



KURUMSAL
YÖNETİM FORUMU
TÜRKİYE

İŞ DÜNYASI
AİLE İÇİ
ŞİDDETE
KARŞI

İŞ DÜNYASI AİLE İÇİ ŞİDDETE KARŞI PROJESİ ETKİ ARAŞTIRMASI SONUÇLARI

Yazarlar: Mahmut Bayazıt, Melsa Ararat,
Sevda Alkan
Aralık 2019, Sabancı Üniversitesi Kurumsal
Yönetim Forumu



İÇERİK

İÇERİK	2
1. İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesinin Geçmişi	3
1.1 Projenin Çıkış Noktası ve Amacı	3
1.2 Projenin Evrimi ve Gelinek Nokta	4
1.2.1 Anket Uygulaması	4
1.2.2 ‘Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle İlgili İş Yeri Politikaları Geliştirme ve Uygulama Rehberi’nin Oluşturulması.....	4
1.2.3 Pilot Uygulama	5
1.2.4 Aile İçi Şiddete Karşı Bir Şirketler İttifakı Arayışı	6
1.2.5 BADV Platformu Kurucu Komitesinin Kurulması.....	7
2. İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi Etki Araştırmasının Amacı	8
2.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi	8
2.2 Veri Toplama Yöntemi	9
2.3 Katılımcı Profilleri	9
3. İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi Etki Araştırmasının Sonuçları	10
3.1 2014 ve 2019’da ankete katılıp politika oluşturmayan şirketler.....	10
3.1.1 Aile içi Şiddet Algıları	10
3.1.2. Aile içi Şiddet Deneyimleri.....	13
3.2 2014 yılında ankete katılan şirketler ve 2019 yılında ankete katılıp politika oluşturan şirketler	14
3.3 2019 yılında ankete katılan şirketlerden politika oluşturanlar ve oluşturmayanlar	18
3.3.1 Proje Hakkında Farkındalık	18
3.3.2 Aile içi Şiddet Algıları, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutumları	19
3.3.3 Şirket ve Çalışma Hayatı ile İlgili Algı ve Tutumlar.....	21
4. SONUÇ	23

1. İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesinin Geçmişi

1.1 Projenin Çıkış Noktası ve Amacı

Kadına yönelik şiddet insan haklarının en yaygın ihlallerinden biri olarak, sosyal, ekonomik, siyasal ve kültürel hayata katılan kadınları etkilemektedir. Dünya'da 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 an az bir şiddet türüyle karşı karşıya kalmaktadır.¹ Bu rakamlardan anlaşıldığı gibi, kadına yönelik şiddet önemli bir problem olarak süregelmektedir.

Aile içi şiddet hem erkekleri hem de kadınları hedef alabilir ve etkileyebilir, ancak kadınlar yakın ilişki içinde buldukları erkekler tarafından yöneltilen şiddete sürekli ve daha yoğun şekillerde maruz kalırlar. Ayrıca bu durum kadınların kariyerlerinde yükselme olasılığı düşük işlerle yetinmesinin ya da iş gücünden tamamen ayrılmasının temel sebeplerinden biridir.

Kadına yönelik şiddet, toplumsal cinsiyet eşitliğinin farklı boyutlarını oluşturan, cinsiyete dayalı iş bölümü, sosyo-ekonomik durum, eğitim ve sağlık hizmetlerine erişim gibi faktörlerden beslenen sosyal bir sorundur. Ülkemizde kadın-erkek eşitliği ve insan haklarına ilişkin düzenlemelerin uluslararası standartlara yakın ve gelişmiş bir düzeye gelmiş olmasına rağmen, şiddeti besleyen sosyal ve kültürel faktörler etkin olmaya devam etmekte ve çağdaş toplumlarda kabul edilemeyecek ayrımcılık örnekleri ve hak ihlalleri de yaygın olarak sürmektedir.

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

Kadınların tam anlamıyla iş hayatında var olmalarını sağlamak, firmalar açısından daha güçlü ekonomiler kurmak, daha istikrarlı toplumlar oluşturmak, insan hakları ve sürdürülebilirlik ile ilgili uluslararası hedeflere ulaşmak ve kadınların,

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

ailelerin ve toplumların yaşam kalitesini artırmak için aile içi şiddet ve ayrımcı politikalarla ilgili toplumu bilinçlendirmek ve şiddete maruz kalan kadınlara destek olmak önemlidir.

Bu amaçla; 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 uygulamaları, araç ve yöntemleri yaygınlaştırmaları amacıyla tasarlandı.

1.2 Projenin Evrimi ve Gelinek Nokta

1.2.1 Anket Uygulaması

Proje kapsamında ilk olarak 2014 yılında çalışanların aile içi şiddet hakkındaki farkındalıklarını ve şiddete maruz kalma durumlarını araştırmak üzere yirmi şirkette anket uygulandı. 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 olmak üzere 20 kurum katıldı.³ Anketin özgül amacı aile içi şiddetin, kadınların kariyerlerinde yükselmeye, potansiyellerini gerçekleştirmeye ve aktif oldukları yıllarda çalışmaya devam etme konusunda ne ölçüde bir engel oluşturduğunu anlamaktı. Anket sonuçlarına göre çoğunluğu üniversite mezunu beyaz yakalı kadın çalışanların yüzde 75'inin en az bir kez şiddetin bir türüne maruz kaldığı ve çalışan kadınların yüzde 60'ının psikolojik-duygusal şiddete, yüzde 10'unun cinsel şiddete, yüzde 53'ünün ekonomik şiddete ve yüzde 22'sinin fiziksel 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, yakın ilişkide buldukları erkeklerin şiddetine maruz kalan kadın çalışanları desteklemek amacıyla bir iş yeri politikası oluşturmaya karar veren şirketlere yardımcı olacak bir rehber oluşturmaya odaklandı. Rehberi geliştirme hazırlığı aşamasında öncelikle dünyada kadınların yakın ilişkide buldukları erkekler tarafından maruz kaldıkları şiddet konusunda uygulanan kurumsal politikaların içeriğine ve müdahalelere yönelik bir literatür taraması gerçekleştirildi. Daha sonra şirketlerden, akademisyenlerden, sivil toplum kuruluşları temsilcileri ve hukukçulardan oluşan bir uzman grubun katılımıyla rehberin içeriğine odaklanan bir çalıştay düzenlendi. Anketin sonuçları ve Türkiye'deki şirketlerin en iyi uygulamalarına ilişkin çalıştay katılımcıları 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 Rehber, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı'nın, Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneğı (TÜSİAD) başkanının, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) üst düzey yöneticilerinin ve iş dünyası temsilcilerinin katılımıyla kamuoyuna tanıtıldı.

