

**PSİKOLOGLARIN
ÇALIŞMA YAŞAMINDA
KARŞILAŞTIKLARI
HAK İHLALLERİ ANKETİ
RAPORU**

**TOPLUMSAL DAYANIŞMA İÇİN
PSİKOLOGLAR DERNEĞİ
(TODAP)**

ŞUBAT 2013

GİRİŞ

Çalışma yaşamının değişen koşulları farklı hak ihlallerini de beraberinde getirmektedir. Bu durumdan diğer meslek çalışanları kadar psikologlar da etkilenmektedir. Psikologların temel çalışma alanının, serbest olarak çalışıp terapistlik yapmak olduğu varsayılmasına rağmen psikologların büyük bir kısmı çalışma yaşamının diğer pek çok farklı alanında yer almaktadırlar. Dolayısıyla, kimi zaman çalışma alanı fark etmeksizin aynılaştan kimi zaman ise çalışma alanının özelliklerine göre farklılaşan hak ihlalleri ile karşılaşmaktadırlar. Bu bağlamda, psikologların mesleklerini icra ederken karşılaştıkları mesleki, insani, hukuki, vb. hak ihlallerinin belirlenmesi ve dile getirilmesi önem arz etmektedir. Hak ihlallerinin tespit edilmesinin yanı sıra bu hak ihlallerinin giderilmesi için bir temel oluşturmak da amaçlanmıştır.

ANKETİN HAZIRLANMASI

Anket hazırlanırken psikologların çalışma alanlarının farklılıkları göz önünde bulundurulmaya çalışılmıştır. Günümüz çalışma yaşamının koşulları dikkate alınarak her meslektan çalışanın karşılaşabileceği genel hak ihlalleri ile alanımıza özgü ihlallere yer verilmiştir. Anket, çalışma yaşamına ilişkin demografik bilgiler, 36 adet kapalı uçlu, evet/hayır cevaplı soru ile cevaplanmasının isteğe bağlı olduğu belirtilen açık uçlu sorulardan oluşmaktadır (EK-1).

ANKETİN UYGULANMASI

Hazırlanan anket internet ortamına aktarılmış ve psikologların üye oldukları elektronik posta gruplarına duyurularak veri toplanmıştır.

SONUÇLAR

Çalışmaya 317 psikolog katılmıştır. Katılımcıların %14.5'i (n=46) erkek iken %84.5'i (n=268) kadındır. Çalışmaya katılanların %61.8'i (n=196) lisans, %35.3'ü (n=112) yüksek lisans ve %2.8'i (n=9) doktora düzeyinde eğitim aldığını belirtmiştir. Katılımcıların aşağı yukarı yarısının (%51.4), 2006 ve daha sonraki yıllarda mezun olduğu ve yine yarısının (%50.2), 3 yıl ve daha az bir süredir çalıştığı görülmüştür. Çalışma alanlarının dağılımına baktığımızda ortaya geniş ve dağınık bir tablo çıkmaktadır (EK-2). Katılımcıların %23.3'ü devlet hastanesinde, %19.2'si özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde çalışırken, danışmanlık merkezinde çalışanların oranı sadece %6.3'tür. Kırk üç (%13.6) katılımcı bu soruyu yanıtlamamıştır. Bu kişilerin, anketin cevaplandığı dönemde işsiz olduğu düşünülebilir. Ancak ankette bu veriyi doğrulayacak başka bir soru yöneltilmemiştir. Herhangi bir sendikaya üye olup olmadıkları sorulan katılımcıların %62.1'i (n=197) sendika üyesi olmadığını, %20.2'si (n=64) sendikaya üye olduğunu belirtirken, %17.7'si (n=56) ise cevap vermemiştir. Bu soruyu yanıtlamayanların hesaplamadan çıkarılması durumunda,

soruyu cevaplayanlar arasında sendikaya üye olmama oranı %75.5 olarak bulunur. Sendika üyesi katılımcıların üyesi oldukları sendikalar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir (bkz. Tablo 1):

