

Salgın Sürecinde Çalışma Hayatı ve Ev İçi Şiddet



İŞ DÜNYASI AİLE İÇİ ŞİDDETE KARŞI PROJESİ

İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı (BADV) Projesi, 2013 yılında Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu 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 üzerine tasarlandı. Proje, UNFPA ve Sabancı Vakfı'nın desteği ve TUSİAD iş birliği ile çalışmalarını sürdürmektedir.

SABANCI ÜNİVERSİTESİ KURUMSAL YÖNETİM FORUMU

Kurumsal Yönetim Forumu, Sabancı Üniversitesi Yönetim Bilimleri Fakültesi ev sahipliğinde çalışmalarını sürdüren, ekonomik ve sosyal kalkınmayı destekleyecek kurumsal yönetim konularına odaklanan disiplinler arası ve sektörler arası bir girişimdir. Forum'un misyonu, sürdürülebilir kalkınma amaçları doğrultusunda hayata geçirilebilecek araştırmalar yapmanın yanı sıra politika belirleme ve belirlenen politikaların uygulanma süreçlerinde aktif rol oynayarak kurumsal yönetim alanının geliştirilmesine katkı sağlamaktır.

Yazarlar: Melsa Ararat, Mahmut Bayazıt, Pınar Başbay, Sevda Alkan

DOI : 10.5900/SU_SOM_WP.2021.41335

URL : http://dx.doi.org/10.5900/SU_SOM_WP.2021.41335

Tasarım: Duygu Serin, Nilay Çengel



ÖN SÖZ



Nevgül Bilsel Safkan

Sabancı Vakfı Genel Müdürü

COVID-19 salgını tüm dünyada toplumsal sorunları ve eşitsizlikleri büyük ölçüde derinleştirdi. Her krizde olduğu gibi maalesef bazı gruplar salgının etkilerini daha yoğun yaşıyor. Kadınlar ve kız çocukları bu grupların başında geliyor. Evden çalışma süreci kadınların evdeki ücretsiz bakım yükünü artırdı, krizin ekonomik etkileri kadınların çoğunlukta çalıştığı sektörlerde daha yoğun gözlemlendi, uzaktan eğitim sürecinde ise kız çocuklarının devamsızlık ve okul terk oranları artış gösterdi. Tüm bunların yanında, salgın dönemini geçirdiğimiz evler çoğu kadın için güvensiz mekânlar haline geldi. Birleşmiş Milletler Kadın Birimi raporuna göre, küresel olarak 15 ile 49 yaşları arasındaki 200 milyonu aşkın kadın ve kız çocuğu ev içi şiddete maruz kaldı. Ekonomik olarak dar gelirli, dijital araçlara ve kamusal hizmetlere erişimi sınırlı olan kadınların bu şiddet döngüsünden çıkmaları oldukça zorlaştı. Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının insan hakları bağlamında yıkıcı etkiler yaratan COVID-19 salgını, sektörler arası güç birliğiyle hareket etmenin önemini hepimize bir kez daha gösterdi.

Sabancı Vakfı olarak, 47 yıldır tüm bireylerin haklardan eşit yararlandığı bir toplum için çalışıyoruz. Kadınların eğitime, istihdama ve toplumsal hayata katılım gibi her alanda haklarına erişebilmeleri için hem sivil toplum kuruluşlarının projelerini destekliyor hem de iş birliklerine imza atıyoruz. Bu alandaki çalışmalarımızla OECD'nin yayınladığı rapora göre, dünyada toplumsal cinsiyet eşitliğini odağına alan ilk 7 vakıf arasında yer alıyoruz. Kadına yönelik şiddet gibi çok boyutlu bir soruna kalıcı çözümler üretmek için, akademi, sivil toplum, uluslararası organizasyonlar ve iş dünyasının iş birliğini sağlayan "İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı" projesini 2016 yılından beri desteklemekten gurur duyuyoruz. İş dünyasının aile içi şiddetle mücadelede aktif rol alan ve somut çözüm önerileri sunan bir paydaş haline gelmesine öncülük eden projenin etki araştırmasında da gördüğümüz üzere, proje dahilinde eğitim almış olan çalışanlar şiddet türlerini tespit etmede, şiddet yaşayan birini fark etmede daha başarılı oluyorlar. Aynı zamanda proje dahilinde uygulama geliştirmiş şirketlerde çalışanlar, yaşadıkları bir aile içi şiddet vakasında iş yerinden destek almaya daha olumlu bakıyorlar.

İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı projesi kapsamında yürütülen "COVID-19 Sürecinde Çalışma Hayatı ve Ev İçi Şiddet" araştırması, iş dünyasının kadına yönelik şiddetin neden olduğu ek risklerle ilgili gerekli önlemlerin hayata geçirilmesinde etkin rol oynayabilmesi için yol gösterici bir çalışma olma niteliğini taşıyor. Araştırmanın bulguları, toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı şirketlerde çalışan kadınların pandemi dönemini daha az stres altında geçirdiklerini, erkek çalışanların ise daha az oranda eşlerine şiddet olarak tanımlanan davranışlar gösterdiklerini beyan ettiklerini gösteriyor. Bulgular, şirketlerin aile içi şiddete yönelik politika geliştirmelerinin kadınların çalışma hayatına aktif katılımına katkı sunduğunu destekliyor. Fakat daha da önemlisi rapor, şirketlerin aile içi şiddetle mücadeledeki etkin rollerini artırabilmeleri için; çalışanların mevcut politikalara yönelik farkındalığının artırılması, yöneticilerin şiddet belirtileri hakkında bilgilendirilmesi gibi bir dizi öneri sunuyor. COVID-19 salgınının, kadının insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirebilmek için bilimsel araştırmalarla ihtiyaçları tespit etmek ve çalışmalarımızı bu öncelikler ışığında şekillendirmek büyük önem taşıyor. Bu anlamda, araştırmayı gerçekleştiren İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı proje ekibine, projeye desteklerinden ötürü Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu'na ve iş birliğinden ötürü TÜSİAD'a teşekkürlerimi sunuyorum. İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı projesi kapsamında eğitim alan ve politika geliştiren şirketler sadece çalışanlarının eşitliğini sağlamakla kalmayıp toplumsal adalete de önemli ölçüde katkı sunuyor. Tüm iş dünyasını kadına yönelik aile içi şiddet politikaları geliştirmeye ve uygulamaya davet ediyor ve bu yayının bu konuda kendilerine rehberlik edeceğini umuyorum.

ÖN SÖZ



Simone Kaslowski

TÜSİAD Yönetim Kurulu Başkanı

Krizlerde, salgınlarda, doğal afetlerde kadınlar ve erkekler farklı şekilde etkileniyor. Araştırmalar bu tür kriz anlarında ve sonrasında kadınların erkeklerden daha olumsuz etkilendiklerini ortaya koyuyor.

Bu durum COVID 19 salgını için de geçerliliğini koruyor. COVID 19, tüm dünyada etkisini sürdürürken, özellikle kadın istihdamını ve kayıt dışı istihdamı olumsuz yönde etkiliyor. Küresel salgının ekonomik etkilerinden ağır darbe alan sektörlerde, erkeklerden daha çok sayıda kadın çalışıyor. Diğer taraftan, COVID 19 tedbirleri kapsamında evden çalışmanın ve ev içinde geçirilen zamanın artmasıyla, kadınlar ve kız çocuklarının üzerindeki bakım yükümlülükleri ve ev işlerine harcanan zaman da artıyor. Bunun yanı sıra kadınlar ve kız çocukları yeni bir gölge salgınla yani artan oranda aile içi şiddetle mücadele etmek zorunda kalıyor. Dünyada aile içi şiddette en az %20 oranında artış görülüyor, hem daha çok kadın şiddete uğruyor hem de şiddet yoğunlaşıyor.

"Kadına yönelik şiddet" hem toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanamamasından kaynaklanan, hem de bu eşitsizliği perçinleyen ve en acil çözüm bekleyen sorunlardan biri olarak önümüzde duruyor. "Şiddete sıfır tolerans" anlayışının toplumda yerleşmesi ve bu yönde kamu, özel sektör ve sivil toplum örgütlerinin ortak bir duruş sergilemesi büyük önem taşıyor. Bu noktada İstanbul Sözleşmesi ve 6284 sayılı "Ailenin Korunması ve Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun"umuzun en etkili şekilde uygulanması büyük önem taşıırken, kurumların da kendi etki alanlarında şiddetle mücadele için atabilecekleri adımları belirlemeleri gerekiyor.