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 <http://badv.sabanciuniv.edu/tr/raporlar> kısmından ulaşabilirsiniz.

Rehber işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini ilkesel olarak benimsemiş şirketlerin, işin, iş yerinin ve çalışanların kadına yönelik aile içi şiddetten en az seviyede etkilenmesini sağlayacak politika ve yönergeleri geliştirmeleri için atılacak adımları, kullanılacak araç ve yöntemleri ve başarılı uygulama örneklerini kapsar. Rehber, şirketlerin politika oluştururken izlemesi gereken adımları sunmasının yanı sıra, şirketlerde uygulanabilecek politika örneklerini de içerir.⁴

1.2.3 Pilot Uygulama

2016 yılında Rehberin test edilmesi amacıyla ankete katılan şirketlere ve TÜSİAD üyesi şirketlere Rehber'i uygulama çağrısı yapıldı. Bu çağrı sonrası 2016 yılında 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.

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

1. **Adım:** Seçilen şirketlere davetiye göndermek
2. **Adım:** Şirketlerin davetiyeye olumlu dönüş yaparak projeye dâhil olmaları
3. **Adım:** Şirketlere Rehber eğitimi verilmesi
4. **Adım:** Şirket eğitimlerine (iki çalışan) toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine eğitici eğitimi verilmesi
5. **Adım:** Şirketlerde politika geliştirilmesi

Projeye katılacak şirketlerin listesi her yılın ilk çeyreğinde tamamlanmaktadır. 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.

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

- Ek ücretli izin
- İş yeri emniyeti ve güvenliğinin risk altındaki çalışanlarla birlikte planlanması
- Psikolojik ve hukuki destek hizmetleri
- Olağanüstü kişisel durumları da göz önünde bulunduracak kişiye özel performans değerlendirmesi
- Şirkette toplumsal cinsiyete dayalı şiddet üzerine farkındalığı arttıracak eğitimler
- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin değeri 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

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

2016 yılında kurumların rehberi uygulaması ve politikalarını geliştirmeleri sonrasında, şirketlerden alınan geri dönüşlere göre rehber revize edildi. 2017 yılı itibari ile rehberin ikinci versiyonu uygulanmaya başlandı.⁵

2017 yılında projeye İstanbul harici Bursa, Antalya ve İzmir'den de şirketler dahil oldular. 2018 yılında ise proje, Organize Sanayii Bölgeleri ve Serbest Bölgelerinde yaygınlaştırıldı. 2019 yılında da İstanbul ve Ankara'dan rehber uygulamasına şirketler dahil olmaya devam etmişlerdir.

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. CGFT, BADV Projesini uygulamaya katılan şirket sayısı 50'ye ulaştığında, 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 2019 yılı Mart ayında Arama Konferansı'na davet edildiler. Arama Konferansı yöntemi⁶, ortak çalışmaya dayalı sosyal eylem planlaması için ideal bir yöntemdir.

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

İlk gün, 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 halinde, eğilimleri fırsatlar ve zorluklar olarak öncelik sırasına göre dizmeleri 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 atölyesinin ikinci günü sonuçların onaylanmasına ve son düzenlemelerin yapılmasına ayrıldı.

'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

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

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 de kapsamaktadır. Her türden şiddetin, ayrımcılığın ve önyargının önlenmesi; çeşitliliğin, eşitliğin ve adaletin desteklenmesi temel çalışma alanları olarak belirlenmiştir. Katılımcılar gelecekte kurulacak iş birlikleri için çok sayıda araç ve yöntemi tartışmışlar ve gelecekteki ittifak/ortaklıklar için alternatif modeller belirlemişlerdir. Bu modellere, resmi bir yapı kurmak (örneğin, bir dernek), dijital bir platform kurmak, proje bazlı çok paydaşlı iş birliği ağları da dahildir. Atölyenin sonunda, Stratejik Çerçeveyle uyum içinde somut önerilerin geliştirileceği küçük bir Planlama Komitesi kuruldu.

Arama atölyesinin çıktıları üniversite-iş dünyası iş birliğinin 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 Komitesinin Kurulması

Arama konferansında alınan sonuçlara göre, BADV Uygulamasına 2016-2018 yılları arasında katılan tüm şirketlere çağrı yapılmıştır. Bu çağrıya yanıt olarak platformu kurmak üzere 12 şirket gönüllü olarak, 2019 Mayıs ayı itibari ile çalışmalarına başlamışlardır. Platformun lansmanının 2020 yılında yapılması planlanmaktadır. Projenin belki en önemli sonuçlarından birisi şirketlerin aile içi şiddet sorununun çözümü sürecinde gönüllü olarak güçlerini birleştirmeye ve deneyimlerini paylaşmaya karar vererek bu yönde harekete geçmeleri olmuştur. BADV örneği şirketlerin kendilerini de olumsuz etkileyen sosyal sorunların adreslenmesinde iş birliğine açık olduklarını göstermektedir.

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

2.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Projenin üçüncü yılını tamamlamasının ardından, 2019 yılında Proje Etki araştırması yapılarak projeye katılan şirketlerin şirket çalışanlarının toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadına yönelik şiddet konusundaki algılarında nasıl bir değişim olduğu, projenin şirket ve çalışanlarında nasıl bir etki yaptığının araştırılması hedeflenmiştir. Bu amaçla araştırma şirketi IPSOS'un desteğiyle projeye 2016-2019 yılları arasında dahil olan 38 şirkette anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

2019 yılında anket yöntemiyle gerçekleştirilen araştırma üç amaca yönelik olarak tasarlanmıştır:

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

2. Şirket Politikalarının Etkisi: Şirketlerin BADV Projesine katılarak geliştirdikleri işyeri politikaları ve uygulamalarının

- Şirketlerin beyaz yakalı çalışanlarının evde şiddet deneyimleri, şiddetle başa çıkma yöntemleri, evde şiddetin çalışma hayatı üzerinde etkileri konusundaki görüşleri ve toplumsal cinsiyet eşitliği algıları üzerinde yarattığı değişimi araştırmak
- Şirketlerin beyaz yakalı çalışanlarının şirketle olan ilişkilerinde ve kariyer planlarında yarattığı etkiyi araştırmak

İlk amaca yönelik olarak 2014 baz anket sonuçları ile 2019 anketine katılan şirketler arasında henüz proje çalışmasına başlamamış şirketlerin anket sonuçları karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmada çalışan kadınların aile içi şiddete maruz kalma düzeylerinin 5 yıl içinde değişip değişmediğinin anlaşılması istenmiştir. Bu karşılaştırmada gözlemlenecek olumlu ve anlamlı farklılıklar esasen devletin İstanbul Sözleşmesini uygulamadaki başarısına atıf edilebilecektir.