SES = 23	Türk Eğitim-Sen = 3
Sağlık-Sen = 13	Sosyal-İş = 2
Türk Sağlık-Sen = 8	BES = 2
Eğitim-Sen = 6	Tüm-Bel-Sen = 2
Dev Sağlık-İş = 3	Eğitim-İş = 1

Tablo 1: Üye olunan sendikalar ve sendika üyesi olan katılımcı sayıları

Dernek üyeliği bulunup bulunmadığı sorulan katılımcıların, %60.3'ü (n=191) herhangi bir derneğe üye iken %30.6'sı (n=97) ise herhangi bir dernek üyesi değildir. Yirmi sekiz kişi ise soruyu cevaplamamıştır. Üye olunan derneklere bakıldığında 163 katılımcının (%51.4) TPD üyesi, 21 katılımcının (%6.6) başka bir dernek üyesi, 8 katılımcının (%2.5) ise hem TPD hem de bir başka dernek üyesi olduğu görülmektedir. Geri kalan 125 kişi ise bu soruya herhangi bir yanıt vermemiştir. Bunların yanı sıra katılımcılara çalıştıkları süre boyunca çalışma koşullarının ne yönde değiştiği de sorulmuştur. Verilen cevaplara göre katılımcıların %24'ü çalışma koşullarının iyileştiğini, %32.2'si çalışma koşullarının kötüleştiğini ve %43'ü ise çalışma koşullarının aynı kaldığını belirtmiştir.

Çalışmanın gövdesini oluşturan çalışma yaşamında karşılaşılan hak ihlalleri sorularına katılımcıların verdiği evet/hayır yanıtlarına göre oluşturulan tablo aşağıda gösterilmiştir (bkz. Tablo 2):

	HAYIR		EVET	
	N	ORAN	N	ORAN
1-İşten çıkarılma	243	%76.7	67	%21.1
2-Dönemsel, sözleşmeli çalıştırılma	165	%52.1	147	%46.4
3-Sözleşmenin yenilenmemesi yoluyla işsiz bırakılma	284	%89.6	25	%7.9
4-Taşeron şirkete bağlı olarak çalıştırılma	264	%83.3	45	%14.2
5-İstifaya zorlanma	245	%77.3	66	%20.8

6-İşten çıkartıldıktan sonra tazminat alamama	241	%76	70	%22.1
7-Ücreti zamanında alamama	130	%41	182	%57.4
8-Sigortasız çalıştırılma	242	%76.3	66	%20.8
9-Maaştan düşük bir ücret üzerinden sigorta priminin yatırılması	118	%37.2	197	62.1
10-İş yeri ihmalinden doğan fiziksel/psikolojik zarar	145	%45.7	169	53.3
11-Mesai dışı çalıştırılma	150	%47.3	162	51.1
12-Fazla mesai yapıldığında fazla mesai ödemesi alamama	161	%50.8	153	48.3
13-Sendikal ve toplumsal örgütlenmelere dâhil olma sonucunda baskı görme	274	%86.4	35	%11
14-Sendikal ve toplumsal örgütlenmelere dâhil olma sonucunda işten atılma	301	%95	7	%2.2
15-Miting, basın açıklaması veya eyleme katılma sonucu baskı görme	283	%89.3	26	%8.2
16-Miting, basın açıklaması veya eyleme katılma sonucu işten atılma	302	%95.3	8	%2.5
17-Çalışma koşullarının fiziksel yetersizliği (ısı, havalandırma vb.)	87	%27.4	225	%71
18-Temel ihtiyaçların (yeme, içme, tuvalet, vb.) insani ve sağlıklı koşullarda karşılanmaması	203	%64	108	%34.1
19-Çalışma için gerekli materyallerin iş yeri tarafından sağlanmaması	119	%37.5	190	%59.9
20-Verilen hizmetin gerektirdiği eğitimlerin iş yeri tarafından sağlanmaması	75	%23.7	238	%75.1
21-Çalışma pratiği için gerekli bilginin (süpervizyon vb.) ücret karşılığı alınması	130	%41	179	%56.5
22-Etnik, dinsel ya da cinsiyetçi ayrımcılığa maruz kalma	241	%76	68	%21.5

