

İŞ DÜNYASI AİLE İÇİ ŞİDDETE KARŞI PROJESİ ETKİ ARAŞTIRMASI SONUÇLARI

Yazarlar: Mahmut Bayazıt, Melsa Ararat, Sevda Alkan
Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu



Yazarlar: Mahmut
Bayazıt, Melsa Ararat,
Sevda Alkan

Aralık 2019, Sabancı
Üniversitesi Kurumsal
Yönetim Forumu

DOI: 10.5900/SU_SOM_WP.2019.39580

İçerik

1. İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi'nin Arka Planı 3

1.1 Projenin Çıkış Noktası ve Amacı 4

1.2 Projenin Evrimi ve Gelinek Nokta 5

1.2.1 Anket Uygulaması 5

1.2.2 'Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle İlgili İş Yeri Politikaları Geliştirme ve Uygulama Rehberi'nin Oluşturulması 5

1.2.3 Pilot Uygulama 6

1.2.4 Aile İçi Şiddete Karşı Bir Şirketler İttifakı Arayışı 7

1.2.5 BADV Platformu Kurucu Komitesinin Kurulması 8

2. İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi Etki Araştırmasının Amacı 8

2.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi 10

2.2 Veri Toplama Yöntemi 10

2.3 Katılımcı Profilleri 11

3. İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi Etki Araştırmasının Sonuçları 10

3.1 2014 ve 2019'da Ankete Katılıp Politika Oluşturmayan Şirketler 13

3.1.1 Aile İçi Şiddet Algıları 13

3.1.2. Aile İçi Şiddet Deneyimleri 16

3.2 2014 Yılında Ankete Katılan Şirketler ve 2019 Yılında Ankete Katılıp Politika Oluşturan Şirketler 17

3.3 2019 Yılında Ankete Katılan Şirketlerden Politika Oluşturanlar ve Oluşturmayanlar 22

3.3.1 Proje Hakkında Farkındalık 22

3.3.2 Aile İçi Şiddet Algıları, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutumları 24

3.3.3 Şirket ve Çalışma Hayatı ile İlgili Algı ve Tutumlar 26

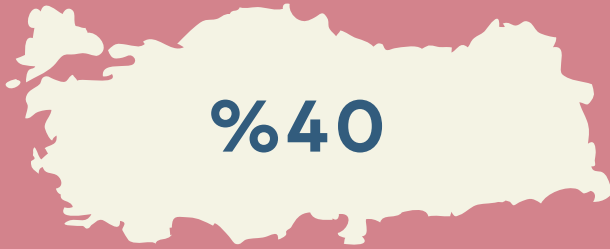
Sonuç 23

**İŞ DÜNYASI
AİLE İÇİ
ŞİDDETE KARŞI
PROJESİ'NİN
ARKA PLANI**

1.1

Projenin Çıkış Noktası Ve Amacı

En yaygın görülen insan hakları ihlallerinden biri olan kadına yönelik şiddet kadınların sosyal, ekonomik, siyasal ve kültürel hayata katılımlarını etkilemektedir. Dünyada yaşayan milyarlarca ve Türkiye'de yaşayan milyonlarca kadın fiziksel, cinsel, duygusal, ekonomik ve sosyal şiddetten etkilenmektedir.



Türkiye'de her 10 kadından 4'ü hayatları boyunca en az bir şiddet türüyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu rakamlardan da anlaşılacağı gibi, kadına yönelik şiddet önemli bir problem olarak süregelmektedir.¹

Aile içi şiddet hem erkekleri hem de kadınları hedef alabilir ve etkileyebilir; ancak kadınlar yakın ilişki içinde bulundukları erkekler tarafından uygulanan şiddete sürekli ve daha yoğun şekillerde maruz kalırlar. Bu durum kadınların kariyerlerinde yükselme olasılığı düşük işlerle yetinmesinin veya iş gücünden tamamen ayrılmasının da temel sebeplerinden biridir.

Kadına yönelik şiddet, toplumsal cinsiyet eşitliğinin farklı boyutlarını oluşturan faktörlerden (cinsiyete dayalı iş bölümü, sosyo-ekonomik durum, eğitim ve sağlık hizmetlerine erişim, vs.) beslenen sosyal bir sorundur. Ülkemizde kadın-erkek eşitliğine ve insan haklarına ilişkin yasal düzenlemeler uluslararası standartlarla uyumlu ve gelişmiş bir düzeyde olsa da, şiddeti besleyen sosyal ve kültürel faktörler etkin olmaya devam etmekte ve çağdaş toplumlarda kabul edilemeyecek ayrımcılık örnekleri ve hak ihlalleri yaygın olarak sürmektedir.

Çalışma dünyasında, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve buna bağlı olarak görülen aile içi şiddet yalnızca kadınlar ya da şirketler için sonuçlar yaratmaz; ekonomik maliyeti de oldukça yüksektir. Kadınların iş gücüne etkin katılımının önündeki engellerden biri de kadının toplumdaki eşitsiz konumundan ve ekonomik ve politik gücün cinsiyetler arasında eşitsiz dağılımından kaynaklanan aile içi şiddettir. Kadınlar, toplumsal olarak belirlenmiş roller ve bunlarla birlikte ayrımcı ve kadınları desteklemeyen doğum politikaları nedeniyle çoğunlukla iş hayatı dışında kalmakta ya da iş gücünü terk etmektedirler.

Kadınların iş hayatında tam anlamıyla var olmalarını sağlamak, özel sektör açısından daha güçlü ekonomiler kurmak, daha istikrarlı toplumlar oluşturmak, insan hakları ve sürdürülebilirlikle ilgili uluslararası hedeflere ulaşmak ve kadınların, ailelerin ve toplumların yaşam kalitesini artırmak için aile içi şiddet ve ayrımcı politikalarla ilgili toplumu bilinçlendirmek ve şiddete maruz kalan kadınlara destek olmak önemlidir.

İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı (BADV) Projesi 2013 yılında Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu (CGFT) tarafından çalışanların yakın ilişkide maruz kaldıkları şiddete karşı iş yerlerinde destek mekanizmaları oluşturulması ve iş dünyasının yönetsel ve örgütsel yeteneklerini kullanarak aile içi şiddeti azaltıcı en iyi uygulamaların, araç ve yöntemlerin yaygınlaştırılması amacıyla tasarlandı.

¹Türkiye'de Kadına Yönelik Şiddet Aile İçi Şiddet Araştırması, 2015, KASGM.

1.2

Projenin Evrimi Ve Geline Nokta

1.2.1 Anket Uygulaması

İlk olarak 2014 yılında çalışanların aile içi şiddet hakkındaki farkındalıklarını ve şiddete maruz kalma durumlarını araştırmak üzere yirmi şirkette anket çalışması yapıldı. Anket çalışması, Hollanda Sosyal Dönüşüm Fonu MANTRA'nın² sağladığı destekle Nisan 2014'te tamamlandı. Ankete 2014 yılında Kadının Güçlendirilmesi İlkeleri'ni imzalayan ve İş'te Eşitlik Platformu imzacı şirketleri arasından gönüllü olan 19 şirket ve Sabancı Üniversitesi katıldı.³ Anketin özgül amacı aile içi şiddetin kadınların kariyerlerinde yükselmelerini, potansiyellerini gerçekleştirmelerini ve aktif oldukları yıllarda çalışmaya devam etmelerini ne ölçüde engellediğini anlamaktır. Anket sonuçlarına göre, çoğunluğu üniversite mezunu olan beyaz yakalı kadın çalışanların:

-  **%75** 'inin şiddetin bir türüne en az bir kez maruz kaldığı,
-  **%60** 'ının psikolojik-duygusal şiddete,
-  **%53** 'ünün ekonomik şiddete,
-  **%22** 'sinin fiziksel şiddete,
-  **%10** 'unun cinsel şiddete, maruz kaldığı ortaya çıktı.

1.2.2 'Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle İlgili İş Yeri Politikaları Geliştirme ve Uygulama Rehberi'nin oluşturulması

Projenin ikinci aşaması bir rehber oluşturmaya odaklandı. Rehberin amacı yakın ilişki içinde oldukları erkeklerin şiddetine maruz kalan kadın çalışanları desteklemek amacıyla bir iş yeri politikası oluşturmaya karar veren şirketlere yardımcı olmaktır. Rehber geliştirme hazırlığı aşamasında öncelikle dünyada kadınların yakın ilişkide bulundukları erkekler tarafından maruz kaldıkları şiddet konusunda uygulanan kurumsal politikaların içeriğine ve müdahalelere yönelik bir literatür taraması gerçekleştirildi. Daha sonra şirketlerden, akademisyenlerden, STK temsilcilerinden ve hukukçulardan oluşan bir uzman grubun katılımıyla rehberin içeriğine odaklanan bir çalıştay düzenlendi. Anket sonuçlarının yanı sıra Türkiye'deki şirketlerin en iyi uygulamalarının tartışıldığı çalıştayda, katılımcılar tarafından sağlanan girdiler, Örnek Politika ve Rehber taslağına girdi teşkil etti. Rehber, CGFT öncülüğünde yürütülen bu sürecin ardından çalıştay katılımcılarının da katkılarıyla 2015 yılında tamamlandı. 9 Aralık 2015'te Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı'nın, Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD) Başkanı'nın, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) üst düzey yöneticilerinin ve iş dünyası temsilcilerinin katılımıyla kamuoyuna tanıtıldı.

Rehber, iş yerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesini benimsemiş şirketlerin işin, iş yerinin ve çalışanların kadına yönelik aile içi şiddetten en az seviyede etkilenmesini sağlayacak politika ve yönergeleri geliştirmeleri için atacakları adımları, kullanacakları araç ve yöntemler ile başarılı uygulama örneklerini kapsar. Rehber, şirketlerin politika oluştururken izlemesi gereken adımları sunar ve şirketlerde uygulanabilecek politika örneklerini içerir. ⁴

² MATRA ile ilgili daha detaylı bilgi için bkz.

<https://www.netherlandsandyou.nl/your-country-and-the-netherlands/turkey>

³ Ankette yer alan şirketlerin listesine ve anket sonuçlarına

<https://badv.sabanciuniv.edu/library/research-and-publications> kısmından ulaşabilirsiniz.

⁴ 'Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle İlgili İş Yeri Politikaları Geliştirme ve Uygulama Rehberi' için bkz.

https://badv.sabanciuniv.edu/sites/badv.sabanciuniv.edu/files/2019-05/badv_rehber.pdf

1.2.3 Pilot Uygulama

2016'da Rehber'in test edilmesi amacıyla ankete katılan şirketlere ve TÜSİAD üyesi şirketlere Rehber'i uygulama çağrısı yapıldı. Bu çağrı sonrası 2016'da 16 şirket ve Sabancı Üniversitesi, kadın çalışanlarının maruz kaldıkları şiddete yönelik politika ve uygulamalar geliştirmek üzere pilot uygulama sürecine dahil oldular. 2016 yılından itibaren projenin stratejik yönlendirilmesi ve denetimi CGFT'nin koordinasyonunda UNFPA, TÜSİAD ve Sabancı Vakfı tarafından birlikte üstlenildi.

Projeye katılacak şirketlerin listesi her yılın ilk çeyreğinde oluşturulmaktadır. Şirketler, mart ve mayıs ayları arasında Rehber Eğitimi, nisan ve eylül ayları arasında ise Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitici Eğitimlerini almaktadırlar. Şirketlerin çoğu uygulama yılı içinde resmi politikalarını geliştirme aşamasını tamamlarlar.