Nitekim kapsayıcı büyüme anlayışı ve iş dünyasında yükselen farkındalık ile birlikte, artık daha fazla şirket, kurumsal politikalarına "toplumsal cinsiyet eşitliği" anlayışını dahil ediyor. TÜSİAD olarak iş dünyasının kadına yönelik şiddet konusunda kurumsal yetenekleriyle harekete geçmesi gerektiğine inanıyoruz. Sürdürülebilir projelerle kalıcı çözümler üretmenin ve şirketlere faydalanabilecekleri araç ve yöntemleri sunmanın büyük önem taşıdığı düşüncesiyle, 2015 yılından itibaren Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu'nun başlattığı "İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı" projesinin yaygınlaşmasına destek veriyoruz.

Her zaman vurguladığımız gibi, toplumsal cinsiyet eşitliği çok yönlü ele alınması gereken bir konu. Eğitime erişimden çalışma hayatına katılıma, bakım sorumluluğunun paylaşımından, yönetimde karar alıcı pozisyonlarda var olmaya kadar her alanda kadın-erkek eşitliğini gözetmek durumundayız. Kadın hakları konusunda büyük mücadeleler ve toplumsal dönüşüm ile elde edilen kazanımları daha ileriye taşımak gerektiği açıktır. COVID-19 krizinin bizi bu hedeften uzaklaştırmaması için belki de geçmişten daha fazla çabaya ihtiyaç duyacağız. Hiçbir krizden toplumun yarısını geride bırakarak çıkamayacağımız bilinciyle harekete geçmeliyiz.

Salgının dönüştürmekte olduğu yeni yaşam ve çalışma koşullarına uyum sağlayacak çözümlere odaklanırken, kriz yönetiminde kadınlar ve erkekler için ihtiyaçların farklılaştığını görebilmek, bu ihtiyaçlara yönelik etkin çözümler üretilebilmesi açısından büyük önem taşıyor.

İş dünyası olarak yeni normale adapte olurken kurumlarımızın en önemli değerleri olarak çalışanlarımızın huzuru ve verimliliğini kurumsal politikalarla ele almamız gerekiyor.

Bu nedenle, içinde bulunduğumuz durumun çok yönlü fotoğrafını çekebilmeye, salgınının olası etkilerini toplumsal cinsiyet bakış açısından daha iyi anlamaya odaklanmalıyız. "COVID-19 Sürecinde Çalışma Hayatı ve Ev İçi Şiddet" Raporu da bu yöndeki çalışmalara katkı sunacak ve yol gösterecek çok önemli bir çalışma. Tüm yapılan tespitler ve öneriler ışığında, salgının etkilerinin çalışma hayatında ve ev içi şiddet bakımından etkilerinin anlaşılması için yapılan bu araştırmanın çözüm yolunda katkı sağlamasını temenni ediyoruz.

ÖN SÖZ



Hassan Mohtashami

UNFPA Türkiye Temsilcisi

COVID-19 küresel salgını süresince dünya, bir kez daha krizlerin kadınları ve erkekleri farklı şekilde etkilediğine tanık olmuş ve küresel salgınlar, hüküm süren toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini daha da kötü bir hale getirmiştir. Karantina ve izolasyon politikalarının bir sonucu olarak kadınlar ve kız çocukları, ev içi şiddete karşı daha kırılgan bir duruma gelmiş, buna ayrıca, derinleşen ekonomik ve sosyal stres de eklenmiştir. Partnerlerinden şiddet görme riski altında olan kadınlar, kendilerini istismar eden kişilere ev içinde daha uzun süreler maruz kalmakta olup çoğunlukla evden çıkamamakta ya da yardım istemek üzere acil yardım hatlarını arayamamaktadırlar. Şiddeti rapor ya da ifşa etme konusunda kadınların karşı karşıya kaldıkları zorluklara rağmen, şu ana kadar elde edilen mevcut veriler, COVID-19 salgını süresince, Türkiye de dâhil olmak üzere toplumsal cinsiyete dayalı şiddet (TCDŞ) vakalarında dünya çapında muazzam bir artış yaşanmakta olduğunu göstermektedir. UNFPA ve Johns Hopkins Üniversitesi tarafından yapılan ortak çalışma, 2020-2021 döneminde, dünya çapında, eş ya da partner kaynaklı şiddet vakalarına tahmini 2 milyon vakanın daha eklenmesi riskinin söz konusu olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, son derece önemli olan TCDŞ önleme ve müdahale mekanizmalarının devam ettirilmesi artık daha da kritik bir hâl almıştır.

"İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı" (BADV), işyerinde TCDŞ vakalarının önlenmesi ve söz konusu vakalara müdahale edilmesi yönünde gerekli mekanizmaların tesis edilmesi konusunda özel sektörün aktif bir aktör olabileceğini gösteren başarılı bir projedir. 2014'ten bu yana 70'in üzerinde şirket BADV projesine katılmış olup birçoğu, 180.000'in üzerinde çalışana ulaşacak şekilde şiddete karşı politikalar geliştirmiş, eğitimler vermiş, farkındalık oluşturmuş ve destek mekanizmaları tasarlamışlardır. Bu çalışma, şiddetten arındırılmış işyerleri açısından sürdürülebilir bir etki yaratmış olup COVID-19 küresel salgını süresince de katma değerini kanıtlayan bir proje olmuştur. Bu raporda da kanıtlandığı gibi, BADV projesi kapsamındaki şirketler, çalışanlarının küresel salgın süresince etkili destek alabilmeleri için daha verimli ve dayanıklı önleme ve müdahale mekanizmaları sunabilmişlerdir.

Ancak, bu rapor, işimizin henüz tamamlanmadığını da göstermektedir. İşyerindeki kadınların seslerine, deneyimlerine ve ihtiyaçlarına öncelik verebilmek için ev içi şiddeti ortadan kaldırmaya yönelik çabalarımızı yoğunlaştırmamız ve yaratılmış olan ivmeyi daha da arttırmaya devam etmemiz gereklidir. Artık harekete geçip, tek bir gün değil, 365 gün şiddete hayır deme zamanıdır. Şiddetin durdurulması gereklidir. Bu doğrultuda, fiziksel sağlık ve ruh sağlığı hizmetlerinden hukuki yardıma ve geçimlerini tekrar kazanmaya başlamaları için destek verilmesine kadar kadınların ve kız çocuklarının şiddete maruz kalmaması ve toparlanması amacıyla onlara ihtiyaç duydukları her şeyi temin etmeliyiz.

Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA), kadınların ve kız çocuklarının cinsel ve üreme sağlıklarını iyileştirmeye, toplumsal cinsiyet eşitliğini arttırmaya ve TCDŞ'nin fiziksel ve duygusal sonuçlarını ele almaya devam edecektir. UNFPA olarak, BADV projesi ve Türkiye'de işyerinde TCDŞ ile mücadele eden diğer girişimler vasıtasıyla özel sektörle güçlü dayanışmamızı da sürdüreceğiz.

Bu vesileyle özverili ve istekli ortaklarımıza, Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumuna, TÜSİAD'a, Sabancı Vakfı'na ve katılan tüm şirketlere teşekkür ederiz. Bu güçlü ortaklık ve dayanışma sayesinde toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti sona erdireceğiz.

İçindekiler

2	Ön Söz (Sabancı Vakfı, UNFPA, TÜSİAD)
5	Şekiller
6	Tablolar
7	1. Araştırmanın Arka Planı
8	2. Araştırmanın Amacı
9	3. Araştırmanın Yöntemi
10	4. Genel Örneklem
13	4.1 COVID-19 Sürecinde Çalışma Biçimleri ve Çalışanlar Açısından Sonuçları
19	5. İşyeri Politikaları Örneklemleri
19	BADV Projesine Katılan Şirket Çalışanları (BADV) ve Diğer Şirket Çalışanları (DİĞER)
20	'Politikası Bilinen' BADV Şirketi Çalışanları (BADV+) ve 'Politikası Olmayan'DİĞER
	Şirketlerin Çalışanları (DİĞER-):
21	6. Araştırmanın Bulguları
21	6.1 COVID-19 Destek Mekanizmaları
22	6.2 Psikolojik ve Fiziksel Zorlanma
24	6.3 Ev İçi Şiddete Maruz Kalma Durumu
24	6.3.1 Algılanan Şiddet
25	6.3.2 Şiddet Deneyimi, Türleri ve Risk Faktörleri
27	6.3.3 Maruz Kalınan Şiddet Türüne Göre İş Güvencesi
28	6.3.4 Maruz Kalınan Şiddet Türüne Göre İşyerine Dönme İsteği
29	6.3.5 Maruz Kalınan Şiddet Türlerine Göre Psikolojik ve Fiziksel Zorlanma
30	6.3.6 Maruz Kalınan Şiddet Türlerine Göre Şirket Destek Mekanizmalarının Önemi
30	6.3.7 Ev İçi Şiddete Maruz Kalma Riski Algısı ve Psikolojik Etkisi
31	6.4 Erkek Çalışanlarda Ev İçi Şiddet Uygulama Durumu
32	7. Sonuç ve Önergeler
35	8. Ekler
35	Ek 1. BADV Şirketleri ve DİĞER Şirket Çalışanlarının Dağılımı
37	Ek 2. Etkin Politika Grubu Çalışanları (BADV+) ve Duyarlılığı Gelişmemiş
	Şirket Çalışanları Grubu (DİĞER-) Dağılımı

