

TÜRKİYE'DE HAK TEMELLİ SİVİL TOPLUM ÖRGÜTLERİNDE ÇALIŞAN HAKLARININ MEVCUT DURUMU



İçişleri Bakanlığı Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü verilerine göre derneklerde tam zamanlı çalışan sayısı **2008 ile 2020 yılları arasında %81 oranında artmıştır.**



İstanbul, hem STÖ sayısı hem de çalışan sayısı açısından ilk sıradadır.

İstanbul ilini **Ankara** ve **İzmir** takip ediyor.

2020 yılı verilerine göre proje bazlı çalışan sayısı bir önceki yıla göre düşüş göstermiştir. Proje bazlı istihdam, çalışanların tümü içerisinde **%72'lik bir paya sahiptir. Gönüllü çalışanların tüm çalışanlara oranı %45'dir.**

Bu oran, gönüllü çalışma emeğinin derneklerde **ana emek kaynaklarından biri olduğunu** göstermektedir.

| Tüm Türkiye | 2018 | 2019 | 2020 | 2020 İstanbul |
|-----------------------|--------|--------|--------|---------------|
| Tam Zamanlı Çalışan | 41.029 | 44.785 | 41.757 | 12.322 |
| Yarı Zamanlı Çalışan | 4.463 | 6.406 | 4.717 | 2.097 |
| Proje Zamanlı Çalışan | 18.627 | 38.702 | 32.552 | 19.803 |
| Gönüllü Çalışan | 27.756 | 44.291 | 36.478 | 23.044 |
| Maaşlı Çalışan | 36.363 | 45.602 | 42.547 | 11.177 |

*İçişleri Bakanlığı Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü sitesindeki verilere göre son 3 yılda derneklerde çalışan sayılarıdır.



Dernek veya vakıf statüsündeki hak temelli sivil toplum örgütlerinde çalışan

25 KİŞİ

ile derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların sivil toplum örgütlerinde çalışan olarak ortalama deneyim süresi:

7,72 YIL



Katılımcıların ortalama yaşı

31,69'dur.

Sivil toplum örgütlerinde çalışan

100 Kişi

ankete katılım sağlamıştır.



Sivil toplum örgütlerindeki deneyim süresi:

62 KATILIMCI

31 KATILIMCI

4 KATILIMCI

3 KATILIMCI

1-5 YIL

5-10 YIL

10-15 YIL

15+ YIL

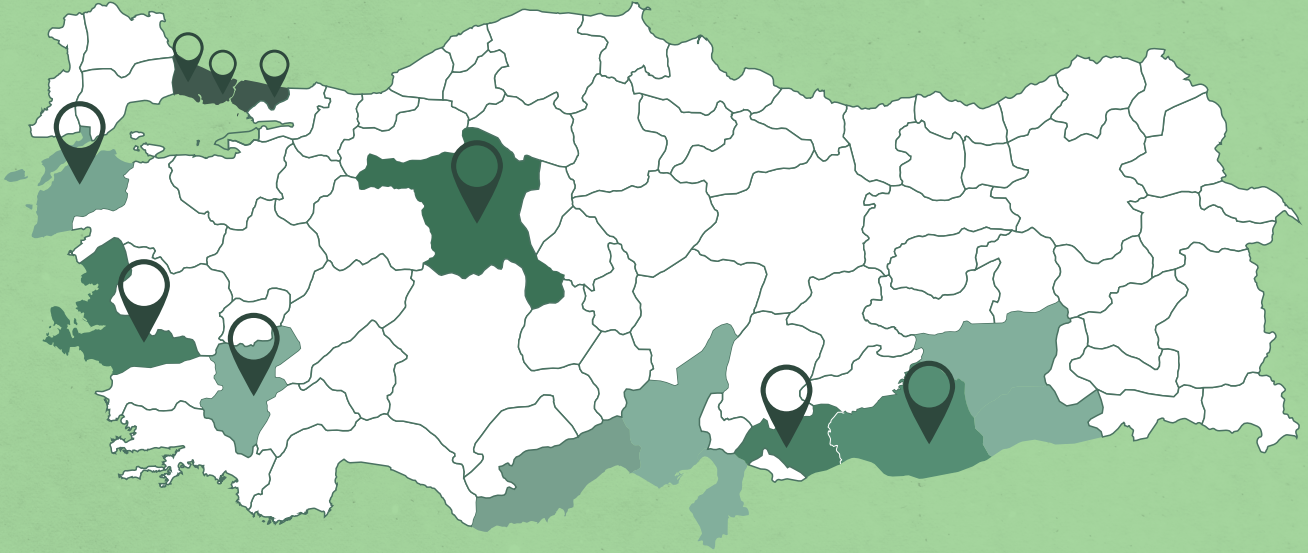


Ankete katılım sağlayan çalışanların **yaş ortalaması**

31,2'dür.

Hakların bölünmez bütünlüğü nedeniyle sivil toplum örgütlerindeki çalışma alanı tek bir alanla sınırlı kalmayabiliyor.

31 katılımcı çalışma alanını kültürel/ çevre hakları ve/veya mülteci/ kadın hakları gibi birden fazla olarak tanımlamıştır.



İnsan hakları, demokrasi ve ifade özgürlüğü alanında çalışanların şehir dağılımı **İstanbul, Ankara ve İzmir**'dir.

Mülteci ve göçmen hakları alanında çalışanların şehir dağılımı **Gaziantep, Şanlıurfa ve İstanbul**'dur.

Kadın, lgbti+, gençlik, kültürel, çocuk hakları alanında olarak çalışanlar **İstanbul**'da kümelenmiştir.

Engelli ve çevre hakları alanında çalışanlar ise **İstanbul, Çanakkale ve Denizli**'dir.