İkinci amaca yönelik olarak ise 2014 yılı baz ankete verilen yanıtlarla BADV Projesine katılarak aile içi şiddetle ilişkili işyeri politikaları geliştirmiş şirket çalışanlarının 2019 anketine verdikleri yanıtlar karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmının sonuçlarının henüz proje çalışmasına başlamayan şirket çalışanlarının 2019 anketine verdikleri yanıtların 2014 ankete verilen yanıtlarla karşılaştırılmasında gözlemlenen sonuçlarından farkı ise devlet politikasının etkilerinin ötesinde şirketlerin aile içi şiddetle mücadeledeki çabalarının etkinliğine matuf olacaktır.

Yine bu kapsamda 2019 yılı anketine eklenen sorular şirketlerin BADV projesine katılarak evde şiddete karşı geliştirdikleri işyeri politikaları ve uygulamalarının çalışanların şirketleriyle ilişkilerini ve kariyer planlarını nasıl etkilediklerini araştırmak için BADV Projesine katılan ve şirketlerin çalışanlarının verdiği yanıtlar incelenmiştir.

2.2 Veri Toplama Yöntemi

CGFT tarafından, çalışmaya katılmaya gönüllü olan şirketlerin insan kaynakları direktörleriyle anket bağlantıları paylaşılmış, çalışanlar 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 katılmış olmasına rağmen, araştırma için kullanılan karşılaştırmalarken yapılırken sadece beyaz yaka örnekleme kullanılmıştır. 2019 örnekleminde 2014 örneklemine kıyasla erkek, yönetici, genç ve evli veya ilişki yaşayan beyaz yakalı oranının daha fazla olduğu görülmektedir. Örneklemdeki bu anlamlı farklılıkların etki analiz sonuçlarına etkileri olup olmadığı göz önünde bulundurulmuştur.

2.3 Katılımcı Profilleri

2014 yılı Anket Katılımcı Profili:

- **Katılımcı profili ortalama 35 yaşında, üniversite mezunu ve çoğunlukla (%62) evli bireylerden oluşuyor. Kadın ve erkeklerin temsil oranları neredeyse eşit.**
 - **Çekirdek aile yapısı hakim.** Ortalama hane nüfusu 3 kişi, ortalama çocuk sayısı ise 1,5.
 - **Bakmakla yükümlü olunan kişiler yine çekirdek aile mensupları,** çoğunlukla çocuklar (%45) ve eşler (%35).
 - Kişisel aylık gelir en fazla (%26) **1500-2500 TL** bandında yoğunlaşıyor. Katılımcılar yaklaşık %40 oranında uzman - uzman yardımcısı pozisyonlardalar. İş yerlerinde uzun süredir çalışıyorlar, **ortalama aynı iş yerinde çalışma süresi 7 yıl.**

2019 yılı Anket Katılımcı Profili:

- **3226 kişiden oluşan toplam örneklem içinde ortalama yaş 27, eğitim seviyesi olarak üniversite mezunları ağırlıkta (%48), çoğunluk evli (%68). Erkek örnekleme %56 ile Kadın örnekleminden nispeten daha yüksek.**
 - **Çekirdek aile yapısı hakim.** Nişanlı-sözlü-sevgilisiyle yaşayanlar %33 iken eşiyile yaşayanlar %22. %28'inin çocukları da evde yaşıyor. Yalnız yaşayanlar ise %8.
 - Kişisel aylık gelir homojen bir yapı gösteriyor: 2501-3500 TL bandında %23, 3501-5000 TL bandında %24, 5001-9000 TL bandında %27 bulunuyor. 9000 TL üstü aylık gelir sahibi ise %17.
 - İş pozisyonunda da homojen bir yapı hakim: işçi ve idari işler %19, uzman-uzman yard. %35, yönetmen-şef-takım lideri %21, orta ve üst düzey yönetici %26. İş yerinde **ortalama çalışma süresi 7'dir.**

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

3.1 2014 ve 2019'da ankete katılıp politika oluşturmayan şirketler

Bu bölümde projeye 2019 yılında dahil olan ama anket tamamlandığında henüz bir politika geliştirmemiş 8 şirkette çalışan iki farklı beyaz yakalı örneklemin 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” oranında bir değişim olup olmadığı incelenmiştir. Bu 8 şirket 2014 yılında ankete katılmasına rağmen 2019 yılında projeye henüz yeni dahil olmuş ve ikinci anket yapılmadan önce bir müdahale (eğitim, protokol geliştirme vb.) başlatmadığından, bu şirketlerde çalışan kadınların 5 yıl arayla doldurduğu iki anket sonuçlarının karşılaştırılması, bu çalışanların algı ve deneyimlerinde devletin politikalarına ve toplumdaki diğer sivil çabalara bağlı olarak zaman içinde bir değişim olup olmadığı sorusuna ışık tutması beklenmektedir.

3.1.1 Aile içi Şiddet Algıları

Ankette aile içi şiddet algılarıyla ilgili katılımcılara yöneltilen ilk soru “aile içi şiddet yaşayan kadınların bu tür şiddet içeren ilişkileri neden bitiremediklerini anlıyorum” maddesine katılıp katılmadıklarıdır. 2014 anketinde verilen cevaplar 2019 anketinde verilenlerle kıyaslandığında ortalamaların değişmediği görülmektedir. Verilen cevaplar katılımcıların cinsiyetine göre değerlendirildiğinde kadın katılımcıların cevaplarında anlamlı bir değişiklik görülmezken, erkek katılımcıların zaman içinde bu maddedeki öneriye ortalama daha az katıldıkları anlaşılmaktadır (3.1 – 2,9).