Proje her yıl değişik şehirlerde ve farklı işlevleri olan yerel ortaklarla gerçekleştirilmekte ve yıllık proje döngüsü aşağıdaki beş adımı içermektedir:

Seçilen şirketlere davetiye göndermek

Şirketlerin davetiyeye olumlu dönüş yaparak projeye dâhil olmaları

Şirketlerde politika geliştirilmesi

Şirketlere Rehber eğitimi verilmesi

Şirket eğitimlerine (iki çalışan) toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine eğitici eğitimi verilmesi



Ortaya çıkan politikalar iş yeri emniyeti, iş yeri güvenliği, performans değerlendirme ve çalışan desteği gibi pek çok alanı kapsar. Aşağıdaki liste, en yaygın ve çalışanlar tarafından en olumlu karşılanan politikaları göstermektedir:

	Ek ücretli izin
	Psikolojik ve hukuki destek hizmetleri
	Olağanüstü kişisel durumları da göz önünde bulunduracak kişiye özel performans değerlendirmesi
	İş yeri emniyeti ve güvenliğinin risk altındaki çalışanlarla birlikte planlanması
	Şirkette toplumsal cinsiyete dayalı şiddet üzerine farkındalığı arttıracak eğitimler
	Toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemi üzerine devam eden iç ve dış iletişim
	Toplumsal cinsiyet eşitliği ve özellikle de yakın partner şiddetinin bir iş yeri meselesi olarak kabul edilmesi ve CEO'nun bu konularla ilgili iletişim süreçlerine dahil olması

2016 yılında kurumların rehberi uygulamalarının ve kurum politikalarını geliştirmelerinin ardından, şirketlerden alınan geri dönüşlere göre rehber yeniden gözden geçirildi. 2017 yılı itibarıyla rehberin ikinci versiyonu uygulamaya koyuldu.⁵

2017 yılında projeye İstanbul dışında Bursa, Antalya ve İzmir'den şirketler dahil oldular. 2018 yılında ise proje, Organize Sanayi Bölgeleri ve Serbest Bölgelerde yaygınlaştırıldı. 2019 yılında da İstanbul ve Ankara'dan şirketler rehber uygulamasına dahil olmaya devam etti.

2016 ve 2019 yılları arasında, BADV projesi beş farklı şehirde 200.000'den fazla çalışanı olan 60 şirketi bünyesine dahil etmiştir.

1.2.4 Aile İçi Şiddete Karşı Bir Şirketler İttifakı Arayışı

Gönüllü inisiyatiflerde eylemlerin sürdürülebilirliği her zaman temel bir kaygı olmuştur. BADV Projesine katılan şirket sayısı 50'ye ulaştığında, CGFT inisiyatifin sahipliğini şirketlere devretmeyi hedefledi.

İnisiyatifin geleceğine dair tartışmaları başlatmak amacıyla, tüm BADV katılımcısı şirketler, sahipliğin devri konusundaki en etkili yaklaşımı tartışmak ve buna karar vermek üzere Mart 2019'da Arama Konferansı'na davet edildiler. Arama Konferansı yöntemi ortak çalışmaya dayalı sosyal eylem planlaması için ideal bir yöntemdir.⁶

BADV Arama Konferansı, 15 Mart 2019 ve 9 Mayıs 2019 tarihlerinde gerçekleştirildi. CGFT, TÜSİAD, UNFPA ve Sabancı Vakfı temsilcileriyle birlikte 23 şirket konferansa katıldı.

İlk gün gerçekleşen beyin fırtınası oturumunda, BADV projesini yerel ve küresel düzeyde etkileme potansiyeli olan eğilimler ve değişimlerin bir listesi yapıldı. Beyin fırtınası oturumunun ardından, katılımcılardan küçük gruplar oluşturmaları ve bir önceki oturumda belirlenen eğilimleri fırsatlar ve zorluklar açısından öncelik sırasına göre düzenlemeleri istendi. Katılımcılardan, ayrıca, projenin başarılarını ve karşılaştığı zorlukları da belirlemeleri istendi. Grup çalışmasından çıkan sonuçlar ortak bir oturumda tartışıldı ve değerlendirildi. Ardından, katılımcılardan tekrar küçük gruplar halinde çalışarak Öngörü (vizyon, misyon, ana hedefler) ve Stratejik Çerçeveyi içeren bir gelecek stratejisi belirlemeleri istendi. Arama Konferansının ikinci günü sonuçların onaylanmasına ve son düzenlemelerin yapılmasına ayrıldı.

⁵ Rehberin ikinci versiyonu için bkz. https://badv.sabanciuniv.edu/sites/badv.sabanciuniv.edu/files/2019-05/badv_rehber_0.pdf

⁶ Arama konferansı yöntemi katılımcılara, kendilerinin uygulamaya koyacakları ve kendi toplulukları için arzu ettikleri geleceğe yönelik bir plan oluşturma olanağı sağlar (Emery ve Purser, 1996). Arama konferansı yöntemi, planlamanın seçkinlere ayrılmış bir görev olduğu fikrine karşı çıkmaktadır. İnsanlar seçme ve arzu edilebilir sonuçları üretme kapasitesi olan amaca yönelik hareket eden canlılardır ve kendilerine anlamlı gelen görevlerin sorumluluklarını kabul edeceklerdir.

'Birleştirilmiş Gelecek Tasarımı', aşağıdaki ifadelerin yer aldığı Öngörü üzerine varılmış mutabakata dayanmaktadır:



Vizyon:

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin ve eşitsizliğin olmadığı bir dünya



Misyon:

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin ortadan kaldırılması için bir zorunluluk olan toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi



Hedefler:

Farklı bölgelerdeki şirketlerin yakın partner şiddetine karşı resmi iş yeri politikalarını benimsemelerinin yaygınlaştırılması; şirket politikalarının test edilmiş ve onaylanmış bir model politikaya entegre edilmesi ve politikanın standart hale getirilmesi; hedeflerin belirlenmesi ve politika sonuçlarının bu hedeflere göre izlenmesi; ortak platformlar aracılığıyla bilgi ve deneyimin aktarılması.

Öngörü temel alınarak oluşturulan Stratejik Çerçeve yalnızca şirketleri değil, çalışanları, aileleri, şirketlerin değer zincirlerini, müşterileri ve kamuoyunu hedef alan tüm STK'ları, üniversiteleri, kamu kurumlarını, sendikaları, Birleşmiş Milletler'i ve Avrupa Birliği'ni kapsamaktadır. Her türden şiddetin, ayrımcılığın ve önyargının önlenmesi; çeşitliliğin, eşitliğin ve adaletin desteklenmesi temel çalışma alanları olarak belirlenmiştir. Katılımcılar gelecekte kurulacak işbirlikleri için çok sayıda araç ve yöntemi tartışmışlar ve gelecekteki ittifaklar/ortaklıklar için alternatif modeller belirlemişlerdir. Bu modellere, resmi bir yapı kurmak (örneğin bir dernek), dijital bir platform kurmak, proje bazlı çok paydaşlı işbirliği ağları da dahildir. Atölyenin sonunda, Stratejik Çerçeveyle uyum içinde somut önerilerin geliştirileceği küçük bir Planlama Komitesi kurulmuştur.

Arama toplantısının çıktıları üniversite-iş dünyası işbirliğinin dönüştürücü gücünü göstermektedir. Dile getirilen öngörünün derinliği, belirlenen amaçların altında yatan idealist bakış açısı ve uzun vadeli istekler bu dönüştürücü rolün kanıtıdır.

1.2.5 BADV Platformu Kurucu Komitesi'nin kurulması

Arama Konferansı'nın sonuçlarına dayanarak BADV Uygulamasına 2016-2018 yılları arasında katılan tüm şirketlere çağrı yapılmıştır. 12 şirket, bu çağrıya cevaben platform kurmak üzere gönüllü olmuş ve 2019 Mayıs itibariyle çalışmalarına başlamışlardır. Platformun lansmanının 2020 yılında yapılması planlanmaktadır. Projenin belki de en önemli sonuçlarından birisi şirketlerin aile içi şiddet sorununun çözümü sürecinde gönüllü olarak güçlerini birleştirmeye ve deneyimlerini paylaşmaya karar vermeleri ve bu yönde harekete geçmeleri olmuştur. BADV örneği şirketlerin kendilerini de olumsuz etkileyen sosyal sorunların ele alınmasında işbirliğine açık olduklarını göstermektedir.

İŞ DÜNYASI AİLE İÇİ
ŞİDDETE KARŞI
PROJESİ ETKİ
ARAŞTIRMASININ
AMACI

2.1

Araştırmanın Amacı Ve Yöntemi

Proje üçüncü yılını tamamladıktan sonra, 2019 yılında proje etki araştırması yoluyla katılımcı şirketlerle bir etki araştırması yapılmıştır. Bu araştırmayla, katılımcı şirket çalışanlarının toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadına yönelik şiddete dair algılarında nasıl bir değişim olduğu; projenin şirketler ve çalışanları üzerinde nasıl bir etki yarattığının incelenmesi hedeflenmiştir. Bu amaçla, araştırma şirketi IPSOS'un desteğiyle projeye 2016-2019 yılları arasında dahil olan 38 şirkette anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

2019 yılında uygulanan anket çalışması aşağıdaki amaçlara yönelik olarak tasarlanmıştır.

1.Şirket Dışı Aktörlerin Etkisi: 2019 yılında beyaz yakalı çalışanların evde şiddet deneyimlerinde 2014 yılına kıyasla bir değişim olup olmadığını araştırmak;

2. Şirket Politikalarının Etkisi: Şirketlerin BADV Projesi'ne katılarak geliştirdikleri iş yeri politikaları ve uygulamalarının

a) Şirketlerin, beyaz yakalı çalışanlarının aile içi şiddet deneyimleri, şiddetle başa çıkma yöntemleri, aile içi şiddetin çalışma hayatı üzerindeki etkileri konusundaki görüşleri ve toplumsal cinsiyet eşitliği algıları üzerinde yarattığı değişimi araştırmak;

b) Şirketlerin, beyaz yakalı çalışanlarının şirketle olan ilişkilerinde ve kariyer planlarında yarattığı etkiyi araştırmak.

İlk olarak, şirket dışı aktörlerin etkisini anlamak için, 2014 baz anket sonuçları ile 2019 yılında yapılan ankete katılan şirketler arasında henüz proje çalışmasına başlamamış şirketlerin anket sonuçları karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmada çalışan kadınların aile içi şiddete maruz kalma düzeylerinin beş yıl içinde değişip değişmediğini gözlemek hedeflenmiştir. Gözlemlenecek olumlu ve anlamlı farklılıklar esasen devletin İstanbul Sözleşmesi'ni uygulamadaki başarısına atfedilebilecektir.

Şirket politikalarının etkisini anlamak içinse, BADV Projesi'ne dahil olmuş ve aile içi şiddete dair iş yeri politikaları geliştirmiş şirketlerde çalışanların 2014 yılındaki baz ankete verdikleri yanıtlar 2019 anketine verdikleri yanıtlarla karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmaların sonuçlarının bir önceki karşılaştırmada gözlemlenen yanıtlardan farklı olması durumunda, bu fark devlet politikasının etkilerinin ötesinde şirketlerin aile içi şiddetle mücadeledeki çabalarının etkinliği olarak ele alınacaktır.

Yine bu kapsamda, 2019 anketine şirketlerin BADV Projesi'ne katılarak aile içi şiddete karşı geliştirdikleri iş yeri politikaları ve uygulamalarının çalışanların şirketleriyle kurdukları ilişkiyi ve kariyer planlarını nasıl etkilediğini araştırmak için yeni sorular eklenmiştir. Bu bağlamda, BADV Projesi'ne katılan şirketlerin çalışanlarının verdiği yanıtlar incelenmiştir.