%44 EVET

%39 KISMEN

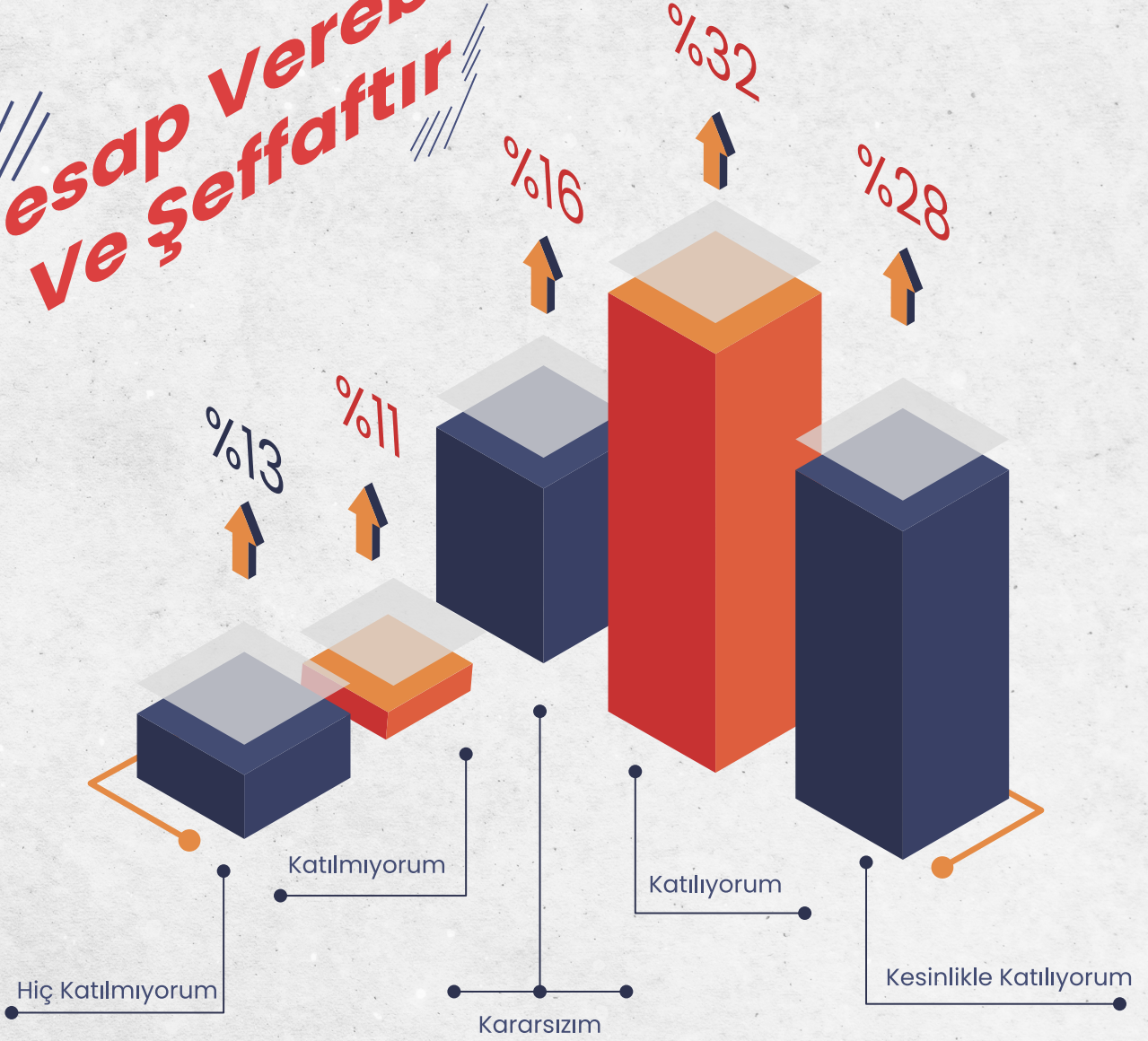
%17 HAYIR

Çalıştığı
Örgütün
Hak Temelli
Olduğunu
Düşünenler

Çalıştığı sivil toplum örgütünün
çalışmalarını hak temelli bir yaklaşımla
gerçekleştirdiğini düşünenler

%44'dür.

