynakları                                      | %31,5             | %32,7      | %28,3           | %26,2           | %26,4         |
|                                                                        | Bağlı olduğu kurumun ilgili üst mercii ya da kuruluna | %31,2             | %29,4      | %25,5           | %26,9           | %25,2         |
|                                                                        | ALO 170                                               | %27,5             | %27,7      | %26,0           | %23,2           | %24,5         |
|                                                                        | Amir / müdür                                          | %14,1             | %14,6      | %12,6           | %13,4           | %13,3         |
|                                                                        | Sendika                                               | %6,0              | %6,6       | %5,0            | %4,9            | %8,2          |
|                                                                        | Aile / Yakın çevre                                    |                   |            |                 | %0,8            | %1,2          |
|                                                                        | Güvenlik Birimi                                       |                   |            |                 | %0,3            |               |
|                                                                        | Diğer                                                 | %0,1              | %0,1       |                 | %0,1            | %0,5          |

bilmektedir. Bilgi sahibi olduğunu söyleyenlerin oranı hem cinsel hem de fiziksel şiddet için %80'in üzerinde olup bunu ekonomik şiddet, psikolojik şiddet ve ayrımcılık izlemektedir.

Katılımcıların çoğunluğu başvurulacak yerler hakkında doğru bilgiye sahip olup, uygun kurum ve kişileri işaret etmiştir.

- Tüm şiddet türleri için, katılımcıların önemli bir kısmı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nu başvurulacak yerler olarak tanımlamıştır. Ayrıca, katılımcıların üçte birinden fazlası CİMER'i<sup>12</sup> başvurulacak uygun yer olarak belirtmiştir.
- Emniyet birimleri, mevcut yasal düzenlemelere uygun olarak, fiziksel (%59) ve cinsel şiddet (%63,5) için başvurulacak uygun merci olarak belirtilmiştir.
- Katılımcıların en fazla üçte biri, İnsan Kaynakları veya üst düzey yönetimi başvurulacak merciler olarak belirtmiştir.

- Her bir şiddet türü için, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çağrı hattı olan "ALO 170"*, katılımcıların yaklaşık dörtte biri tarafından başvurulacak yerler arasında gösterilmiştir.

### 8.7.2. Kurum İçinde Başvurulacak Merciler Hakkında Bilgi

Katılımcılara, kurumlarında kişiler arası iş yerinde şiddet durumunda başvurabilecekleri özel bir birim / departman olup olmadığı sorulmuştur. Eğer varsa, bu birim ve departmanların isimlerini de belirtmeleri istenmiştir. Tablo 19'da görüldüğü üzere, tüm şiddet türleri için, katılımcıların %60'ından fazlası çalıştıkları kurumda şiddet karşısında başvurulacak bir birim olduğunu belirtmiştir. Ancak, önemli bir yüzde, iş yerlerinde böyle bir birimin olmadığını ya da böyle bir birimin olup olmadığını bilmediklerini ifade etmiştir.

İş yerlerinde böyle bir birimin bulunduğunu belirten katılımcılar, kişiler arası iş yerinde şiddet durumunda başvurulacak yerler olarak

► Tablo 19. Kurum İçinde Başvurulacak Merciler

|                                                                                |                                   | Psikolojik Şiddet | Ayrımcılık | Fiziksel Şiddet | Cinsel Şiddet |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-------------------|------------|-----------------|---------------|
| İş Yeri Şiddeti Karşısında Kurum İçinde Başvurulacak İlgili Mercilerin Varlığı | Var                               | %64,6             | %62,3      | %67,9           | %68,4         |
|                                                                                | Yok                               | %31,5             | %33,4      | %28,8           | %28,0         |
|                                                                                | Bilmiyorum                        | %3,9              | %4,3       | %3,3            | %3,6          |
| Kurum İçinde Başvurulacak İlgili Merciler                                      | İşveren                           | %63,9             | %64,7      | %67,4           | %69,2         |
|                                                                                | Yönetici (amir, şef, müdür vb.)   | %50,9             | %51,2      | %51,1           | %50,9         |
|                                                                                | İnsan Kaynakları                  | %47,4             | %48,9      | %44,3           | %43,8         |
|                                                                                | Üst yönetim                       | %19,4             | %19,8      | %18,7           | %19,8         |
|                                                                                | Sendika                           | %6,8              | %7,5       | %5,5            | %6,2          |
|                                                                                | Etik Kurul / Tacizi Önleme Kurulu | %0,4              | %0,4       | %0,5            | %0,5          |
|                                                                                | Güvenlik Birimi                   |                   |            | %1,1            | %0,5          |
|                                                                                | Diğer                             | %0,3              | %0,1       | %0,6            | %0,3          |

12 Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi anlamına gelen CİMER, Türkiye'de vatandaşların talep, şikayet, öneri veya sorularını doğrudan Cumhurbaşkanlığına iletebilmelerini sağlayan bir sistemdir. Bireylerin endişelerini dile getirmelerine, sorunları bildirmelerine veya çeşitli konularda bilgi aramalarına olanak tanır. Vatandaşlar CİMER'e çevrimiçi platform, telefon veya diğer yollarla erişebilir ve CİMER ilgili kamu makamlarından belirli bir zaman dilimi içinde yanıt veya çözüm talep eder.

işverenleri, birinci derece amirleri, insan kaynakları departmanını ve üst yönetimi belirtmişlerdir.

katılımcıların çoğunluğu kurumlarının kendilerine kişiler arası iş yerinde şiddet konusunda bilgi sağlamadığını belirtmiştir.

## 8.8. İş Yerinde Şiddet Hakkında Kurumsal Bilgi Paylaşımı

Araştırmada, katılımcıların kurumlarının iş yerinde şiddet hakkında seminer, eğitim, broşür veya kitapçık şeklinde bilgi paylaşım paylaşımadığı sorulmuştur. Tablo 20'de görüldüğü üzere,

► Kurumlar iş yerinde şiddet hakkında bilgi sağlamamaktadır.

► Tablo 20. İş Yerinde Şiddet Hakkında Kurumsal Bilgi Paylaşımı

| İş Yerinde Şiddet Hakkında Bilgi Sağlanıyor mu? | Psikolojik Şiddet | Ayrımcılık | Fiziksel Şiddet | Cinsel Şiddet |
|-------------------------------------------------|-------------------|------------|-----------------|---------------|
| Evet                                            | %10,7             | %10,9      | %12,0           | %11,9         |
| Hayır                                           | %88,9             | %88,8      | %87,6           | %87,8         |
| Bilmiyorum                                      | %0,4              | %0,3       | %0,4            | %0,3          |



## ► 9 Bulguların Özeti

Bu araştırmanın temel amacı, İstanbul'da halihazırda çalışan veya geçmişte çalışmış olan kadın ve erkeklerden oluşan temsili bir örnekleme beş spesifik iş yerinde şiddet türünün yaygınlığı hakkında veri toplamaktır. Çalışma, algılanan ve gerçekleşen iş yerinde şiddet deneyimleri arasındaki farklılıkları keşfetmeyi, çalışanların bilgi ve farkındalık düzeylerini değerlendirmeyi ve çeşitli şiddet türlerine karşılık olarak başa çıkma mekanizmalarını incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmada ayrıca, şiddete ilişkin farkındalığı etkileyen faktörler ve hem failerin hem de maruz kalanların özellikleri hakkında bilgi toplanmıştır. Çalışmanın başlıca bulguları aşağıda özetlenmiştir:

- Katılımcıların iş yerinde beş ayrı şiddet türüne maruz kalmayla ilgili algılarıyla, bu şiddet türlerini temsil eden spesifik davranışlara maruz kalma deneyimleri arasında fark vardır. Katılımcıların algıladıkları şiddetin yüzdesi, maruz kaldıkları şiddetin yüzdesinden daha düşüktür.
- Algılar ile gerçek şiddet deneyimleri arasındaki farklılıklar, bazı katılımcıların neyin şiddet olarak kabul edilip neyin edilmediğine ilişkin farkındalık eksikliğine işaret etmektedir.
- Daha yüksek eğitim seviyesine sahip çalışanlar, cinsel şiddet haricinde, iş yerinde şiddete maruz kaldıklarının genellikle daha fazla farkındadır. Birden fazla şiddet türüne maruz kalmak, şiddet olaylarını tanıma ve adlandırma yetisini engelliyor gibi görünmektedir.

### Psikolojik Şiddet

- Her on katılımcıdan dördü iş hayatında en az bir psikolojik şiddet vakası yaşamıştır.
- Psikolojik şiddet, ekonomik şiddetin ardından en sık karşılaşılan ikinci iş yerinde şiddet türü olmuştur. Psikolojik şiddete maruz kalma oranı cinsiyetler arasında eşittir. Hem erkeklerin hem

de kadınların %40'ından fazlası iş yaşamlarında psikolojik şiddete maruz kaldıklarını bildirmiştir.

- Eğitim düzeyi ile psikolojik şiddet arasında ters bir ilişki olduğu görülmektedir. Daha az eğitilmiş kişilerin psikolojik şiddete maruz kalma olasılığı daha yüksektir.
- Cinsiyet genel olarak psikolojik şiddet deneyiminde rol oynamıyor gibi görünse de, 25-34 yaş grubundaki kadınlar, yüksek eğitilmiş kadınlar, yönetici pozisyonundaki kadınlar ve kamu sektöründe çalışan kadınlar benzer demografik özelliklere sahip erkeklere kıyasla daha fazla psikolojik şiddete maruz kalmıştır.

### Ayrımcılık

- Katılımcıların beşte biri kendilerini özellikle milliyetleri, etnik kökenleri ve dini ya da ideolojik inançları nedeniyle ayrımcılığın hedefi olarak görmektedir.
- Cinsiyet nedeniyle ayrımcılık algısı nispeten düşüktür ve bu da cinsiyete dayalı ayrımcı kurumsal politika ve uygulamaların potansiyel olarak normalleştiğine işaret etmektedir.
- Düşük ve orta eğitim düzeyine sahip katılımcılar daha fazla ayrımcılığa uğradıklarını algılamışlardır.
- Yönetici pozisyonundaki kadınların erkeklere kıyasla daha fazla ayrımcılık algılaması, yönetici pozisyonunda olmanın kadınları ayrımcı uygulamalardan korumadığını göstermektedir.

### Ekonomik Şiddet

- Ekonomik şiddet en yaygın iş yerinde şiddet türüdür. Her on çalışandan altısı iş hayatında ekonomik şiddete maruz kalmıştır.
- Ekonomik şiddetin en sık bildirilen göstergesi maaşların geç alınması olmuştur.

- Ekonomik şiddet, erkekler ve daha düşük eğitim seviyesine sahip olanlar arasında daha yaygındır.
- Özel sektörde çalışan katılımcılar, kamu sektöründeki meslektaşlarına kıyasla önemli ölçüde daha yüksek düzeyde (neredeyse iki kat daha fazla) ekonomik şiddet bildirmiştir.
- Ekonomik şiddetin en yüksek oranda rapor edildiği iş kolları (1) "diğer hizmet faaliyetleri" (ör. kuaförlük, terzilik, kuru temizleme, bilgisayar ve iletişim ekipmanlarının onarımı, kişisel ve ev eşyalarının onarımı), (2) inşaat ve (3) toptan ve perakende ticarettir.

### Fiziksel Şiddet

- Katılımcıların üçte biri iş yaşamlarında en az bir fiziksel gözdağı vakası yaşamıştır.
- Fiziksel gözdağına maruz kalma, hem kadınlar hem de erkekler için doğrudan fiziksel saldırıya maruz kalmaya göre anlamlı derecede daha yüksektir.
- Erkeklerin kariyerleri boyunca iş yerinde her türlü fiziksel şiddetle karşılaşma olasılığı kadınlardan daha yüksek görünmektedir.
- Eğitim seviyesi düştükçe fiziksel şiddete maruz kalma oranı artmıştır.
- Yönetici olmayan pozisyonlardaki erkekler, yönetici rolündeki erkeklerle kıyasla daha fazla fiziksel şiddete maruz kalmıştır. Ancak, kadınlar için yönetici pozisyonu fiziksel şiddete maruz kalmalarında bir fark yaratmamıştır.
- Kamu sektöründe çalışan erkekler, hem özel sektörde çalışan erkeklerden hem de genel olarak kadınlardan daha fazla fiziksel şiddete maruz kaldıklarını bildirmiştir.
- Fiziksel şiddetin en fazla görüldüğü iş kolu "diğer hizmet faaliyetleri" (ör. kuaförlük, terzilik, kuru temizleme, bilgisayar ve iletişim ekipmanlarının onarımı, kişisel ve ev eşyalarının onarımı) olmuştur.

### Cinsel Şiddet

- Her dört kadından biri iş hayatında 'ilginin iması' şeklinde cinsel şiddete maruz kalmıştır. İlginin iması en yaygın cinsel şiddet türüdür.
- Kadınlar arasında cinsel şiddet yaygınlığı erkeklerin iki katından fazladır.

- Orta eğitim düzeyine sahip kadınların ve ardından yüksek eğitim düzeyine sahip kadınların cinsel şiddete maruz kalma oranı, düşük eğitim düzeyine sahip kadınlara kıyasla daha yüksektir.
- Genel olarak, eğitim seviyesi yükseldikçe, cinsiyetten bağımsız olarak, katılımcılar daha fazla cinsel şiddete maruz kaldıklarını bildirmişlerdir.
- Cinsel şiddete maruz kalma oranının en yüksek olduğu iş kolu "diğer hizmet faaliyetleri" (ör. kuaförlük, terzilik, kuru temizleme, bilgisayar ve iletişim ekipmanlarının onarımı, kişisel ve ev eşyalarının onarımı) olmuştur.