2.2

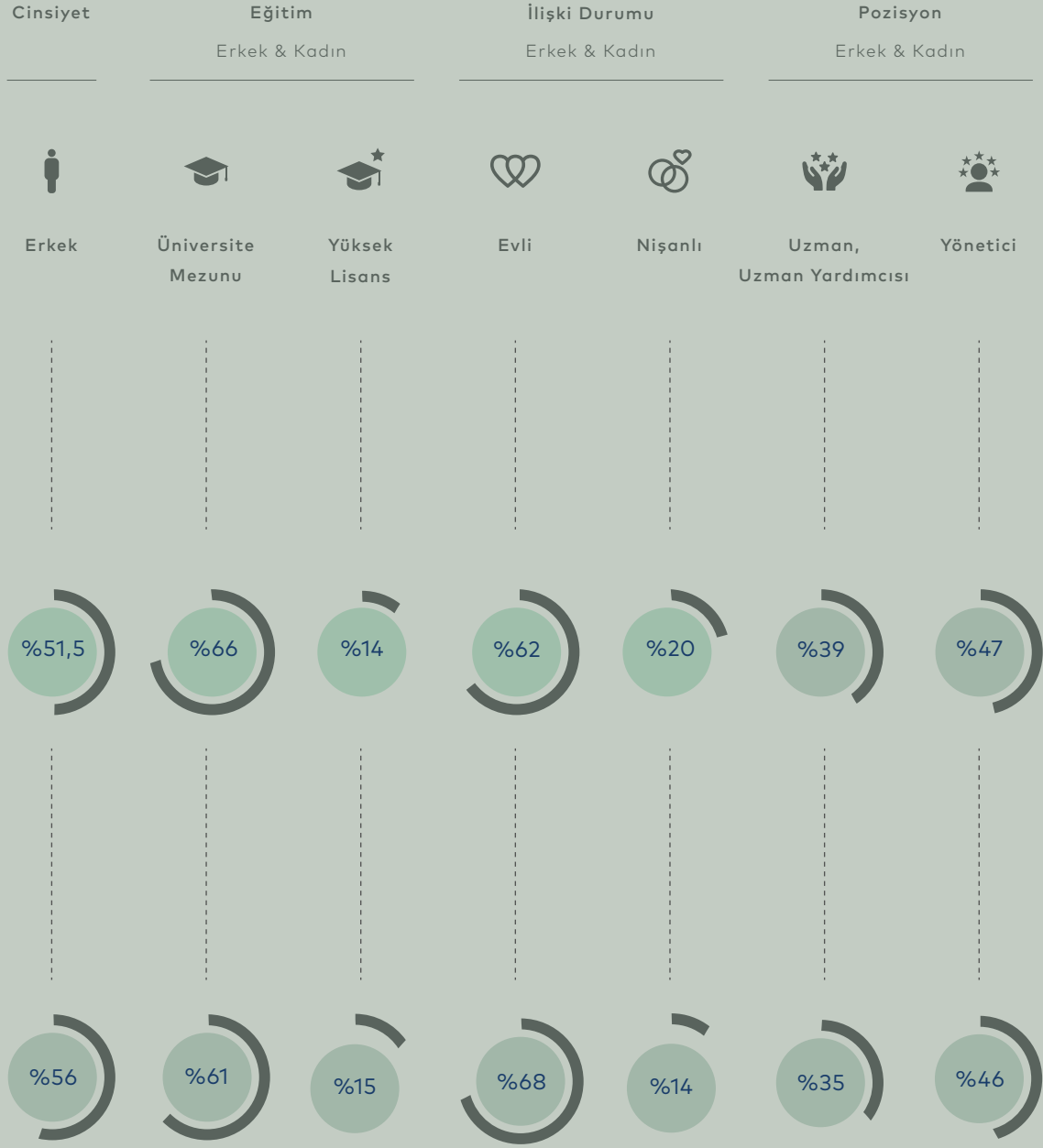
Veri Toplama Yöntemi

Anket bağlantıları çalışmaya katılan şirketlerin insan kaynakları direktörleriyle CGFT tarafından paylaşılmış, çalışanlar da insan kaynakları tarafından e-posta ile ankete davet edilmiştir. IPSOS 2014 yılında ankete katılan ve 2016-2019 yılları arasında projeye dahil olan toplamda 71 şirket için ayrı çevrimiçi bağlantı oluşturmuştur. Anketin tamamlanma süresi yaklaşık 30 dakika sürmüştür. Anket 1 Ağustos- 16 Ekim tarihleri arasında şirketlerde uygulanmıştır. 2019 yılındaki ankete mavi yakalı çalışanlar da katılmış ancak karşılaştırmalar yapılırken sadece beyaz yaka örneklemini kullanılmıştır. 2014 örnekleminde farklı olarak 2019 örnekleminde erkek, genç ve evli/ilişki yaşayan beyaz yakalı oranlarının ayrı ayrı daha fazla olduğu görülmektedir. Örneklemlerdeki bu anlamlı farklılıkların, etki analiz sonuçları üzerinde etkili olup olmadıkları göz önünde bulundurulmuştur.

2.3

Katılımcı Profilleri

Profiller

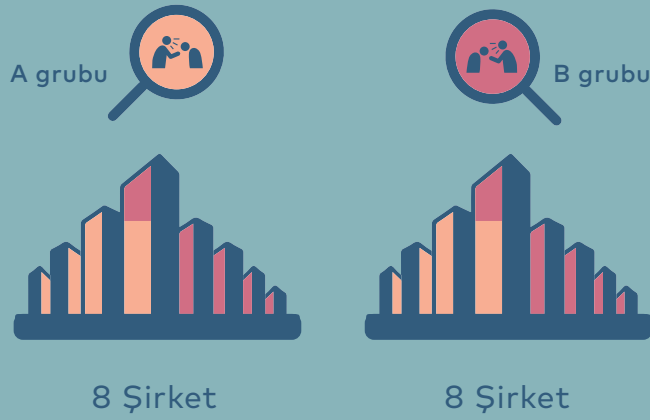


3

İŞ DÜNYASI AİLE İÇİ
ŞİDDETE KARŞI
PROJESİ ETKİ
ARAŞTIRMASININ
SONUÇLARI

3.1

2014 Ve 2019'da Ankete Katılıp Politika Oluşturmayan Şirketler



2014 | 272 Kadın, N: 634 2019 | 321 Kadın, N: 895

Bu bölümde projeye 2019 yılında dahil olan ama anket tamamlandığında henüz bir politika geliştirmemiş 8 şirkette çalışan iki farklı beyaz yakalı örneklem grubunun 2014 (n=634; Kadın=272) ve 2019 (n=895; Kadın=321) yıllarında katıldıkları anketlerde aile içi şiddetle ilgili algılarında bir fark oluşup oluşmadığı ve beyaz yakalı kadınların **"son 5 senede yaşadıkları aile içi şiddet vakası"** oranında bir değişim olup olmadığı incelenmiştir. Bu şirketlerin, 2014 yılında ankete katılmış olmalarına rağmen, 2019 yılında projeye yeni dahil oldukları göz önünde bulundurulmuştur. Yeni dahil olan bu şirketler ikinci anket yapılmadan önce eğitim, protokol geliştirme, vb. çalışmalara henüz başlamamışlardır. Bu yüzden bu şirketlerde çalışan kadınların 5 yıl arayla doldurduğu iki anket sonuçları karşılaştırılmış ve devlet politikalarının ve toplumdaki diğer sivil çabaların bu çalışanların algı ve deneyimlerinde zaman içinde bir değişim yaratıp yaratmadığı sorusuna cevap aranmıştır.

3.1.1 Aile Şiddete Dair Algılar

Ankette katılımcılara aile içi şiddete dair algılarla ilgili yöneltilen ilk soru "aile içi şiddet yaşayan kadınların bu tür şiddet içeren ilişkileri neden bitiremediklerini anlıyorum" maddesine katılıp katılmadıklarıdır. 2014 ve 2019 yıllarında yapılan anketlerde ortalamaların değişmediği görülmektedir. Verilen cevaplar katılımcıların cinsiyetine göre değerlendirildiğinde kadın katılımcıların cevaplarında anlamlı bir değişiklik görülmezken, erkek katılımcıların 2019 anketinde bu soruya ortalamada daha az katıldıkları görülmektedir (3,1 – 2,9).

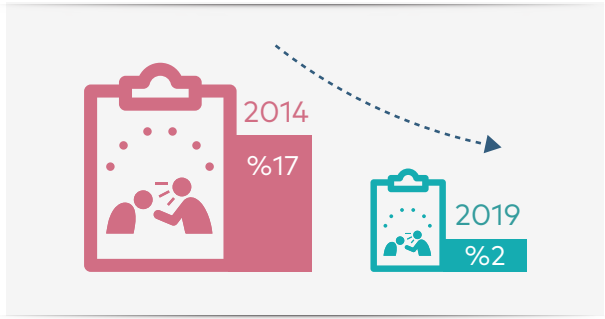
Şiddetin nedenleriyle ilgili soruya verilen yanıtlar karşılaştırıldığında, zaman içinde şiddetin nedeni olarak erkekleri görenlerin yüzdesinde %5 artış görülmektedir. Benzer şekilde şiddetin nedenini erkek egemen ataerkil toplum yapısında bulanlarda da artış göze çarpmaktadır (%3). **2014'te şiddetin en önemli nedeni olarak görülen ekonomik zorlukların 2019'da yine önemini koruduğu anlaşılmaktadır (%78 - %75).** Erkek katılımcılar açısından "erkeğin kendisini kadının sahibi olarak görmesi"nin şiddetin nedenleri arasındaki sıralaması yükselirken (%65 - %74) "kadının yetersiz veya kusurlu bir eş/sevgili olması"nın önemi ise %5 oranında düşmüştür (%22 - %17). Kadın katılımcılar için özellikle **"erkeğin şiddeti normal görmesi" (%68 - %78)** ve **"erkeğin psikolojik sorunlarının olması" (%0 - %3)** gibi nedenlerin zaman içinde daha önemli görüldüğü veya söz konusu edildiği anlaşılmaktadır.



Şiddet gören kadınların ilişki yaşadıkları erkeklerden ayrılamama nedenleri sorusuna verilen yanıtlarda da zaman içinde değişimler gerçekleştiği gözlemlenmiştir. 2014 anket sonuçlarında öne çıkan "ekonomik nedenler" 2019 anket sonuçlarında da önemini sürdürmekle beraber daha az katılımcı tarafından öne sürülmüştür (%87 - %80). Bu düşüşün daha ziyade erkek katılımcıların algılarındaki değişimden kaynaklandığı anlaşılmaktadır (%86 - %77). Öte yandan, "kadının

öldürüleceğinden korkması" (%52 - %63), "kadının şiddete maruz kaldığını kabul etmekten utanması" (%39 - %49) ve "toplum baskısı" (%0 - %4) gibi nedenleri seçen katılımcıların oranının zaman içinde anlamlı ölçüde arttığı gözlemlenmektedir. Bu değişimlerin hem erkek hem de kadın katılımcılar için aynı oranlarda geçerli olduğu görülmektedir. "Şiddet gören kadın eğer gerçekten isterse ilişkisini bitirebilir" seçeneğini işaretleyenlerin oranında zaman içinde görülen anlamlı artışın (%27 - %36) daha ziyade erkek katılımcılardan kaynaklandığı anlaşılmaktadır (%26 - %37). Her iki ankette de bu maddeye gençlerin daha çok katıldığı göz önünde bulundurulursa, 2014 anketi örneklemine kıyasla 2019 anketi örnekleminde daha fazla genç katılımcının olması bu değişimin nedeni olarak düşünülebilir.

İki anket karşılaştırıldığında, aile içi şiddete uğrayan bir kadının başvurabileceği kişi ve mercilerle ilgili soruya beyaz yaka çalışanların verdikleri yanıtlar arasında da bazı önemli farklılıklar ortaya çıkmaktadır. 2014'te "aile içi şiddete uğrayan bir kadın bu sorunu kendi kendine çözmelidir" diyenlerin oranı %17 iken bu oran 2019'da %2'ye düşmüştür. Bu düşüş hem erkek hem de



**"Aile içi şiddete uğrayan bir kadın
bu sorunu kendi kendine çözmelidir"**

yanıtını verenlerin oranında düşüş yaşanmıştır.

