

“İŞ YERİNDE ŞİDDET VE TACİZ ALGILARI VE DENEYİMLERİ ARAŞTIRMA RAPORU” ÜZERİNE

Kasım 2024

Cinsiyet
Eşitliği
Politikaları
Derneği

“İş Yerinde Şiddet ve Taciz
Algıları ve Deneyimleri Araştırma
Raporu” Üzerine

Kasım 2024

Cinsiyet
Eşitliği
Politikaları
Derneği

“İş Yerinde Şiddet ve Taciz Algıları ve Deneyimleri Araştırma Raporu” Üzerine

Kasım 2024

Tasarım: Feyza

Cinsiyet
Eşitliği

Politikaları
Derneği

cinsiyetesitligipolitikalari.org

info@cinsiyetesitligipolitikalari.org

HEINRICH BÖLL STIFTUNG
DERNEĞİ TÜRKİYE TEMSİLCİLİĞİ

Bu yayın Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği'nin desteğiyle yayınlandı. Çalışmada yer alan görüşler, Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği'ningörüşleriyle örtüşmeyebilir.

"İş Yerinde Şiddet ve Taciz Algıları ve Deneyimleri Araştırma Raporu" Üzerine

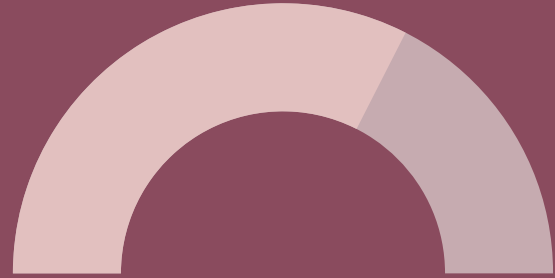
ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Türkiye Ofisi ve Özyeğin Üniversitesi'nin İş Yerinde Şiddet ve Taciz Algıları ve Deneyimleri Araştırma Raporu Ekim 2024'te yayınlandı. ILO Türkiye Ofisi tarafından yürütülen "Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler" programı kapsamında Özyeğin Üniversitesi ile birlikte hazırlanan bu araştırma ile Türkiye'de hem sektörel hem de şiddet türleri anlamında ilk kez bu kadar geniş kapsamda bir çalışma yapıldı. Araştırma, çalışma yaşamını odağa alıyor ve Türkiye'de bu alanı belirleyen dinamikler açısından önemli bir tartışma açıyor.

Rapor, Türkiye'de TÜİK kaynaklarına göre, nüfusun %18'ini ve işgücünün %20'sini barındıran İstanbul'da yapılan bir araştırmaya dayanıyor. İstanbul'un çalışan nüfusunu temsil eden 3000 katılımcıya ulaşmak üzere bir örneklem metodolojisi ile planlanmış. Ankete katılanların %50,3'ü erkek, %49,7'si kadın.

Araştırmanın giriş bölümü, çalışma yaşamında cinsiyet eşitsizliğini ILO'nun yaklaşımına referansla tanımlarken Türkiye'nin güncel bağlamına, ülkede çalışma yaşamı söz konusu olduğunda cinsiyet eşitliği açısından mevcut duruma değinmiyor. Türkiye'de kadınlar ve erkekler eşit bir şekilde çalışma hayatına dahil olmuyorlar. Oysa bu eşitsizlik ve nedenleri çalışma yaşamında şiddet ve tacizin etkilerini anlamak ve karşısında politika önerileri yapmak açısından göz ardı edilemez bir zemin teşkil ediyor. TÜİK'in 2024 yılı başındaki verilerine göre, işgücüne katılım erkekler için %71,4, kadınlar için %35,1. Aynı açıklamaya göre istihdam, erkekler için %65, kadınlar için %30,4. Bu devasa yapısal eşitsizliğin, yani kadınların erkeklere nazaran işgücüne erişiminin, istihdamdaki varlığının ve (elimizde verisi olmayan) istihdamda kalabilmelerinin önündeki engellerin başında ev içindeki bakım emeği yükü geliyor. Henüz işyerine gelmeden varolan bunun gibi eşitsiz koşulları göz önüne alarak, böylece bir bağlama yerleştirerek, işyerinde şiddet ve taciz deneyimlerini tespit etmek ve çözüm önerileri üretmek ancak mümkün olur.

NASIL BİR BAĞLAM?