23-Kötü muamele, fiziksel/psikolojik şiddete maruz kalma	195	%61.5	116	%36.6
24-Cinsel taciz (bakarak, sözlü vb.)	267	%84.2	44	%13.9
25-Görev tanımının belirlenmiş olmaması	73	%23	240	%75.7
26-Çalışılan yerde daha güvencesiz başka bir meslek tanımıyla sözleşmenin yapılması (sözleşmeli olarak başka bir kadro içinde-daha az hakla çalıştırılma)	254	%80.1	53	%16.7
27-Danışan mahremiyetinin ihlali	190	%59.9	120	%37.9
28-Uzmanın belli bir düşünce veya ideolojiye hizmet veren biçimde eğitilmesi ve bu uygulamalara zorlanması	245	%77.3	64	%20.2
29-İş yükünün çalışanın kaldırabileceğinden ve/veya danışanı mağdur edecek kadar fazla olması	138	%43.5	171	%53.9
30-Görüşme süresinin yetersizliği (danışan/hizmet alanlara, iş koşulları nedeniyle yetersiz süre ayrılması)	177	%55.8	131	%41.3
31-Çalışılan kurumca yapılan etik ihlaller karşısında, sessiz kalınması yönünde tehditlere maruz kalma	218	%68.8	90	%28.4
32-Çalışılan kurumca yapılan etik ihlallerin bildirilmesi halinde cezalandırılma, yalnız bırakılma	249	%78.5	59	%18.6
33-Rüşvet teklif edilmesi (iş yeri tarafından ya da işverenin cesaretlendirmesi ile hizmet alanlar tarafından vb.)	285	%89.9	22	%6.9
34-Eğitim faaliyetlerine devam edilmesine izin verilmemesi	217	%68.5	92	%29
35-İş yerinde kamera yoluyla veya bazı şekillerde izleniyor olma	171	%53.9	138	%43.5
36-Mola sürelerinin ne şekilde ve nerede geçirileceğinin işveren tarafından kontrol edilmesi	187	%59	124	%39.1

Tablo 2: Hak ihlallerine maruz kalma oranları

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere hak ihlallerine maruz kalma oranları oldukça yüksektir. En sık karşılaşılan hak ihlalleri görev tanımının belirlenmiş olmaması (n=240, %75.7), çalışma koşullarının fiziksel açıdan yetersizliği (n=225, %71), sigorta

priminin maaştan daha düşük ücret üzerinden yatırılması (n=197, %62.1), ücreti zamanında alamama (n=182, %57.4), mesai dışı çalıştırılma (n=162, %51.1), fazla mesai yapıldığında fazla mesai ödemesi alamama (n=153, %48.3), dönemsel, sözleşmeli çalıştırılma (n=147, %46.4) ve iş yerinde kamera yoluyla veya bazı şekillerde izleniyor olma (n=138, %43.5). Diğer pek çok meslek çalışanın da bu ihlallere maruz kaldığı göz önüne alındığında bu ihlallerin psikolojik mesleğinden ziyade çalışma yaşamının günümüzde gelmiş olduğu durumdan kaynaklandığı söylenebilir. Bunların yanı sıra işyeri ihmalinden doğan fiziksel/psikolojik zarar (n=169, %53.3), çalışma için gerekli materyallerin iş yeri tarafından sağlanmaması (n=190, %59.9), verilen hizmetin gerektirdiği eğitimlerin iş yeri tarafından sağlanmaması (n=238, %75.1), çalışma pratiği için gerekli bilginin (süpervizyon vb.) ücret karşılığı alınması (n=179, %56.5), danışan mahremiyetinin ihlali (n=120, %37.9), iş yükünün çalışanın kaldırabileceğinden ve/veya danışanı mağdur edecek kadar fazla olması (n=171, %53.9), görüşme süresinin yetersizliği (n=131, %41.3) gibi ifadeler evet yönünde verilen yanıtlar da oldukça fazladır. Görece sıklığı daha az olmakla beraber sigortasız çalıştırılma (n=66, %20.8), istifaya zorlanma (n=66, %20.8), işten çıkartıldıktan sonra tazminat alamama (n=70, %22.1) gibi hukuki ihlallerin de önemli ölçüde yaşandığı ortaya çıkmıştır. Dahası, ayrımcılık (n=68, %21.5), kötü muamele, fiziksel ve psikolojik şiddet (n=116, %36.6) ve cinsel tacize (n=44, %13.9) maruz kalma oranları da oldukça azımsanamayacak ölçülerdedir.