### İş Yerinde Şiddet Münferit Bir Olay mıdır?

- İş yerinde şiddet münferit bir deneyim olmaktan uzaktır. Bir şiddet türüne maruz kalmaya genellikle başka şiddet türleri de eşlik etmiştir.
- Ayrımcılığa maruz kalan bir çalışanın, diğer şiddet türlerine de daha yüksek oranlarda maruz kalma ihtimali artmaktadır.
- Katılımcıların nitelikli çoğunluğu bir veya daha fazla iş yerinde şiddet türüne maruz kaldığını bildirirken, yarısından fazlası iki veya daha fazla iş yerinde şiddet türüne maruz kaldığını bildirmiştir. Katılımcıların neredeyse beşte biri herhangi bir iş yerinde şiddet vakası yaşamamıştır.

### Çalışma Hayatının Tamamında Şiddete Karşı Kimler Daha Savunmasızdır?

- **Diğer şiddet türlerine maruz kalma:** Maruz kalınan diğer şiddet türlerinin sayısı arttıkça, herhangi bir şiddetin hedefi olma olasılığı da artmaktadır.
- **Eğitim seviyesi önemlidir:** Eğitim seviyesi düştükçe, insanların psikolojik, ekonomik ve fiziksel şiddete maruz kalma olasılığı artmaktadır. Diğer yandan, eğitim seviyesi yükseldikçe cinsel şiddete maruz kalma olasılığı da artmaktadır.
- **Şiddetin türüne göre cinsiyet önemlidir ya da değildir:** Kadınların cinsel şiddete maruz kalma olasılığı daha yüksekken, erkekler fiziksel ve ekonomik şiddete daha sık maruz kalmıştır. Psikolojik şiddet ve ayrımcılığın yaygınlığında cinsiyet farklılığı gözlenmemiştir.

### Son Bir Yılda Şiddete Karşı Kimler Daha Savunmasız?

- **Diğer şiddet türlerine maruz kalma:** Maruz kalınan diğer şiddet türlerinin sayısı arttıkça, son bir yıl içerisinde söz konusu olan iş yeri şiddeti türünün hedefi olma olasılığı da artmaktadır.
- **Cinsiyet, şiddetin türüne göre önemlidir ya da değildir:** Cinsiyet, cinsel şiddet deneyiminde özellikle önemli bir rol oynamıştır ve kadınların bu şiddetin hedefi olma olasılığı daha yüksektir. Psikolojik şiddet ve ayrımcılığa maruz kalma cinsiyetler arasında farklılık göstermemiştir.
- **Diğer demografik özellikler de önemlidir:** Genç olmak, kamu sektöründe istihdam edilmek, yönetici olmayan pozisyonlarda çalışmak ve erkek bir amire sahip olmak gibi faktörler, iş yerinde şiddetin çeşitli biçimlerine karşı kırılganlığın artmasıyla ilişkilidir.

### Sendika Üyeliği Bir Fark Yaratır mı?

- Sendika üyeliğinin, başta cinsel şiddet ve ayrımcılık olmak üzere çeşitli iş yerinde şiddet türlerine karşı koruma sağladığı tespit edilmiştir.
- Sendikalar, hem işverenler hem de çalışanlar arasında iş yerinde şiddet türleri konusunda farkındalık yaratarak daha güvenli iş ortamlarının oluşmasında önemli bir rol oynamaktadır.

### Failin Özellikleri

- Kişiler arası dört şiddet türünde de (psikolojik şiddet, ayrımcılık, fiziksel şiddet ve cinsel şiddet) failin erkek olma olasılığı daha yüksektir.
- Kadınların şiddet faili olma olasılığı çok daha düşüktür.
- Kişiler arası şiddet türlerinin dördünde de failin 31-50 yaş aralığında olma olasılığı daha yüksektir.
- Psikolojik şiddet ve ayrımcılıkta, failin birinci derece amir olma olasılığı daha yüksektir.
- Fiziksel ve cinsel şiddette, failin bir iş arkadaşı olma olasılığı daha yüksektir.
- Cinsel şiddet faillerinin evli olma olasılığı bekar olma olasılığından daha yüksektir.

### İş Yerinde Şiddetin Maliyeti

- Kendilerini iş yerinde şiddetin hedefi olarak algılayan katılımcılar, işe adanmışlık ve iş doyumu (İAİD) maddelerinde daha düşük puanlar almıştır. Bu örüntü, beş iş yerinde şiddet türünün tümü için gözlenmiştir.
- İAİD ile ölçülen iş yerinde şiddetin maliyeti, kendilerini ekonomik şiddet ve ayrımcılığın hedefi olarak algılayan katılımcılar için daha yüksektir.
- Ekonomik şiddete maruz kalma, istihdam durumu ve cinsiyetten bağımsız olarak işten ayrılmaya neden olan baskın şiddet türü olarak ortaya çıkmıştır. Hâlihazırda çalışan katılımcıların neredeyse yarısı işten ayrılmalarının ana nedeni olarak ekonomik şiddete maruz kalmayı göstermiştir.
- Ayrılkla sonuçlanan en baskın ikinci şiddet türü çalışan kadınlar için cinsel şiddet olmuştur. Hâlihazırda çalışan erkekler için fiziksel şiddet, daha önce çalışan erkekler için ise psikolojik şiddet işten ayrılma nedenleri arasında ikinci sırada yer almıştır.

### İş Yerinde Şiddetle Başa Çıkma

#### Temel Başa Çıkma Stratejileri

- Katılımcının cinsiyetine ve maruz kaldığı şiddet türüne bağlı olarak, kullanılan başa çıkma stratejilerinde kayda değer farklılıklar gözlenmiştir.
- Erkekler, ekonomik şiddet durumunda resmi şikayette bulunmak ve kurumlarını ifşa etmek gibi daha aktif başa çıkma stratejileri kullanmıştır.
- Kadınlar, cinsel şiddet durumunda daha aktif başa çıkma stratejilerini tercih etmiştir. Cinsel şiddete maruz kalan kadınlar arasında faili ifşa etmek en yüksek orandadır.
- Kişiler arası şiddete yanıt olarak en sık kullanılan başa çıkma stratejisi faille araya mesafe koymaya çalışmak olmuştur.
- Psikolojik şiddete maruz kalanlar, birinci derece amirlerinden ziyade üst düzey yönetimden yardım almaya daha meyilliyken, ayrımcılığa maruz kalanlar konuyu birinci derece amirleriyle ele almayı daha fazla tercih etmiştir.

### Şikayet ve Destek Arama

- Cinsel şiddetin hedefi olup resmi bir şikayet süreci başlatanların yaklaşık üçte ikisi, failin işine son verildiğini belirtmiştir. Ancak diğer şiddet türleri için sonuçlar farklı olmuştur. Psikolojik şiddet, ayrımcılık ve fiziksel şiddet faillerinin göz ardı edilemeyecek bir kısmı resmi bir yaptırımla karşı karşıya kalmamıştır.
- Kişiler arası şiddete karşı şikâyetle bulunmanın maruz kalanlar açısından, maruz kalanın suçlanması ve psikolojik şiddetin ardından uyarı alması gibi olumsuz sonuçları olmuştur.
- Güvendikleri bir amir / yöneticiden destek arama psikolojik, ekonomik ve fiziksel şiddete maruz kalanlar arasında daha yaygındır.

### Tanıklar Ne Yapıyor?

- İş yerinde şiddete tanık olanların önemli bir kısmı harekete geçme konusunda isteksiz davranmıştır. Harekete geçtiklerinde ise bu genellikle hedefe duygusal destek sağlamak şeklinde olmuştur.
- Tanıklar, diğer iş yerinde şiddet türlerine kıyasla cinsel şiddet vakalarında daha sık olarak şikayet sürecini kendileri başlatmış veya maruz kalan kişiyi bunu yapmaya teşvik etmiştir.

### Hedefler Nereye Başvuracaklarını Biliyorlar mı?

- İş yerinde şiddet türlerinin tümü için, katılımcıların üçte ikisinden fazlası şiddete hedef olmaları durumunda nereye başvuracaklarını bildiklerini bildirmiştir.
- Araştırmaya katılanların çoğunluğu, kurumlarının dışında ve içinde nereye başvuracakları konusunda da doğru bilgiye sahip görünmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, CİMER, ALO 170 ve kurumun İnsan Kaynakları Departmanı başvuru yapılabilecek uygun merciler olarak belirtilmiştir.

### Kurumlar İş Yerinde Şiddet Hakkında Bilgi Paylaşıyor mu?

- Katılımcıların neredeyse %90'ı kurumlarının iş yerinde şiddet konusunda bilgi paylaşmadığını belirtmiştir.

## ► 10 İş Yerinde Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Yönelik Politika Önerileri

İş yerinde şiddet ve taciz bir insan hakları, işçi hakları, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) ve halk sağlığı sorunudur. Bu nedenle, iş yerinde şiddet ve tacizi önlemek için gerekli tedbirleri almak ve çalışanların refahına öncelik vermek ilgili tüm tarafların sorumluluğudur. Veriye dayalı politikalar ve müdahale programlarının geliştirilmesi sayesinde insana yakışır çalışma ortamlarının oluşturulması ve yaygınlaştırılması mümkün olacaktır.

Yukarıda sunulan hane halkı anketinin verilerine ve bulgularına dayanarak, bu bölümde iş yerinde şiddet ve tacizi önlemekten sorumlu olanlara yönelik bir dizi politika önerisi sunulmaktadır. Aşağıda ilk olarak işverenler, politika yapımcılar (kamu otoriteleri) ve sendikalar için daha odaklı politika önerileri sunulmaktadır. Ardından, iş yerinde şiddet ve tacizin önlenmesinde rol alan tüm taraflar için genel tavsiyelerde bulunulmaktadır.

### 10.1. İşverenler için Öneriler

İşverenlerin iş yerinde şiddeti önlemek için çok sayıda önemli sorumlulukları ve görevleri vardır. Şiddetin önlenmesi her şeyden önce insani ve yasal bir sorumluluktur. Hem önleyici tedbirler almak hem de müdahale mekanizmaları geliştirmek suretiyle, işverenler şiddet ve tacizle baş etmede önemli roller üstlenmektedir. ILO'nun **190 sayılı Sözleşmesinde (C190) ve 206 sayılı Tavsiye Kararında (R206)** da kapsandığı gibi, bu tedbirler ve mekanizmalar arasında, politikaların oluşturulması ve proaktif müdahale programlarının uygulanmasının yanı sıra şiddet olayları meydana geldiğinde devreye sokulacak başvuru ve destek sistemlerinin oluşturulması da yer almaktadır. Bu araçları tek tek kullanmak

yerine, bütüncül bir şiddet önleme mekanizması oluşturacak şekilde bir arada kullanmak araçların etkinliğini artıracaktır. Bu araştırma kapsamında, mevcut araçların varlığı ve kullanım sıklığı incelenmiştir. Örneğin, kurumların %85'inden fazlasında çalışanları iş yerinde şiddete karşı güçlendirmek amaçlı eğitim programları veya farkındalık artırma faaliyetleri uygulamamaktadır.

Şiddetin kurumlar için ciddi doğrudan ve dolaylı maliyetleri vardır. Doğrudan maliyetler arasında çalışanların refahı üzerindeki olumsuz etkiler, performans düşüklüğü, üretkenlik karşıtı davranışların artması ve işten ayrılma yer alırken, dolaylı maliyetler arasında çalışanların iş doyumunun ve işe adanmışlığının azalması ve kurumun itibarının zedelenmesi yer almaktadır. Bu raporun önceki bölümlerinde sunulan kapsamlı ampirik veriler ve bulgular bu gözlemleri desteklemektedir. Dolayısıyla kurumlar sorumluluklarını yerine getirirken hem çalışanların refahına katkıda bulunmakta hem de yatırımlarını korumaktadır. Bu bağlamda, kurumlar ve işverenler için temel tavsiyeler aşağıdaki gibidir:

- Her türlü şiddete karşı **"Sıfır Tolerans"** tüm kuruluşlar için temel bir politika olmalıdır. Önleyici, müdahale edici ve rehabilite edici sistemler bu politikayı desteklemelidir.
- İş yerinde şiddetle başa çıkma stratejilerinde gözlemlenmiş olan cinsiyet farklılıkları kurumlar için özel bir önem arz etmektedir. İş yerinde şiddete karşı başa çıkma mekanizmalarını güçlendiren politikalar, hem cinsiyet temelli hem de şiddetin farklı türleri ile ilişkili farklı ihtiyaçları gözlemelidir.
- Kurum içinde şiddete karşı sistem ve mekanizmalar etkin bir şekilde uygulanmalı,

bilinçlendirme çalışmaları yapılmalı ve bu mekanizmalar herkesin erişimine açık olmalıdır. Oluşturulan politika ve sistemler yakından takip edilmeli, belirli zaman dilimlerini kapsayan eylem planları geliştirilmeli ve müdahale yöntemlerinin etkinliği değerlendirilmelidir. Böylece, bu gündeme ayrılan kaynaklar bireylerin refahına odaklanarak daha etkili kullanılabilir.