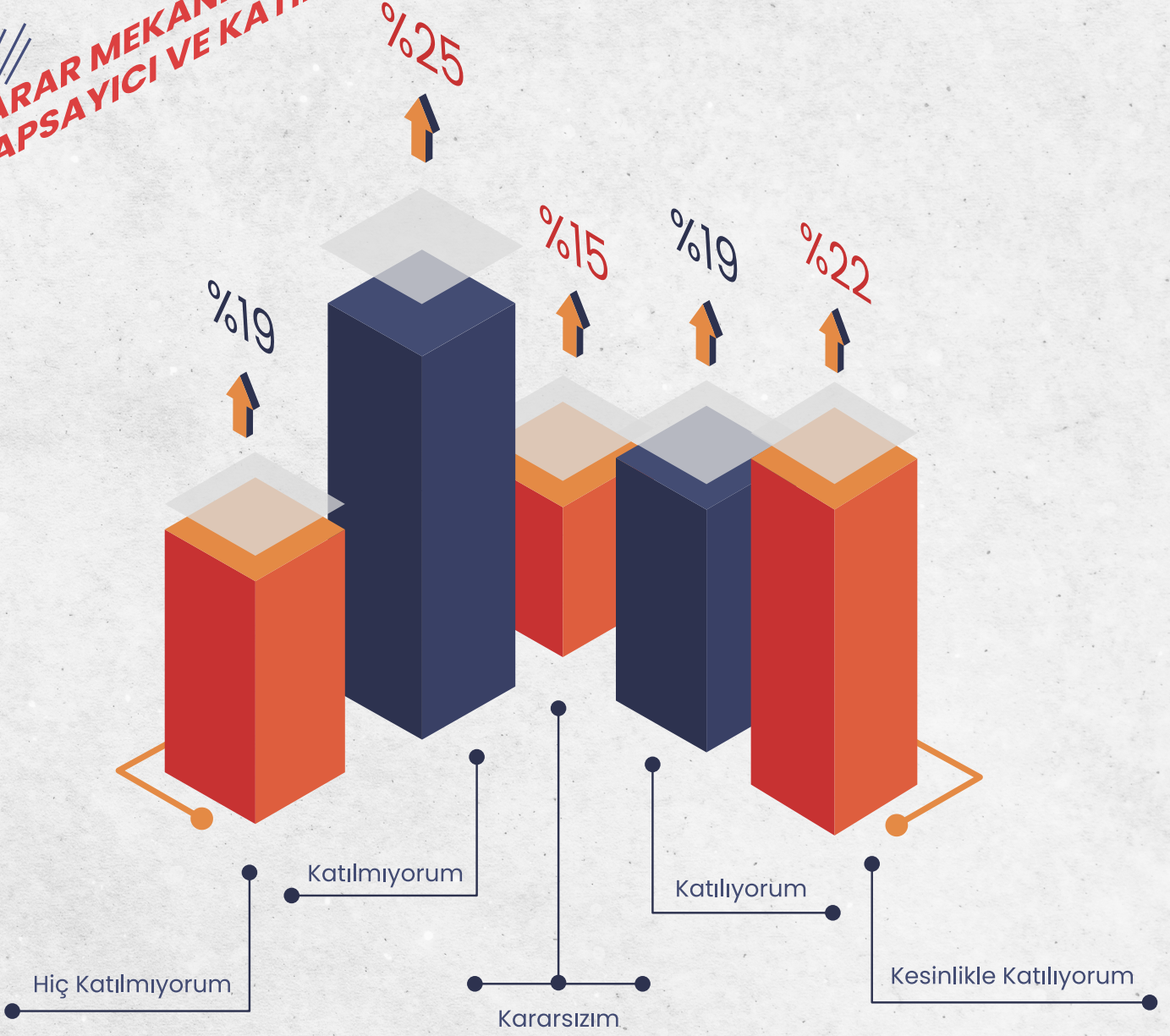
**Hesap Verebilir
ve Şeffaftır**



Katılımcıların
%59'u

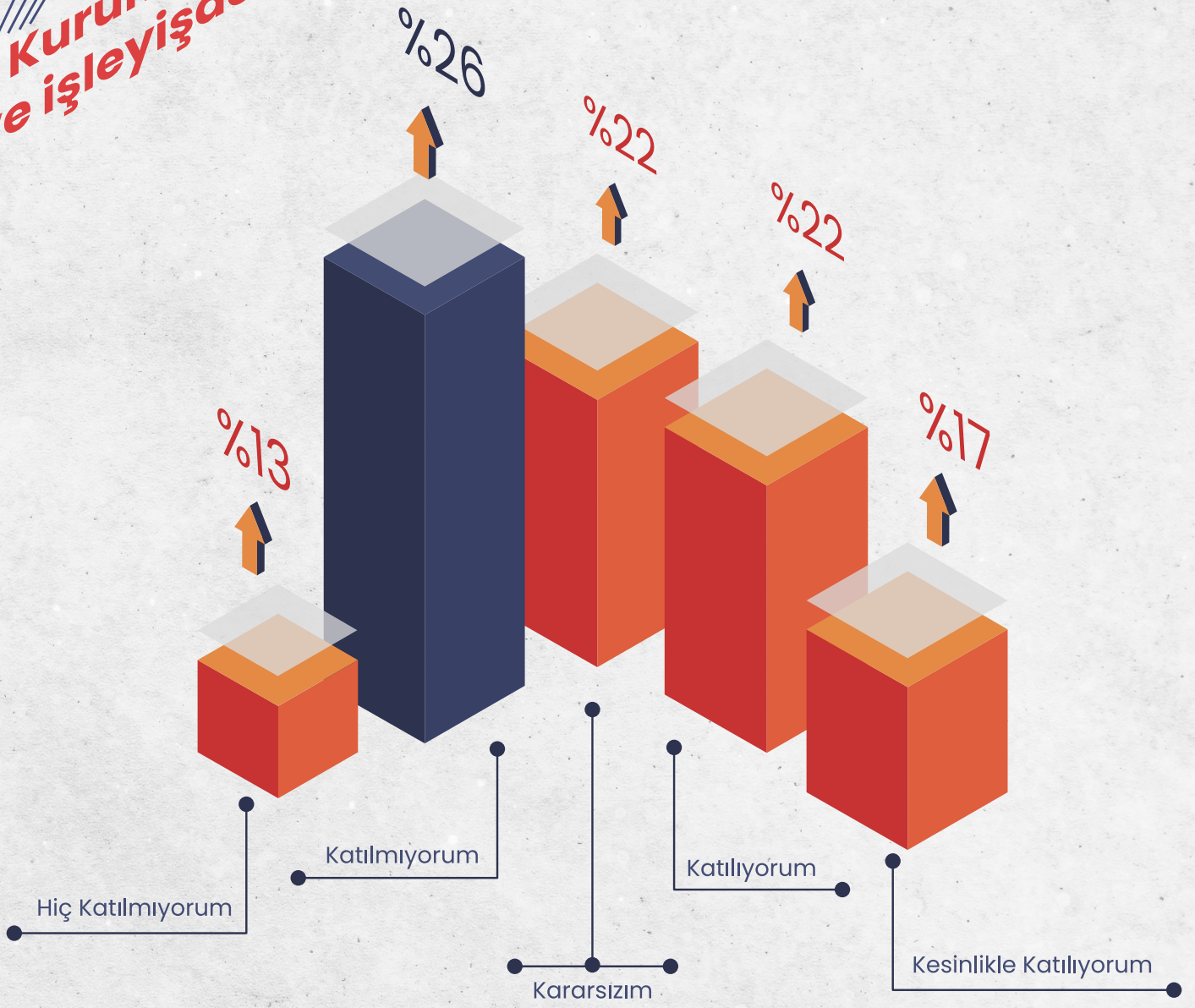
halihazırda çalıştıkları kurumların hesap verebilir ve şeffaf olduğunu düşünmektedir.

**KARAR MEKANİZMALARINDA
KAPSAYICI VE KATILIMCIDIR**



Ankete katılan kadın ve nonbinary sivil toplum çalışanlarının **%31'i karar alma mekanizmalarının kapsayıcı ve katılımcı olduğunu düşünürken, erkekler bu soruya %56 oranında olumlu yanıt vermiştir.**

**Kurum içi ilişkilerde
ve işleyişde eşitlikçidir**



Kadın sivil toplum çalışanlarının **%69,2'si** çalıştığı kurumun örgüt içi işleyişte eşitlikçi olmadığını düşünüyorken, **%42'si** çalıştığı kurumun iç işleyişinde **hiç eşitlikçi olmadığını** düşünüyor.

Ankete katılan sivil toplum çalışanlarının
%13'ü çalıştıkları **STÖ'lerde sigortasız**
bir biçimde çalıştırılmaktadır.

%87 HAYIR

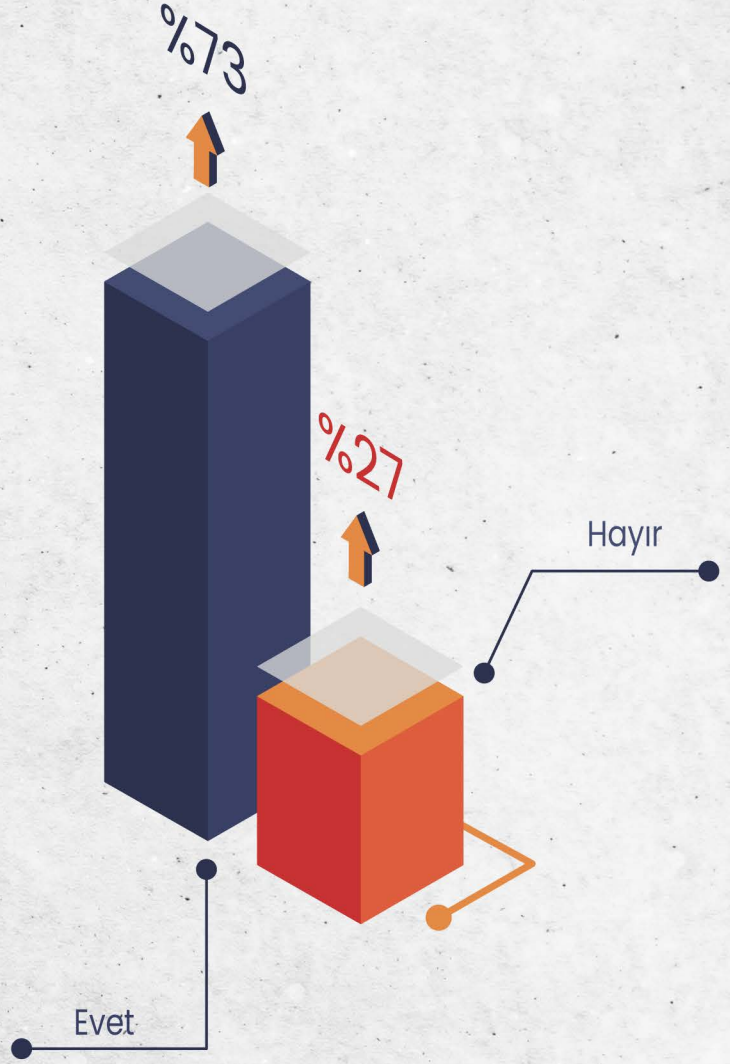
%13 EVET

Sigortasız
çalışanlarımız
mevcuttur.

"Çalışanlarının iyi olma halini, iş hukuku gereği sahip oldukları **özlük haklarını çoğu zaman ya hiçe sayıyor ya da kısmen tanıyor birçok kurum.** Birçok kurumda ne "insan kaynakları"/"personel dairesi" benzeri bir birim var ne de şikâyet mekanizması için takip edilebilecek bir prosedür. Hal böyle olunca olası **ayrımcılık, mobbing, hata, kriz gibi** anlarda çalışan yönetici(leri)yle **bizzat karşı karşıya geliyor.**