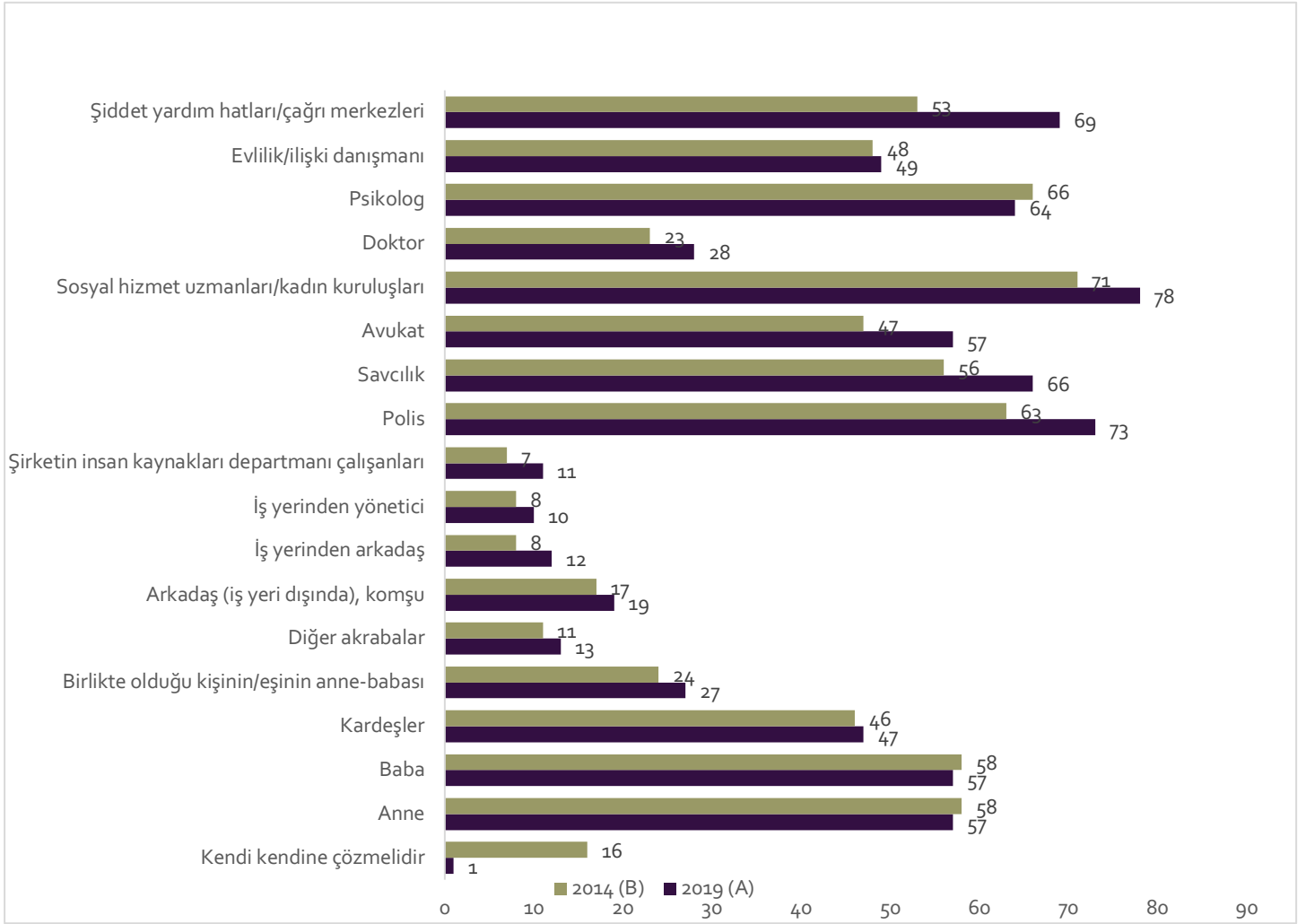
Şiddetin nedenleriyle ilgili soruya verilen yanıtlar karşılaştırıldığında zaman içinde şiddetin nedeni olarak erkeği görenlerin yüzdesinde küçük de olsa (%5) artışlar görülmektedir. Benzer şekilde şiddetin nedenini erkek egemen ataerkil toplum yapısında bulanlarda da artış göze çarpmaktadır (%3). 2014'de şiddetin en önemli nedeni olarak görülen ekonomik zorlukların 2019'da yine önemini koruduğu anlaşılmaktadır (%78 - %75). Erkek katılımcılar gözünde zaman içinde “erkeğin kendisini kadının sahibi görmesi”nin şiddetin nedenleri arasında önemi önemli ölçüde artarken (%65 - %74) “kadının yetersiz veya kusurlu bir eş/sevgili olması”nın önemi ise bir miktar 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 görülmeye veya söz konusu edilmeye başlandığı anlaşılmaktadır.

Şiddet gören kadınların ilişki yaşadıkları erkeklerden ayrılamama nedenleri sorusuna verilen yanıtlarda da zaman içinde değişimler göze çarpmaktadır. 2014 anket sonuçlarında bu nedenlerin başında yer alan “ekonomik nedenler”in 2019'da önemini sürdürmesine rağmen daha az katılımcı tarafından öne sürüldüğü görülmektedir (%87 - %80). Bu düşüşün daha

çok erkek katılımcıların algılarındaki değişimden kaynaklandığı anlaşılmaktadır (%86 - %77). Diğer yandan katılımcılar “kadının öldürüleceğinden korkması” (%52 - %63), “kadının şiddete maruz kaldığını kabul etmekten utanması” (%39 - %49), ve “toplum baskısı” (%0 - %4) gibi nedenleri seçenlerin oranının zaman içinde anlamlı ölçüde arttığı gözlemlenmektedir. Bu değişimlerin hem erkek hem de kadın katılımcılar için aynı oranlarda geçerli olduğu görülmektedir. Öte yandan “şiddet gören kadın eğer gerçekten isterse ilişkisini bitirebilir” seçeneğini işaretleyenlerin oranında zaman içinde görünen anlamlı artışın (%27 - %36), daha çok erkek katılımcılardan kaynaklandığı anlaşılmaktadır (%26 - %37). Bu maddeye gençlerin daha çok katıldığı göz önünde bulundurulursa bu değişimin nedeni olarak 2019 anketi örnekleminin 2014 anketi örneklemine kıyasla ortalamada daha genç olduğu düşünülebilir.

Beyaz yaka çalışanların 2014’e göre 2019’da aile içi şiddete uğrayan bir kadının başvurabileceği kişi ve merciler sorusuna verdikleri yanıtlar incelendiğinde de bazı önemli farklılıklar ortaya çıkmaktadır. 2014’de 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 kadın katılımcılar için geçerlidir. Buna karşın 2019 anketine 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 oranlarında 2014 anketine katılanlarla kıyaslandığında %8-%16 arasında anlamlı artışlar görülmektedir (**Grafik 1**). Sosyal hizmet uzmanları/kadın kuruluşları, polis ve doktordan destek alınmalıdır diyenlerdeki 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 “işyerindeki arkadaşlarından” veya “şirketin İK departmanı çalışanlarından” destek almalıdır diyenlerin oranları 2014’de %8 iken 2019’da bu oranlar %12’ye çıkmıştır. Bu artışların özellikle kadın katılımcıların algılarında daha anlamlı olarak yaşandığı görülmektedir. Ancak “işyerindeki yöneticisinden” destek almalıdır diyenlerin oranında anlamlı bir artış olmamıştır (%9 - %11).