Anket sorularını takiben maruz kalınan hak ihlalleri karşısında kişilerin haklarını aramak yönünde herhangi bir adım atıp atmadıkları sorusuna verdikleri yanıtlara göre, katılımcıların %67.5'i (n=214) herhangi bir adım atmadığını, %26.5'i (n=84) adım attığını belirtmiş, %6'sı (n=19) soruyu cevapsız bırakmıştır. Kişilerin hak ihlalleri karşısında ne tür adımlar attıkları veya adım atacak olsalar nerelere başvurabilecekleri sorusuna verdikleri yanıtlar önemli bilgiler içermektedir. Buna göre, katılımcıların önemli bir bölümünün hak ihlaline uğraması karşısında veya böyle bir ihtimal vuku bulduğunda başvurulabilecek herhangi bir mercii olmadığını düşündükleri veya nereye başvurabileceklerini bilmedikleri ortaya konmuştur. Bu yönde verilen cevapların iki şekilde seyrettiği görülmektedir. Bir kısım katılımcı özellikle özel sektörde çalışan psikologların üye olabilecekleri herhangi bir sendika olmadığını belirtmiştir. Diğer cevaplarda sendikaların işlevsiz olduğu veya Türkiye'de hak arama faaliyetlerinin herhangi bir sonuç getirmeyeceği yönünde ifadeler yer almaktadır. Yine verilen pek çok cevaptan, katılımcıların hak arama yönünde çoğunlukla bireysel çözümler ürettikleri veya bireysel adımlar atılması gerektiğini düşündükleri ortaya çıkmıştır. Örneğin, yaşanan herhangi bir sorun karşısında bir üst konumda yer alan yetkili ile konuşmak, ilk adım olarak belirtilmiştir. Eğer bu konuşma sorunu çözmediyse ise o kişinin de üstünde yer alan kişi(ler) ile konuşularak ve tartışarak sorunu giderme çabası sürdürülmektedir. Bu adımların sonuç vermediği durumlarda kişiler (çalışma koşulları tahammül sınırlarını aştığında) son çare olarak istifa ederek çalıştıkları yerden ayrılmaktadırlar. İstifa edemeyecek durumda olanların, haksızlıklar karşısında sesini çıkaramadıklarını belirttiklerini görmekteyiz. Kişilerin işten çıkarılmaları veya tazminatlarını alamamaları gibi bir durumla karşılaştıklarında veya karşılaşmaları halinde ücretini ödeyebilecekleri bir avukata başvurmak şeklinde yine bireysel çözüm arayışlarına girdikleri anlaşılmıştır. Olası adımlar arasında çeşitli kurumlara başvurma da sıralanmıştır. Bu kurumlar