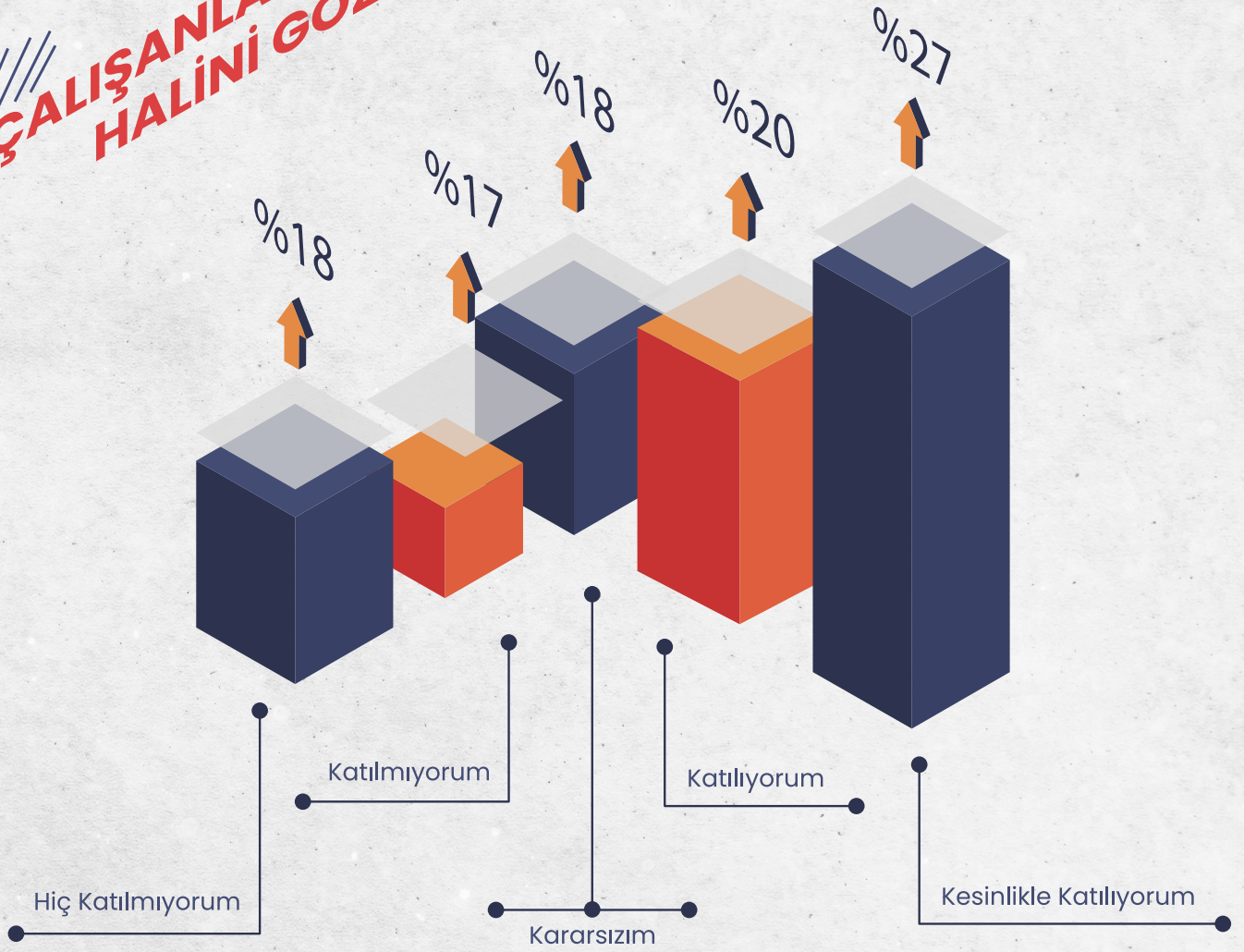
Ankete katılım sağlayan sivil toplum çalışanlarının **%73'ünün sigortaları** alıştıkları STÖ'ler tarafından net maaşları üzerinden yatırılırken, **%27'sinin sigortaları net maaşları üzerinden yatırılmıyor.**

**Çalışanların sigortası
Net Maaşları
Üzerinden Yatırılır**



Sigortasının net maaşı üzerinden ödendiğini ifade eden katılımcıların **%84'ü erkek** iken, sigortası net maaş üzerinden yatırılmayan katılımcıların **%77 sini kadınlar oluşturuyor.**

ÇALIŞANLARIN İYİ OLMA HALİNİ GÖZETİR



Çalıştıkları STÖ'lerde çalışanların iyi olma hallerini gözetildiğine ilişkin soruya **erkek katılımcılar %37,5** oranında kesinlikle katılıyor. **Kadın, non-binary ve cinsiyet beyanı olmayan katılımcıların ancak %19'u** çalıştıkları STÖ'nün iyi olma hallerini **kesinlikle gözetmediğini** düşünmektedir.



Anket katılımcılarının **%90'ı**, **kapsayıcı ek sağlık sigortasının** alıştıkları kurumlarda bulunmadığını ifade etmiştir.

Türkiye'deki STÖ'lerde kapsayıcı veya tamamlayıcı ek sağlık sigortası **olanağı bulunmuyor.**

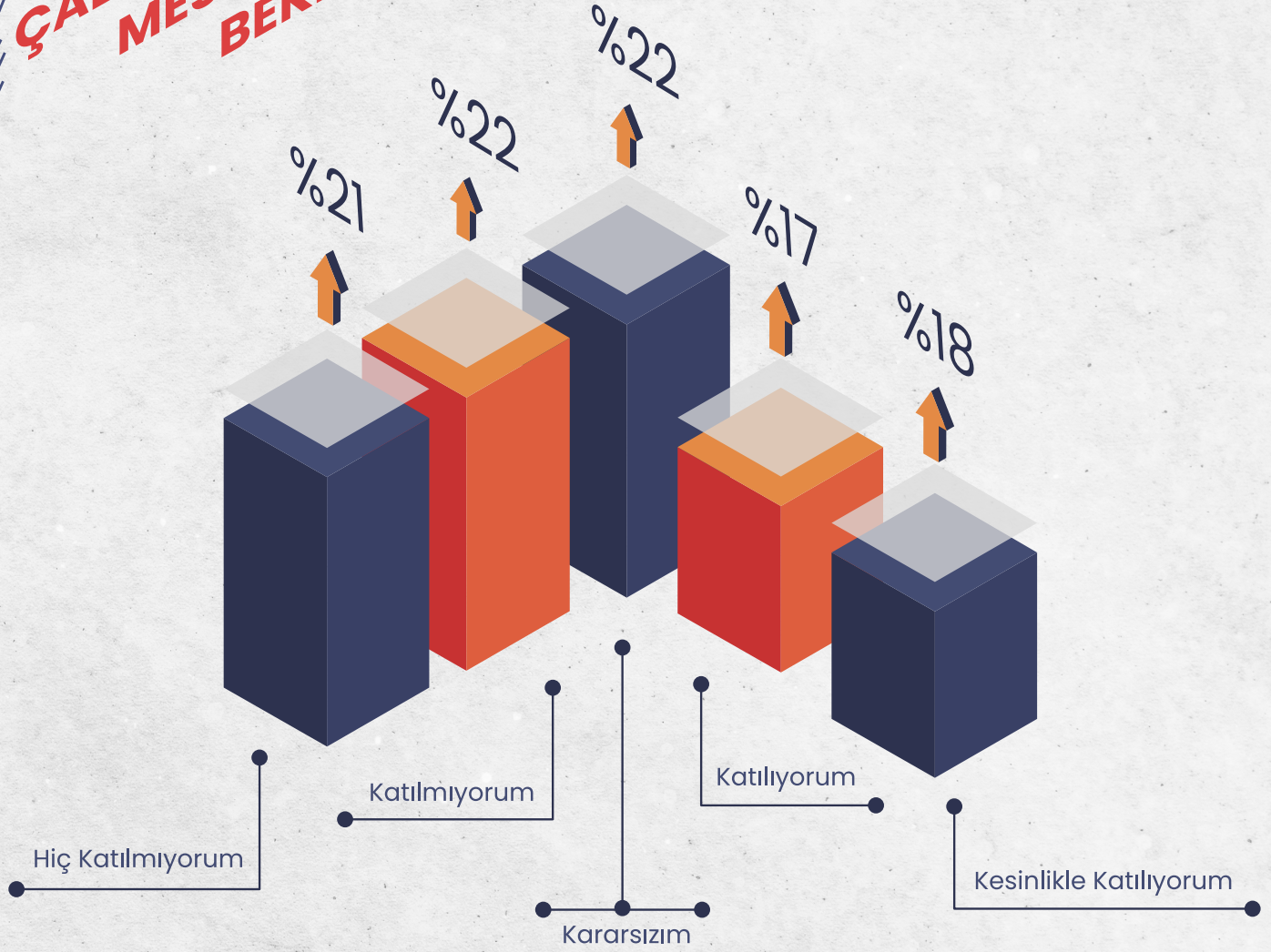
Anket katılımcılarının **%41'ine**
ihtiyaç halinde psikolojik
destek sağlanıyor.