Grafik 1. Destek Alınacak Kurumlar/Kişiler(%)



Baz: 2019(895), 2014(634)

“Birlikte olduğu kişi tarafından şiddete uğrayan kadınların bu durumu iş yerinde yöneticisi ile paylaşımlarının onlar için olumsuz etkileri olabilir” maddesine katılanların oranında düşüş yaşanmıştır (%32-%25). Bu düşüş özellikle erkek katılımcılar için geçerlidir. Yine aynı şekilde kadın katılımcılar arasında “Birlikte olduğum kişi tarafından şiddete uğrarsam bu durumu işyerinde 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 görünürken erkeklerin oranında ise anlamlı olmayan bir düşüş gözükmemektedir. Aynı şekilde bir iş arkadaşınızın yakın ilişkide bulunduğu kişiye şiddet uyguladığını duydunuz mu sorusuna verilen cevaplarda da bir farklılaşma olmamıştır.

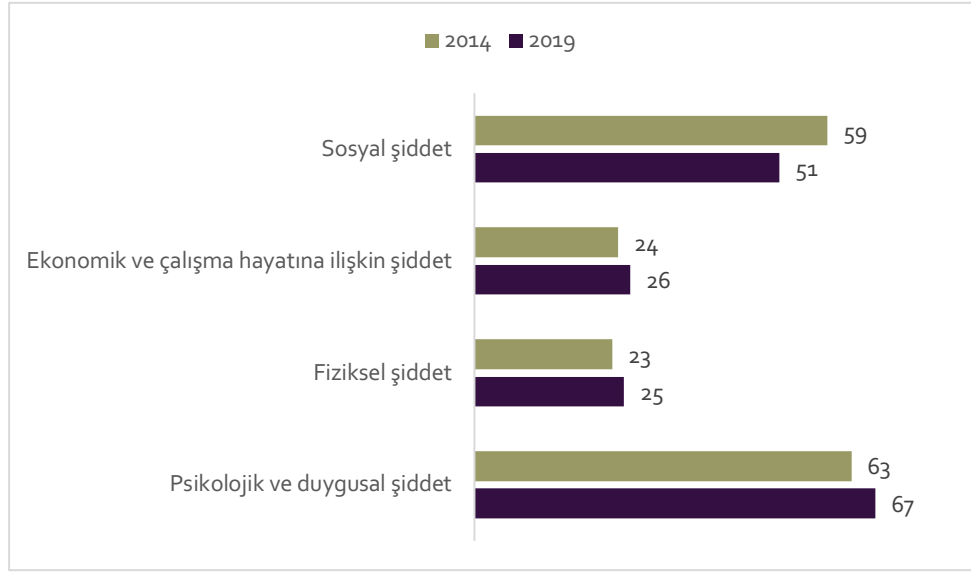
Bu sonuçlar genel olarak aile içi şiddetin nedenleri, kadınların şiddet gördüğü erkekten ayrılamama nedenleri, şiddete maruz kalan kadının destek alabileceği kişi veya kurumlar konusunda algılarda zaman içinde değişimler olduğunu göstermektedir. Bu değişimler henüz aile içi şiddet konusunda bir politika geliştirmemiş şirketlerde çalışan beyaz yakalıların algılarında yaşandığından 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 2016-2020 yıllarını kapsayan “Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı” 2016 yılı Aralık ayında yürürlüğe girmiştir. Bu eylem planı ile mevzuat düzenlemeleri, farkındalık yaratma ve zihniyet dönüşümü, koruyucu ve önleyici hizmet sunumu ve şiddet mağdurlarının güçlenmesi, sağlık hizmetlerinin düzenlenmesi ve uygulanması, kurumlar arası iş birliği ve politika geliştirme olmak üzere beş temel alanda iyileştirmeler hedeflenmiştir. Bu bölümde ele alınan sonuçlar, bütün bu gelişmeleri de içeren koşullar altında geçen zamanda, beyaz yakalı çalışanların aile içi şiddetin kadının kendisinin neden olduğu ve kendi başına çözmesi gereken bir problem olduğu algısından uzaklaşarak, şiddete o şiddeti gösteren erkeğin ve o erkeğin yetiştiği erkek egemen toplumun neden olduğu ve şiddet gören kadının bu konuda destek verecek özel ve resmi kurum ve kuruluşlardan destek alması gerektiği bilincine daha fazla hakim olduğunu göstermektedir.

3.1.2.Aile içi Şiddet Deneyimleri

Kadınların şiddet deneyimleri ile ilgili genel sonuçlar 2014 anketine katılan beyaz yakalı kadınlarla (N=272) 2019 anketine katılan kadınların (N=321) arasında aile içi şiddet deneyimlerinde, yani en az bir kez aile içi şiddet yaşayanların oranında, anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymaktadır (%76 ve %77). Anketlere katılanlara doğrudan şiddete maruz kalıp kalmadıkları sorulduğunda 2014 yılında olumlu cevap verenlerin oranı %11,8 iken bu oran 2019’da %12,7’dir. Bu sonuçlar şiddete maruz kalma algısında da zaman içinde anlamlı bir farklılaşma olmadığını göstermektedir. Aile içi şiddet deneyimlerinin şiddete maruz kalma algılarından her iki ankette de farklılaşması bazı kadınların yaşadıkları bazı deneyimleri şiddet olarak algılamamaları ile açıklanabilir.

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 “İş 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 örneklemelere projeye katılarak bir müdahale 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 fazlasının 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)

Bu sonuçlar son 5 yılda beyaz yakalı çalışan kadınların aile içi şiddet deneyimlerinin daha iyi veya kötü anlamda değişmediğini işaret etmektedir.