- Bu sistem ve mekanizmalara başvuranların misilleme ve diğer haksız uygulamalara maruz kalmamalarını sağlamak için ek tedbirlere ihtiyaç vardır. Bu tedbirler arasında etik davranış kurallarının oluşturulması, iş yerinde şiddet vakalarının ele alınma sürecini tanımlayan prosedürlerin geliştirilmesi ve tüm çalışanların psikolojik esenliğini sağlamaktan sorumlu bir ofis veya birimin kurulması yer alabilir.
- İş yerinde şiddete maruz kalanların sınırlı bir kısmı, çalıştıkları kurumlardaki sistemler veya mekanizmalar aracılığıyla şikayetlerini dile getirmektedir. Kurumlar, çalışanların bu sistem ve mekanizmaları misilleme korkusu olmadan kullanabilmeleri için bir güven iklimi yaratmalıdır. Şiddet ve taciz durumlarında şikayet ve soruşturma prosedürleri tüm paydaşların erişimine açık olmalıdır. Uygulama aşamasında ise bireylerin hakları, özgürlükleri ve mahremiyetleri en üst düzeyde korunmalıdır.
- Cinsiyete dayalı ayrımcılık algısının düşük seviyesi göz önünde bulundurulduğunda, normalleşmiş olabilecek ayrımcı kurumsal politikaları ve uygulamaları tespit etmek ve bunlarla mücadele etmek için daha güçlü mekanizmaların uygulanması gerekmektedir. ILO'nun 100 No'lu (Eşit Ücret) ve 111 No'lu (İş ve Meslekte Ayrımcılık) Sözleşmelerinde belirtilen ilkeler doğrultusunda, kurumların bu uluslararası standartlara uyum sağladıklarından emin olmak için politikalarını ve uygulamalarını düzenli olarak denetlemeleri teşvik edilmelidir. Ayrıca, iş yerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda farkındalığı artırmak amacıyla kampanyalar ve hedefli eğitim programları geliştirilerek kapsayıcı ve adil bir çalışma ortamı oluşturulmalıdır.
- Kurumlar, başta çalışanları olmak üzere tüm paydaşlarıyla birlikte yaşayan varlıklardır. Bu nedenle politika ve müdahale programı

geliştirme aşamalarında katılımcı yöntemler kullanılmalıdır. Paydaşların deneyimleri dinlenmeli, ihtiyaçları yakından takip edilmeli ve geri bildirimler düzenli olarak toplanmalıdır.

- ILO'nun **Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Denetimi (Participatory Gender Audit)**<sup>13</sup> gibi araçlar kullanarak, kurum genelinde eşitliği artırmayı amaçlayan sistemlerin izlenmesinde katılımcı bir yaklaşım benimsenmelidir.
- Kurumlar çevresel ve ekonomik etkilerini yakından izledikleri gibi sosyal sürdürülebilirlik bağlamında insanlar üzerindeki etkilerini de aynı şekilde ve ölçüde yakından izlemelidir. Sosyal sürdürülebilirlik odağı alınarak, şiddetin önlenmesi gibi insan hakları ve eşitlik politikalarıyla doğrudan ilgili konular kurumların ana sürdürülebilirlik gündemine eklenmelidir. Bunu yaparken, yıllık iş yeri şiddeti vakalarının sayısı, sunulan destek miktarı ve türü, farkındalık artırmaya yönelik verilen eğitimler gibi çeşitli ölçütler yakından izlenmelidir. Aynı zamanda kurumlar şiddetin ortadan kaldırılması için veriye dayalı sistem iyileştirme hedefleri belirlemeli ve bu hedeflere ulaşmak için girişimlerde bulunmalıdır.
- Şiddetten arınmış bir ekosistem yaratmak için kurumlar; tedarikçiler, taşeronlar ve diğer dış paydaşlarla çalışırken de aynı hassasiyeti göstermeli ve bu gündemlere ilişkin düzenli denetim-raporlama talep etmelidir.
- Kurumlarda geliştirilen sistemler, politikalar ve müdahale programları kimseyi geride bırakmama ilkesine dayanmalıdır. Bu nedenle, farklı şiddet türlerine karşı farklı kırılganlıkları olan dezavantajlı gruplar için kapsayıcı politika ve programlar geliştirilmelidir.
- Yöneticilerin iş yerinde şiddeti ortadan kaldırma sorumluluğu vardır. Bu nedenle, şiddetin önlenmesi ve daha iyi bir çalışma ortamının teşvik edilmesi konusunda bilgi ve farkındalığı artırmak için yönetici ve lider geliştirme programlarına eğitim modülleri dahil edilmelidir.
- Bu çalışma, yönetici pozisyonundaki kadınların psikolojik şiddete maruz kalma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu konuda kadın liderleri güçlendirmek için özel programlar geliştirilmelidir. Ayrıca kadınlara ve kadın yöneticilere yönelik kalıp yargılarla

13 Kaynak: <https://www.ilo.org/resources/ilo-participatory-gender-audit>

baş etme amaçlı farkındalık artırıcı çalışmalar yapılmalıdır.

## 10.2. Politika Yapıcılar için Öneriler

Bir iş güvenliği ve halk sağlığı sorunu da olan iş yerinde şiddetinin önlenmesinde, politika yapıcı olarak kamu otoritesine önemli sorumluluklar düşmektedir. Politika yapıcıların temel sorumluluğu, çalışanların refahını artıran, ihlaller için müdahale prosedürleri oluşturan, kapsayıcı, sürdürülebilir ve adil politikalar geliştirmek ve uygulamaktır. Bu çalışmanın bulgularına dayanarak politika yapıcılar için şu öneriler yapılmaktadır:

- İş yerinde şiddetle mücadelede **C190** ve **R206** gibi uluslararası anlaşmalara uyum hayati önem taşımaktadır. İş yerinde şiddetle ilgili tanımların, şiddetle mücadele mekanizmalarının ve mevcut yasal sistemdeki destek hizmetlerinin bu düzenlemelerle uyumlu hale getirilmesi, kamu otoritesinin iş yerinde şiddeti ortadan kaldırma kapasitesini artıracaktır. Örneğin, C190'da belirtilen, tek bir kabul edilemez davranış veya uygulamanın bile bir şiddet biçimi olarak kabul edileceğine dair kriterin ulusal mevzuattaki şiddet tanımına dahil edilmesi, çalışanların refah ve esenliğinin korunması için önemli bir adım olacaktır.
- C190'ın 9. Maddesinde belirtildiği üzere, kamu otoritesinin işverenleri iş yerinde şiddet ve tacizi önlemeye yönelik politika belgeleri geliştirmeleri konusunda desteklemesi önemli bir adım olacaktır. Bu destek özellikle politika geliştirme kapasitesi konusunda sıkıntı yaşayan işverenler için değerli olacaktır. Bu şekilde, şiddeti ortadan kaldırma misyonu tüm iş kurumlarında daha hızlı ve daha güçlü bir şekilde yayılabilir.
- Her türlü şiddetin ortadan kaldırılması için ulusal mevzuatın uluslararası mevzuatla tam olarak uyumlu hale getirilmesine ihtiyaç vardır. Toplumsal cinsiyete dayalı ve cinsiyet rolleri ile etkileşen her türlü şiddetin ortadan kaldırılmasına dönük uluslararası sözleşmelerin ulusal ve kurumsal düzeylerde benimsenmesi için gerekli girişimlerde bulunulmalıdır.
- Birleşmiş Milletler'in (BM) Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin (CEDAW) tarafı olan Türkiye, CEDAW Komitesi'nin 35 No.lu tavsiye kararını dikkate almalı ve ulusal hukuk mevzuatını buna uyum açısından gözden geçirmelidir.
- BM Kadına Yönelik Şiddet Özel Raportörünün 2022 yılında Türkiye'ye yaptığı ziyaretin ardından hazırladığı raporda da belirtildiği üzere<sup>14</sup>, hem İş Kanununda hem de Türk Ceza Kanununda iş yerinde cinsel tacizi açıkça suç sayan değişiklikler yapılmalıdır. İş yerinde cinsel şiddete maruz kalan bireylerin etkili, bağımsız ve gizli bir şikâyet prosedürüne erişimi olmalıdır. Ayrıca, şikâyetlerin kapsamlı bir şekilde soruşturulması, failerin yargılanması ve yeterli cezayı alması ve maruz kalanların misillemeye karşı korunması sağlanmalıdır.
- İş Kanunu ve İSG mevzuatının kapsamı, her türlü iş yerinde şiddet ve tacizinin iş sağlığı ve güvenliği sorunu olduğu kabul edilerek gözden geçirilmeli ve genişletilmelidir.
- Yeni yasal düzenlemelere ihtiyaç olduğu kadar, hem erkekler hem de kadınlar için mevcut hak ve özgürlüklere erişimde de engeller olabilir. Örneğin, bu çalışma, kadınların cinsel şiddet haricindeki şiddet vakalarında yasal yollara başvurma olasılıklarının erkeklerle göre daha düşük olduğunu göstermiştir. İstisnasız tüm vatandaşların haklarını güvenle kullanabilmelerini sağlamak için yasal haklara erişimin önündeki engelleri tespit edilmeli ve bu engelleri aşacak mekanizmalar geliştirilmelidir.
- Beş şiddet türüne maruz kalan en yaygın iş kolu "diğer hizmet faaliyetleri" dir. Bu iş kolu kuaförlük, terzi, kuru temizleme, bilgisayar ve iletişim ekipmanlarının tamiri ve kişisel ve ev eşyalarının tamiri gibi meslekleri içermektedir. Özel önlemler alınabilmesi için bu iş kolunun ve bu iş kolundaki mesleklerin özel hassasiyetlerini ve ihtiyaçlarını anlamak üzere çalışmalar yapılmalıdır.
- Kamu otoritesi, sendikalaşma ve sendikal hakların kullanılması için özgürlük ortamını teşvik etmeli, böylece tüm çalışanların şiddete karşı sendikalı olmanın koruyucu etkisinden yararlanmasına fırsat yaratmalıdır.

<sup>14</sup> Kaynak: A/HRC/53/36/Add.1, Paragraf 16 ve 88/q.

URL: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g23/086/97/pdf/g2308697.pdf>

- Farklı devlet organları ve birimleri şiddetin farklı biçimlerini ortadan kaldırmaya yönelik faaliyetlerde bulunmakta, bu da sorunun üstesinden gelmeye yönelik çabaların parçalı olmasına neden olmaktadır. Ancak, iş yerinde şiddet kesişimsel bir olgudur, farklı insanları farklı şekillerde tehdit eder ve nadiren tek başına ortaya çıkar. İlgili kurum ve birimler arasında entegre bir şekilde daha koordineli çabalara ihtiyaç vardır.
- İş yerinde şiddet ve tacizin önlenmesi, özellikle insan hakları perspektifinden bakıldığında, bir sosyal sürdürülebilirlik konusudur. Birçok uluslararası raporlama standardında yer alan sosyal sürdürülebilirlik, ulusal sürdürülebilirlik raporlama standartlarına (ör. Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları - TSRS) ve mevzuatına iş yerinde şiddetle mücadeleyi ve etkililiğinin takibini de kapsayacak şekilde daha fazla entegre edilmeli.

### 10.3. İşçi ve İşveren Örgütleri için Öneriler

Bu çalışmanın bulguları, sendikalı olmanın başta cinsel şiddet ve ayrımcılık olmak üzere tüm şiddet türlerine karşı çalışanlar üzerinde koruyucu bir etkisi olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, sendikalaşma ve sendikal hakların kullanılması şiddetin önlenmesinde önemli bir potansiyele sahiptir. Sendikalar bu potansiyeli ortaya çıkarmak için aktif olarak çalışmalıdır. Bu bağlamda işçi ve işveren örgütlerine yönelik öneriler aşağıdaki gibidir:

- İşçi ve işveren örgütleri, şiddet ve tacizin önlenmesi ile şiddet ve tacize maruz kalanların korunması ve desteklenmesi konularını sosyal diyalog gündemlerine daha sık dahil etmeli ve şiddet ve tacize yönelik tedbirler geliştirmelidir.
- C190, işçi ve işveren örgütlerinin şiddetle mücadele ve çalışanların bu konuda korunması ve güçlendirilmesi konularındaki rol ve sorumluluklarını ortaya koymaktadır. Türkiye bu sözleşmeye taraf olana kadar, bu sözleşme bağlamında üretilen eğitim ve bilgilendirme materyallerinin yaygınlaştırılması, çalışanların güçlendirilmesinde ve sendika paydaşları arasında farkındalığın artırılmasında kritik bir rol oynayacaktır. İşçi ve işveren örgütleri, C190'ın onaylanması için aktif bir şekilde tanıtım ve lobi faaliyetlerinde bulunabilecekleri gibi, yetkili oldukları iş yerlerinde toplu sözleşme

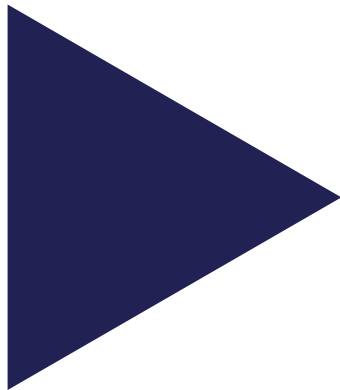
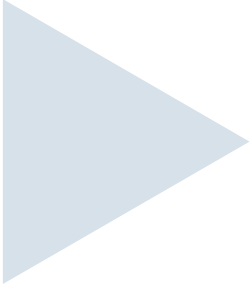
müzakereleri yürütürken sözleşmenin içeriğini bir rehber olarak da kullanabilirler.