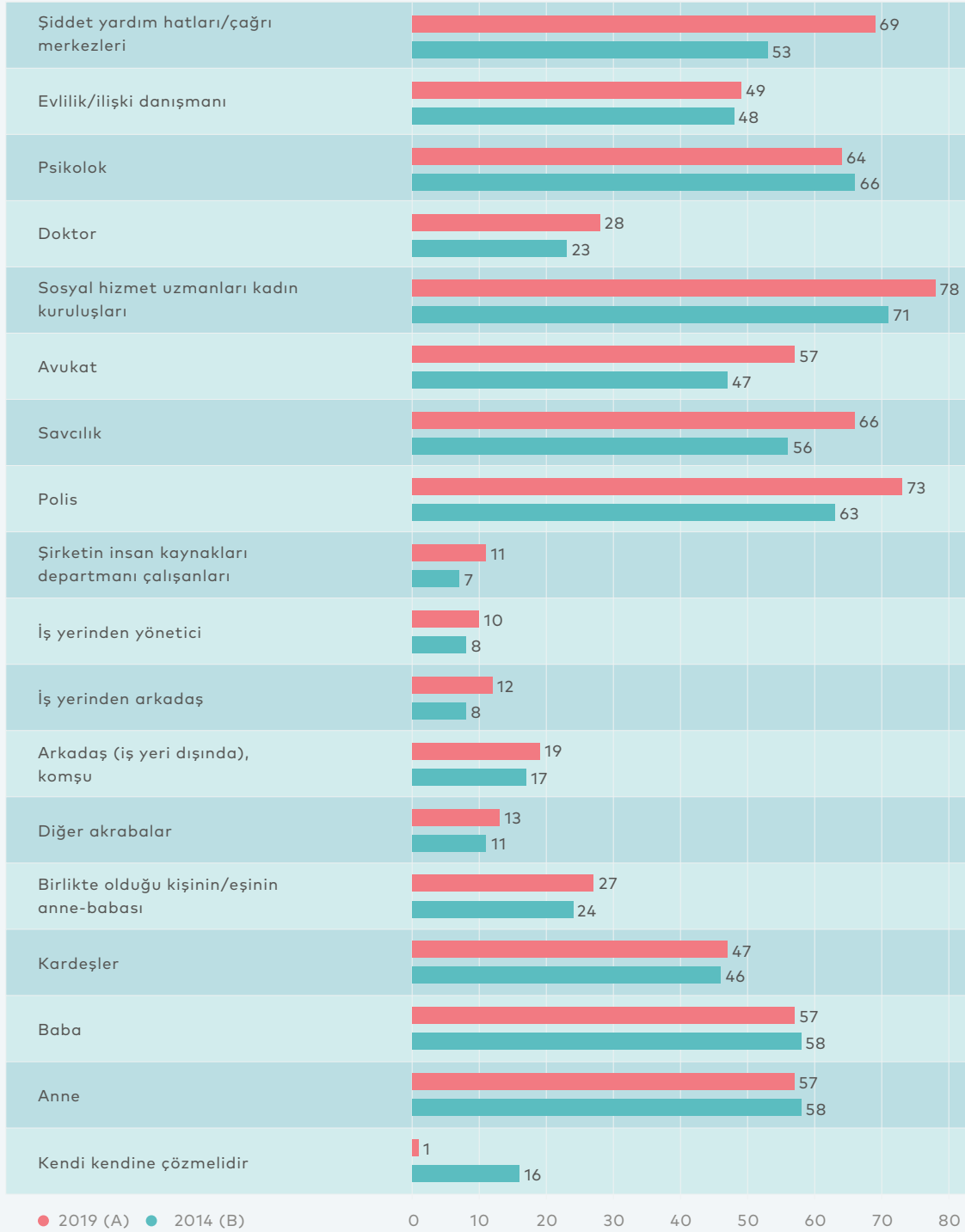
kadın katılımcılar için geçerlidir. Buna karşın her iki ankete katılanlar arasında "şiddete maruz kalan kadın; polis, savcılık, avukat, doktor, sosyal hizmet uzmanları/kadın kuruluşları, şiddet yardım hatları/çağrı merkezleri gibi kişi ve kurumlardan destek almalıdır" diyenlerin oranları kıyaslandığında 2019 anketinde %8-%16 arasında anlamlı artışlar görülmektedir (**Bkz Sayfa 15, Grafik 1**). "Sosyal hizmet uzmanları/kadın kuruluşları, polis ve doktordan destek alınmalıdır" diyenlerin oranındaki artışın özellikle kadın katılımcıların algılarındaki değişimle açıklanabileceği anlaşılmaktadır. 2019'da başvurulması en çok önerilen mercilerin sosyal hizmet uzmanları/kadın kuruluşları ve şiddet yardım hatları olduğu görülmektedir. Bunların yanı sıra şiddete maruz kalan kadınlar "iş yerindeki arkadaşlarından" veya "şirketin İnsan Kaynakları çalışanlarından" destek almalıdır diyenlerin oranı 2014'te %8 iken 2019'da bu oran %12'ye çıkmıştır. Bu oranlardaki artışların özellikle kadın katılımcıların algılarındaki

değişiklikten kaynaklandığı düşünülmektedir. Ancak "iş yerindeki yöneticisinden destek almalıdır" diyenlerin oranında anlamlı bir artış olmamıştır (%9 - %11).

"Birlikte olduğu kişi tarafından şiddete uğrayan kadınların bu durumu iş yerindeki yöneticileriyle paylaşmalarının onlar için olumsuz etkileri olabilir" maddesine katılanların oranında düşüş yaşanmıştır (%32-%25). Bu düşüş özellikle erkek katılımcılar için geçerlidir. Aynı şekilde kadın katılımcılar arasında "birlikte olduğum kişi tarafından şiddete uğrarsam bu durumu iş yerindeki yöneticilerle paylaşmaktan utanır/çekinirim" maddesine katılanların oranında anlamlı bir düşüş yaşanmıştır (%49-%38).

Katılımcıların "iş ortamında arkadaşları, yöneticileri veya çalışanları arasında aile içi şiddete maruz kalanlara şahit oldunuz mu/duydunuz mu?" sorusuna verdikleri cevaplarda bir farklılık görülmemektedir. Bu soruya "evet" cevabı veren kadınların oranında anlamlı olmasa da bir artış görülürken erkeklerin oranında ise anlamlı olmayan bir düşüş görülmektedir. Aynı şekilde "bir iş arkadaşınızın yakın ilişkide bulunduğu kişiye şiddet uyguladığını duydunuz mu?" sorusuna verilen cevaplarda da bir farklılaşma olmamıştır.

Bu sonuçlar, genel olarak aile içi şiddetin nedenleri, kadınların şiddet gördüğü erkekten ayrılamama nedenleri ve şiddete maruz kalan kadının destek alabileceği kişi veya kurumlar konularındaki algılarda zaman içinde değişimler olduğunu göstermektedir. Bu değişimler henüz aile içi şiddet konusunda bir politika geliştirmemiş şirketlerde çalışan beyaz yakalıların yanıtlarında görüldüğü için değişimlerin nedenini son yıllarda yaşanan şiddet olaylarına verilen toplumsal tepkilere ve bunlara bağlı olarak toplumda bu olgunun daha sık konuşulur olmasıyla beraber değişen devlet politikalarına bağlayabiliriz. Bu alanda önemli bir gelişme olan ve 2016-2020 yıllarını kapsayan "Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı" Aralık 2016'da yürürlüğe girmiştir. Bu eylem planı ile beş temel alanda iyileştirmeler hedeflenmiştir: mevzuat düzenlemeleri; farkındalık yaratma ve zihniyet dönüşümü; koruyucu ve önleyici hizmet sunumu ve şiddet mağdurlarının güçlenmesi; sağlık hizmetlerinin düzenlenmesi ve uygulanması; kurumlar arası işbirliği ve politika geliştirme. Bu bölümde ele alınan sonuçlar, bu süreçte beyaz yakalı çalışanların aile içi şiddete kadının kendisinin neden olduğu ve bu sorunu kendi başına çözmesi gerektiğine dair algıdan uzaklaştığını; şiddete, o şiddeti gösteren erkeğin ve o erkeğin yetiştirdiği erkek egemen toplumun neden olduğunu ve şiddet gören kadınlarda kendilerine bu konuda destek verecek özel ve resmi kurum ve kuruluşlardan destek alması gerektiği bilincinin arttığını göstermektedir.

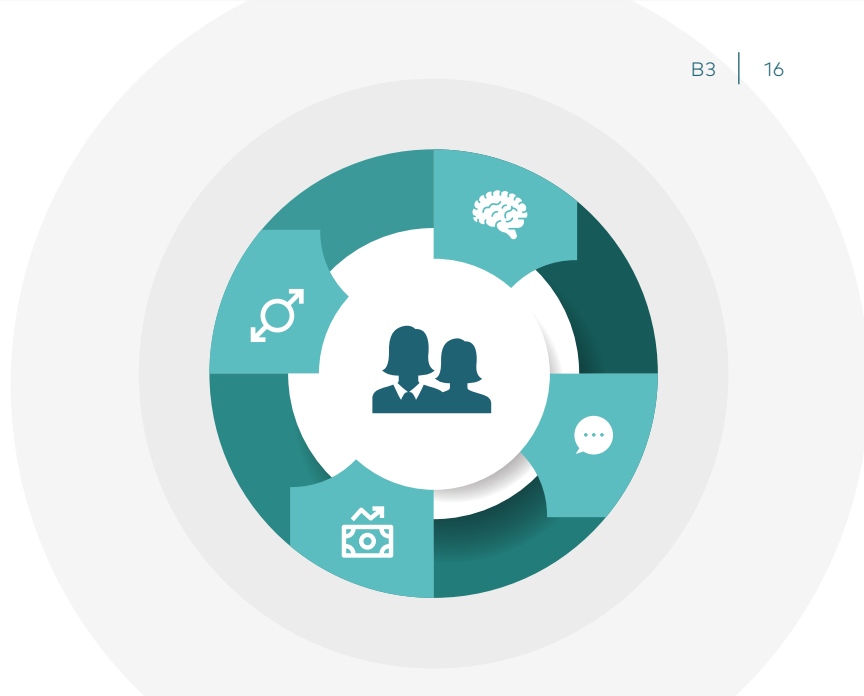
Grafik 1. Destek Alınacak Kurumlar/Kişiler(%)

Baz: 2019 (895), 2014 (634)

3.1.2 Aile İçi Şiddet Deneyimleri

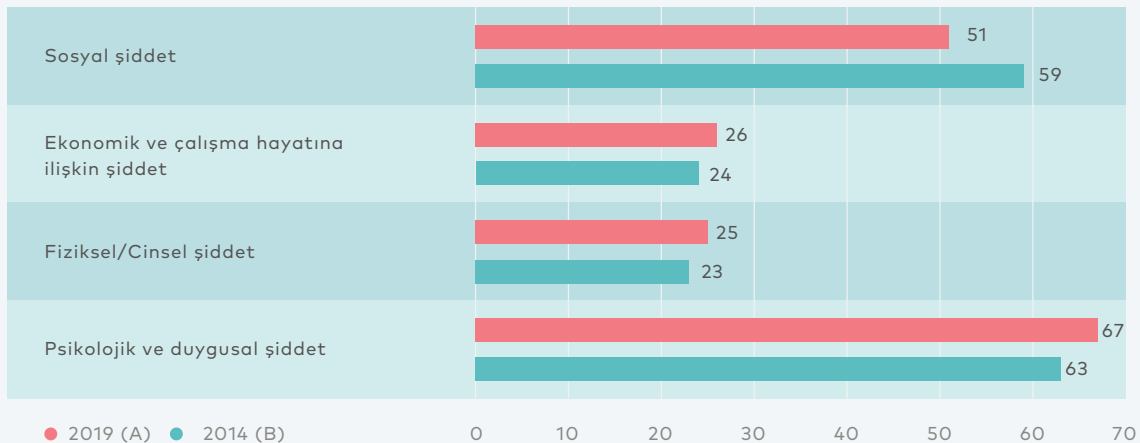
Kadınların şiddet deneyimleri ile ilgili genel sonuçlar 2014 anketine (n=272) ve 2019 anketine katılan beyaz yaka kadınların (n=321) en az bir kez aile içi şiddet yaşama oranlarında anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymaktadır (**%76 - %77**). Anketlere katılanlara doğrudan şiddete maruz kalıp kalmadıkları sorulduğunda **2014'te olumlu cevap verenlerin oranı %11,8 iken bu oran 2019'da %12,7'dir**. Bu sonuçlar şiddete maruz kalma algılarının da zaman içinde anlamlı bir farklılaşma olmadığını göstermektedir. Aile içi şiddet deneyimleri oranlarının, kadınların şiddete maruz kalma algılarından her iki ankette de farklılaşması bazı kadınların yaşadıkları bazı deneyimleri şiddet olarak algılamamaları ile açıklanabilir. Bu sonuçlar son 5 yılda beyaz yaka çalışan kadınların aile içi şiddet deneyimlerinin daha olumlu veya olumsuz anlamda değişmediğini göstermektedir.