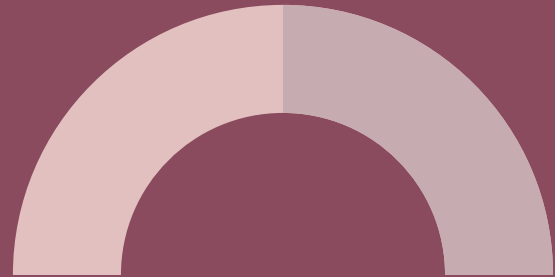
Türkiye'de istihdam:



erkekler %65

kadınlar %30,4

Bu ankete katılanlar:



erkekler %50,3

kadınlar %49,7

İkinci olarak, şiddet ve tacizi nasıl tanımladığımız, sorunun kaynağını nerede gördüğümüz, yine önleyici adımları planlamak için elzemdir. Şiddetin cinsiyet, etnisite, yaş, engel durumu vb. gibi farklı temellere dayanan nedenleri olabilir; bunlar birbiriyle iç içe geçebilir ama özgün şiddet kaynaklarını atlamak önleyici plan geliştirmemizi engeller. Kadına yönelik şiddetin kaynağı toplumsal cinsiyet eşitsizliğidir, yani kadınların erkeklere göre daha eşitsiz koşullarda hayata katılmaları, dezavantajlı olmaları onların çalışma yaşamına katılmalarını etkiler, istihdamda güvenceli şekilde varolmalarını zora sokar. Cinsiyet eşitliği perspektifiyle bakmamak, şiddet ve tacizin kimlerden yönelen, ne şekillerde vuku bulan bir olgu olduğunu, kimlerin neye maruz kaldığını bulanıklaştırır; bu da veri ve politika üretmemizi zorlaştırır. Yargıtay kararlarına, kadınları istihdamdan alıkoyanın salt kadınlara yüklenen bakım emeği değil, işyerinde yaşanan cinsel taciz vd. cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan fiiler olduğu yansımıştır. Bu araştırma ise, şiddeti genel bir olgu olarak alıyor, bir güç ilişkisi tariflemiyor, o nedenle de öznesi belirsiz bir şiddet tanımlaması yapıyor. Raporu da toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin 7, cinsiyet eşitliğinin 2 kez geçmesi, bu genel zemin belirsizliğine dair (hem şiddeti tanımlama hem de ülke bağlamı açısından) bir izlenim verebilir.

“

Cinsiyet eşitliği perspektifiyle bakmamak, şiddet ve tacizin kimlerden yönelen, ne şekillerde vuku bulan bir olgu olduğunu, kimlerin neye maruz kaldığını bulanıklaştırır; bu da veri ve politika üretmemizi zorlaştırır.

Raporun referans noktalarından olan ILO 190 sayılı uluslararası Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz Sözleşmesi’ni hatırlamakta bu noktada fayda olabilir.

ki bin on dokuz yılı Haziran ayının yirmi birinde Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (2019) olarak dlandırılacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi kabul eder:

I. TANIMLAR

Madde 1

Bu Sözleşme’nin amaçları bakımından:

- (a) Çalışma yaşamında “şiddet ve taciz” terimi fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan, bir defaya mahsus veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları, veya bunlarla ilgili tehditleri, ifade eder ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de içermektedir; (b) “Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz” terimi cinsiyet veya toplumsal cinsiyetlerinden dolayı kişilere yöneltilen, veya belirli bir cinsiyet veya toplumsal cinsiyetten olan kişileri orantısız şekilde etkileyen şiddet ve taciz anlamına gelir ve cinsel tacizi içerir.

Bu maddenin İnci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine hâle getirmeksizin, ulusal hukuk ve düzenlemelerdeki tanımlar tek bir kavram veya ayrı kavramlar için uygulanabilir.

ILO 190 sayılı, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi kapsamlı bir şekilde ele alan uluslararası sözleşme, henüz girişinde toplumsal cinsiyeti tanımlıyor. Sözleşmenin tamamı, İstanbul Sözleşmesi'ne benzer şekilde, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini şiddet ve tacizin gerekçesi olarak kabul ederek, buna yönelik bütünlüklü ve kapsamlı düzenlemeler öneriyor. Ancak bu raporda bu sözleşmenin önerdiği yönde bir izleğin takip edildiğini görmek zor, bunun sebebi de şiddetin araştırmasının çerçevesinin bu yönde çizilmemesi olarak anlaşılıyor. Bu açıdan araştırmanın, ILO'nun Lloyd's Register Vakfı-Gallup ile birlikte 2021 yılında yaptığı küresel anketin yöntemini takip ettiği görülüyor. Bu küresel raporun bir özetini Cinsiyet Eşitliği Politikaları Derneği'nin sitesinde bulmak mümkün.