- Toplu sözleşme tarafı olarak işçi ve işveren örgütleri, iş sözleşmelerine şiddetin önlenmesine ve şiddete maruz kalanların desteklenmesine yönelik şiddeti önleme maddelerinin eklenmesi için gerekli girişimlerde bulunmalıdır.
- Şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik politikaların geliştirilmesi için üçlü (hükümet, işçi temsilcileri, işveren temsilcileri) ve ikili (işçi ve işveren temsilcileri) sosyal diyalog mekanizmaları güçlendirilmelidir ya da mevcut sosyal diyalog mekanizmalarının gündemlerine bu konular dahil edilmelidir.
- İşçi ve işveren örgütleri kendi iç işleyiş ve örgütlenmelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği, çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarını benimsemelidir. Bu bağlamda, başta kadınlara yönelik politikalar olmak üzere her türlü şiddetle mücadele etmek için ek politikalar ortaya koymalıdır.
- Şiddetin ortadan kaldırılması, işçi ve işveren örgütlerinin eğitim ve gelişim gündemlerinde öncelikli bir madde olmalıdır.
- Sendikalar temsilcilerini çalıştıkları iş yerlerinde şiddetle mücadele politikalarının ve müdahale programlarının geliştirilmesine ve uygulanmasına katılmaları için güçlendirmelidir. Böylece, sendika temsilcileri kapsayıcı politika ve müdahale programlarına yönelik ihtiyaçları aktif bir şekilde iletebilir.
- Şikayette bulunan katılımcıların çok azı, şikayet yöntemi olarak bir sendika temsilcisine başvurmayı tercih etmiştir. Sendikalar, sendika temsilcilerine yapılan şikayet oranlarının düşük olmasının nedenlerini değerlendirmeli, engelleri tespit etmeli ve buna göre adımlar atmalıdır.

### 10.4. Genel Öneriler

Mevcut bulgular göz önünde bulundurulduğunda, tüm taraflar iş yerinde şiddete yönelik politikalarını, müdahale programlarını ve mekanizmalarını geliştirirken aşağıdaki hususları göz önünde bulundurmalıdır.

- Katılımcıların şiddete maruz kalma algıları ile gerçek deneyimleri arasındaki farklılıklar, katılımcıların önemli bir kısmının şiddetin ne olduğu ve ne olmadığı konusunda farkındalık



eksikliği yaşadığını göstermiştir. Bu nedenle, önleyici politikalar bağlamında, şiddet henüz meydana gelmeden önce tüm paydaşlar şiddete karşı eğitilmeli, şiddetin etkileri hakkında farkındalık yaratılmalı ve şiddet durumunda başvuru mekanizmaları hakkında bilgilendirme yapılmalıdır.

- İş yerinde şiddet farklı grupları farklı düzeylerde etkilemektedir. Şiddetin önlenmesi, şiddete karşı aksiyon alınması ve şiddete maruz kalanların desteklenmesinde, izole veya tekil yöntemler yerine, daha kapsayıcı ve çeşitliliği öncelikleyen politikalar ve uygulamalar geliştirilmelidir.
- Tek bir şiddet türü, genellikle başka tür şiddet ve kötü muameleyle zemin hazırlar. Bu nedenle, tek bir şiddet türünü hedef alan politikalar uygulamak yerine, paydaşların tamamının katılımını teşvik ederken tüm şiddet ve kötü muamele türlerini ele alan kapsamlı şemsiye politikalara ihtiyaç vardır. Bu şemsiye politikaların çeşitlilik, kapsayıcılık, eşitlik, hakkaniyet ve aidiyet gibi kurumsal ilkelerle bütünleştirilmesi, zaman içinde birbirini pekiştiren, güçlendiren ve birbiriyle ilişkili alt politikaların geliştirilmesini sağlayacaktır.
- Şiddetin hedefinden failine kadar tüm ilgili tarafları ele alan ve tüm araçları en üst düzeyde kullanmayı hedefleyen mekanizmalar geliştirilmelidir. Önleyici araçlar, müdahale stratejileri ve şiddet sonrası iyi olma halini desteklemeye yönelik girişimler bütünsel bir şekilde ele alınmalı ve en yüksek etkiyi sağlamak için birlikte kullanılmalıdır.
- Bu çalışma, erkeklerin tüm şiddet türlerinde kadınlardan 2,1 ila 3,6 kat daha fazla şiddet uygulayıcısı olduğunu ortaya koymuştur. Cinsel şiddet söz konusu olduğunda, faillerin %78,2'si erkektir. Ayrıca, mevcut araştırmada incelenen tüm zaman aralıklarında kadınların bu tür şiddetin hedefi olma olasılığı erkeklere kıyasla iki kat daha fazladır. Bu nedenle, özellikle erkekleri hedef alan eşitlik, eleştirel erkeklik ve şiddetsizlik çalışmalarına ihtiyaç vardır.
- Şiddetin tek hedefi kadınlar değildir. Örneğin, araştırmanın örnekleminde yer alan erkeklerin

%38,1'inin fiziksel şiddete maruz kaldığı tespit edilmiştir. Bu bilgilerden hareketle, sadece şiddetin potansiyel hedefi olan kadınların güçlendirilmesine odaklanan çalışmalar yeterli olmayacaktır. Daha kapsayıcı ve şiddet türlerine göre belirli kırılgenlikleri ve riskleri dikkate alan farkındalık ve bilinçlendirme çalışmaları yürütülmelidir.

- Bu çalışma erkeklerin %64.4'ünün ve kadınların %54.6'sının çalışma hayatları boyunca ekonomik şiddetin hedefi olduğunu göstermiştir. İnsana yakışır iş için kapsayıcı, sürdürülebilir ve adil istihdam koşullarını teşvik etmeyi amaçlayan **ILO Uluslararası Çalışma Standartları ve İlkeleri** temelinde bu durum ivedilikle müdahale edilmesi gereken konulardan biridir.
- Bu çalışmanın bulguları, sendikalaşmanın başta cinsel şiddet ve ayrımcılık olmak üzere tüm iş yerinde şiddet türlerine karşı koruyucu bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Sendikalaşma oranının hem bu çalışmanın örnekleminde (%9) hem de ülke genelinde (yaklaşık %21<sup>15</sup>) oldukça düşük olduğu düşünüldüğünde, bu koruyucu etkinin yaygınlaşması, diğer bir deyişle sendikalaşmanın artması için tüm tarafların sorumluluklarını yerine getirmesi elzemdir.

15 Hesaplama için kullanılan kaynaklar: TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi sendikası üye sayıları, July 2024 URL: [https://www.csgeb.gov.tr/media/95477/2024-temmuz-ayi-istatistigi\\_.pdf](https://www.csgeb.gov.tr/media/95477/2024-temmuz-ayi-istatistigi_.pdf)

TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kamu görevlisi sendikası üye sayıları, July 2024 URL: <https://www.csgeb.gov.tr/media/95420/2024-temmuz-kamu-gorevlileri-sendikalarinin-uye-sayilari.pdf>

TÜİK, İstihdam edilenlerin işteki durumu, August 2024 URL: <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>

## ► Referanslar

- Arnold, B. B. (2019). *In the Shadow of the Law: The Silence of Workplace Abuse* (Doktora tezi, Canberra Üniversitesi).
- Aytac, S., Bozkurt, V., Bayram, N., Yıldız, S., Aytac, M., Sokullu Akinci, F., & Bilgel, N. (2011). Workplace violence: a study of Turkish workers. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 17(4), 385-402. <https://doi.org/10.1080/10803548.2011.11076902>
- Barclay, L. J., & Aquino, K. (2011). Workplace aggression and violence. S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 3. Maintaining, expanding, and contracting the organization* içinde (ss. 615-640). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12171-017>
- Cheung, H. K., King, E., Lindsey, A., Membere, A., Markell, H. M. & Kilcullen, M. (2016). Understanding and reducing workplace discrimination. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 34, 101-152. <https://doi.org/10.1108/S0742-73012016000034010>
- Cortina, L. M. (2008). Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations. *The Academy of Management Review*, 33(1), 55-75. <https://doi.org/10.2307/20159376>
- De Puy, J., Romain-Glassey, N., Gut, M., Pascal, W., Mangin, P., & Danuser, B. (2015). Clinically assessed consequences of workplace physical violence. *International archives of occupational and environmental health*, 88, 213-224. <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0950-9>
- Dhanani, L. Y., LaPalme, M. L., & Joseph, D. L. (2021). How prevalent is workplace mistreatment? A meta-analytic investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 42(8), 1082-1098. <https://doi.org/10.1002/job.2534>
- EEOC (1980). Guidelines on discrimination because of sex (Set. 1604. 11). *Federal Register*, 45, 74676-74677.
- EEOC (2016). *Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace*. Erişim tarihi: 24.09.2024, <https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace>
- Eğitim-Sen (2020) *Eğitim ve Bilim Alanında Kadına Yönelik Şiddet Araştırması*. Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (Eğitim-Sen), Ankara. Erişim tarihi: 24.09.2024, <https://egitimsen.org.tr/egitim-ve-bilim-alaninda-kadina-yonelik-siddet-arastirmasi-sonuclari/>
- EIGE (2017). *Glossary of definitions of rape, femicide and intimate partner violence*. Erişim tarihi: 24.09.2024, [https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti\\_pubpdf\\_mh0417297enn\\_pdfweb\\_20170602161141.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0417297enn_pdfweb_20170602161141.pdf)
- Einarsen, S., Hoel, H. & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work Stress* 23, 24-44. <https://doi.org/10.1080/02678370902815673>
- Eurofound (2013). *Physical and psychological violence at the workplace*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fawole, O. I. (2008). Economic violence to women and girls: is it receiving the necessary attention?. *Trauma, Violence, & Abuse*, 9(3), 167-177. <https://doi.org/10.1177/1524838008319255>
- Fitzgerald, L. F. (1993). Sexual harassment: Violence against women in the workplace. *American Psychologist*, 48(10), 1070-1076. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.48.10.1070>
- Fitzgerald, L. F., Magley, V. J., Drasgow, F., & Waldo, C. R. (1999). Measuring sexual harassment in the military: The sexual experiences questionnaire (SEQ-DoD). *Military Psychology*, 11(3), 243-263. [https://doi.org/10.1207/s15327876mp1103\\_3](https://doi.org/10.1207/s15327876mp1103_3)
- Hassard, J., Teoh, K. R., & Cox, T. (2019). Estimating the economic burden posed by work-related violence to society: A systematic review of cost-of-illness studies. *Safety science*, 116, 208-221. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.03.013>
- Hodson, R. (2001). *Dignity at work*. Cambridge University Press.

- ILO (1951). *Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951 (No. 100)*. Erişim tarihi: 24.09.2024, <https://www.ilo.org/tr/resource/100-nolu-esit-ucret-sozlesmesi>
- ILO (1958). *Ayırıcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 1958 (No. 111)*. Erişim tarihi: 24.09.2024, <https://www.ilo.org/tr/resource/111-nolu-ayiricilik-ve-meslek-sozlesmesi>
- ILO (2019). *Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi, 2019 (No. 190)*. Erişim tarihi: 24.09.2024, [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
- ILO (2019). *Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Tavsiye Kararı, 2019 (No. 206)*. Erişim tarihi: 24.09.2024, [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206)
- ILO (2022). *Çalışma yaşamında şiddet ve taciz deneyimleri: İlk küresel araştırma*. ILO, Cenevre.
- Ivaškaitė-Tamošiūnė, Viginta and Agnes Parent-Thirion (2023) 'Violence in the workplace: Women and frontline workers face higher risks'. Eurofound. Erişim tarihi: 24.09.2024, <https://www.eurofound.europa.eu/en/blog/2023/violence-workplace-women-and-frontline-workers-face-higher-risks#footnote-X3YW6-1>
- Jenkins, L. (1996). Workplace homicide: Industries and occupations at high risk. *Occupational Medicine State of Art Reviews*, 11(2), 219-225.
- Li, Y. L., Li, R. Q., Qiu, D., & Xiao, S. Y. (2020). Prevalence of workplace physical violence against health care professionals by patients and visitors: a systematic review and meta-analysis. *International journal of environmental research and public health*, 17(1), 299. <https://doi.org/10.3390/ijerph17010299>
- MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*. Yale University Press.
- Matthiesen, S. B. & Einarsen, S. (2010). Bullying in the workplace: Definition, prevalence, antecedents and consequences. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 13(2), 202-248. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-13-02-2010-B004>
- McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1-17. <https://doi.org/10.1111/j.14682370.2011.00300.x>
- Mobbing ile Mücadele Derneği (2022). *Mobbinge en fazla maruz kalanların yüzde 85'lik oranla sağlık çalışanları*. Erişim tarihi: 24.09.2024, <https://www.mobbing.org.tr/mobbinge-en-fazla-maruz-kalanlarin-yuzde-85lik-oranla-saglik-calisanlari/>
- Nelson, T., Baumann, M. D., & Husain-Talero, S. (2023). *What is Economic Violence Against Women and Why Does it Matter?* Erişim tarihi: 24.09.2024, <https://www.womensworldbanking.org/insights/what-is-economic-violence-against-women-and-why-does-it-matter/>
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309-332. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
- Öz İplik İş (2021). *Öz İplik İş'ten Şiddet ve Tacize İlişkin Araştırma*. Erişim tarihi: 24.09.2024, [https://www.oziplikis.org.tr/basina\\_aciklama-1352.html](https://www.oziplikis.org.tr/basina_aciklama-1352.html)
- Öz Sağlık-İş (2020) *Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddet Araştırması Sonuç Raporu*. Öz Sağlık-İş Sendikası, Ankara. Erişim tarihi: 24.09.2024, [https://ozsaglikis.org/wp-content/uploads/2022/04/Siddet-arastirmasi-Sonuc-Raporu\\_12Ocak\\_baski-2.pdf](https://ozsaglikis.org/wp-content/uploads/2022/04/Siddet-arastirmasi-Sonuc-Raporu_12Ocak_baski-2.pdf)
- Pinar, T., Acikel, C., Pinar, G., Karabulut, E., Saygun, M., Bariskin, E., . & Cengiz, M. (2015). Workplace violence in the health sector in Turkey: a national study. *Journal of Interpersonal Violence*, 32(15), 2345-2365. <https://doi.org/10.1177/0886260515591976>
- Pillinger, J. (2022). *Risks of gender-based violence and harassment: union responses in the mining, garments and electronics sectors*. IndustriALL Global Union. Erişim tarihi: 24.09.2024, [https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/images/Women/GBVH/final\\_gbvh\\_report\\_05042022.pdf](https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/images/Women/GBVH/final_gbvh_report_05042022.pdf)
- Pillinger, Jane, Robin R. Runge, Chidi King (2022). *Stopping Gender-Based Violence and Harassment at Work*. Agenda Publishing, Newcastle.
- Sağlık Sen (2023). *Sağlık-Sen 2022 Yılı Sağlıkta Şiddet Raporu*. Erişim tarihi: 24.09.2024, <https://www.sagliksen.org.tr/haber/12308/saglik-sen-2022-yili-saglikta-siddet-raporu>
- SES (2021) *Sağlık ve Sosyal Hizmet Alanında Kadına Yönelik Şiddet Araştırması*. Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (SES), Ankara. Erişim tarihi: 24.09.2024, <https://ses.org.tr/2021/02/kadina-yonelik-siddet-munferit-degil-politiktir/>
- Speedy, S. (2006). Workplace violence: the dark side of organisational life. *Contemporary Nurse*, 21(2), 239-250. <https://doi.org/10.5172/conu.2006.21.2.239>