Şekiller

- 10 **Şekil 1.** Yaş ve Aylık Gelir Dağılımı
- 10 **Şekil 2.** Medeni Durum Dağılımı
- 11 **Şekil 3.** Eğitim Durumu Dağılımı
- 11 **Şekil 4.** Eşlerin Çalışma Durumunun Cinsiyetlere Göre Dağılımı
- 12 **Şekil 5.** Aylık Gelirin Cinsiyetlere Göre Dağılımı
- 12 **Şekil 6.** İş Yerindeki Pozisyonun Cinsiyetlere Göre Dağılımı
- 13 **Şekil 7.** COVID-19 Sürecinde Çalışma Biçimleri
- 13 **Şekil 8.** Cinsiyetlere Göre Evden Çalışılan Gün Sayısı Dağılımı
- 14 **Şekil 9:** Ev İşlerine Ayrılan Zamanın Cinsiyetlere Göre Dağılımı
- 14 **Şekil 10.** Pandemi Öncesine Kıyasla Ev İşlerine Ayrılan Zaman
- 15 **Şekil 11.** Pandemi Sonrası Tercih Edilen Çalışma Düzeni
- 16 **Şekil 12:** Çalışanların Psikolojik ve Fiziksel Zorlanma Belirtileri
- 17 **Şekil 13.** COVID-19 Sürecinde Şirketlerin Aldığı Önlemler
- 17 **Şekil 14.** COVID-19 Sürecinde Şirketlerin Sunduğu Desteklere Çalışanların Verdiği Önemin Dağılımı
- 18 **Şekil 15.** Kadınların Eş Şiddetine Maruz Kalma Durumu
- 25 **Şekil 16.** Kadınların Maruz Kaldığı Şiddet Türlerinin Dağılımı
- 25 **Şekil 17.** Farklı Eğitim Gruplarında Fiziksel Şiddet Gören ve Görmeyen Kadınların Oranları
- 26 **Şekil 18.** Pozisyonlarına Göre Kadınların Farklı Şiddet Türlerine Maruz Kalma Oranları
- 26 **Şekil 19.** Kadınların Ev İşine Ayırdıkları Zaman ile Fiziksel ve Psikolojik Şiddet Görme Durumu
- 27 **Şekil 20.** Şiddet Görme ve Evden Çalışma Durumu
- 27 **Şekil 21.** Farklı Şiddet Türlerine Maruz Kalma Durumuna Göre İş Güvencesi Algıları
- 28 **Şekil 22.** Fiziksel Şiddet ve Cinsel Şiddete Maruz Kalan kadınların Pandemi Sonrası Çalışma Tercihleri
- 29 **Şekil 23.** Maruz Kalınan Şiddet Türlerine Göre Ortalama Psikolojik ve Fiziksel Zorlanma Seviyeleri
- 30 **Şekil 24.** Psikolojik Şiddet ve Fiziksel Şiddete Maruz Kalma Riski ve İş Güvencesi – BADV ve DİĞER Karşılaştırma
- 31 **Şekil 25.** Erkeklerin Farklı Şiddet Davranışlarını Gösterme Oranları: BADV+ - Diğer- Karşılaştırması