Rapor, psikolojik şiddet, ayrımcılık, ekonomik şiddet, fiziksel şiddet ve cinsel şiddet olmak üzere 5 şiddet türünü ele almış. Yapılan niceliksel araştırma sonucunda, erkeklerin daha çok fiziksel ve ekonomik şiddete, kadınların ise daha çok cinsel şiddete uğradığı tespit edilmiş, psikolojik şiddet ve ayrımcılık açısından ise belirgin bir fark tespit edilemediği belirtilmiş. Burada akla gelen ilk soru, "kim, kimin şiddetine uğruyor?" veya "kim, kime nazaran ve nasıl bir ayrımcılığa uğruyor?" Bunun cevabını bulabilmek için raporun "Fail Kimdir?" adlı 6. bölümüne gidiyoruz. Psikolojik şiddet açısından faillerin %68,1'i erkek, %31,9'u kadın; ayrımcılık açısından %69,3'ü kadın, %30,7'si erkek; fiziksel şiddet açısından %78,3'ü erkek, %21,7'si kadın; cinsel şiddet açısından ise %78,2'si erkek ve %21,8'i kadın. Peki, bu şiddet kimden kime yöneliyor? Yani fiziksel şiddet faili bu erkekler başka erkeklerle mi şiddet uyguluyor, kadınlara mı? Şiddet uyguladıkları erkekler mesela göçmen mi, değil mi? Kadınlar kime şiddet uyguluyor? Erkeklerle mi yoksa başka kadınlara mı? Şiddet faili olarak nitelenen bu kadınlar üst düzey yönetici mi yoksa çalışan mı? Bu soruların cevaplarını bulamıyoruz. Örneğin psikolojik şiddet faillerinin %48,3'ünün birinci derece amir, şef veya yönetici olduğu belirtilmiş, ama bu veri cinsiyetlendirilmemiş. Dolayısıyla yönetici olan bir kadından çalışanı olan bir kadına yönelen şiddetle, bir erkeğin işyerinde başka bir (örneğin göçmen) erkeğe yönelttiği şiddeti, bir erkekten bir kadına (sadece kadın olduğu için) yönelen ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayanan şiddeti birbirinden ayıramıyoruz. Hepsi aynı şiddet türünün faili kategorisi altında toplanınca hangi güç ilişkisinden kaynaklandığını ve aslında şiddetin ne olduğunu anlamak imkansız hale geliyor. Erkeklerin daha çok fiziksel şiddete uğradığını ve

faillerin daha çok erkekler olduğunu öğreniyoruz ve araştırmaya katılım kadınlar ve erkekler için eşit; toplumsal cinsiyeti analiz aracımız kılmaşsak şiddeti anlamlandırmamız da güçleşiyor.

“

Yarıdan fazla bir oranda kadınların kadınlarla, erkeklerin erkeklerle karşılaştırıldığı, zaten çalışma yaşamında da büyük oranda erkeklerin var olduğu koşullarda, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın ne kadar etkili ölçülebildiği bir soru işareti.

Kim, kimin şiddetine uğruyor veya kim kime nazaran ayrımcılığa uğruyor sorusunu cevaplamaya çalışırken takıldığımız bir nokta da çalışma ortamlarının cinsiyet yapısıyla ilgili. Örneğin araştırma erkeklerin kadınlara göre daha fazla ekonomik şiddete maruz kaldığı (erkekler %64,4, kadınlar 54,6) tespitini yapıyor. Ancak kadın istihdamının %30 olduğu bir ülkede, araştırma katılımcılarının %50 erkek ve %49 kadın olması, çerçeve çizmemizi zorlaştıran unsurlardan bir diğerini oluşturuyor. Erkeklerin egemen olduğu ve kadınların azınlıkta olduğu bir ülke istihdam gerçekliğinde, araştırmadaki örnekleme bu sayıyı eşitlediğimizde, cinsiyet eşitliğinden kaynaklanan ayrımcılık ve şiddet olgusunu niceliksel olarak ölçmemiz, konu üzerine veri elde etmemiz ve yorum yapabilmemiz zorlaşıyor. Benzer şekilde, katılımcıların işyerlerindeki cinsiyet oranlarına bakacak olursak, %39 "çoğunlukla erkek" olan işyerlerinde çalışıyor, %51,8'inin işyerlerinde "erkek ve kadın hemen hemen eşit", %9,2'sinin işyerleri ise "çoğunlukla kadın". Katılımcıların işyerlerindeki birimlerinde ise, "erkek ve kadının hemen hemen eşit" olduğu çalışma ortamları %45,3'e düşüyor. "çoğunlukla erkek" olan iş birimleri yine %39, "çoğunlukla kadın" olanlar ise %15,8. Yani katılımcıların yarısından fazlasının