- Sümer, H. C., Göncü-Köse, A., Toker-Gültaş, Y., Acar, F. P., Karanfil, D., & Ok, A. B. (2024). Incivility, Mobbing, and Abusive Supervision: A Tripartite Scale Development Study. *The Journal of Psychology*, 1-30. <https://doi.org/10.1080/00223980.2024.2321881>
- TGS (2018). *Gazeteci kadınların yaşadığı cinsiyet ayrımcılığı ve şiddet araştırması*. Türkiye Gazeteciler Sendikası, İstanbul. Erişim tarihi: 24.09.2024, <https://tgs.org.tr/gazeteci-kadınların-yasadığı-cinsiyet-ayrımcılığı-ve-siddet-arastırması/>
- Toker, Y., & Sümer, H. C. (2010). Workplace sexual harassment perceptions in the Turkish context and the role of individual differences. *Applied Psychology: An International Review*, 59(4), 616-646. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2010.00420.x>
- Toker-Gültaş, Y., Ok, A., Göncü-Köse, A., Sümer, H. C., Karanfil, D., & Acar, F. P. (2023). Kültüre özgü ve evrensel yönleriyle iş yerinde cinsel taciz ölçeği. *Türk Psikoloji Yazıları*, 26(52), 26-29. <https://doi.org/10.31828/tpy1301996120230805m000058>
- TUC (2016). *Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016*. Trades Union Congress, London. Erişim tarihi: 24.09.2024, <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016.pdf>
- UNI Report. (2023). *Violence and Harassment in the World of Work, Training Guide for Trade Unions on ILO Convention 190*. Erişim tarihi: 24.09.2024, <https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/UNI-Manual-on-ILO-C190-EN.pdf>
- Williams, R. (2011). The silent epidemic: Workplace bullying. *Psychology Today*, 11(1), 11-23.
- Wiskow, C. (2019). *Guidelines on Workplace Violence in the Health Sector*. Erişim tarihi: 24.09.2024, <https://www.who.int/docs/default-source/documents/violence-against-health-workers/wv-comparisonguidelines.pdf>
- Wood, S., Braeken, J. & Niven, K. (2013). Discrimination and well-being in organizations: Testing the differential power and organizational justice theories of workplace aggression. *Journal of Business Ethics*, 115(3), 617-634. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1404-5>



# Ekler

---

## ► EK 1. Örneklenen İlçeler

► Tablo 1. Örneklenen İlçelerin Listesi

| İlçe Adı      | İlçe Nüfusu (2023) | Nüfus Dağılımı | Görüşme Sayısı | Örneklem Dağılımı |
|---------------|--------------------|----------------|----------------|-------------------|
| Adalar        | 16.325             | %0,1           | 0              | %0,0              |
| Arnavutköy    | 336.062            | %2,1           | 64             | %2,1              |
| Ataşehir      | 416.529            | %2,7           | 83             | %2,8              |
| Avcılar       | 437.221            | %2,8           | 96             | %3,2              |
| Bağcılar      | 719.071            | %4,6           | 125            | %4,2              |
| Bahçelievler  | 567.848            | %3,6           | 96             | %3,2              |
| Bakırköy      | 220.476            | %1,4           | 48             | %1,6              |
| Başakşehir    | 509.915            | %3,3           | 81             | %2,7              |
| Bayrampaşa    | 268.850            | %1,7           | 64             | %2,1              |
| Beşiktaş      | 169.022            | %1,1           | 32             | %1,1              |
| Beykoz        | 245.647            | %1,6           | 48             | %1,6              |
| Beylikdüzü    | 409.347            | %2,6           | 80             | %2,7              |
| Beyoğlu       | 218.589            | %1,4           | 32             | %1,1              |
| Büyükkçekmece | 276.572            | %1,8           | 55             | %1,8              |
| Çatalca       | 80.007             | %0,5           | 16             | %0,5              |
| Çekmeköy      | 299.806            | %1,9           | 48             | %1,6              |
| Esenler       | 427.901            | %2,7           | 80             | %2,7              |
| Esenyurt      | 978.007            | %6,2           | 192            | %6,4              |
| Eyüpsultan    | 420.194            | %2,7           | 80             | %2,7              |
| Fatih         | 356.025            | %2,3           | 81             | %2,7              |
| Gaziosmanpaşa | 483.830            | %3,1           | 101            | %3,4              |
| Güngören      | 269.944            | %1,7           | 48             | %1,6              |
| Kadıköy       | 467.919            | %3,0           | 80             | %2,7              |
| Kağıthane     | 445.672            | %2,8           | 96             | %3,2              |
| Kartal        | 475.042            | %3,0           | 96             | %3,2              |
| Küçükçekmece  | 792.030            | %5,1           | 144            | %4,8              |
| Maltepe       | 523.137            | %3,3           | 112            | %3,7              |
| Pendik        | 743.774            | %4,8           | 144            | %4,8              |
| Sancaktepe    | 492.804            | %3,1           | 97             | %3,2              |
| Sarıyer       | 344.250            | %2,2           | 64             | %2,1              |
| Silivri       | 221.723            | %1,4           | 32             | %1,1              |
| Sultanbeyli   | 360.702            | %2,3           | 80             | %2,7              |
| Sultangazi    | 532.802            | %3,4           | 96             | %3,2              |
| Şile          | 48.537             | %0,3           | 16             | %0,5              |
| Şişli         | 264.736            | %1,7           | 48             | %1,6              |
| Tuzla         | 293.604            | %1,9           | 64             | %2,1              |
| Ümraniye      | 723.760            | %4,6           | 128            | %4,3              |
| Üsküdar       | 517.348            | %3,3           | 112            | %3,7              |
| Zeytinburnu   | 280.896            | %1,8           | 48             | %1,6              |
| <b>Toplam</b> | <b>15.655.924</b>  | <b>%100,0</b>  | <b>3.007</b>   | <b>%100,0</b>     |

## ► EK 2. Hanehalkı Anketi ve Tanımı

Ankete aşağıdaki QR kodu veya aşağıdaki web siteleri aracılığıyla erişilebilir.

### Alternatif Link 1:

<https://hdl.handle.net/10679/10289>

### Alternatif Link 2:

<https://bit.ly/3U3rcQt>



Hanehalkı anketi sekiz bölümden oluşmaktadır.

### Bölüm A: Demografik Bilgiler

İlk olarak katılımcının cinsiyeti ve doğum tarihi sorulmuş, ardından **Bölüm A**'da işle ilgili demografik bilgiler sorulmuştur. Bu sorular arasında mevcut istihdam durumu (Evet / Hayır), meslek kategorisi (ISCO-08'e dayalı olarak), iş kolu (NACE Rev.2), sektör (özel / kamu / STK / serbest meslek), yaka (mavi / beyaz / diğer), evden / uzaktan çalışma (5'li ölçekte derecelendirilmiştir), iş yeri büyüklüğü, kurumdaki ve çalışma birimindeki cinsiyet oranı (her ikisi de 1= Neredeyse tüm erkekler ile 5= Neredeyse tüm kadınlar arasında 5'li ölçekte derecelendirilmiştir ve 'bilmiyorum' seçeneği de bulunmaktadır), istihdamın niteliği (ücretli istihdam / serbest meslek / işveren), çalışma türü (yarı zamanlı / tam zamanlı / parça-proje bazlı), örgütsel kıdem, toplam kıdem, yöneticilik rolü ve eğer öyleyse düzeyi ve ast sayısı, amirin cinsiyeti, sözleşmedeki haftalık çalışma saatleri, uygulamadaki haftalık çalışma saatleri, toplu sözleşme yapan bir sendikanın varlığı ve katılımcıların sendika üyeliği.

Anketin sonunda sorulan bireysel demografik bilgiler arasında uyruk (Türk vatandaşı olup olmama), eğitim düzeyi, medeni durum, çocuk sayısı, hane halkı üyeleri hakkında bilgi, herhangi bir engelin varlığı, aylık gelir ve aylık hane halkı geliri yer almaktadır.

### Bölüm B: İşe Adanmışlık ve İş Doyumu Soruları

Bu bölüm, her biri 5 basamaklı ölçek üzerinde (1= Tamamen Katılmıyorum'dan 5= Tamamen Katılıyorum'a) derecelendirilen sonuç değişkenleri ile ilgili 10 madde içermektedir. Bu maddeler, iş doyumunu, duygusal örgütsel bağlılık, iş tükenmişliği, işe bağlılık, çalışma arkadaşlarına ve amirlere güven konularını ele alan literatürdeki mevcut ölçeklerden türetilmiştir. Bu maddelerin keşifsel faktör analizi tek faktörlü bir çözüme işaret etmiştir, dolayısıyla 10 maddenin ortalama puanı her bir katılımcının işe adanmışlık ve iş doyumunu (İAİD) puanını göstermek üzere hesaplanmıştır; daha yüksek puanlar daha yüksek memnuniyete işaret etmektedir. İAİD maddelerine ilişkin sonuçlar hem genel puan hem de madde düzeyinde puanlar olarak sunulmaktadır. Bu bölüm sadece halihazırda çalışan katılımcılar tarafından doldurulmuştur.

### Bölüm C-D-E-F-G: Psikolojik Şiddet, Ayrımcılık, Cinsel Şiddet, Fiziksel Şiddet, Ekonomik Şiddet

Şiddete maruz kalma, Bölüm C'den Bölüm G'ye kadar olan ilk alt bölüm, katılımcıların odaklanılan şiddet türüne maruz kalıp kalmadıklarına dair algıları hakkında genel bir soruyla başlamaktadır. Örnek olarak "Tüm çalışma hayatınız boyunca hiç psikolojik şiddete maruz kaldınız mı?" sorusu verilebilir. Bu genel soru **'algılanan şiddet'** olarak etiketlenmiştir. Her bir şiddet bölümü için, algılanan şiddet sorusunu söz konusu şiddet türünün spesifik göstergeleri takip etmiş ve katılımcılardan her *bir* göstergesi *a) tüm iş yaşamları* boyunca (Evet / Hayır / Bilmiyorum yanıt seçenekleriyle) ve *b) son bir yıl* içinde (6 puanlık bir frekans ölçeğinde) ne ölçüde deneyimlediklerine göre derecelendirmeleri istenmiştir: 0= Hiçbir zaman, 1= Bir kez, 2= Yılda birkaç kez, 3= Yaklaşık ayda bir kez, 4= Yaklaşık haftada bir kez, 5= Neredeyse her gün ve 'bilmiyorum' seçeneği). Bu göstergelere verilen yanıtlar **'gerçekleşen şiddet'** olarak etiketlenmiştir. Çalışan başına nispeten seyrek görülmeleri nedeniyle, fiziksel şiddet göstergeleri sadece tüm iş yaşamına ilişkin olarak sorulmuştur. Ayrıca, ekonomik şiddet

göstergelerinin niteliği kişinin tüm iş yaşamının değerlendirilmesini gerektirdiğinden, bunlar da son bir yıla ilişkin değil, tüm iş yaşamına ilişkin olarak sorulmuştur. Dolayısıyla, bu iki şiddet türü için katılımcılardan tüm iş yaşamı deneyimlerini 3'lü bir frekans ölçeğinde (0= Hiçbir zaman, 1= Bir kez, 2= Birden fazla ve bir de 'bilmiyorum' seçeneği) raporlamaları istenmiştir. Ekonomik şiddet için katılımcılara 'Uygun Değil' seçeneği de sunulmuştur.

Katılımcıların tüm iş yaşamları boyunca şiddete maruz kalma yüzdeleri, ölçekteki en az bir göstergeye 'Evet' yanıtı veren katılımcılara dayanmaktadır. Katılımcıların son bir yıl içinde şiddete maruz kalma yüzdeleri, son bir yıl içinde en az bir kez şiddet göstergesine maruz kaldığını belirten katılımcıların frekansı alınarak hesaplanmıştır.

Psikolojik şiddet göstergeleri AIMSS İş Yerinde Psikolojik Taciz Ölçeğinden (Sümer vd., 2024), cinsel şiddet belirtileri ise Türkiye'de yerel olarak geliştirilen İş Yerinde Cinsel Taciz Ölçeğinden (Toker-Gültaş vd., 2023) alınmıştır. Ekonomik şiddet, fiziksel şiddet ve ayrımcılığın göstergeleri / türleri araştırma ekibi tarafından literatüre dayalı olarak belirlenmiştir. Cinsel şiddetin ilginin iması, cinsel düşmanlık, fiziksel cinsel taciz ve cinsel taleplere uymaya bağlı ödül / ceza tacizi olmak üzere dört kategorisi bulunmaktadır. Fiziksel şiddetin doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki kategorisi bulunmaktadır. Diğer üç şiddet türü tek kategorili bir yapı olarak ele alınmıştır.