Beyaz yakalı kadın çalışanların deneyimlerinin detaylı analizi aile içi **şiddetin farklı tiplerinde de –psikolojik/duygusal, sosyal, cinsel, ekonomik ve fiziksel– zaman içinde farklılaşma olmadığını göstermektedir (Grafik 2)**. Kadınların maruz kaldıkları şiddet içeren davranışlardaki farklar incelendiğinde, "iş arkadaşlarınız veya yöneticilerinizle sizin isteğiniz dışında iletişime geçmesi", "nereye gideceğinizi ve kiminle buluşacağınızı kontrol etme" ve "başka erkeklerle konuşunca sinirlenme" gibi



davranışların 2019 anketine katılan kadınlar tarafından daha az rapor edildiği (%2 - %5; %27 - %37; %24 - %33), "tokat atma" davranışının ise aynı kadınlar tarafından daha fazla rapor edildiği (%8 - %4) görülmektedir. Karşılaştırılan örneklemde projeye katılarak konuya ilişkin çalışmalar başlatan şirketler de eklendiğinde kadınların raporladığı sosyal şiddet deneyimlerinde bir miktar azalma meydana geldiği görülmektedir (%48 - %56). Ancak 2019 anketine katılan kadınların 2014 anketine katılanlara göre yaşça daha genç olduğu ve daha fazla sayıda kadının evli veya yakın ilişkide olduğu göz önünde bulundurulduğunda bu farklılıklar örneklem hatası ile açıklanabilir.

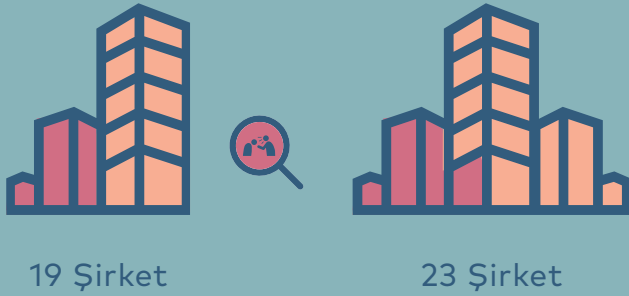
Grafik 2. Kadınların Farklı Şiddet Türlerine Maruz Kalma Durumları (%)



Baz: 2019 (321), 2014 (272)

3.2

2014 Yılında Ankete Katılan Şirketler Ve 2019 Yılında Ankete Katılıp Politika Oluşturan Şirketler



2014 | 820 Kadın, N: 1640

2019 | 955 Kadın, N: 1929

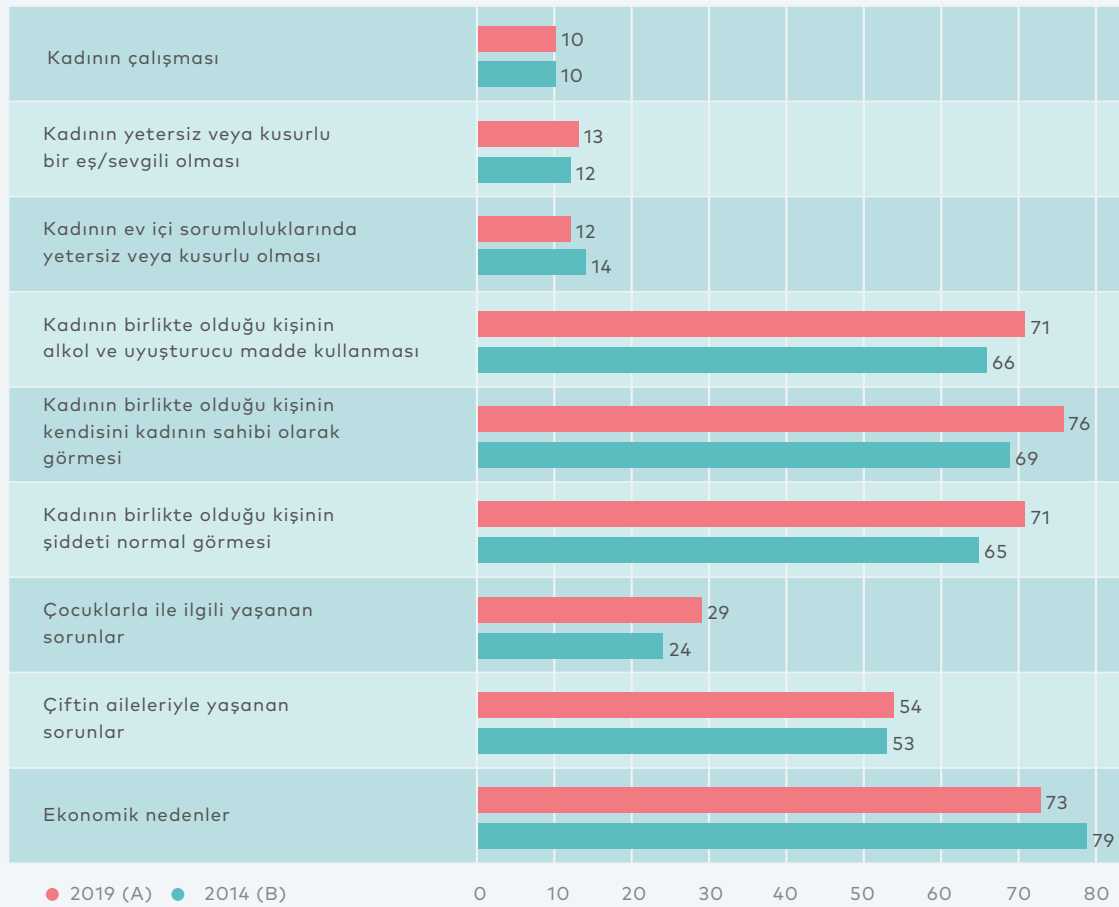
Raporun bu bölümünde 2014 yılında yapılan ankete katılan 19 şirketin çalışanlarıyla (n=1640; Kadın=820), 2019 yılında yapılan ankete katılan şirketler arasında projeye dahil olan 23'ünün çalışanlarının (n=1929; Kadın=955) aile içi şiddet konusundaki algılarının nasıl farklılaştığı incelenecektir. 2019 örnekleminde yer alan şirketlerden bir kısmı aynı yıl içinde anket uygulaması öncesi aile içi şiddetle mücadele konusunda bir politika ve buna bağlı uygulamalar geliştirmiştir. Bu analizin sonuçlarının şirket içinde aile içi şiddetle mücadele çabalarının bu konuda bir algı değişimi yaratıp yaratmadığını göstermesi beklenmektedir. Bu sonuçlar bir önceki bölümde yer alan sonuçlarla karşılaştırılarak zaman içinde gerçekleşen değişimlerin projeye bağlı olup olmadığı incelenecektir.

2014
%39

2019
%34

Aile içi şiddetle ilgili önemli bir algı bu tip şiddete maruz bırakılan kadınların şiddet gördükleri erkeklerle olan ilişkilerini neden bitiremedikleri konusudur. Ankete katılanlar arasında **"bazı kadınların birlikte oldukları kişi tarafından şiddete uğramaları durumunda bu tür şiddet içeren ilişkileri neden bitiremediklerini anlıyorum"** maddesine olumlu cevap verenlerin oranı (katılıyorum/kesinlikle katılıyorum) **2014'ta %39 iken 2019'da %34 olmuştur.** Bu sonuçlar projeye katılan birçok şirketin çalışanlarına göre zaman içinde şiddete maruz kalan kadınların başvurabilecekleri mercileri, destek alabilecekleri kurumları ve ulaşabilecekleri kaynakları öğrendiklerinde şiddet yaşadıkları ilişkiyi devam ettirmelerinin anlamlı olmadığını göstermektedir. Sonuçlar bu algı değişiminin hem kadın hem de erkek çalışanlarda geçerli olduğunu göstermektedir. Politika geliştiren şirketlerin sayısı arttıkça ve politikaların etkileri yayıldıkça bu etkinin de artması beklenebilir.

İki ankete de katılanların algıları arasında önemli bir fark da **aile içi şiddetin olası nedenleri** sorulduğunda verdikleri cevaplarda ortaya çıkmıştır. 2014 anketine katılanlar aile içi şiddetin ana nedeni olarak **ekonomik zorlukları** gösterirken (%79) ikinci nedenin **"erkeğin kendisini kadının sahibi olarak görmesi"** (%70) olduğunu belirtmişlerdir. 2019 anketine katılanlar ise en önemli neden olarak **"erkeğin kendisini kadının sahibi olarak görmesi"** (%76) olduğunu belirtirken, ekonomik zorluklar (%74) önem sırasında ikinci sırada yer almıştır (**Bkz. Sayfa 15, Grafik 3**). Genel olarak "erkeğin psikolojisi" ve "toplumun ataerkil yapısı" nedenlerinin 2019 anketinde 2014'e kıyasla daha çok kişi tarafından seçildiği anlaşılmaktadır. **Bu sonuçlar 2019 anketine katılanların toplumsal cinsiyet anlayışları konusunda daha bilinçli hale geldiklerini ve ataerkil anlayışı aile içi şiddetle daha fazla ilişkilendirdiklerini ortaya koymaktadır.** Bu değişim, bir önceki bölümde aktarıldığı üzere, henüz proje dahilinde bir çalışmaya başlamamış şirket çalışanlarının yanıtlarında da az da olsa gözlemlendiğinden projenin etkinliğinin bir sonucu olmayabilir.

Grafik 3. Aile İçi Şiddetin Nedenleri (%)

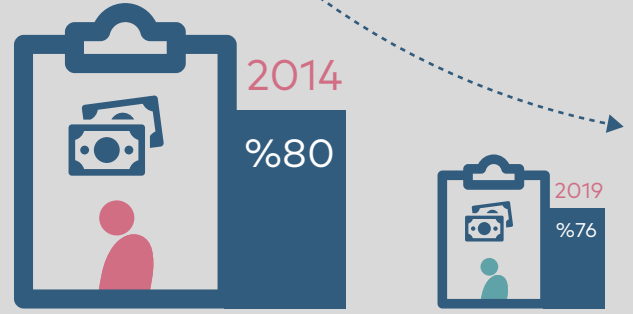
Baz: 2019 (1929), 2014 (1640)

Kadın ve erkek katılımcılara ayrı ayrı bakıldığında her bir grubun şiddetin nedenlerine dair algılarındaki değişimlerde bazı önemli farklar göze çarpmaktadır. Kadın katılımcılar arasında "çocuklar ile ilgili sorunların" şiddetin olası nedenleri arasında görülme oranı artarken (%26 - %34) erkekler arasında bu orandaki farklılık anlamlı bir seviyede değildir (%23 - %26). Bu durumun aksine, erkekler arasında "kadının ev içi sorumluluklarında yetersiz veya kusurlu olması" nedenini ileri sürenlerin oranı zaman içinde azalırken (%19 - %14),

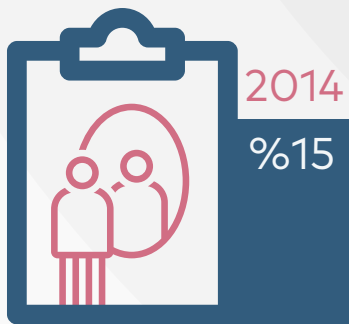
kadın katılımcılar arasında bu oran sabit kalmıştır (%10 - %10). Bu durum projeye dahil olan şirketlerde şiddetin nedenini kadınlarda arayan erkeklerin oranının kadınlara göre daha fazla olduğunu ortaya koyarken kadınları suçlayan erkeklerin oranında da düşüş olduğunu göstermektedir. Ancak yine projeye henüz tam olarak dahil olmamış şirketlerin çalışanlarında da zaman içinde benzer bir algı değişimi olduğu düşünüldüğünde bu sonuçları tamamen projenin etkinliğine bağlamak mümkün değildir.