arasında adli merciiler (mahkemeler), çalışılan sektörden sorumlu müdürlük ve/veya bakanlıklar (ilçe/il milli eğitim müdürlükleri, il sağlık müdürlüğü, MEB, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, SGK, TBMM) sayılmıştır. Sendikaya başvurma veya toplu bir şekilde hareket etme adımları daha az belirtilmiştir. Başvurulabilecek kurumlar arasında sayılan Türk Psikologlar Derneği'ne yönelik ifadeler çeşitlilik göstermektedir. Şöyle ki, bazı katılımcılar hak ihlali durumunda TPD'ye başvurduğunu ancak herhangi bir destek görmediğini, bazıları TPD'ye zaten başvurmayacağını çünkü derneğin bir şey yapacağına inanmadığını ifade etmişlerdir. Verilen cevaplarda en çok göze çarpan özelliklerden biri hak ihlallerine uğramanın ülkemizde kanıksanmış olduğu, bir diğeri ise ülkemizde hak aramanın herhangi bir sonuç vermeyeceğine inanmak sebebiyle ümitsizlik ve çaresizlik yaşamadır. Bu iki durumun birbirini beslediği aşikârdır ve verilen cevaplarda açıklıkla ortaya konmuştur.

Cevaplanmasının zorunlu olmadığı açıklaması yapılan kimlik-aidiyet sorularının cevaplanma oranları düşük kalmıştır. Buna göre cinsel yönelim/kimlik sorusuna %69.4 (n=220), etnik kimlik sorusuna %58.7 (n=186), din/mezhep sorusuna %59.3 (n=188) cevap vermemiştir. Kişilerin kendileri ile ilgili bu tarz bilgileri herhangi bir ankette verilmek istemedikleri veya kendilerini bu çerçevelerle tanımlamadıkları düşünülebilir. Kimlik-aidiyet sorularının devamında kişinin yaşamış olduğu hak ihlallerini kimliğiyle/aidiyetiyle ne kadar ilişkili gördüğü sorusuna verilen cevaplar, katılımcıların %21.7'sinin (n=69) böyle bir ilişki tanımladığını ortaya koymaktadır. Katılımcılara herhangi başka bir kimlik/aidiyet veya fiziksel özellik nedeniyle ayrımcılığa veya hak ihlaline uğrayıp uğramadığı da sorulmuştur. Bu soruya da çok çeşitli yanıtlar verilmiştir. Cevaplardan sadece kadın olmak sebebiyle pek çok kişinin ayrımcılığa veya hak ihlaline uğradığı anlaşılmaktadır. Aynı kurumda aynı işi yapan çalışanlardan kadın olduğu için erkek çalışandan daha düşük ücret alma, erkek çalışanların ve/veya amirlerin tacizi, kadının görevinde yükselmesine veya yönetim kademelerinde yer almasına engel olma sıklıkla belirtilen ifadelerdir. Özellikle kadınların giyim, makyaj, dış görünüş konularında da sıkıntılar yaşadığı görülmektedir. Etek giyme sebebiyle tacize uğrama veya sözlü uyarı alma, başörtülü olma sebebiyle ayrımcılığa uğrama, makyaj yapmadığı için uyarılma, genç yaşta olma veya minyon olmaktan ötürü genç yaşta görünme sebebiyle saygısız davranışlara maruz kalma gibi durumların yaşandığı belirtilmiştir. Siyasi görüş de ayrımcılığa veya hak ihlaline uğrama sebebi olarak gösterilmiştir. Çalışılan kurumda hâkim olan siyasi ve/veya dine görüşe uymayan görüşlere sahip olduğunda baskı ve ayrımcılık görme veya bu baskıdan kurtulmak amacıyla kendini gizleme veya hâkim görüşe uygun davranışlar sergileme; sendikal faaliyetler veya muhalif kimliği nedeniyle baskı görme katılımcılar tarafından dile getirilen tecrübelerdir. Bunların yanı sıra Türkiye'de çoğunluğun dışında kalan her türlü kimlik ve görüş sebebiyle ayrımcılığa uğrama ankete verilen cevaplar arasında yer almaktadır. Gayrimüslim, Kürt, alevi, eşcinsel olması veya dine inanmaması sebebiyle hak ihlaline uğradığını veya hak ihlaline uğrayacağını düşündüğü için kimliğini açıklayamadığını belirten kişiler olmuştur. Bu tip hak ihlallerinin dışında kişilerin çalıştığı kuruma da bağlı olarak psikolog olmasından ötürü ayrımcılık gördüğünü veya hak ihlaline uğradığını belirttikleri de görülmüştür. Çalışılan kurumda çoğunluğun veya amirin başka bir meslekten (sosyal hizmet uzmanı, doktor vb.) olması sebebiyle ayrımcılığa uğradığını aktaran kişiler de mevcuttur.