Her bir bölüm için şiddete maruz kalma sorularını aşağıdaki alt başlıklar altında yer alan sorular takip etmiştir:

1. Şiddet kabul edilebilirliği
2. Şiddete tanıklık etmek
3. Fail özellikleri (ekonomik şiddet hariç)
4. Başa çıkma yöntemleri ve şikayetler
5. Şikayetlerin sonuçları
6. Tanık olma durumunda yapılanlar
7. Maruz kalma durumunda nereye başvurulacağı hakkında bilgi
8. Kurumda maruz kalanların başvurabileceği bir ofisin / birimin varlığı

9. Kurumun herhangi bir bilgilendirici kaynak sağlayıp sağlamadığı

## Bölüm H: İşten Ayrılma ile İlgili Sorular

Bu bölümde iş akdinin feshi ile ilgili iki soru bulunmaktadır: Son işine son verme nedeni ve şiddet türlerinden herhangi birinin katılımcıların işlerine son vermelerinde rol oynayıp oynamadığı.

Görüşme sonunda görüşmeciler aracılığıyla aşağıdaki bilgiler toplanmıştır:

- Görüşmecinin cinsiyeti,
- Görüşme sırasında üçüncü bir kişinin varlığı,
- Ve eğer mevcutsa, kişinin kim olduğu<sup>16</sup>.

<sup>16</sup> Analizler, görüşmecinin cinsiyetinin yanıtlar üzerinde bir etkisi olmadığını, ancak görüşme sırasında yalnız olmamanın bir etkisi olduğunu göstermiştir. Yalnız olmadıklarında şiddete maruz kaldıklarını belirten katılımcıların yüzdesi, yalnız olduklarına kıyasla daha düşüktür.

## ► EK 3. Demografik Özellikler

► Tablo 1. Katılımcıların Detaylı Demografik Özellikleri

| Uyruk                      | Yüzde (N)     |
|----------------------------|---------------|
| Türkiye                    | %99,7 (2.999) |
| Diğer                      | %0,3 (8)      |
| Medeni Durum               | Yüzde (N)     |
| Bekar                      | %35,1 (1.056) |
| Evli                       | %54,2 (1.629) |
| Boşanmış veya Dul          | %10,7 (321)   |
| Çocuk Sayısı               | Yüzde (N)     |
| Çocuğu Yok                 | %40,6 (1.219) |
| 1                          | %15,9 (476)   |
| 2                          | %22,0 (661)   |
| 3                          | %11,4 (343)   |
| 4 ve Üzeri                 | %10,0 (304)   |
| Hanede Yaşayan Kişi Sayısı | Yüzde (N)     |
| 1 Kişi (Yalnız Yaşıyor)    | %9,0 (269)    |
| 2 Kişi                     | %17,0 (509)   |
| 3 Kişi                     | %29,6 (888)   |
| 4 Kişi                     | %28,0 (841)   |
| 5 Kişi ve Üzeri            | %16,3 (492)   |
| Engellilik Durumu          | Yüzde (N)     |
| Var                        | %1,6 (47)     |
| Yok                        | %98,4 (2.950) |
| İstihdam Statüsü           | Yüzde (N)     |
| Ücretli Çalışan            | %88,0 (2.647) |
| Kendi Hesabına Çalışan     | %5,7 (170)    |
| İşveren                    | %6,3 (190)    |
| Yaka Türü                  | Yüzde (N)     |
| Beyaz Yaka                 | %64,5 (1.938) |
| Mavi Yaka                  | %35,5 (1.067) |

► Tablo 1. Katılımcıların Detaylı Demografik Özellikleri (Devam)

| Birinci Derece Yöneticinin / Amirin Cinsiyeti | Yüzde (N)     |
|-----------------------------------------------|---------------|
| Erkek                                         | %63,0 (1.885) |
| Kadın                                         | %25,6 (766)   |
| Yöneticisi Yok                                | %11,4 (340)   |
| Yönetici Statüsü                              | Yüzde (N)     |
| Evet                                          | %12,2 (366)   |
| Hayır                                         | %87,8 (2.641) |
| Yönetici Düzeyi                               | Yüzde (N)     |
| Giriş                                         | %67,3 (245)   |
| Orta                                          | %24,2 (88)    |
| Üst                                           | %8,5 (31)     |
| Kendisine Bağlı Çalışan Sayısı                | Yüzde (N)     |
| 1 Kişi                                        | %11,3 (58)    |
| 2-3 Kişi                                      | %23,2 (119)   |
| 4-5 Kişi                                      | %20,3 (104)   |
| 6-10 Kişi                                     | %15,4 (79)    |
| 11-20 Kişi                                    | %18,3 (94)    |
| 20 Kişiden Fazla                              | %11,5 (59)    |
| İş Yeri Büyüklüğü                             | Yüzde (N)     |
| Mikro (1-10 Kişi)                             | %39,8 (1.192) |
| Küçük (11-50 Kişi)                            | %40,4 (1.209) |
| Orta-Büyük (50+ Kişi)                         | %19,8 (593)   |
| İstihdam Türü                                 | Yüzde (N)     |
| Tam Zamanlı                                   | %95,8 (2.880) |
| Yarı Zamanlı                                  | %3,0 (90)     |
| Proje Bazlı / Mevsimsel                       | %1,2 (35)     |
| Çalışma Şekli                                 | Yüzde (N)     |
| Tamamen İş Yerinden                           | %96,1 (2.890) |
| Hibrit (İş Yerinden ve Evden)                 | %3,4 (103)    |
| Tamamen Evden                                 | %0,5 (14)     |

► Tablo 1. Katılımcıların Detaylı Demografik Özellikleri (Devam)

| Kıdem / Çalışma Süresi |             |                    |             |
|------------------------|-------------|--------------------|-------------|
| Mevcut / Son İş*       | Yüzde (N)   | Toplam             | Yüzde (N)   |
| 1 Yıl ve Altı          | %10,7 (323) | 5 Yıl ve Altı      | %24,0 (722) |
| 1,01-5 Yıl             | %32,1 (964) | 5,01-10 Yıl        | %16,0 (481) |
| 5,01-10 Yıl            | %19,1 (575) | 10,01-20 Yıl       | %25,9 (778) |
| 10,01-20 Yıl           | %22,8 (687) | 20,01-30 Yıl       | %20,1 (604) |
| 20,01 Yıl ve Üzeri     | %15,2 (458) | 30,01 Yıl ve Üzeri | %14,0 (422) |

| Ücretli Çalışanların Sözleşme Tipi |             |                            |               |
|------------------------------------|-------------|----------------------------|---------------|
| Kamu Sektörü                       | Yüzde (N)   | Özel Sektör                | Yüzde (N)     |
| Kadrolu Memur                      | %71,8 (214) | Kadrolu Memur              | -             |
| Kadrolu İşçi                       | %22,1 (66)  | Kadrolu İşçi               | %73,3 (1.684) |
| Belirli Süreli Sözleşmeli          | %4,7 (14)   | Belirli Süreli Sözleşmeli  | %17,9 (412)   |
| Taşeron İşçisi                     | %1,3 (4)    | Taşeron İşçisi             | %0,2 (4)      |
| Yevmiyeli / Mevsimlik İşçi         | -           | Yevmiyeli / Mevsimlik İşçi | %3,9 (89)     |
| Sigortasız / Kayıt Dışı            | -           | Sigortasız / Kayıt Dışı    | %4,7 (108)    |

| Haftalık Çalışma Saatleri |               |                  |               |
|---------------------------|---------------|------------------|---------------|
| Sözleşmeye Göre           | Yüzde (N)     | Uygulamada       | Yüzde (N)     |
| 45 Saatten Az             | %7,7 (220)    | 45 Saatten Az    | %8,8 (260)    |
| 45 Saat                   | %46,2 (1.325) | 45 Saat          | %18,1 (535)   |
| 45 Saatten Fazla          | %46,1 (1.322) | 45 Saatten Fazla | %73,1 (2.158) |

| Gelir Seviyesi           |             |                          |             |
|--------------------------|-------------|--------------------------|-------------|
| Kişisel Gelir            | Yüzde (N)   | Hanehalkı Geliri         | Yüzde (N)   |
| 17.001 TL ve Altı        | %2,1 (36)   | 17.001 TL ve Altı        | %2,6 (62)   |
| 17.002 TL (Asgari Ücret) | %5,7 (95)   | 17.002 TL (Asgari Ücret) | %0,4 (10)   |
| 17.003-25.000 TL         | %21,0 (352) | 17.003-25.000 TL         | %4,0 (96)   |
| 25.001-32.500 TL         | %21,0 (352) | 25.001-32.500 TL         | %8,3 (198)  |
| 32.501-40.000 TL         | %22,5 (378) | 32.501-40.000 TL         | %13,3 (317) |
| 40.001-50.000 TL         | %15,9 (267) | 40.001-50.000 TL         | %20,1 (479) |
| 50.001-60.000 TL         | %7,8 (131)  | 50.001-60.000 TL         | %19,2 (458) |
| 60.001-75.000 TL         | %2,3 (38)   | 60.001-75.000 TL         | %15,1 (360) |
| 75.001-100.000 TL        | %1,1 (19)   | 75.001-100.000 TL        | %12,7 (302) |
| 100.001 TL ve Üzeri      | %0,5 (9)    | 100.001 - 150.000 TL     | %3,4 (81)   |
|                          |             | 150.001 TL ve Üzeri      | %0,7 (17)   |

Not: \*Halihazırda çalışan katılımcılar bu soruyu mevcut işlerine göre, daha önce çalışmış katılımcılar ise son işlerine göre yanıtlamıştır.

► Tablo 2. İstanbul İli İş Kolu Dağılımları

| İş Kolu                                                            | İŞKUR 2022* | İŞKUR 2023** | Mevcut Çalışma |
|--------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|----------------|
| İmalat                                                             | %25,9       | %27,7        | %20,7          |
| Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının Onarımı     | %19,6       | %22,7        | %18,4          |
| Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri                          | %6,4        | %6,4         | %12,3          |
| Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler                            | %4,2        | %4,2         | %5,6           |
| Ulaştırma ve Depolama                                              | %10,8       | %8,0         | %5,2           |
| Diğer Hizmet Faaliyetleri                                          | %1,0        | %0,8         | %5,2           |
| İnşaat                                                             | %5,2        | %4,6         | %5,1           |
| İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri                        | %3,6        | %2,5         | %5,0           |
| İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri                                | %11,2       | %8,5         | %4,7           |
| Eğitim                                                             | %3,1        | %2,1         | %4,3           |
| Finans ve Sigorta Faaliyetleri                                     | %4,3        | %4,7         | %3,0           |
| Bilgi ve İletişim                                                  | %2,8        | %5,3         | %2,8           |
| Kamu Yönetimi ve Savunma; Sosyal Güvenlik                          | -           | -            | %2,8           |
| Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor                           | %0,6        | %0,6         | %1,0           |
| Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı          | %0,4        | %0,4         | %1,0           |
| Gayrimenkul Faaliyetleri                                           | %0,5        | %1,0         | %0,8           |
| Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri | %0,5        | %0,4         | %0,7           |
| Ev İçi Hizmet İşleri                                               | -           | -            | %0,7           |
| Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık                                    | -           | -            | %0,4           |
| Madencilik ve Taş Ocakçılığı                                       | %0,1        | %0,1         | <%0,1          |

Not: \*Türkiye İş Kurumu (2022). *İşgücü Piyasası Araştırması, İstanbul İli, 2022 Yılı Sonuç Raporu*. İŞKUR, İstanbul. Erişim Adresi: <https://media.iskur.gov.tr/66896/istanbul.pdf>

\*\* Türkiye İş Kurumu (2023). *İşgücü Piyasası Araştırması, İstanbul İli, 2023 Yılı Sonuç Raporu*. İŞKUR, İstanbul. Erişim Adresi: <https://media.iskur.gov.tr/88117/istanbul.pdf>

## ► EK 4. Regresyon Analizleri

► Tablo 1. İş Yerinde Şiddet Algısı ve Deneyimi Arasındaki Farklılıkta Rol Oynayan Faktörler

| Psikolojik Şiddet                                                    | Ayrımcılık                                                    | Ekonomik Şiddet                                                    | Fiziksel Şiddet                                                    | Cinsel Şiddet                                                    |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Düzeltilmiş R <sup>2</sup> = 0,05                                    | Düzeltilmiş R <sup>2</sup> = 0,09                             | Düzeltilmiş R <sup>2</sup> = 0,09                                  | Düzeltilmiş R <sup>2</sup> = 0,07                                  | Düzeltilmiş R <sup>2</sup> = 0,09                                |
| Eğitim Seviyesi (-)                                                  | Ayrımcılık dışında maruz kalınan şiddet türlerinin sayısı (+) | Eğitim Seviyesi (-)                                                | Fiziksel şiddet dışında maruz kalınan şiddet türlerinin sayısı (+) | Cinsel şiddet dışında maruz kalınan şiddet türlerinin sayısı (+) |
| Psikolojik şiddet dışında maruz kalınan şiddet türlerinin sayısı (+) |                                                               | Ekonomik şiddet dışında maruz kalınan şiddet türlerinin sayısı (+) | Eğitim Seviyesi= Yüksek (-)                                        | Kadın olmak (+)                                                  |
| Yönetici pozisyonunda olmak (+)                                      |                                                               | Yaş (-)                                                            | Kadın olmak (-)                                                    | Eğitim Seviyesi= Orta (+)                                        |
| Yaş (-)                                                              |                                                               | Yönetici pozisyonunda olmak (+)                                    |                                                                    | Yaş (-)                                                          |
| Kadın olmak (+)                                                      |                                                               |                                                                    |                                                                    |                                                                  |

Not: Her bir şiddet türünün altında sunulan değişkenler, algılanan ve yaşanan şiddet arasındaki tutarsızlıkla istatistiksel olarak anlamlı şekilde ilişkili olan değişkenlerdir. Negatif işaretli olanlar, söz konusu şiddet türüne ilişkin tutarsızlığın azalmasıyla (dolayısıyla farkındalığın artmasıyla) ilişkili değişkenlerdir; pozitif işaretli olanlar ise yaşadıkları ile algıladıkları arasındaki tutarsızlığın artmasıyla (dolayısıyla farkındalığın azalmasıyla) ilişkilidir.