%59 HAYIR

%41 EVET

İhtiyaç duyan
çalışanlara
psikolojik
destek
sağlanır.

ÇALIŞANLARIN NE SIKLIKLA MESAIYE KALMASI BEKLENİR?



Ankete katılan sivil toplum çalışanlarının **%18'inin her zaman fazla mesai kaldığı** görülmüştür.

Bu oranın **%77,7'sini kadınlar oluşturur.**

Ankete katılım sağlayan
sivil toplum çalışanlarının
**%86'sinin fazla mesai
ücretleri karşılanmıyor.**

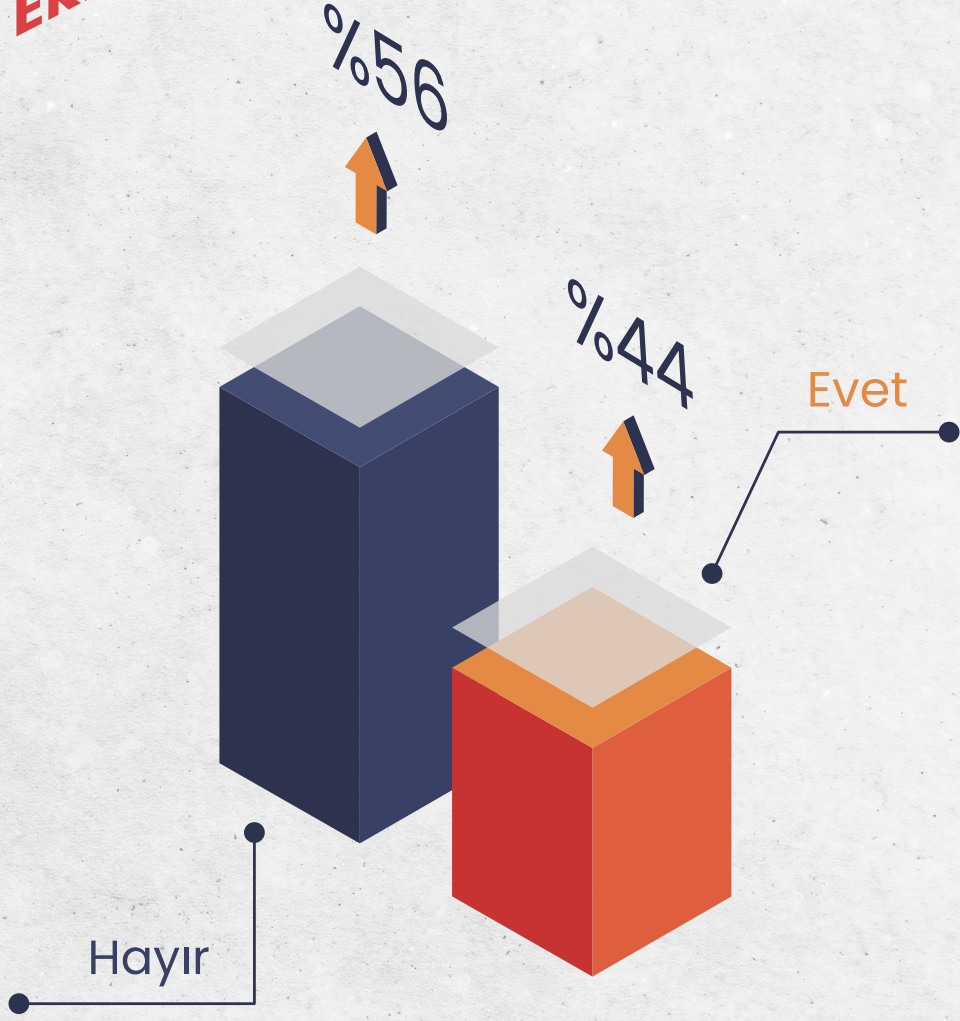
**%43'ünün fazla mesai
saatleri ücret yerine
izin günlerine ekleniyor.**

%86 HAYIR

%14 EVET

Fazla mesai
ücretlenin
karşılanması

Çalışanların Fazla Mesai Saatleri İzin Günlerinin Eklenir mi?



Ankete katılan **erkeklerin %59'u** fazla mesai saatlerinin izin gününe eklendiğini ifade etmişken, bu oran **kadınlarda %34'e** düşmektedir.

%50 ARTTI

%24 DEĞİŞMEDİ

%17 AZALDI

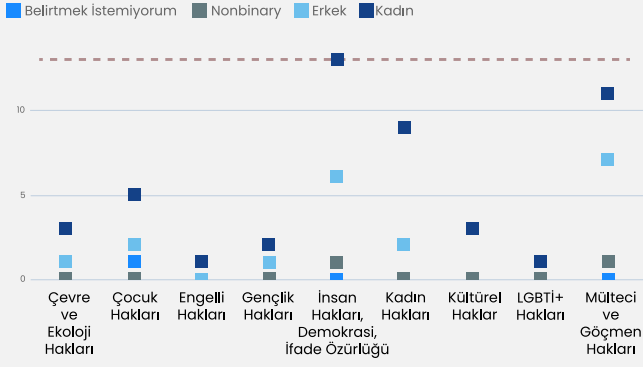
**%8 BU DÖNEMDE
ÇALIŞMIYORDUM**

**%1 ÇALIŞMA SÜREM VE
YOĞUNLUĞUM AZALDI**

Pandemi
süresince
evden çalışma
şartlarında
STÖ'nüzde
çalışma yoğunluğu
ve süresi nasıl
değişti?

Pandemiyle beraber birim zamana düşen iş yoğunluğu artmıştır.