Katılımcıların bu ankete dâhil edilmediğini düşündükleri ve çalıştıkları alanda karşılaştıkları ihlaller varsa sorulardan sonra "Eklemek İstediklerim" bölümüne paylaşmak istediklerini yazabilecekleri belirtilmiştir. Bu bölümde en çok dile getirilen, psikologlara ait bir meslek yasası talebi olmuştur. Yaşanan hak ihlallerinin, meslek yasası olmamasından kaynaklandığı ve buna bağlı olarak meslek yasası ile hak ihlallerinin yaşanmayacağı algısının son derece yaygın olduğu tespit edilmiştir. En çok vurgulanan noktalardan biri de görev tanımının belirli olmaması nedeniyle psikologların mesleklerine uygun olup olmadığına bakılmaksızın ilgili ilgisiz pek çok farklı işi yapmalarının beklenmesidir. Meslek yasasının olmamasının bu duruma katkıda bulunduğu son derece açıktır. Ancak yoğun şekilde yaşadığı belirtilen hak ihlallerinin pek çoğunu (sigortanın alınan ücretten daha düşük bir ücret üzerinden yatırılması, sözleşmeli çalıştırılma, işyerinde mobbing ve taciz vb. gibi) meslek yasasının olmaması ile açıklamak mümkün görünmemektedir.

Psikologların özellikle çalışma hayatlarının ilk yıllarında daha fazla sıkıntıyla karşılaştıklarını görebiliyoruz. Hem tecrübesizlik hem lisans eğitiminde çalışma hayatına yönelik herhangi bir rehberlik veya yönlendirme olmaması ve hatta aksine lisans eğitiminin alanda çalışmak için yeterli olmayacağı bilgisinin verilmiş olması hem de görev tanımının belirsiz olması sebepleriyle psikologların düşük ücretlere, kendi alanları dışındaki işleri de kabul ederek ve yetersizlik duyguları içinde çalıştıkları ortaya çıkmaktadır.

DEĞERLENDİRME

Toplumsal Dayanışma için Psikologlar Derneği (TODAP) olarak psikologların çalışma yaşamında edindikleri tecrübelerle ilişkin bilgilerin ve görünürlüğün son derece az olmasından yola çıkarak böyle bir çalışmaya ihtiyaç duyulmuştur. Çalışmada yer alan katılımcıların psikolog popülasyonunun gerçekçi bir tablosunu sunduğu düşünülmektedir. Psikologların mesleklerini kendi kuralları ile kendi başlarına icra ettiklerinin düşünüldüğü genel kanının aksine psikologların çoğunun bir kurumda kuralları piyasa koşulları ile belirlenen ve ücretli bir şekilde çalıştıkları görülebilmektedir. Mevcut tablo göz önüne alındığında psikologların çalışma yaşamlarının koşullarını ve karşılaştıkları ihlalleri tespit etmek önem kazanmaktadır. Tespitler, raporun sonuç bölümünde aktarılmıştır.