► Tablo 2. İş Yerinde Şiddet Algısı ve Deneyimi Arasındaki Farklılığı Etkileyen Faktörlere İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

|                                                                   | Psikolojik Şiddet<br>(Düz. R <sup>2</sup> = 0,05) | Ayrımcılık<br>(Düz. R <sup>2</sup> = 0,09) | Ekonomik Şiddet<br>(Düz. R <sup>2</sup> = 0,09) | Fiziksel Şiddet<br>(Düz. R <sup>2</sup> = 0,07) | Cinsel Şiddet<br>(Düz. R <sup>2</sup> = 0,09) |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
|                                                                   | Beta                                              | Beta                                       | Beta                                            | Beta                                            | Beta                                          |
| Kadın olmak                                                       | 0,039**                                           | 0,001                                      | -0,032*                                         | -0,058***                                       | 0,172***                                      |
| Eğitim Seviyesi= Orta                                             | -0,073**                                          | -0,003                                     | -0,089***                                       | -0,016                                          | 0,084***                                      |
| Eğitim Seviyesi= Yüksek                                           | -0,197***                                         | -0,010                                     | -0,314***                                       | -0,079**                                        | 0,053                                         |
| Yaş                                                               | -0,065***                                         | -0,008                                     | -0,116***                                       | 0,024                                           | -0,041*                                       |
| Beyaz yaka çalışan olmak                                          | 0,039*                                            | 0,018                                      | 0,025                                           | 0,025                                           | 0,037*                                        |
| Yönetici pozisyonunda olmak                                       | 0,092***                                          | -0,032*                                    | 0,055***                                        | -0,021                                          | -0,006                                        |
| İlgili şiddet türü dışında maruz kalınan şiddet türlerinin sayısı | 0,143***                                          | 0,278***                                   | 0,159***                                        | 0,231***                                        | 0,227***                                      |
| Görüşme sırasında yalnız olmak                                    | 0,064***                                          | 0,062***                                   | 0,004                                           | 0,032*                                          | 0,071***                                      |

Not: \*p < 0,1 \*\*p < 0,05 \*\*\*p < 0,01

► **Tablo 3. Tüm Çalışma Hayatı Boyunca En Az Bir Kez İş Yerinde Şiddete Maruz Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları**

|                                                                   | Psikolojik Şiddet<br>(Düz. R <sup>2</sup> = 0,15) | Ayrımcılık<br>(Düz. R <sup>2</sup> = 0,14) | Ekonomik Şiddet<br>(Düz. R <sup>2</sup> = 0,29) | Fiziksel Şiddet<br>(Düz. R <sup>2</sup> = 0,14) | Cinsel Şiddet<br>(Düz. R <sup>2</sup> = 0,09) |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
|                                                                   | Beta                                              | Beta                                       | Beta                                            | Beta                                            | Beta                                          |
| Kadın olmak                                                       | 0,024                                             | 0,012                                      | -0,094***                                       | -0,104***                                       | 0,197***                                      |
| Eğitim Seviyesi= Orta                                             | -0,087***                                         | -0,006                                     | -0,158***                                       | -0,008                                          | 0,120***                                      |
| Eğitim Seviyesi= Yüksek                                           | -0,201***                                         | -0,016                                     | -0,447***                                       | -0,085**                                        | 0,157***                                      |
| Yaş                                                               | -0,061***                                         | -0,021                                     | -0,116***                                       | 0,036*                                          | -0,038*                                       |
| Beyaz yaka çalışan olmak                                          | 0,032                                             | -0,015                                     | -0,018                                          | 0,021                                           | 0,048**                                       |
| Yönetici pozisyonunda olmak                                       | 0,075***                                          | -0,015                                     | 0,053***                                        | -0,029                                          | -0,016                                        |
| İlgili şiddet türü dışında maruz kalınan şiddet türlerinin sayısı | 0,318***                                          | 0,351***                                   | 0,353***                                        | 0,325***                                        | 0,206***                                      |

Not: \*p &lt; 0,1 \*\*p &lt; 0,05 \*\*\*p &lt; 0,01

► **Tablo 4. Son Bir Yıl İçinde En Az Bir Kez İş Yerinde Şiddete Maruz Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları**

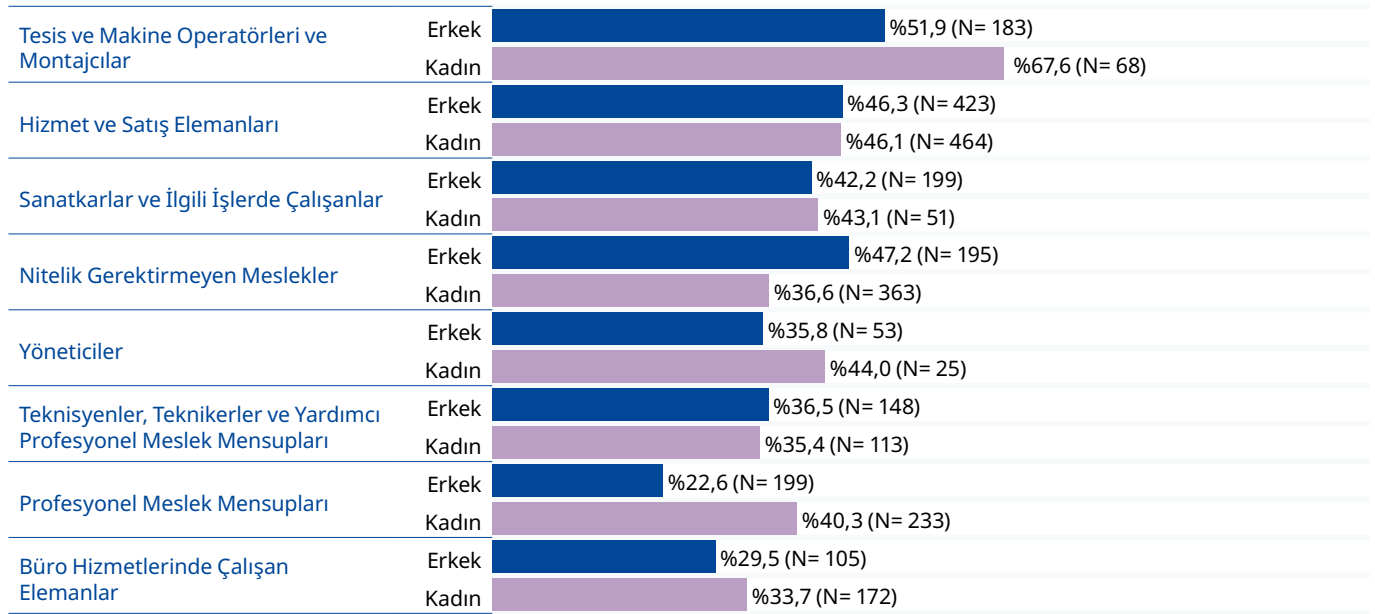
|                                                                   | Psikolojik Şiddet<br>(Düz. R <sup>2</sup> = 0,14) | Ayrımcılık<br>(Düz. R <sup>2</sup> = 0,11) | Cinsel Şiddet<br>(Düz. R <sup>2</sup> = 0,13) |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------------|
|                                                                   | Beta                                              | Beta                                       | Beta                                          |
| Kadın olmak                                                       | 0,001                                             | -0,005                                     | 0,127***                                      |
| Eğitim Seviyesi= Orta                                             | 0,009                                             | 0,001                                      | 0,085**                                       |
| Eğitim Seviyesi= Yüksek                                           | -0,116***                                         | -0,058                                     | 0,071*                                        |
| Yaş                                                               | -0,188***                                         | -0,073***                                  | -0,042*                                       |
| Beyaz yaka çalışan olmak                                          | -0,020                                            | -0,018                                     | -0,016                                        |
| Yönetici pozisyonunda olmak                                       | 0,002                                             | -0,009                                     | -0,033                                        |
| İlgili şiddet türü dışında maruz kalınan şiddet türlerinin sayısı | 0,293***                                          | 0,282***                                   | 0,243***                                      |
| Görüşme sırasında yalnız olmak                                    | 0,024                                             | 0,039**                                    | 0,080***                                      |
| Kadın yöneticiye sahip olmak                                      | 0,010                                             | -0,051**                                   | -0,075***                                     |
| İş yeri büyüklüğü= Küçük                                          | 0,031                                             | 0,015                                      | -0,099***                                     |
| İş yeri büyüklüğü= Orta-Büyük                                     | 0,050**                                           | -0,036                                     | -0,112***                                     |
| Özel bir kurumda çalışmak                                         | -0,043**                                          | -0,038*                                    | 0,021                                         |

Not: \*p &lt; 0,1 \*\*p &lt; 0,05 \*\*\*p &lt; 0,01

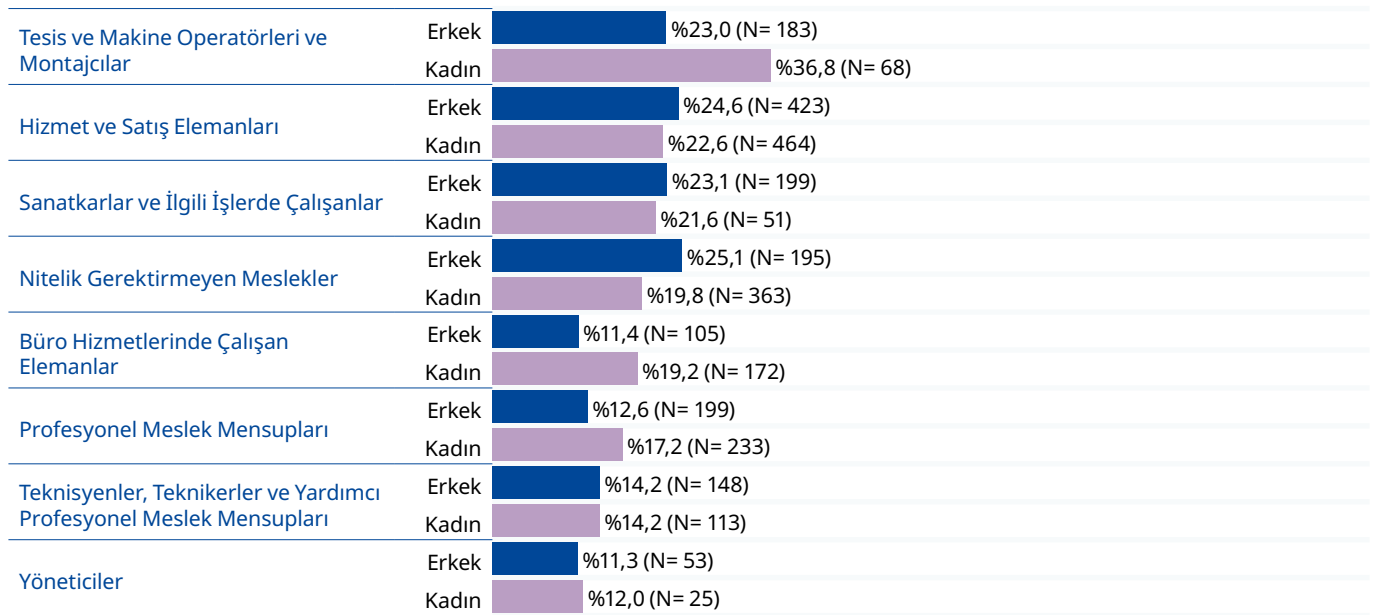
## ► EK 5. Cinsiyet ve Meslek Türüne Göre İşyerinde Şiddete Maruz Kalma

*Not: Silahlı Kuvvetlerle İlgili Meslekler ve Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları düşük yaygınlıkları nedeniyle bu şekillerin dışında tutulmuştur.*

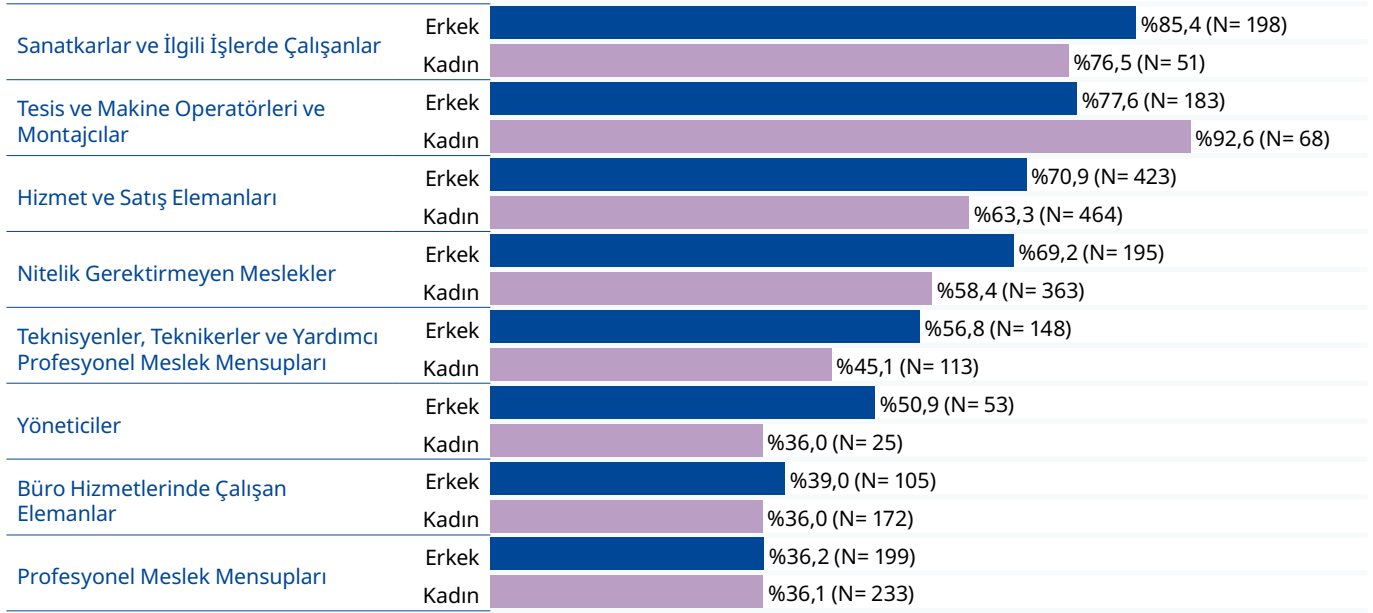
► Şekil 1. Cinsiyet ve Meslek Türüne Göre Tüm Çalışma Hayatında Psikolojik Şiddete Maruz Kalma