Tablolar

- 20 Tablo 1.** Şirket Gruplarında Toplumsal Cinsiyet ve Kadına Yönelik Şiddet Temalı İşyeri Politikalarının Bilinirliği (BADV) ve Mevcudiyeti (DİĞER)
- 21 Tablo 2.** BADV ve DİĞER Şirketlerinde Salgın Sürecinde Çalışanlara Sunulan Destek Mekanizmaları
- 22 Tablo 3.** BADV ve DİĞER Şirket Çalışanlarının Psikolojik Zorlanma Belirti Sıklıkları
- 22 Tablo 4.** BADV ve DİĞER Şirket Çalışanların Fiziksel Zorlanma Belirti Sıklıkları
- 23 Tablo 5.** Psikolojik Zorlanma; BADV+ ve DİĞER- Karşılaştırma
- 23 Tablo 6.** İş Arkadaşlarının Şiddete Maruz Kaldığını Duyanların Oranları – BADV ve DİĞER Karşılaştırma

1. Araştırmanın Arka Planı

2020 yılının Mart ayında dünyayı saran COVID-19 salgınının Türkiye'yi de etkilemesi üzerine birçok şirket ve işveren çalışanlarının yarı zamanlı, tam zamanlı veya dönüşümlü olarak evden çalışmasına karar verdi. Çalışanlar sokağa çıkma kısıtlamaları ve yasakları nedeniyle çalışma saatleri dışında da evlerinde kaldılar. Evden çalışma süreci zaten büyük ölçüde kadınların üstünde olan ev işi, çocuk ve yaşlı bakımı yükünü daha da arttırdı. **Salgını kontrol altına almak için alınan tedbirler ekonomik ve sosyal anlamda da bazı olumsuz sonuçlar doğurdu.** Tüm dünyada ekonomik kriz dolayısıyla işini kaybedenlerin çoğunluğunu kadınlar oluşturdu. Sağlık hizmetlerindeki aksamalar kadınları daha fazla etkiledi. Gebe kadınların gerek duyduğu hizmetlerde, anne ve çocuk sağlığı hizmetlerinde ve istenmeyen gebeliklerin önlenmesinde aksamalar oldu. Bu olumsuz sonuçlardan bir diğeri de kadına yönelik ev/aile içi şiddetteki artış oldu. Kısıtlamalar her ne kadar toplum sağlığını korumayı hedeflese de şiddete maruz kalan kadınlar neredeyse tüm zamanlarını şiddet uygulayan kişilerle aynı mekân içinde geçirmek durumunda kaldılar.

COVID-19 vakasının ilk kez görüldüğü Çin'in Hubei eyaletinde, **2020 yılı Şubat ayında, polise yansıyan aile içi şiddet¹ vakaları 162'ye ulaşarak bir önceki seneye göre üç kat artış gösterdi.²** Çin'de olduğu gibi diğer ülkelerde de aile içi şiddet vakalarında artışlar yaşandı. Örneğin; İngiltere'de 'Ulusal Aile İçi Şiddet Yardım Hattı'na 2020 yılı Mart ayında telefonla ve çevrimiçi olarak yapılan başvuruların bir önceki seneye oranla %25 oranında arttığı belirtildi. Buna ek olarak 'Ulusal Aile İçi Şiddet Yardım Hattı' web sayfasına bilgi almak için giriş yapanların sayısının Mart ayının ilk yarısında Şubat ayının son iki haftasına kıyasla %150 arttığı raporlandı.³ Öte yandan, şiddet gören kadınların şiddet uygulayan kişi ile aynı kapalı alan içinde bulunmaları acil yardım merkezlerinin aranmasında zorluk yaratabileceği için bu merkezlere yapılan başvuruların şiddetin boyutları konusunda yanıltıcı olabileceğini de dikkate almak gerekir. Örneğin; Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu'nun 2020 Mart ayında yayınladığı istatistiklere göre acil yardım hattını arayan kadın sayısında 2019 yılı Mart ayına kıyasla sadece %7'lik artış oldu. Ancak, Mart 2019-Mart 2020 karşılaştırmasında sığınma evi talebinde %78'lik artış, komşuların aile içi şiddet ihbarında %100 artış ve acil vakalarda ise %30 artış kaydedildi.⁴ Rakamlar arasındaki uyumsuzluk şiddet vakalarındaki artışın acil yardım hattını aramada görülen artışın çok üstünde olduğunu ve faillerle aynı mekânı paylaşmanın hattın aranmasına engel teşkil ettiğini düşündürmektedir. **Bu veriler 2020 yılının Mart ayından bu yana birçok kadın için evin güvenli bir çalışma alanı olmadığını ve kadınların artan oranda çalışma alanına dönüşen evlerinde fiziksel, psikolojik, cinsel ve/veya ekonomik şiddete maruz kaldıklarına işaret etmektedir.** Nitekim, salgının başlangıcından bu yana, başta ev içi şiddet olmak üzere, kadına yönelik şiddetin arttığına dair veriler medyada yer aldı. Ayrıca, aile bireylerinin tamamının evde daha fazla bulunması nedeniyle artan ev içi sorumlulukların kadınların ücretsiz emek yükünü daha da arttırdığı sıklıkla dile getirildi. Bu durumun bazı kadınları işlerini bırakmaya zorladığı, bazılarının da ev içinde çalışmalarını veya çevrimiçi toplantılara katılmalarını engellendiği proje çalışmalarına katılan şirket çalışanları tarafından paylaşıldı.