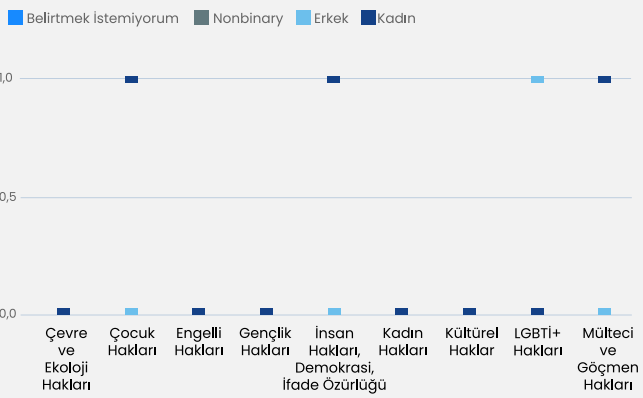
Pandemide Çalışma Yoğunluğu Arttı



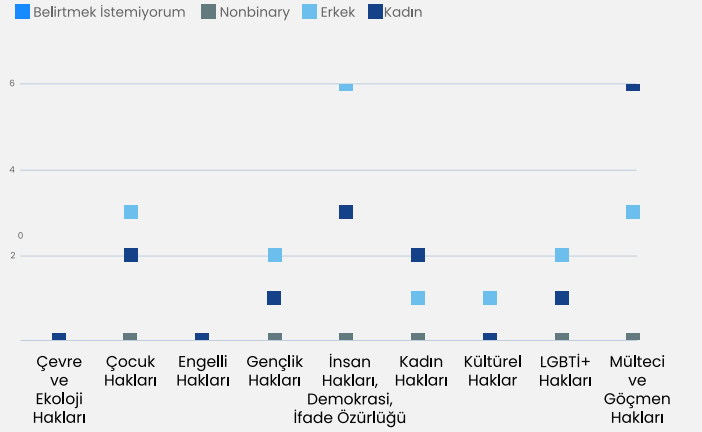
Pandemide Çalışma Yoğunluğu Azaldı



Pandemide Çalışma Yoğunluğu Fikrim Yok



Pandemide Çalışma Yoğunluğu Değişmedi



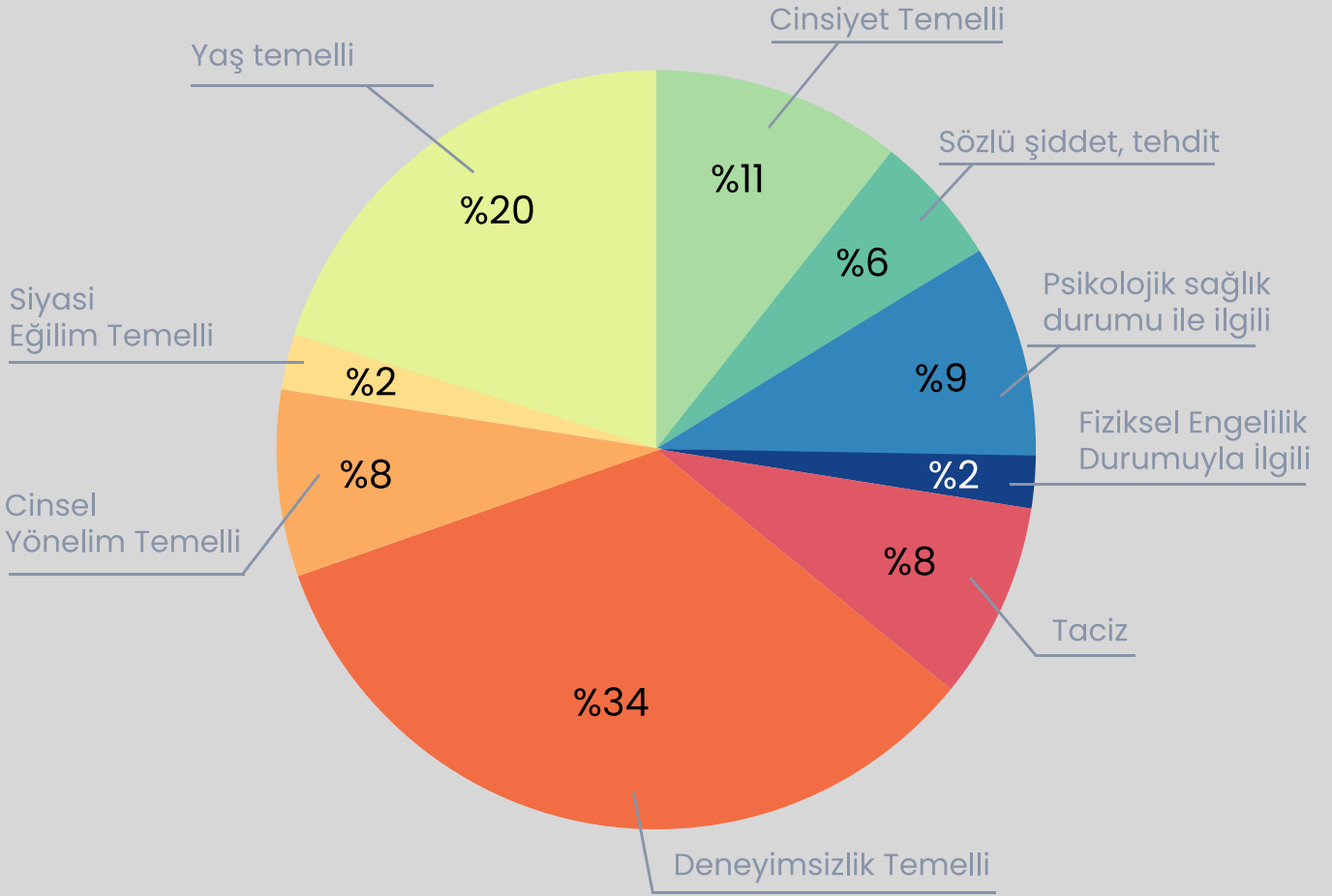
Kadın çalışanlar, pandemi süresince iş yüklerinin daha fazla arttığını ifade ediyor. Erkek çalışanlar da ise pandemi süresince iş yükü yoğunluğunun değişmediğini veya azaldığını ifade etme oranı yüksektir.

“Yoğunlukta benim **adeta bir ahtapotmuşçasına hareket etmemi** gerektiren zamanlar, bir yandan Skype, bir yandan mailler, bir yandan Whatsapp, bir yandan iş telefonu, bir yandan kendi telefonum derken bölündüğüm zamanlar çok oldu. Gün içinde bazen “aa bugün de yemek yemedim ya” deyip gün sonunda onu hatırladığım zamanlar oldu.”

Ankete katılım sağlayan sivil toplum örgütünde çalışanlarının **%46'si** çalıştıkları kurumlarda **ayrımcılığa maruz kaldığını** ifade ederken, **%12** ise **kısmen ayrımcılığa** maruz kaldığını ifade ediyor.



Ankete katılım sağlayan sivil toplum çalışanlarının **%32'si** ise **ayrımcılık deneyimi yaşamadıklarını** ifade etmiştir. Ayrımcılığa uğrayanların **%73'ünü kadınlar oluşturuyor.**



Ankete katılım sağlayan ve ayrımcılığa maruz kaldığını ifade eden sivil toplum örgütü çalışanlarının

%34'ü

Deneyimsizlik Temelli

%20'si

Yaş Temelli

%11'i

Cinsiyet Temelli

%9'u

Psikolojik Temelli

%8'i

Cinsel Yönelim Temelli

%8'i

Taciz

%6'sı

Sözlü Şiddet, Tehdit

%2'si

Fiziksel Engellilik Durumuyla ilgili

%2'si

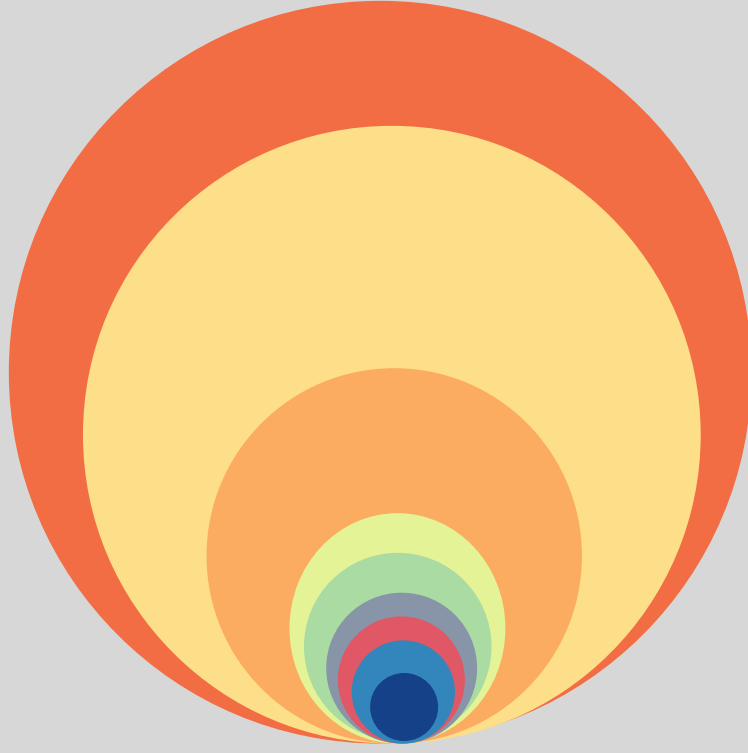
Siyasi Eğilim Temelli

MOBBİNGE MARUZ KALİYOR.

Anketin verileri oransal olarak incelendiğinde, ankete katılım sağlayan ve mobbinge maruz kalan sivil toplum örgütlerindeki kadın çalışanların çoğunluğu, yaşadıkları mobbingi “**deneyimsizlik temelli**” olarak tanımlamıştır.

Maruz kaldıkları mobbingi, **psikolojik temelli** olarak tanımlayanlar da kadın çalışanlar öne çıkmıştır.