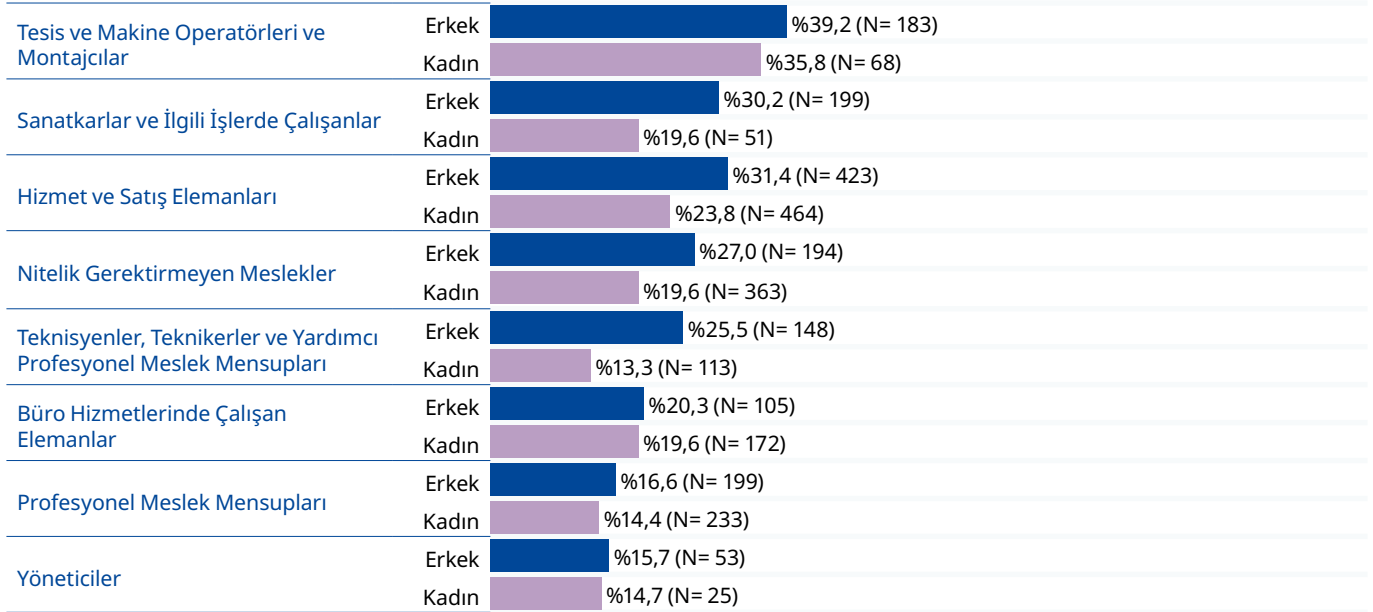
► Şekil 2. Cinsiyet ve Meslek Türüne Göre Tüm Çalışma Hayatında Ayrımcılığa Maruz Kalma



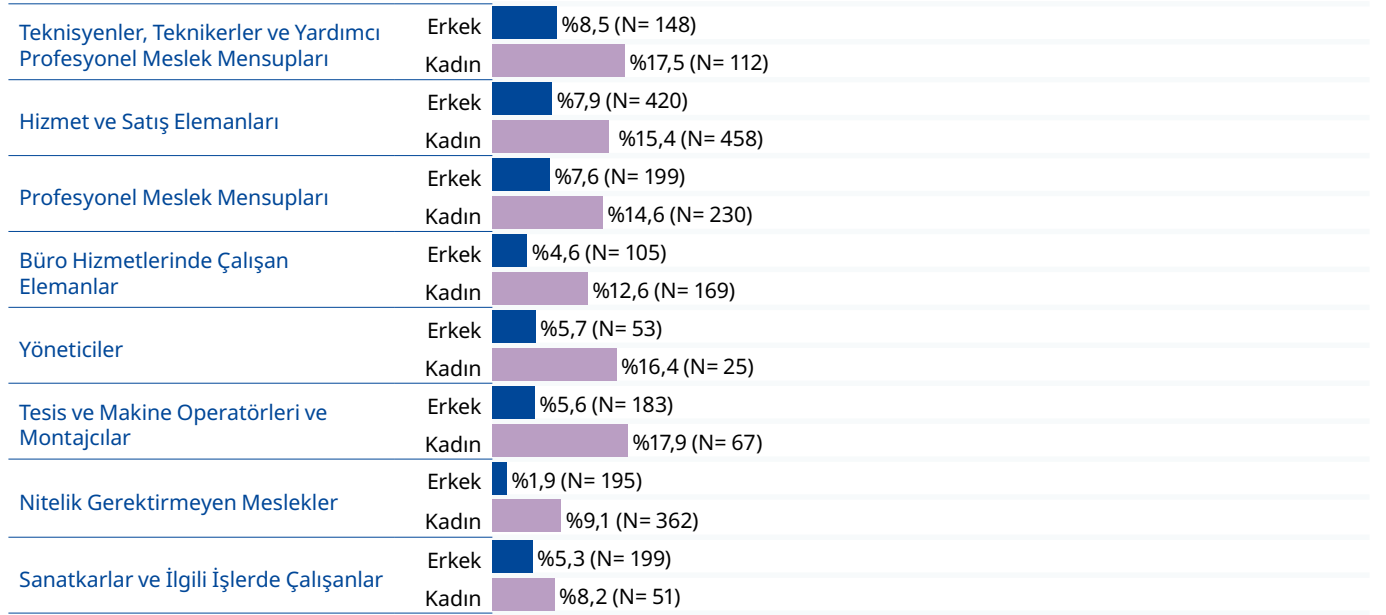
## ► Şekil 3. Cinsiyet ve Meslek Türüne Göre Tüm Çalışma Hayatında Ekonomik Şiddete Maruz Kalma



## ► Şekil 4. Cinsiyet ve Meslek Türüne Göre Tüm Çalışma Hayatında Fiziksel Şiddete Maruz Kalma



## ► Şekil 5. Cinsiyet ve Meslek Türüne Göre Tüm Çalışma Hayatında Cinsel Şiddete Maruz Kalma



## ► EK 6. İş Yerinde Şiddetin Maliyeti

► Tablo 1. İş Yerinde Şiddete Maruz Kaldığını Düşünen ve Düşünmeyen Katılımcıların İşe Adanmışlık ve İş Doyumu Ortalama Puanları

| İşe Adanmışlık ve İş Doyumu Maddeleri                   | Algılanan Şiddet      |             |              |                   |             |              |             |             |              |
|---------------------------------------------------------|-----------------------|-------------|--------------|-------------------|-------------|--------------|-------------|-------------|--------------|
|                                                         | En Az Bir Şiddet Türü |             |              | Psikolojik Şiddet |             |              | Ayrımcılık  |             |              |
|                                                         | Evet                  | Hayır       | Fark         | Evet              | Hayır       | Fark         | Evet        | Hayır       | Fark         |
| Çalışırken kendimi işime kaptırıyorum.                  | 3,82                  | 3,91        | -0,09        | 3,77              | 3,89        | -0,12        | 3,73        | 3,88        | -0,15        |
| Genel olarak işimden memnunum.                          | 3,70                  | 3,99        | -0,29        | 3,65              | 3,92        | -0,27        | 3,40        | 3,92        | -0,52        |
| Kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygum var.*             | 3,66                  | 3,94        | -0,28        | 3,64              | 3,88        | -0,24        | 3,44        | 3,87        | -0,43        |
| İş yerimdeki yöneticilerime güveniyorum.                | 3,55                  | 3,87        | -0,32        | 3,37              | 3,82        | -0,45        | 3,25        | 3,79        | -0,54        |
| Çalışma arkadaşlarıma güveniyorum.                      | 3,48                  | 3,68        | -0,20        | 3,37              | 3,65        | -0,28        | 3,26        | 3,63        | -0,37        |
| Kendimi bu kurumun bir parçası gibi hissediyorum.       | 3,41                  | 3,60        | -0,19        | 3,31              | 3,57        | -0,26        | 3,18        | 3,55        | -0,37        |
| Bu kuruma kendimi “duygusal olarak bağlı” hissediyorum. | 3,38                  | 3,54        | -0,16        | 3,26              | 3,53        | -0,27        | 3,10        | 3,50        | -0,40        |
| Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir.        | 3,19                  | 3,52        | -0,33        | 2,96              | 3,48        | -0,52        | 2,90        | 3,44        | -0,54        |
| İşim duygusal anlamda yorucu değildir.*                 | 2,56                  | 2,54        | 0,02         | 2,79              | 2,50        | 0,29         | 2,85        | 2,53        | 0,32         |
| İş günü sonunda kendimi tükenmiş hissetmiyorum.*        | 2,43                  | 2,45        | -0,02        | 2,73              | 2,39        | 0,34         | 2,61        | 2,43        | 0,18         |
| <b>Genel Ortalama</b>                                   | <b>3,31</b>           | <b>3,50</b> | <b>-0,19</b> | <b>3,28</b>       | <b>3,46</b> | <b>-0,18</b> | <b>3,17</b> | <b>3,45</b> | <b>-0,28</b> |

| İşe Adanmışlık ve İş Doyumu Maddeleri                   | Algılanan Şiddet |             |              |                 |             |              |               |             |              |
|---------------------------------------------------------|------------------|-------------|--------------|-----------------|-------------|--------------|---------------|-------------|--------------|
|                                                         | Ekonomik Şiddet  |             |              | Fiziksel Şiddet |             |              | Cinsel Şiddet |             |              |
|                                                         | Evet             | Hayır       | Fark         | Evet            | Hayır       | Fark         | Evet          | Hayır       | Fark         |
| Çalışırken kendimi işime kaptırıyorum.                  | 3,83             | 3,89        | -0,06        | 3,78            | 3,88        | -0,10        | 3,77          | 3,88        | -0,11        |
| Genel olarak işimden memnunum.                          | 3,50             | 3,98        | -0,48        | 3,61            | 3,91        | -0,30        | 3,83          | 3,89        | -0,06        |
| Kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygum var.*             | 3,44             | 3,94        | -0,50        | 3,56            | 3,87        | -0,31        | 3,79          | 3,84        | -0,05        |
| İş yerimdeki yöneticilerime güveniyorum.                | 3,49             | 3,82        | -0,33        | 3,46            | 3,79        | -0,33        | 3,58          | 3,77        | -0,19        |
| Çalışma arkadaşlarıma güveniyorum.                      | 3,50             | 3,64        | -0,14        | 3,53            | 3,61        | -0,08        | 3,45          | 3,62        | -0,17        |
| Kendimi bu kurumun bir parçası gibi hissediyorum.       | 3,26             | 3,60        | -0,34        | 3,35            | 3,54        | -0,19        | 3,56          | 3,52        | 0,04         |
| Bu kuruma kendimi “duygusal olarak bağlı” hissediyorum. | 3,25             | 3,55        | -0,30        | 3,48            | 3,48        | 0,00         | 3,60          | 3,47        | 0,13         |
| Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir.        | 2,97             | 3,51        | -0,54        | 3,04            | 3,43        | -0,39        | 3,51          | 3,39        | 0,12         |
| İşim duygusal anlamda yorucu değildir.*                 | 2,62             | 2,53        | 0,09         | 2,76            | 2,52        | 0,24         | 2,47          | 2,56        | -0,09        |
| İş günü sonunda kendimi tükenmiş hissetmiyorum.*        | 2,44             | 2,46        | -0,02        | 2,68            | 2,42        | 0,26         | 2,21          | 2,47        | -0,26        |
| <b>Genel Ortalama</b>                                   | <b>3,22</b>      | <b>3,49</b> | <b>-0,27</b> | <b>3,33</b>     | <b>3,44</b> | <b>-0,11</b> | <b>3,38</b>   | <b>3,43</b> | <b>-0,05</b> |

Not: Maddeler 5 puan üzerinden değerlendirilmiştir; 1= Hiç katılmıyorum ve 5= Tamamen katılıyorum. \* Ankette ters kodlanarak sorulmuş olan maddeler.

**ilo.org**

Uluslararası Çalışma Örgütü  
Ferit Recai Ertuğrul Caddesi No: 4  
06450 Oran  
Ankara  
Türkiye

Email: [ankara@ilo.org](mailto:ankara@ilo.org)  
Telefon: + 90 312 491 98 90



ISBN: 978-92-2-041317-3