çalışma ortamı, erkeklerin erkeklerle, kadınların kadınlarla muhatap olduğu koşullar. Dolayısıyla yarından fazla bir oranda kadınların kadınlarla, erkeklerin erkeklerle karşılaştırıldığı, zaten çalışma yaşamında da büyük oranda erkeklerin var olduğu koşullarda toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın ne kadar etkili ölçülebildiği bir soru işareti.

Şiddete dair katılımcılara sorulan tüm soruların cinsiyetsiz sorulmuş olması bizi araştırmaya katılan kişinin cinsiyetine dair bilgi edinmekten öteye götürmüyor. Ama söz konusu ayrımcılık olduğunda "kime nazaran?" sorusu olmadan cevabı anlamlandırmak pek kolay olmuyor. Örneğin erkeklerin ekonomik şiddete daha fazla uğradığı çıkarımı yapılırken sorulan sorulardan biri: "Aynı işi yaptığınız diğer çalışanlara göre daha az ücret aldığınız oldu mu?" Bu soru da cinsiyetsiz sorulmuş ve erkekler kadınlara göre daha yüksek (erkekler %26,8 kadınlar %17,5) çıkmış. Bunu az önce bahsettiğimiz, erkeklerin neredeyse %40'ının daha çok erkeklerle çalıştığını gösteren işyerlerinin cinsiyet dağılımı verisinden bağımsız düşünmek mümkün değil. Yani hangi işyerlerinde, kim kiminle eşitlenemiyor, erkekler daha çok erkeklerin çalıştığı yerlerde mi bu ekonomik şiddete maruz kalıyor, kadınlar kadınlarla çalıştıkları yerlerde mi kalmıyor? Kadın işi olarak etiketlenen işlerde ve sektörlerde ücretin hep daha düşük olması ise bu soruda zaten hiç yer bulamıyor. Böyle olunca toplumsal cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığına dair bir tespit bulunmak imkansız hale geliyor. Erkekler kadınlardan daha çok ücret ayrımcılığına ve ekonomik şiddete maruz kalıyor gibi genel bir sonuç, aslında soruların cinsiyetlendirilmeden sorulması ve örneklemin oluşturulma biçiminden ötürü ortaya çıkıyor. Süregiden cinsiyet eşitsizliğinin temel göstergelerinden biri olan, eşit işe eşit ücretin cinsiyetinden ötürü ödenmemesi sorunu ise buradaki verilere göre görünmez kalıyor.

Ne tür işyerlerinde erkekler kimin şiddetine uğruyor, erkeklerin uğradığı şiddetin kaynağı ne, hangi eşitsizlik; kadınların uğradığı şiddetin kaynağı ne, hangi eşitsizlik - bunlar bu çalışmada oldukça belirsizleşiyor. Şiddetin kaynağını, sebeplerini tariflememiş zaman sorunu çözmek için de adım atmamız zorlaşıyor. Örneğin bu verilere göre, erkeklerle birarada çalışan erkeklerin maruz kaldıkları şiddet bir başlık, erkek egemen bir sektörde kadın çalışanların neler deneyimledikleri ise ayrı bir başlık. Şiddet biçimlerinin egemenlik biçimlerine (örneğin, erkek işverenin erkek çalışana, erkek amirin

KİM KİMİNLE, NASIL KARŞILAŞTIRILIYOR?