Erkek çalışanlar ise daha çok **yaş temelli** ve **deneyimsizlik** gerekçesiyle mobbinge maruz kaldıklarını ifade ediyor.

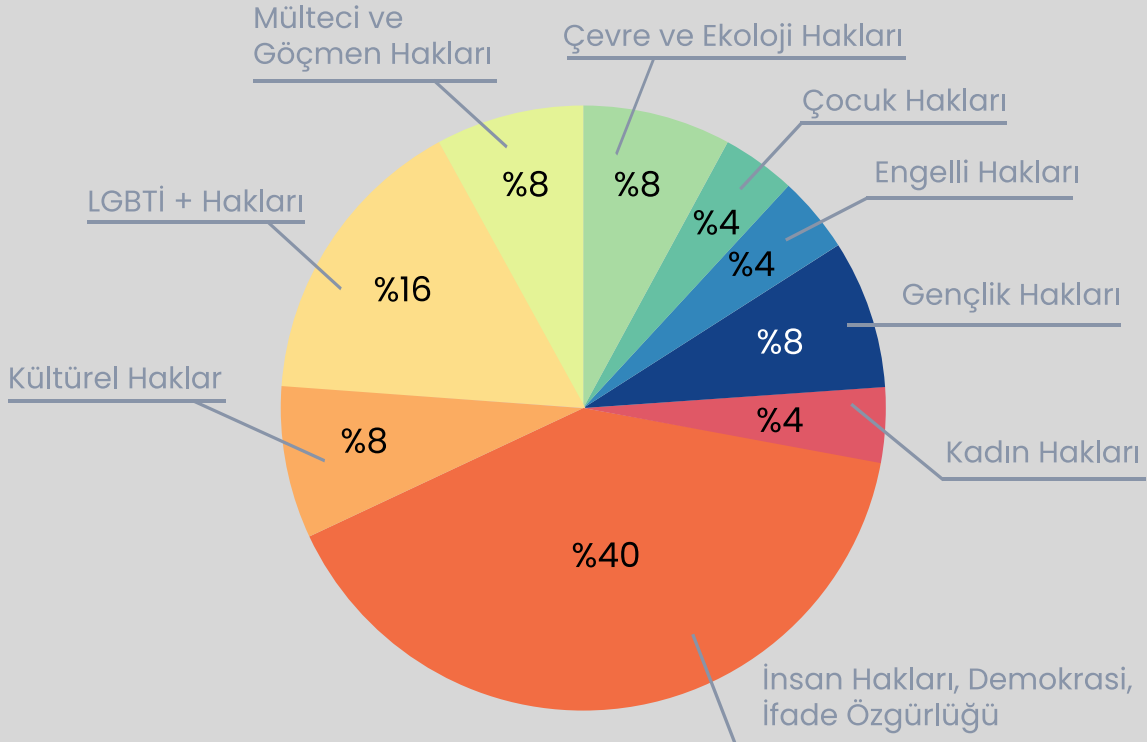




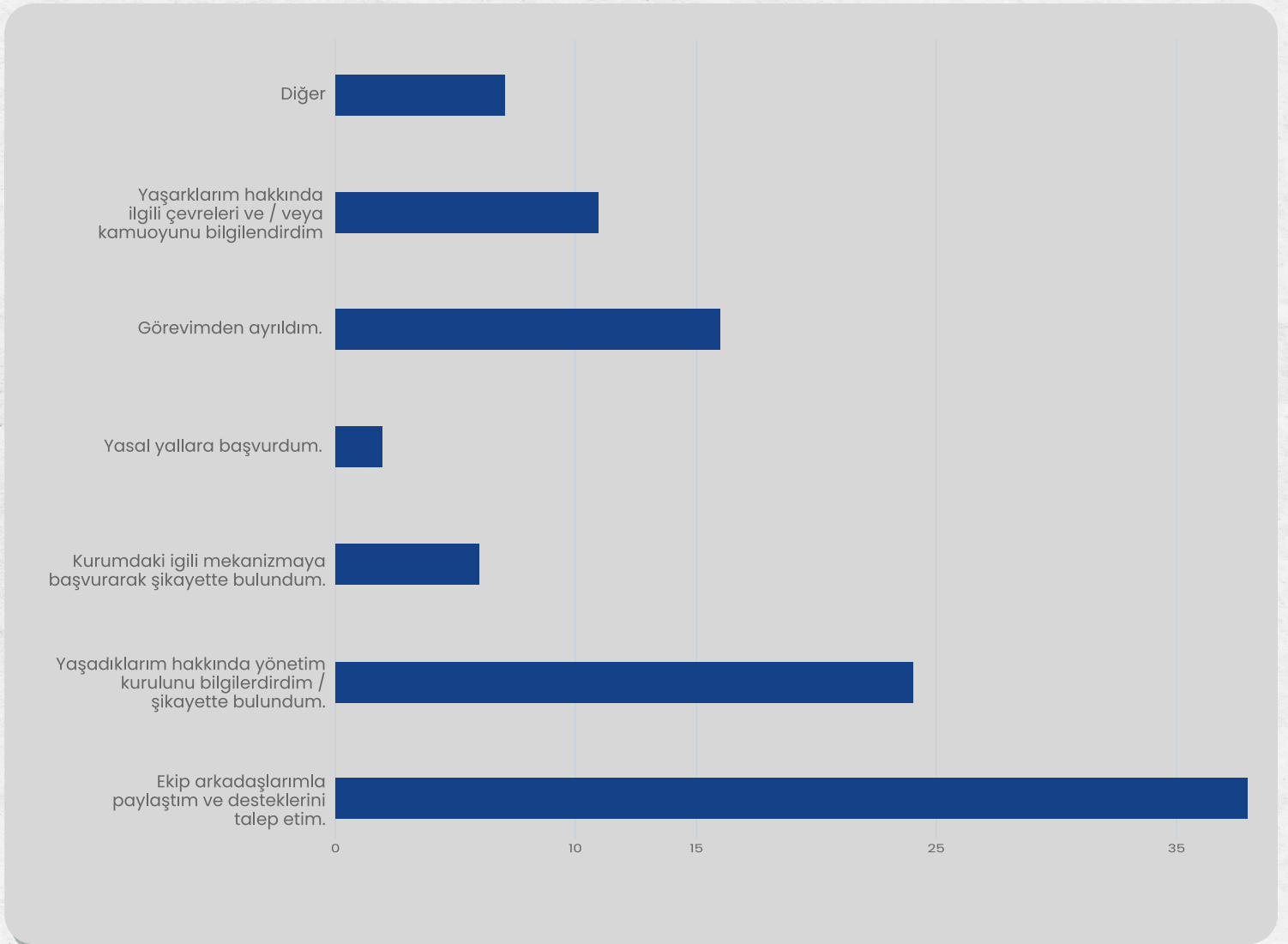
Ankete katılım sağlayan sivil toplum çalışanların büyük bir bölümü **çalıştıkları kurumda regl izni tanınmadığını ifade etmiştir.**

Regl izni tanınan STÖ'ların oransal dağılımı ele alındığında İnsan Hakları, Demokrasi ve İfade Özgürlüğü alanlarında çalışanlarının **regl izni hakkı olduğu görülmektedir.**

LGBTİ+ Hakları alanında ise çoğunlukla regl izni tanınmaktadır.