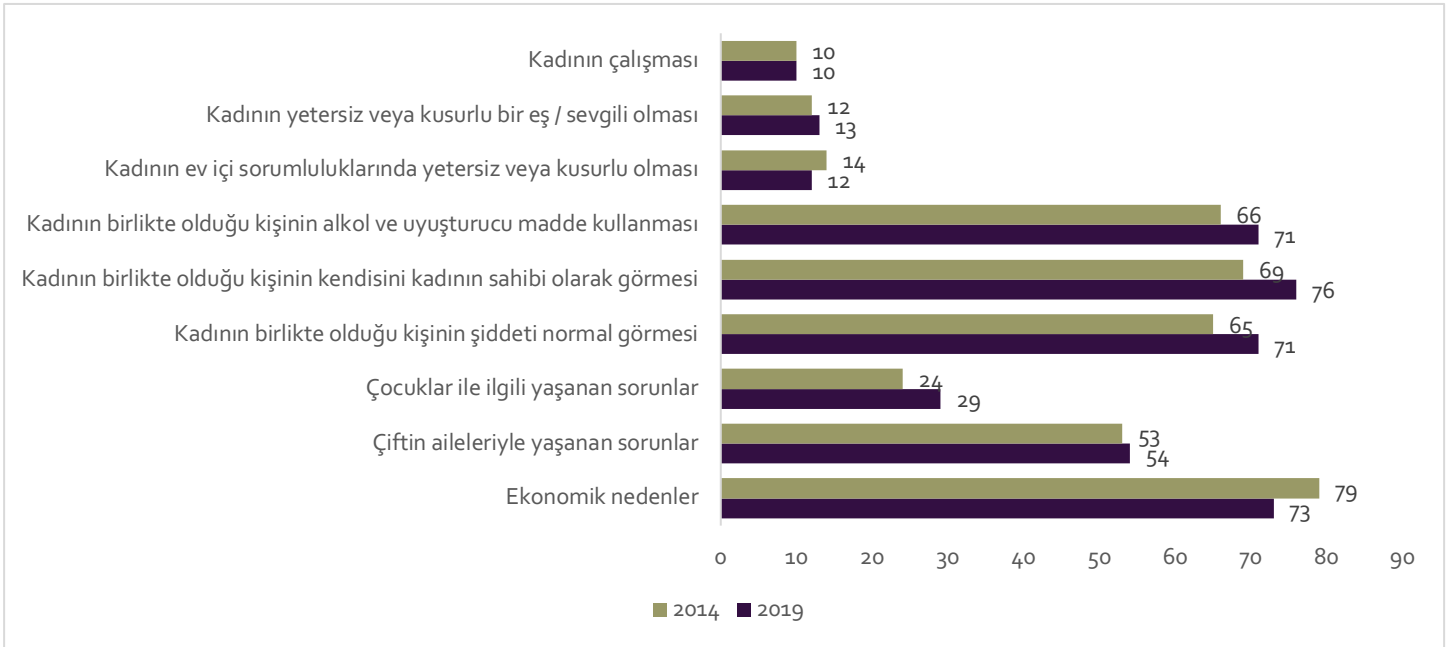
3.2 2014 yılında ankete katılan şirketler ve 2019 yılında ankete katılıp politika oluşturan şirketler

Raporun bu bölümünde 2014 yılında yapılan ankete katılan 19 şirketteki çalışanlarla (N = 1640; Kadın = 820), 2019 yılında yapılan ankete katılan şirketler arasında projeye dahil olan 23'ünün çalışanları (N=1929; Kadın=955) arasındaki aile içi şiddet konusundaki algı farkları incelenecektir. Yani 2019 örnekleminde yer alan şirketlerden bir bölümünün aynı yıl içinde anket uygulaması öncesi aile içi şiddetle mücadele konusunda bir politika ve buna bağlı uygulamalar geliştirdiğinden analiz sonuçlarının bu çabaların sonucunda aile içi şiddetle mücadele konusunda algılarda bir değişim olup olmadığına işaret etmesi beklenmektedir. Bu sonuçlar bir önceki bölümde yer alan sonuçlarla karşılaştırılarak zaman içinde değişimlerin projeye bağlı olup olmadığı incelenecektir.

Aile içi şiddetle ilgili önemli bir algı bu tip şiddete maruz bırakılan kadınların şiddet gördükleri erkeklerle olan ilişkilerini neden bitiremedikleri konusudur. Ankete katılanlar "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 yılında ankete katılanlarda %39 iken 2019 anketine katılanlarda bu oran %34 olmuştur. Bu sonuçlar projeye katılan birçok şirkette zaman içinde çalışanların şiddete maruz kalan kadınların başvurabilecekleri mercileri, destek alabilecekleri kurumları ve ulaşabilecekleri kaynakları öğrendiğinde kadınların şiddet yaşadıkları ilişkiyi devam ettirmelerinin anlamlı gelmediğini göstermektedir. Sonuçlar bu algı değişiminin hem kadın hem de erkek çalışanlarda geçerli olduğunu göstermektedir. Politika geliştiren şirketlerin sayıları arttıkça ve politikaların etkileri yayıldıkça bu etkinin de artması beklenebilir.

İki ankete katılanların algıları arasında önemli bir farkta aile içi şiddetin olası nedenleri sorulduğunda verdikleri cevaplarda ortaya çıkmıştır. 2014 anketine katılanlar aile içi şiddetin ana nedeni olarak ekonomik zorlukları gösterirken (%79) ikinci önemli bir nedeni 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 (**Grafik 3**). Genel olarak erkeğin psikolojisi ve toplumun ata erkil yapısı ile nedenlerin 2019 anketinde 2014'e göre 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 müdahale geliştirmemiş şirketlerin çalışanlarında da az da olsa gözlemlendiğinden projenin etkinliğinin bir sonucu olmayabilir.

Grafik 3. Aile İçi Şiddetin Nedenleri (%)



Baz: 2019(1929), 2014(1640)