Psikologların çalışma yaşamında uğradıkları hak ihlalleri karşısında, yaygın olarak başvurabilecekleri bir mercii olmadığını veya yapılabilecek herhangi bir şey olmadığını düşündüklerinin, bunun akabinde yaşadıkları çaresizliğin ve ümitsizliğin; hak arama yönünde adım atanların ise çoğunlukla bireysel çözüm arayışlarında olduklarının tespit edilmesi, alanımız ile ilgili önemli eksikliklere işaret etmektedir. Dahası tespitler, meslek yaşamında karşılaşılabilecek ihlallere karşı öğrencileri ve çalışanları hem bilgilendirme hem de bu ihlallerle mücadele edebilmek için ortak bir yol haritası oluşturma açısından önem taşımaktadır. Psikologluk mesleğine ait bir meslek yasasının olmaması kuşkusuz ki önemli bir eksiklik ve bu eksikliğin giderilmesi yönünde çalışmalar yürütülmelidir. Ancak, meslek yasasının alanda çalışanların yaşadıkları her türlü ihlale çözüm sunabileceğini düşünmek gerçekçi bir yaklaşım değildir. TODAP olarak psikologların sorunlarını birlikte tartışması ve bunları çözmeye yönelik adımları birlikte tartışarak atmaya çalışması oldukça önemlidir. Sorunları çözenin, mesleki dayanışma ilişkileri geliştirmekten, sendikalar içerisinde

bulunup toplu sözleşme yapma imkânlarını zorlamaya kadar birçok yolu bulunmaktadır. Alanımızda yaşanan hak ihlallerine karşı çeşitli araçları kullanmak üzere bir araya gelmemiz ve mücadelede sürekliliği sağlamamız esastır.

EKLER

EK-1

- 1) Biyolojik Cinsiyetiniz: Erkek Kadın
- 2) Eğitim Durumunuz:
- 3) Mezuniyet yılınız:
- 4) Kaç yıldır bu alanda çalışıyorsunuz?
- 5) Üyesi olduğunuz sendika varsa yazar mısınız?
- 6) Üyesi olduğunuz dernek veya dernekler varsa yazar mısınız?
- 7) Bu alanda çalıştığınız süre boyunca çalışma koşullarınız ne yönde değişti?
Çok kötü Kötü Aynı İyi Çok iyi
- 8) Şu an çalıştığınız yerin genel adı ve orada yaptığımız iş
- 9) Daha önceden (eğer varsa) çalışmış olduğunuz yerin genel adı ve orada yaptığımız iş
- 10) Aşağıdaki maddelerde yazanlardan hangisi veya hangilerine maruz kaldıysanız işaretleyin:

1-İşten çıkarılma
2-Dönemsel, sözleşmeli çalıştırılma
3-Sözleşmenin yenilenmemesi yoluyla işsiz bırakılma
4-Taşeron şirkete bağlı olarak çalıştırılma
5-İstifaya zorlanma
6-İşten çıkartıldıktan sonra tazminat alamama
7-Ücreti zamanında alamama
8-Sigortasız çalıştırılma
9-Maaştan düşük bir ücret üzerinden sigorta priminin yatırılması
10-İş yeri ihmalinden doğan fiziksel/psikolojik zarar

11-Mesai dışı çalıştırılma
12-Fazla mesai yapıldığında fazla mesai ödemesi alamama
13-Sendikal ve toplumsal örgütlenmelere dâhil olma sonucunda baskı görme
14-Sendikal ve toplumsal örgütlenmelere dâhil olma sonucunda işten atılma
15-Miting, basın açıklaması veya eyleme katılma sonucu baskı görme
16-Miting, basın açıklaması veya eyleme katılma sonucu işten atılma
17-Çalışma koşullarının fiziksel yetersizliği (ısı, havalandırma vb.)
18-Temel ihtiyaçların (yeme, içme, tuvalet, vb.) insani ve sağlıklı koşullarda karşılanmaması
19-Çalışma için gerekli materyallerin iş yeri tarafından sağlanmaması
20-Verilen hizmetin gerektirdiği eğitimlerin iş yeri tarafından sağlanmaması
21-Çalışma pratiği için gerekli bilginin (süpervizyon vb.) ücret karşılığı alınması
22-Etnik, dinsel ya da cinsiyetçi ayrımcılığa maruz kalma
23-Kötü muamele, fiziksel/psikolojik şiddete maruz kalma
24-Cinsel taciz (bakarak, sözlü vb.)
25-Görev tanımının belirlenmiş olmaması
26-Çalışılan yerde daha güvencesiz başka bir meslek tanımıyla sözleşmenin yapılması (sözleşmeli olarak başka bir kadro içinde-daha az hakla çalıştırılma)
27-Danışan mahremiyetinin ihlali
28-Uzmanın belli bir düşünce veya ideolojiye hizmet veren biçimde eğitilmesi ve bu uygulamalara zorlanması
29-İş yükünün çalışanın kaldırabileceğinden ve/veya danışanı mağdur edecek kadar fazla olması
30-Görüşme süresinin yetersizliği (danışan/hizmet alanlara, iş koşulları nedeniyle yetersiz süre ayrılması)
31-Çalışılan kurumca yapılan etik ihlaller karşısında, sessiz kalınması yönünde tehditlere maruz kalma
32-Çalışılan kurumca yapılan etik ihlallerin bildirilmesi halinde cezalandırılma, yalnız bırakılma