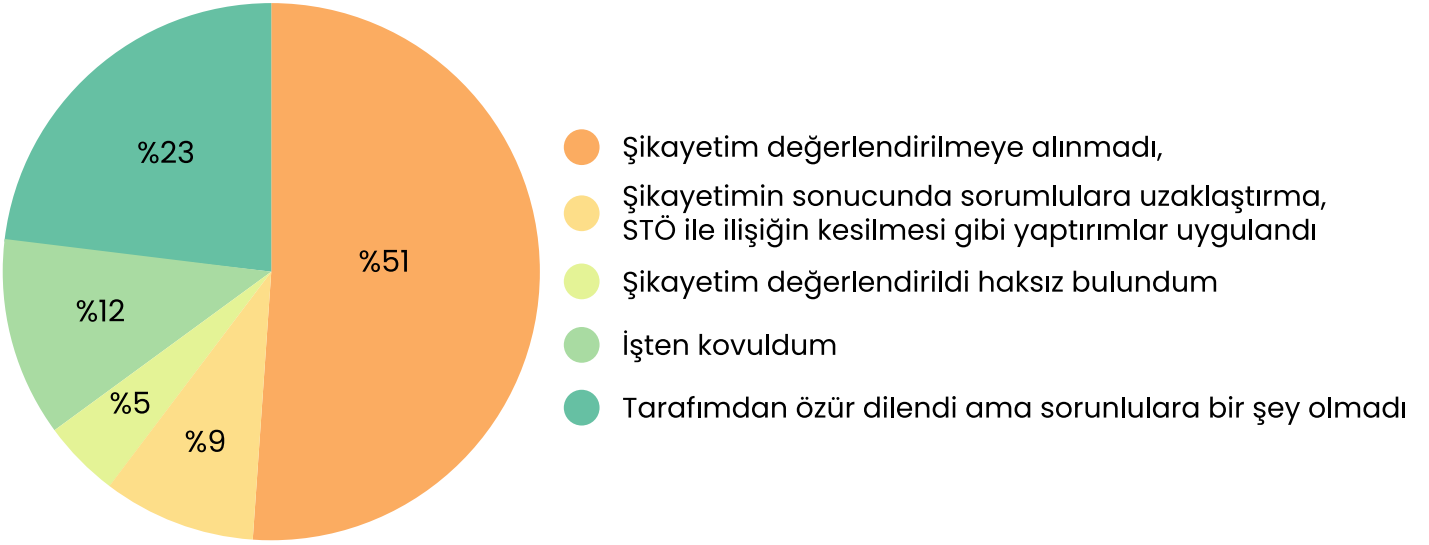


Mobbing ve ayrımcılığa maruz kalındığında **“ekip arkadaşlarıyla paylaşma ve desteklerini talep etme”**nin yaygın bir tercih olduğu görülmüştür.



Ayrımcılığa ve mobbinge maruz kaldığını ifade eden katılımcılarının yalnızca **%9'unun şikayetleri sonrasında faillerin kurumla ilişkisi sonlandırılmıştır.**

Ankete katılan sivil toplum çalışanlarının **%12'si şikayetleri sonrası işten çıkarılmıştır.**



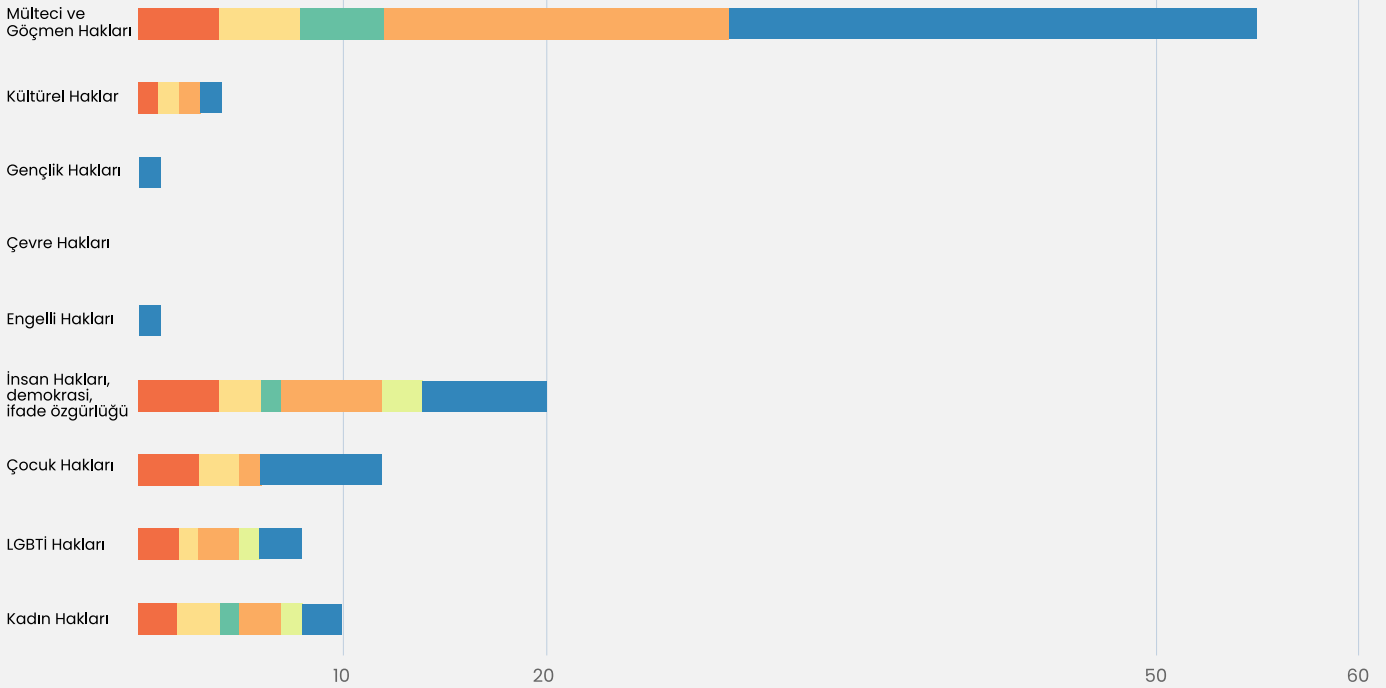
Ankete katılım sağlayan STÖ'lerdeki çalışanların kuruluşlarında en yaygın görülen tutum belgesi **%39 oranıyla cinsel taciz ve şiddeti önlemeye dair tutum belgesidir.**

Bu politika belgesini **%25'lik oran ile toplumsal cinsiyet eşitliği tutum belgesi** takip etmektedir.

Gönüllü Hakları tutum belgesi ise %15 oranında bulunmaktadır.

Ankete katılım sağlayan çevre ve ekoloji çalışanları, kurumlarında **herhangi bir tutum belgesi bulunmadığını belirtmektedir.**

LGBTİ+ ve kadın hakları alanındaki kurumların **tutum belgesi oluşturma oranı ise yüksektir.**



- Gönüllü Hakları Tutum Belgesi
- Bağışçı Hakları Tutum Belgesi
- Engellilere yönelik ayrımcılığı önleme tutum belgesi
- Toplumsal cinsiyet Eşitliği tutum belgesi
- Diğer
- Cinsel taciz ve şiddeti önlemeye dair tutum belgesi

Ayrımcılığa, cinsel tacize ve şiddete karşı belirli tutum ve/veya politika belgeleri olmasına rağmen bu belgelerin uygulanabilirliği ve işlerlik kazanması **kişilerin veya yönetim kurulunun inisiyatifinde olabiliyor.**

“ Mekanizma kuruluyor mesela ama bunun işlerliği yok, yoktu yani. Çünkü bir çalışanın çalışana tacizi söz konusu oldu mesela. Böyle bir ortalık gerildi biz ne yapacağız şimdi bu durumda diye. Fail adamdı, proje bittiği için işten çıkaralım dediler. Bak sen taciz etmişsin kadını dersek, belki tacizini şiddetlendirebilir. Proje bitti, o yüzden seni işten çıkarmak zorunda kalıyoruz falan dediler. Yani bozuk evet var bir mekanizma ama, nasıl yöneteceklerini bilmiyorlar. (kadın çalışan)”



uni-versus.org
bilgi@uni-versus.org
@universusorg