Beş sene arayla iki ankete katılanların algıları arasında benzer farklılıklar şiddete maruz kalan kadınların ilişkiye devam etme nedenleri sorusuna verilen yanıtlarda da görülmektedir. "Ekonomik nedenler" yine ilişkiye devam etmenin en önemli nedenlerinden sayılırken zaman içinde bu nedeni işaretleyenlerin oranında bir düşüş yaşanmıştır (%85 - %80). Bu düşüşün sadece erkek katılımcılardan kaynaklı olduğu anlaşılmaktadır (%85 - %76). Bu düşüşün aksine, 2014'e kıyasla 2019 anketine katılanlar arasında kadınların ayrılamama nedenlerinden biri olarak "ayrıldığı takdirde erkeğin onu öldüreceği düşüncesi"ni görenlerin oranında %10 artış görülmüştür (%54 - %64). Yine aynı şekilde kadının "şiddete maruz kaldığını kabul etmekten utanması" nedenini kabul edenlerin oranında %12'lik (%39 - %51) ve "ayrılmaktan/ boşanmaktan utanması" nedenini kabul edenlerin oranında da %5'lik (%60 - %65) artışlar görülmektedir. Her şeye rağmen, "şiddete

Şiddete maruz kalan kadınların ilişkiye devam etme nedenleri: **Ekonomik Nedenler**



Aile içi şiddete uğrayan bir kadın bu sorununu **"kendi kendine çözmelidir"** diyenlerin oranı



2014'te %15 iken bu oran 2019'da %2'ye düşmüştür.



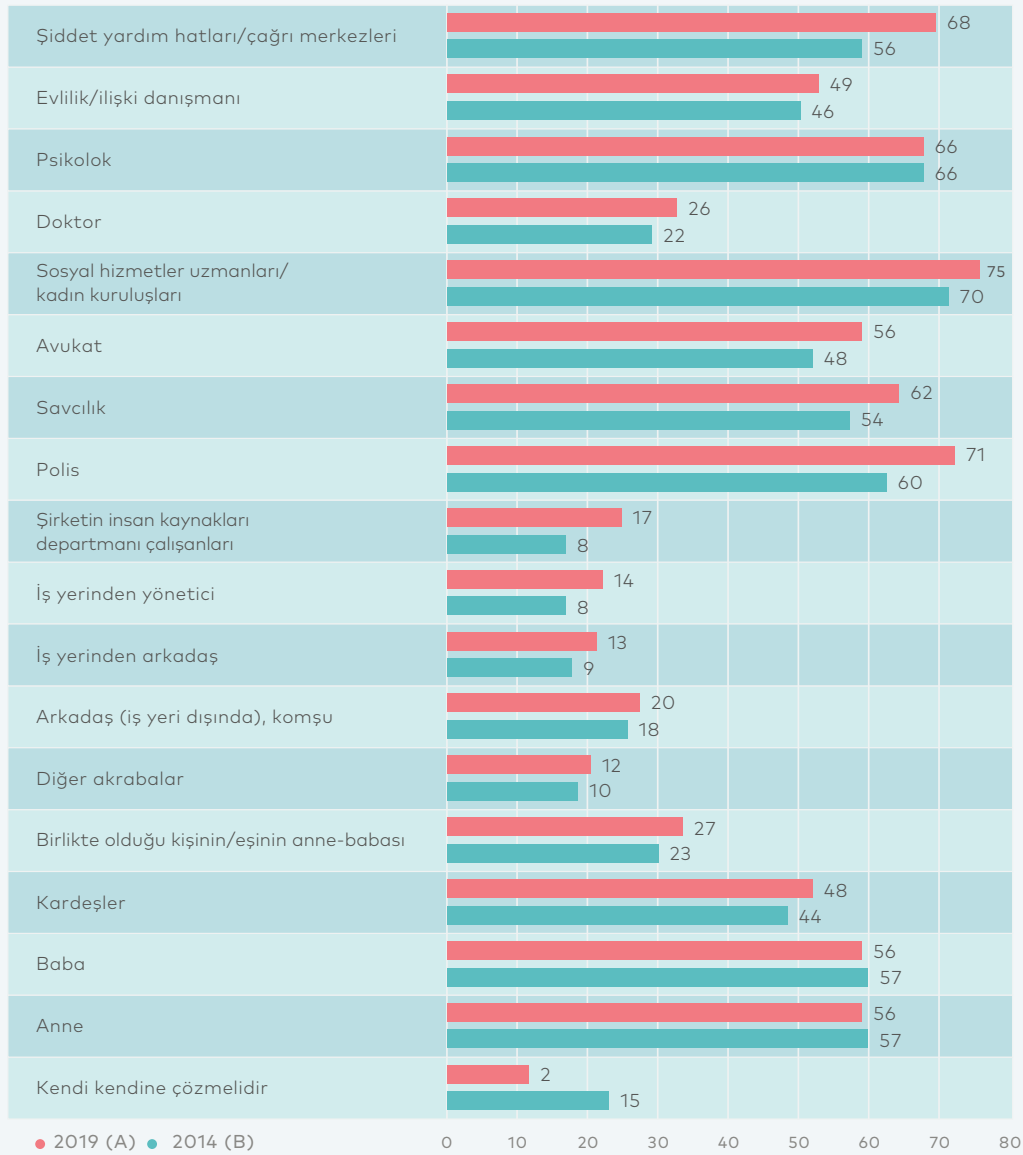
uğrayan kadın eğer gerçekten isterse ilişkisini bitirebilir" diyenlerin oranında da %6'lık bir artış olmuştur (%27 - %33). Zaman içinde hem kadın hem de erkek beyaz yaka çalışanların şiddet gören bir kadının kendi utancından sıyrılabilir ve korkularını yenebilir ve şiddet gördüğü erkekten ayrılabilceğine daha çok inandıkları anlaşılmaktadır. Kadın katılımcılar arasında 2019'da erkeklere kıyasla şiddete uğrayan kadının ekonomik zorluklar nedeniyle ve kendine güvenmediği için şiddet gördüğü erkekten ayrılmadığını düşünenlerin oranı daha fazladır.

2014'e göre 2019'da aile içi şiddete uğrayan bir kadının destek alması gereken kişi ve merciler sorusuna verilen yanıtlar incelendiğinde bazı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Daha önce aile içi şiddete uğrayan bir kadının bu sorununu "kendi kendine çözmelidir" diyenlerin oranı %15 iken bu oran 2019'da %2'ye düşmüştür. Bu fark hem kadın hem de erkek çalışanlar için geçerlidir. Buna karşın 2019 anketine katılanların polis, savcılık, avukat, doktor, sosyal hizmet uzmanları/kadın kuruluşları, şiddet yardım hatları/çağrı merkezleri gibi kurumlardan destek almanın mümkün olduğunu söyleyenlerin oranında 2014 anketine

katılanlarla kıyaslandığında anlamlı artışlar görülmektedir (**Grafik 4**). Bunların yanı sıra şiddete maruz kalan kadınlar "iş yerindeki yöneticisinden" "şirketinin İnsan Kaynakları çalışanlarından" destek alabilir diyenlerin oranları 2014'de %8 iken 2019'da bu

oranlar %14 ve %17'ye çıkmıştır. Özellikle "İnsan Kaynakları çalışanlarından destek alabilir" diyenlerin oranındaki artış (%8 - %17) kayda değerdir. Ayrıca "yöneticisinden destek alabilir" diyenlerin oranındaki artış (%8 - %14) projenin etkinliğine bağlanabilir.

Grafik 4. Destek Alınacak Kişi / Kurumlar (%)



Baz: 2019 (1929), 2014 (1640)

2014
%32



2019
%23

"Birlikte olduğu kişi tarafından şiddete uğrayan kadınların bu durumu iş yerindeki yöneticisi ile paylaşmalarının onlar için olumsuz etkileri olabilir" maddesine katılanların oranında bir önceki soruya verilen cevapla doğru orantılı bir şekilde düşüşler yaşanmıştır (%32 - %23). Bu düşüş hem kadın hem de erkek katılımcılar için geçerlidir. Kadın beyaz yaka çalışanlardaki düşüşün projeye katılanlar arasında daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Yine aynı şekilde kadın katılımcılar arasında "birlikte olduğum kişi tarafından şiddete uğrarsam bu durumu iş yerinde yöneticilerle paylaşmaktan utanır/çekinirim" maddesine katılanların oranında anlamlı bir düşüş yaşanmıştır (%46 - %35). Ancak bu farklılık projeye henüz katılmamış şirketlerin çalışanlarında da görüldüğünden projenin etkinliğini göstermemektedir.

2019 anketinde değişen bir başka cevap ise "bir ya da daha fazla iş arkadaşınızın, çalışanların veya yöneticilerin aile içi şiddete uğradığına şahit oldunuz veya duydunuz mu?" sorusuna verilendir. Bu ankete katılan kadınların %28'i bu soruya "evet" cevabı verirken bu oran 2014 anketine katılan kadınlar arasında %21'di. Erkekler katılımcıların cevaplarında bu oranda az da olsa

anlamlı bir değişim gözükmemektedir (%15 - %19). Bu sonuçlar projeye katılan şirketlerde çalışan kadınların bu konuda algılarının çok daha açık olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar projeye dahil olan şirketlerde bile halen birçok beyaz yaka çalışanın aile içi şiddet deneyimini iş yerinde paylaşmak için fazlasıyla hassas bir konu olarak gördüğünü ortaya koymaktadır.

Projeye katılan şirketlerdeki beyaz yaka kadın çalışanların algıları aynı zamanda yaşadıkları şiddet deneyimleri konusunda da farklılaşmıştır. 2014 anketine katılanlara göre bu kadınlar fiziksel/cinsel (%24 - %28) ve psikolojik şiddet (%64 - %71) deneyimlediklerini belirtmişlerdir (Grafik 5).