33-Rüşvet teklif edilmesi (iş yeri tarafından ya da işverenin cesaretlendirmesi ile hizmet alanlar tarafından vb.)

34-Eğitim faaliyetlerine devam edilmesine izin verilmemesi

35-İş yerinde kamera yoluyla veya bazı şekillerde izleniyor olma

36-Mola sürelerinin ne şekilde ve nerede geçirileceğinin işveren tarafından kontrol edilmesi

11) Stajyerlik veya asistanlık gibi ücret alınması gereken çalışmalarda ücretsiz çalıştırıldıysanız bunun süresini yazabilir misiniz?

12) Maruz kaldığınız hak ihlalleri ile ilgili hakkınızı aramak için bir adım attınız mı? Atacak olsaydınız nerelere başvururdunuz?

13) Eklemek istedikleriniz:

Aşağıdaki bilgileri vermek tercihinize dayalıdır. Verdiğiniz bilgiler, tespit ve değerlendirmelerin daha kapsamlı yapılmasına yarayacaktır. Aşağıda bulunan aidiyet veya kimlikler nedeniyle maruz kalmış olabileceğiniz hak ihlallerini saptamak amacıyla sorulmaktadır.

14) Cinsel yönelim veya kimlik:

15) Etnik kimlik:

16) Din ve/veya mezhebiniz:

17) Maruz kaldığınız hak ihlallerinin yukarıda ifade edilen kimliğinizle-aidiyetlerinizle ne ölçüde bağlantılı olduğunu düşünüyorsunuz?

Hiç

Az

Orta

Fazla

Çok fazla

18) Başka kimlik-aidiyet veya fiziksel özellikleriniz nedeniyle ayrımcılığa ya da hak ihlallerine uğradınız mı? Açar mısınız?

EK-2

Devlet Hastanesi %23.3	Bakım ve sosyal rehabilitasyon merkezi %0.9
Özel Eğitim ve Rehabilitasyon %19.2	Sağlık Müd. Ruh Sağ. Şubesi %0.9
Danışmanlık Merkezi %6.3	SHÇEK Aile Danışma Merkezi %0.9
Üniversite %5.7	SHÇEK %0.9
Adalet Bakanlığı %4.4	Kamu sektörü %0.6
Belediye %4.1	Polis koleji %0.6
Anaokulu (özel) %3.2	Valilik-İnsan hakları masası %0.6
Üniversite Hastanesi %2.2	Diyaliz merkezi %0.6
Psikoteknik %2.2	Askeriye %0.3
İlköğretim (özel) %1.9	Eğitim Uygulama Okulu %0.3
Özel Hastane %1.6	Yönetim ve Danışmanlık Şirketi %0.3
Psikiyatri Merkezi %1.6	Göçmenler dairesi %0.3
İlköğretim (devlet) %1.3	Kayıp şahıslar komitesi %0.3
İl sağlık müdürlüğü %1.3	Anaokulu (devlet) %0.3