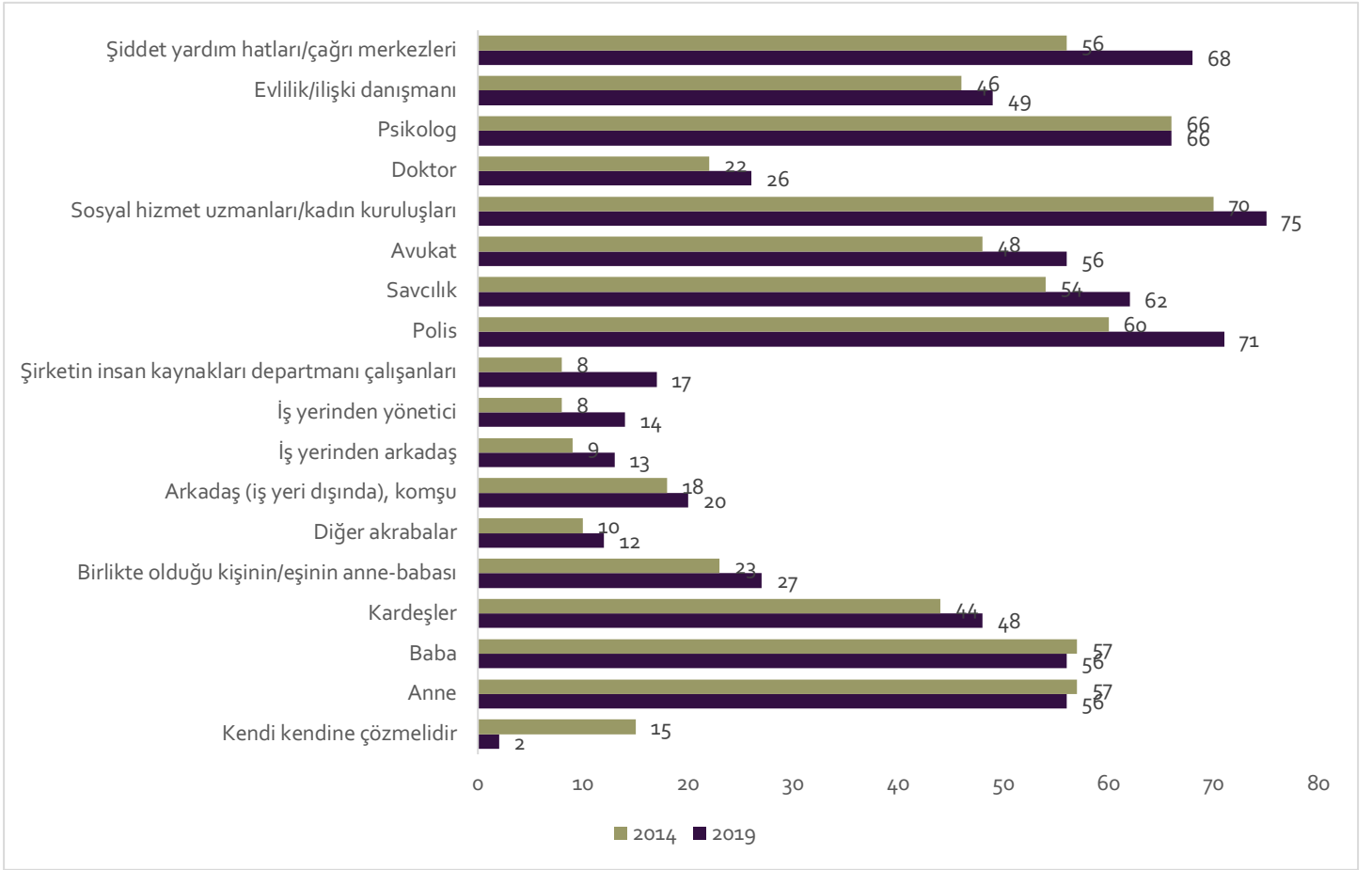
Kadın ve erkek katılımcılara ayrı ayrı bakıldığında şiddetin nedenleri konusundaki algılarındaki değişimlerde bazı önemli farklar göze çarpmaktadır. Kadın katılımcılar arasında “çocuklar ile ilgili sorunların” şiddetin olası nedenleri arasında görülme oranı artarken (%26 - %34) erkekler arasında bu orandaki farklılık anlamlı bir seviyede değildir (%23 - %26). Bu durumun tam 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 katılımcılar arasında kadınların ayrılamama nedenlerinden biri olarak "ayrıldığı takdirde erkeğin onu öldüreceği düşüncesi" 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 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 yenebilirse şiddet gördüğü erkekten ayrılabilmesine daha çok inandıkları anlaşılmaktadır. Kadın katılımcılar arasında 2019'da erkeklere kıyasla şiddete uğrayan kadının ekonomik zorluklar nedeniyle ve kendine güvenmediği için şiddet gördüğü erkekten ayrılamadığını 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 %16 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 "işyerindeki arkadaşlarından" "işyerindeki yöneticisinden" "şirketinin İK çalışanlarından" destek alabilir diyenlerin oranları 2014'de %8-9 iken 2019'da bu oranlar %14 ve %17'ye çıkmıştır. Özellikle insan kaynakları departmanı çalışanlarından (%8 - %17) artış kayda değerdir. Ayrıca yöneticisinden destek almalıdır diyenlerin oranındaki artış (%8 - %14) projenin etkinliğine bağlanabilir.

Grafik 4. Destek Alınacak Kişi / Kurumlar (%)



Baz: 2019(1929), 2014(1640)

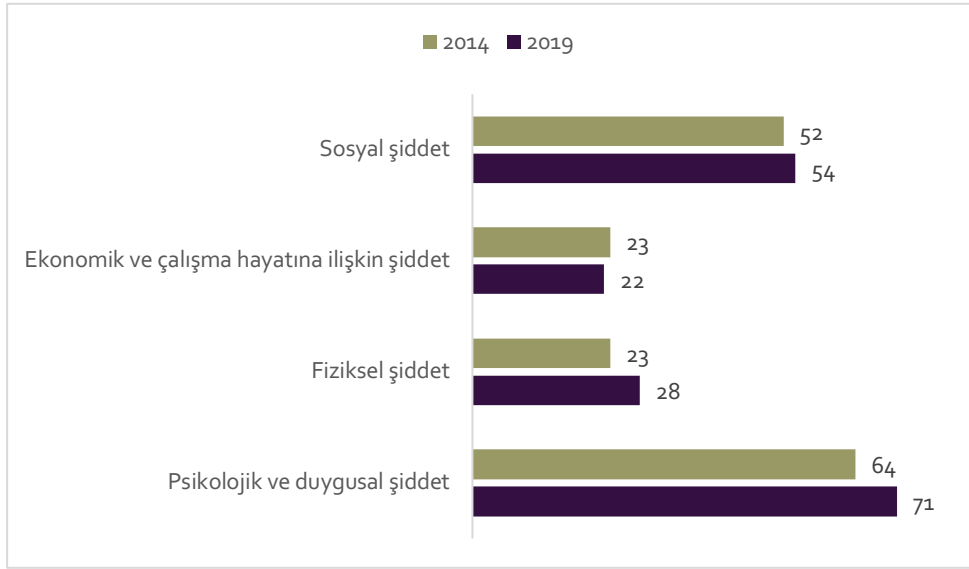
“Birlikte olduğu kişi tarafından şiddete uğrayan kadınların bu durumu iş yerinde yöneticisi ile paylaşmalarının onlar için olumsuz etkileri olabilir” maddesine katılanların oranında bir önceki soruya verilen cevapla doğru orantılı bir şekilde düşüşler yaşanmıştır (%32 - %23). Bu düşüş hem kadın hem de erkek katılımcılar için geçerlidir. Kadın beyaz yakalı çalışanlardaki düşüşün projeye katılanlar arasında daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Yine aynı şekilde kadın katılımcılar arasında “Birlikte olduğum kişi tarafından şiddete uğrarsam bu durumu işyerinde 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 idi. Erkekler arasında da bu oranda daha 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 deneyiminin iş yerinde paylaşmak için fazlasıyla hassas bir konu olduğunu düşündüğünü ortaya koymaktadır.

Projeye katılan şirketlerde çalışan beyaz yakalı 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**). 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 (%)



Baz: 2019(826), 2014 (766)

3.3 2019 yılında ankete katılan şirketlerden politika oluşturanlar ve oluşturmayanlar

Sabancı Üniversitesi BADV projesinin etkisini analiz etmek üzere, 2019 yılı araştırmasına katılan şirketler raporun bu bölümünde 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). Etki analizi; ankete katılmış tüm müdahale grubu şirketleri çalışanlarının anketteki sorulara verdiği tepkilerle ankete katılmış tüm kontrol grubu çalışanlarının verdiği tepkiler, %95 güven aralığında istatistiki olarak karşılaştırılarak gerçekleştirilmiştir.