Fiziksel & Cinsel Şiddet

2014
%24

2019
%28



Psikolojik Şiddet

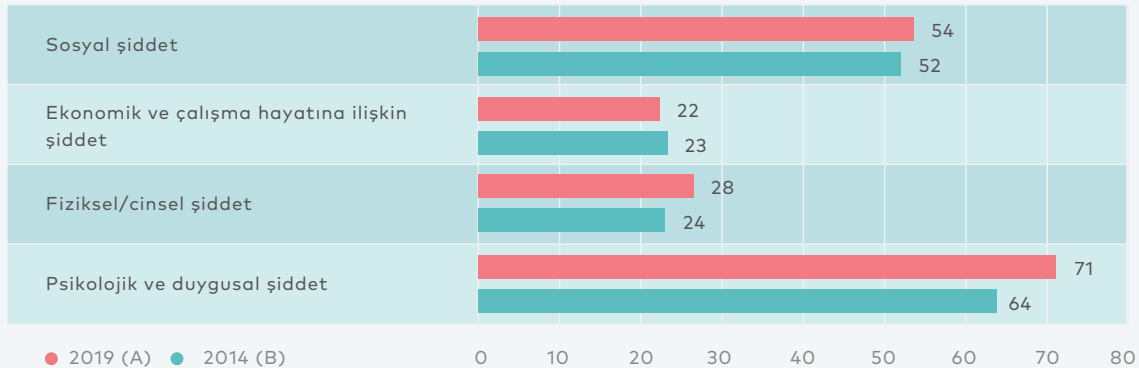
2014
%64

2019
%71



Bu farklılıkların bu kadınların yaşadıkları şiddetin daha fazla olmasından değil, onların proje sonrası yaşadıkları deneyimleri daha bilinçli bir şekilde şiddet olarak sınıflandırmaya başlamalarından kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

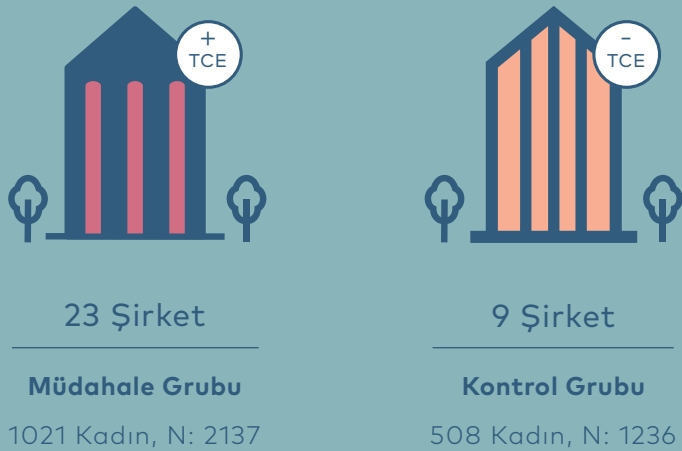
Grafik 5. Kadınların Şiddete Maruz Kalma Durumu (%)



3.3

2019 Yılında Ankete Katılan Şirketlerden Politika Oluşturanlar Ve Oluşturmayanlar

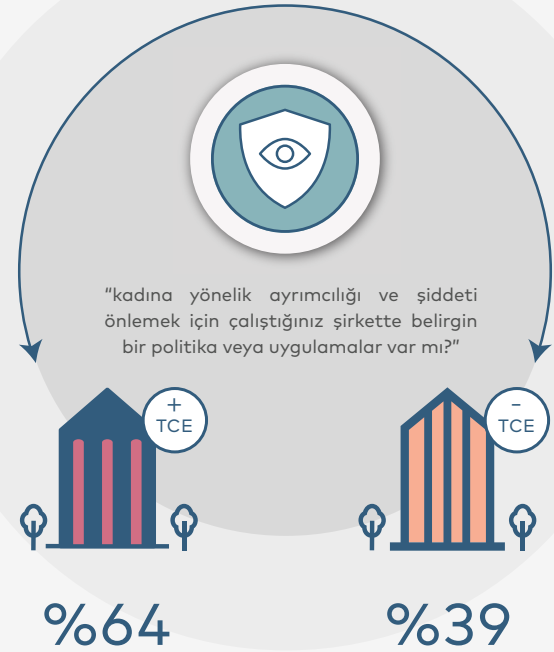
BADV Projesi Kapsamında



Raporun bu bölümünde Sabancı Üniversitesi BADV Projesi'nin etkisini analiz etmek üzere yapılan 2019 anketine katılan şirketler iki gruba ayrılarak incelenmiştir. Birinci grupta, BADV projesi kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliği (TCE) politikası, uygulamaları veya iletişim faaliyeti yapmış 23 şirket bulunmaktadır (müdahale grubu olarak adlandırılmıştır; n=2137; Kadın=1021). İkinci grupta ise henüz TCE politikası, uygulaması veya iletişim faaliyeti geliştirmemiş 9 şirket yer almaktadır (kontrol grubu; n=1236; Kadın=508). Müdahale grubu şirketlerinin çalışanlarının yanıtlarıyla kontrol grubu şirketlerinin çalışanlarının verdiği yanıtlar %95 güven aralığında istatistiki olarak karşılaştırılarak etki analizi gerçekleştirilmiştir.

3.3.1 Proje Hakkında Farkındalık

Öncelikle müdahale grubundaki şirketlerin beyaz yaka çalışanlarının uygulanmaya başlanan toplumsal cinsiyet eşitliği ve aile içi şiddet gören kadınlara destek politikalarından haberdar olup olmadığı test edilmiştir. Katılımcılara "kadına yönelik ayrımcılığı ve şiddeti önlemek için çalıştığınız şirkette belirgin bir politika veya uygulamalar var mı?" sorusu sorulmuş ve müdahale grubundaki katılımcıların %64'ü "evet" cevabını verirken kontrol grubunda bu oran %39'da kalmıştır. Aynı soruya kontrol grubunun %20'si "hayır" cevabını verirken,



müdahale grubu katılımcılarında %10'dur. Bunun yanı sıra müdahale grubundakilerin %25'i "fikrim yok" cevabını verirken, kontrol grubunda bu oran %41'dir. Bu sonuçlar müdahale grubundaki şirketlerdeki kadın ve erkek beyaz yaka çalışanların çoğunluğunun bu konuda oluşturulan politika ve uygulamaların farkında olduklarını ama bu politikaların bütün çalışanların algı alanına yeterince girmediğini göstermektedir. Aynı zamanda sonuçlar, kontrol grubundaki kadın beyaz yaka çalışanların bu soruya bu gruptaki erkeklere kıyasla daha yüksek oranda "hayır" veya "fikrim yok" cevabı vererek (%70 - %56), özgül politikaların eksikliği konusunda erkeklerden daha fazla farkındalık gösterdiklerini ortaya koymaktadır.



Müdahale Grubu

23 şirket | N: 2137 Kadın: 1021



Kontrol Grubu

9 şirket | N: 1236 Kadın: 508

"kadına yönelik ayrımcılığı ve şiddeti önlemek için çalıştığınız şirkette belirgin bir politika veya uygulamalar var mı?"



Evet



Hayır



Fikrim yok



Evet



Hayır



Fikrim yok



Toplumsal cinsiyet eşitliği ve şiddete yönelik eğitimler



Psikolojik destek



Hukuksal destek



Toplumsal cinsiyet eşitliği ve şiddete yönelik eğitimler



Psikolojik destek



Hukuksal destek

Bir önceki soruya "evet" cevabını veren katılımcılara "şirketinizde kadına yönelik ayrımcılığı ve şiddeti önlemek için nasıl bir politika veya uygulamalar var?" diye sorulduğunda, özellikle müdahale grubundaki kadın çalışanlar arasında kontrol grubundakilere kıyasla, "toplumsal cinsiyet eşitliği ve şiddete yönelik eğitimler" (%66 - %40) "psikolojik destek" (%40 - %31) ve "hukuksal destek" (%27 - %12) konularında politika ve uygulamaların varlığından bahsedenlerin oranının daha fazla olduğu görülmüştür. Müdahale grubundaki erkekler de kontrol

grubundaki hemcinslerine göre "toplumsal cinsiyet eşitliği ve şiddete yönelik eğitimler" (%69 - %45), "toplumsal cinsiyet eşitliği ve şiddete yönelik farkındalık çalışmaları" (%72 - %59) ve "ulaşımda güvenlik desteği" (%21 - %14) konularında şirketlerinin politika ve uygulamaları olduğunu daha yüksek oranda belirtmişlerdir. Beklenmedik bir sonuç ise kontrol grubu şirketlerinde çalışanların şirketlerinin "esnek çalışma şartları" (%53 - %39) ve "performans kriterlerinin yeniden belirlenmesi" (%11 - %7) gibi uygulamalarla ayrımcılığı önlemeye çalıştığını

müdahale grubundakilerden daha fazla oranda belirtmesi olmuştur. Bunun yanı sıra, bu soruya "fikrim yok" diye cevap verenlerin oranı da kontrol grubu şirketleri çalışanları arasında daha yüksektir (%9 - %5). Ayrıca müdahale grubu şirketlerinin çalışanlarında bu politika ve uygulamaların geliştirilme çalışmalarına aktif olarak katılanların oranı %15 iken (kadın: %18; erkek: %13), kontrol grubunda bu oranın %7 olduğu görülmektedir (kadın: %12; erkek: %5).

Kadına yönelik ayrımcılık ve şiddeti önleme tutum, politika ve uygulama geliştirme konusunda sorumlu olan kurum ve merciler sorulduğunda hem müdahale grubu hem de kontrol grubu katılımcıları, bütün paydaşların yüksek ölçüde sorumluluk göstermesi gerektiğini belirtmişlerdir. Her iki grup katılımcılarının da bu konuda en fazla sorumluluk alması gereken kurumun devlet (%99) ve en az sorumluluğa sahip kurumların da özel şirketler olduğunu düşündükleri anlaşılmaktadır (%88 - %89). Bu sonuçlar her iki gruptaki şirketlerde çalışanların birçoğunun kurumlarından aile içi şiddete karşı somut politika ve uygulamalar geliştirmesini beklediğini göstermektedir.

3.3.2 Aile İçi Şiddet Algıları, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutumları

Yapılan müdahaleler konusunda farkındalık oluştuğunu gösteren sonuçlardan sonra, proje dahilinde bu politika ve uygulamaların hayata geçirildiği şirketlerde çalışanların tutum ve algılarında, kontrol grubu şirketlerinde çalışanlara kıyasla bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. 2019 anketine katılan erkeklerden müdahale grubu şirketlerinde çalışanların kontrol grubu şirketlerinde çalışanlara kıyasla ilişkide oldukları kadınlara psikolojik şiddet uygulama oranlarının daha düşük olduğu görülmektedir (%72 - %78). Psikolojik şiddetin (bağırma, aşağılama) en yaygın şiddet tipi olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bu bulgu projenin önemli bir etkisine işaret etmektedir. Diğer şiddet tiplerinde ise bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bu bulgu fiziksel, cinsel, ekonomik ve sosyal şiddet tiplerinin toplumun erkek egemen yapısı ve normları ile daha iç içe geçmiş olabileceğini ve bu yüzden daha zor değişeceğini gösteriyor olabilir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili maddelere verilen yanıtlarda müdahale ve kontrol grubundaki katılımcılar arasında az da olsa anlamlı farklar görülmektedir (**Bkz. Sayfa 25, Tablo 1**). Özellikle müdahale grubu çalışanlarının ailede erkeğin son karar mercii olması konusunda ve kadınların ve kız



çocuklarının özgürlükleri konusunda az da olsa kontrol grubundakilere kıyasla daha eşitlikçi bir anlayış gösterdikleri anlaşılmaktadır. Bu farkların daha büyük ve anlamlı olmamasının sebepleri arasında hem kontrol hem de müdahale grubu çalışanlarının birçok konuda zaten oldukça eşitlikçi tutumlar sergilemesi ve müdahalelerin (eğitim, vb.) henüz müdahale grubu şirketlerindeki bütün çalışanlara aynı oranda yayılmamış olması ve bu tutumlarda kısa zamanda çok fazla değişim görmenin zorlukları sayılabilir. Öte yandan müdahale grubundaki bazı şirketlerin çalışanlarıyla kurdukları ilişkilerin kalitesinin ve hayata geçirdikleri uygulamaların çalışanların toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili tutumlarında anlamlı bir değişikliğe neden olmak için yeterli olmayabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır.