Aynı işi yaptığınız diğer çalışanlara göre daha az ücret aldığınız oldu mu?

sorusuna evet diyenlerin oranı;

erkekler %26,8

kadınlar %17,5

"Erkek ve kadının hemen hemen eşit"

olduğu çalışma ortamları **%45,3**

"Çoğunlukla erkek"

veya

"Çoğunlukla kadın"

olan çalışma ortamları **%54,8.**

erkek %39

kadın %15,8

kadın çalışana, kadın işverenin kadın çalışana, kadın işverenin göçmen kadına, erkek çalışanın mesela Kürt olan başka bir erkek çalışana) göre ayrıştırılmaması şiddeti kavramamızda belirsizlik yaratıyor.

Raporda yine dikkat çekici olarak, %88 oranıyla özel sektörden kişilerle görüşülmüş ve çıkarıma göre cinsel şiddet özel sektörde daha yoğun. Katılımcıların %35'i bekar, %40'ının çocuğu yok, beyaz yaka çalışanı %64,5 ve katılımcıların %25'inin bir kadın yöneticisi var. Bu bağlamı da raporun verilerini şiddet açısından analiz ederken göz önünde bulundurmak gerekir. Türkiye'nin genelini yansıtmaması güç olan böyle bir örneklemin işyerinde şiddet ve tacizi analiz etmemiz açısından nasıl bir yere denk düştüğü üzerine düşünmeye değer.

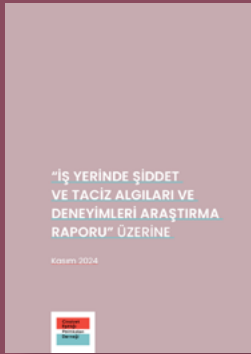
Bu araştırmanın temel olarak üzerine düşünmeye teşvik ettiği noktalardan birisi, şiddete karşı alınması gereken önlemler ile toplumsal cinsiyet temelli şiddete karşı alınması gereken önlemlerin farklılaştığı. Örneğin fiziksel şiddete daha çok erkeklerin uğradığına dair veri, erkeklerin erkeklere şiddet uyguladığı bilgisi ile anlam kazanır, buna uygun önlem geliştirmek gerekir. Ama hangi erkekler (genç, göçmen, güvencesiz, Kürt olmasından ötürü ayrımcılığa uğrayan) bu şiddete daha açık? Kadınların şiddete uğrama gerekçeleriyle erkeklerinki aynı mı? Kadınların bakım emeğinden ve eşitsizlikten kaynaklı işgücüne dahil olamamaları ile çalışma yaşamında maruz kaldıkları şiddetin bir ilişkisi var mı? Kadınların hem nicel hem de niteliksel olarak eşit varolmadıkları bir alan olan ülkedeki çalışma yaşamında nicel eşitlik üzerinden yapılan bir araştırma bize ne söyler?

Son olarak, raporun başlığında belirtilen algı ve deneyim farkı üzerinden bu alanı araştırmanın çok önemli olduğu kesin. Toplumsal cinsiyet eşitliğine giden önemli adımlardan biri, yaşanan şeyin, eşitsizliğin, şiddet fiilinin adını koymak; cinsiyet eşitsizliğinin bu şekilde algısı ve deneyimini yan yana getirebilmek. Rapor da şiddete uğrayanların, çok büyük bir oranda, yaşadıklarının adını koymadığını gösteriyor. Adını koymak, haksız muamelenin ve buna karşı yasal hakların, ortaklaşa maruz kalınan durumların farkına varmak ve dayanışmak bu mücadelenin en güçlendirici adımlarını oluşturuyor. Tam da bu yüzden raporun da iddia ettiği ancak geri planda bıraktığı üzere, deneyimin ancak cinsiyet eşitliği perspektifiyle doğru bir algıya dönüşebileceğini düşünüyoruz. Bu nedenle, bu

kısa eleştiriyi paylaşmayı, raporun bu çalışmayla açtığı tartışmaya katkı yapmak ve dolayısıyla çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğini güçlendirmek hedefiyle önemsiyoruz.

“

Erkekler kadınlardan daha çok ücret ayrımcılığına ve ekonomik şiddete maruz kalıyor gibi genel bir sonuç, aslında soruların cinsiyetlendirilmeden sorulması ve örneklemin oluşturulma biçiminden ötürü ortaya çıkıyor.



"İŞ YERİNDE ŞİDDET VE TACİZ ALGILARI VE DENEYİMLERİ ARAŞTIRMA RAPORU" ÜZERİNE

Kasım 2024

cinsiyetesitligipolitikalari.org

info@cinsiyetesitligipolitikalari.org