3.3.1 Proje Hakkında Farkındalık

Öncelikle müdahale grubundaki şirketlerde çalışan beyaz yakalıların 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 politika veya uygulamalar var mı?” sorusuna müdahale

grubundaki katılımcıların %64'ü "Evet" cevabını verirken kontrol grubunda bu oran %39'da kalmıştır. "Hayır" cevabını verenlerin oranındaki fark ise kontrol grubundakilerin lehine 10% olmuştur (%20 - %10). Bunun yanı sıra müdahale grubundakilerin %25'i "Fikrim yok" cevabını verirken, kontrol grubunda bu oran %41'dir. Bu sonuçlar müdahale grubundaki şirketlerde çalışan beyaz yakalı erkek ve kadınların çoğunluğunun bu konuda oluşturulan politika ve uygulamaların farkında olduklarını ama bu politikaların yeterince bütün çalışanların algı alanına girmediğini göstermektedir. Aynı zamanda sonuçlar, kontrol grubunda çalışan beyaz yakalı kadınların bu soruya bu gruptaki erkeklere kıyasla daha yüksek oranda "Hayır" veya "Fikrim yok" cevabı vererek (%70 - %56), spesifik politikaların eksikliği konusunda erkeklerden daha fazla farkındalık gösterdiklerini ortaya koymaktadır.

Bir önceki soruya "Evet" cevabını veren katılımcılara "Şirketinizde kadına yönelik ayrımcılığı ve şiddeti önlemek için nasıl politika veya uygulamalar var?" diye sorulduğunda özellikle müdahale grubundaki kadın çalışanların 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 politikalar ve uygulamalara sahibi 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 yanında bu soruya "Fikrim yok" diye cevap verenlerin oranı da kontrol grubunda çalışanlar arasında daha yüksektir (%9 - %5). Ayrıca müdahale grubundaki çalışanlarda bu politika ve uygulamaların geliştirilme çalışmalarına aktif olarak katılanların oranının %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 uygulamaları geliştirmek konusunda sorumlu olan kurum ve merciler sorulduğunda hem müdahale grubu hem de kontrol grubu katılımcıları sorgulanan bütün paydaşların yüksek ölçüde sorumluluk göstermesi gereken paydaş olduklarını 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 içi Şiddet Algıları, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutumları

Yapılan müdahaleler konusunda farkındalık oluşturduğunu 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 grubunda çalışanların kontrol grubunda çalışanlara göre ilişkide oldukları kadınlara psikolojik şiddet uygulayanların oranının daha düşük olduğu

görülmektedir (%72 - %78). Bu bulgu, psikolojik şiddetin (bağırma, aşağılama) en yaygın şiddet tipi olduğu göz önünde bulundurulduğunda 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 eşitliği ile ilgili maddelere verilen yanıtlarda müdahale ve kontrol grubundaki katılımcılar arasında küçük de olsa anlamlı farklar görülmektedir (**Tablo 1**). Özellikle müdahale grubu çalışanlarının ailede erkeğin son karar mercii olması 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 görmeyen 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.

Tablo 1. Ailede Erkeğin Egemenliğine Yönelik Görüşler (%)

	Toplam Katılıyorum		Toplam Katılmıyorum	
	Müdahale Grubu	Kontrol Grubu	Müdahale Grubu	Kontrol Grubu
Baz	2130	1234	2130	1234
AİLEDE KADINLARIN BAĞIMLILIĞI				
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
AİLE REİSİ (KARAR MERCİİ) 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.	18	20	68	65
Erkeğin evdeki ana görevi ekmek parası kazanmaktır.	17	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

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 inanmaktadır. 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” opsiyonlarına “Evet” diyenlerin müdahale grubu katılımcıları arasındaki oranı kontrol grubundakilere kıyasla %17 ile %20 arası daha fazla olduğu görülmektedir. Katılımcıların cinsiyetine göre yapılan analizler bu değişim algılarının müdahale grubundaki hem kadın ve hem de erkek çalışanlar için kontrol grubundaki hemcinslerinden anlamlı derecede farklılaştığını ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar proje dahilinde geliştirilen müdahalelerin çalışanların kendileri tarafından kimlikleri ve davranışları üzerinde etkili bulunduğunu 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 ile 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 kadınların ise kontrol grubundakilere kıyasla kadınların astlarından ve diğer kadın yöneticilerin olumsuz tutumları (%21 - %17) ve görev dışı beklentiler (%14 - %9) konularında sorunlar yaşadıklarını daha fazla ifade etmişlerdir. Bu sonuçlar müdahale grubundaki şirketlerin uygulamaya geçirdikleri politikaların kadınların işyerlerindeki sistematik ayrımcılık algısını azalttığını ama sosyal ilişkilerinde ayrımcılığı daha görünür kıldığını göstermektedir. Müdahale grubundaki erkekler ise kontrol grubundakilere kıyasla iş yerlerindeki kadınların eğitime erişim (%3 - %1,5), sorumluluk dağıtım (%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 de geçerlidir. Benzer şekilde müdahale grubu katılımcıları “Bu kuruluşun bir çalışanı olmanın gurur verici

olduğunu düşünüyorum” ve “Buradaki işimi kendi özel işim gibi hissediyorum” maddelerine kontrol grubu katılımcılarından daha olumlu cevaplar vermişlerdir. Ancak bu farklılıkların daha çok 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” cevabı 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 bulgular ile beraber değerlendirildiğinde projeye katılan şirketlerin çalışan kadınların ayrımcılık deneyimlerini doğrudan etkileyen İK uygulamalarını gözden geçirmeleri önerilebilir. Aile içi şiddet yaşayan kadınlara verilebilecek yeni desteklerin yanı sıra mevcut İK 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 işyeri yönetimini de (İK yöneticileri) çekinmeden destek alabilecekleri bir mercii olarak görmeye başladığı görülmektedir.

Proje dahilinde politika ve uygulama geliştirmiş şirketlerde çalışanların ve özellikle de kadınların, zaman içinde projeye henüz dahil olmamış şirketlerde çalışanlara kıyasla, işyerinden destek alma konusuna 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 oluştuğu 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 daha olumsuz davranışlar algıladıkları ve esnek çalışma şartları gibi iş aile dengesi kurmalarını yarayacak uygulamalardan daha yoksun oldukları görülmektedir.

Özet olarak sonuçlar zaman içinde aile içi şiddet konusunda bilincin artmasının yanında proje çevresinde 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 İş Birliği

TUSİAD

Proje Destekçileri



SABANCI VAKFI

İŞ DÜNYASI AİLE İÇİ ŞİDDETE KARŞI PROJESİ

SABANCI ÜNİVERSİTESİ KURUMSAL YÖNETİM FORUMU

<https://badv.sabanciuniv.edu/>

badv@sabanciuniv.edu