Benzer şekilde, kontrol grubuna kıyasla müdahale grubunda kendini feminist olarak tanımlayan daha çok çalışan bulunmaktadır. Ayrıca yine kontrol grubu çalışanları, toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek için Türkiye'de erkeklerden çok fazla şey beklendiğine daha fazla inanmaktadırlar. Katılımcıların, "şirketinizde kadına yönelik ayrımcılığı ve şiddeti önlemek için geliştirilen politika veya uygulamalara bağlı olarak kendinizde, yakın çevrenizde veya iş çevrenizde bir değişiklik oldu mu?" sorusuna cevap olarak "ayrımcı kelimeleri daha az kullanıyorum," "evde çocuk yetiştirme sorumluluklarını daha eşitlikçi paylaşıyoruz," "ev işleriyle ilgili sorumlulukları daha eşitlikçi paylaşıyoruz" ve "kadınların iş hayatında sorumluluk alması/yükselmesi daha fazla destekleniyor" seçeneklerine "evet" diyenlerin müdahale grubu katılımcıları arasındaki oranı kontrol grubundakilere kıyasla %17 ile %20 oranında daha fazla

Tablo 1. Ailede Erkeğin Egemenliğine Yönelik Görüşler (%)	Toplam Katılıyorum		Toplam Katılmıyorum	
	Müdahale Grubu	Kontrol Grubu	Müdahale Grubu	Kontrol Grubu
Baz	2130	1234	2130	1234
Ailede Kadınların Bağımlılığı				
Dul kadınlar kendi başlarına yaşayabilmelidir.	91	91	3	4
Kız çocukları ekonomik özgürlüklerini kazandıktan sonra kendi başına yaşayabilmelidir.	61	58	19	18
Kadınlar geceleri yalnız başına dışarı çıkabilmelidir.	73	71	13	15
Aileler kız çocuklarının flört etmesine izin vermelidir.	62	59	14	15
Aile Reisi (Karar Mercii) Erkek				
Eşler ev işlerini eşit şekilde paylaşmalıdır.	82	80	6	7
Evde erkeğin tüm istekleri gerçekleştirilmelidir.	3	4	89	86
Kocasıyla fikir çatışması olduğu durumlarda kadın sessiz olmayı seçmelidir.	5	5	83	80
Ailenin reisi erkektir.	17	20	68	65
Erkeğin evdeki ana görevi ekmek parası kazanmaktır.	18	18	70	70
Kocasının maddi durumu iyiye, kadın çalışmamalıdır.	7	7	79	79
Haneye giren gelirin nasıl kullanılacağına erkek karar vermelidir.	4	4	88	86

olduğu görülmektedir. Katılımcıların cinsiyetine göre yapılan analizler bu değişim algılarının müdahale grubu şirketlerinin hem kadın ve hem de erkek çalışanları için kontrol grubundaki hemcinslerinden anlamlı derecede farklılaştığını ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar proje dahilinde geliştirilen müdahalelerin çalışanların kendileri tarafından kimlikleri ve

davranışları üzerinde etkili bulunduğu işaret etmektedir. Bu değişim algılarına bağlı olarak müdahale grubundaki çalışanlar kontrol grubundakilere kıyasla şirketlerindeki ayrımcılık ve şiddete karşı geliştirilen politika ve uygulamaları daha yeterli bulmakta (%78 - %71) ve şirketlerinin örnek olacak politika ve uygulamalara sahip olduğunu daha çok belirtmektedirler (%77 - %68).

3.3.3 Şirket Ve Çalışma Hayatı İle İlgili Algı Ve Tutumlar

Şirketlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politika ve uygulama geliştirilen müdahale grubu çalışanları arasında, kontrol grubuna göre iş yerlerinde kadın ve erkeklere daha eşitlikçi davranıldığını beyan edenlerin oranı daha yüksektir (%74 - %69). Bu farkın özellikle müdahale ve kontrol gruplarındaki kadın katılımcılar arasındaki farktan kaynaklandığı görülmektedir (%67 - %60). Öte yandan iki grup arasında Türkiye’de ailelerinde veya yakın çevrelerinde genel olarak kadın ve erkeklere eşit davranıldığını söyleyenlerin oranları arasında bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuçlar proje dahilinde müdahale gerçekleştiren şirketlerde çalışanların şirketlerini cinsiyet eşitliği sağlamada daha başarılı görmeye başladığını ortaya koymaktadır. Öte yandan sonuçlar her iki grupta da katılımcıların çoğunluğunun kendi iş yerlerinin, ailelerinin ve yakın çevrelerinin kadın erkek eşitliği konusunda Türkiye genelini temsil etmediğini düşündüklerini göstermektedir.

Katılımcılara kadınların iş yerinde karşılaştıkları en önemli sorunlar sorulduğunda, kontrol grubundaki kadınların müdahale grubundakilere kıyasla şirketlerinin ödüllendirme (%10 - %6) ve terfi (%29 - %23) kararlarında ayrımcılığı bir sorun olarak daha fazla dile getirdikleri görülmektedir. Müdahale grubundaki kadınlar ise kontrol grubundakilere kıyasla astlarının ve diğer kadın yöneticilerin olumsuz tutumları (%21 - %17) ve görev dışı beklentileri (%14 - %9) konularında sorunlar yaşadıklarını daha fazla ifade etmişlerdir. Bu sonuçlar müdahale grubundaki şirketlerin uygulamaya geçirdikleri politikaların kadınların iş yerindeki sistematik ayrımcılık algısını azalttığını ancak sosyal ilişkilerinde ayrımcılığı daha görünür kıldığını göstermektedir. Müdahale grubundaki erkekler ise kontrol grubundakilere kıyasla iş yerindeki kadınların eğitimlere erişim (%3 - %1,5), sorumluluk dağıtımı (%21 - %17) ve ödüllendirme (%4 - %2) alanlarında daha fazla sorun yaşadıklarını, doğum izni haklarının yeterliliği (%20 - %24) konusunda ise daha az sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Müdahale grubundaki katılımcıların kontrol grubundakilere kıyasla “meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluştaki geçirmek beni çok mutlu eder” maddesine verdikleri cevaplar daha olumludur. Bu fark hem erkek hem de kadın katılımcılar için geçerlidir. Benzer şekilde müdahale grubu katılımcıları “bu kuruluşun bir çalışanı olmanın gurur verici olduğunu düşünüyorum” ve “buradaki işimi kendi özel isim gibi hissediyorum” maddelerine kontrol grubu katılımcılarından daha olumlu cevaplar vermişlerdir. Ancak bu farklılıkların daha ziyade

erkek çalışanlardan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar genel olarak müdahale grubu çalışanlarının kontrol grubundakilere kıyasla kurumlarına duygusal olarak daha bağlı olduklarını ortaya koymaktadır.

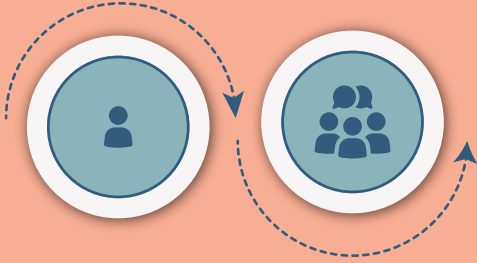
Öte yandan “şirketinizde toplumsal cinsiyet eşitliği ve şiddete karşı politikalar getirilmiş olması sizin **kariyer hedeflerinizi ne yönde etkiledi?**”



sorusuna verilen cevaplar karşılaştırıldığında, kontrol grubundaki kadın çalışanların müdahale grubundaki hemcinslerine göre bu soruya daha yüksek bir oranda “daha yüksek kariyer hedefi koymama neden oldu” cevabını verdiği anlaşılmaktadır (%42 - %27). Bu anlamlı fark kontrol grubundaki bazı şirketlerin henüz doğrudan toplumsal cinsiyet eşitliği ve aile içi şiddete yönelik politikalar izlemiyor olsalar da, insan kaynakları politikalarında yenilikçi ve eşitlikçi bir yaklaşım göstermeleriyle açıklanabilir. Daha önce özetlenen bulgulardan da hatırlanabileceği gibi bu şirketlerde çalışanlar, şirketlerinin ayrımcılığı azaltmak adına esnek çalışma şartları sunduğunu ve performans kriterlerini yenilediğini müdahale grubundakilere kıyasla daha yüksek bir oranda belirtmişlerdi. Bu sonuçlar kariyer hedefleri ile ilgili bulgularla beraber değerlendirildiğinde, projeye katılan şirketlerin çalışan kadınların ayrımcılık deneyimlerini doğrudan etkileyen İnsan Kaynakları uygulamalarını gözden geçirmeleri önerilebilir. Aile içi şiddet yaşayan kadınlara verilebilecek yeni desteklerin yanı sıra mevcut İnsan Kaynakları uygulamalarının cinsiyet ayrımcılığına yol açıp açmadığını incelemek ve problem varsa bu uygulamalarda değişiklikler yapmak veya yeni uygulamalar getirmek çalışan kadınların kariyer motivasyonlarını arttırabilir.

4

Sonuç



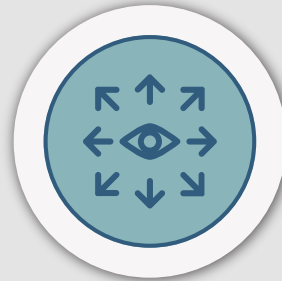
Proje dahilinde henüz politika ve uygulama geliştirmemiş şirketlerde çalışanların ve özellikle de erkeklerin, zaman içinde aile içi şiddeti erkek ve toplum kaynaklı ve bu yüzden de kadının tek başına çözemeyeceği bir sorun olarak görmeye başladıkları anlaşılmaktadır. Hatta bir kısım kadın çalışanın bu konuda birçok resmi kurum gibi iş yeri yönetimini de (İnsan Kaynakları yöneticileri) çekinmeden destek alabilecekleri bir merci olarak görmeye başladığı anlaşılmaktadır.



Proje dahilinde politika ve uygulama geliştirmiş şirketlerde çalışanların ve özellikle de kadınların, zaman içinde projeye henüz dahil olmamış şirketlerde çalışanlara kıyasla iş yerinden destek almaya daha olumlu baktıkları, iş arkadaşları arasında şiddet yaşayanları daha fazla fark etmeye başladıkları ve kadınların ilişkide oldukları kişiden daha fazla fiziksel ve psikolojik şiddet gördüklerini belirttikleri anlaşılmaktadır. Bu farklar zaman içinde olduğu görülen diğer değişimlerle birlikte ele alındığında, projeye katılan şirketlerdeki müdahalelerin etkisiyle özellikle kadınların aile içi şiddetin bir kader olmadığına inandıkça bu konuda yaşadıkları sıkıntıları daha fazla paylaşma ve bu sorunu çözmek adına destek alma konusunda daha özgür hissettikleri görülmektedir.



Projeye katılarak müdahale oluşturan şirketlerde çalışanların kontrol grubu şirketlerindeki çalışanlara kıyasla bu müdahalelerden haberdar oldukları, onları etkili buldukları ve örnek uygulamalar olarak gördükleri; şirketlerinde kadın ve erkeklere daha eşit davranıldığını ve daha az sistematik ayrımcılık uygulandığını algıladıkları; şirketlerine duygusal olarak daha bağlı oldukları ve kendi davranış ve ilişkilerinde müdahalelere bağlı olarak bir takım anlamlı farklılıklar hissettikleri anlaşılmaktadır. Öte yandan bu çalışanların kontrol grubundakilere kıyasla sosyal ilişkilerinde olumsuz davranışları daha fazla algıladıkları ve şirketlerinin, esnek çalışma şartları gibi iş aile dengesini kurmalarına yarayacak uygulamalara sahip olmadığını düşündükleri görülmektedir.



Özet olarak, sonuçlar zaman içinde çalışanların aile içi şiddet konusundaki bilincinin arttığını ve projeye dahil olan şirketlerde çalışanların yapılan müdahalelerin de etkisiyle hem bu konuda hem de şirketleriyle ilgili algı ve tutumlarında anlamlı olumlu değişimler olduğunu göstermektedir.



KURUMSAL
YÖNETİM FORUMU
TÜRKİYE



Proje İşbirliği

TUŞİAD

Proje Destekçileri



SABANCI VAKFI

İŞ DÜNYASI AİLE İÇİ ŞİDDETE KARŞI PROJESİ
SABANCI ÜNİVERSİTESİ KURUMSAL YÖNETİM FORUMU
<https://badv.sabanciuniv.edu/>
badv@sabanciuniv.edu



KURUMSAL
YÖNETİM FORUMU
TÜRKİYE