Salgının halk sağlığına ve ekonomiye olan etkisi devam ediyor, ancak hem hükümetlerin hem de iş dünyasının özellikle kadına yönelik şiddetin neden olduğu ek riskler ve hasarlar konusunda daha açık bir resme sahip olabilmesi alınacak önlemler için büyük önem taşıyor.

¹Bu çalışmada 'Ev İçi Şiddet' ve 'Aile İçi Şiddet' eş anlamlı olarak kullanılmış olup kadınların yakın ilişki içinde oldukları erkekler tarafından uygulanan şiddet olarak anlaşılmaktadır.

²Bakınız https://www.theguardian.com/society/2020/mar/28/lockdowns-world-rise-domestic-violence?CMP=Share_iOSApp_Other , 3 Aralık 2020 tarihinde erişildi.

³Bakınız <https://www.bbc.com/news/uk-52157620>, 3 Aralık 2020 tarihinde erişildi.

⁴Bakınız <https://tkdf.org.tr/>, 3 Aralık 2020 tarihinde erişildi.

2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı (BADV) Projesi kapsamında Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu tarafından tasarlandı. 2013 yılında Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu (SU CGF) tarafından Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) ve Sabancı Vakfı desteği ve Türkiye Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği'nin (TÜSİAD) stratejik ortaklığı ile hayata geçirilen BADV Projesi, çalışanların yakın ilişkide maruz kaldıkları şiddete karşı işyerlerinde destek mekanizmaları oluşturulması ve iş dünyasının yönetsel yetkinliklerinin ve örgütsel kaynaklarının kullanılmasıyla ev içi şiddeti azaltıcı en iyi uygulamaların, araç ve yöntemlerin yaygınlaştırılmasını amaçlamaktadır.

COVID-19 sürecinde BADV projesi çevrimiçi eğitim, çalıştay ve toplantılarla devam etti. 2020 yılı sonunda projeye dahil olan şirket sayısı 73'e, kapsama dahil olan çalışan sayısı 183.215'e ulaştı.

Bu raporun konusu olan "Salgın Sürecinde Çalışma Hayatı ve Ev İçi Şiddet" araştırması COVID-19 sürecinde bireylerin ev içinde veya birlikte oldukları kişiler tarafından uğradıkları şiddetin çalışma ortamına ve çalışma hayatına etkisini araştırmak üzere tasarlanmıştır. Daha özgül olarak araştırma, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayıcı ve/veya kadına yönelik şiddete karşı koruyucu politikalar geliştirmiş olan şirketlerin çalışanları ile diğer şirketlerin çalışanlarının bu süreçten farklı olarak etkilenip etkilenmediklerini öğrenmeyi amaçlamıştır.

Araştırmanın bir amacı da toplanan veriler ve analizler ışığında şirketlere evden çalışma uygulamalarından kadınların olumsuz etkilenmesini önleyecek ve iş yerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyecek ek öneriler sunmaktır.

3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada anket yöntemi kullanıldı ve anket 18 Haziran – 31 Ağustos 2020 tarihleri arasında çevrimiçi olarak uygulandı. Doldurulması yaklaşık 10 dakika süren ankete ulaşılmasını sağlayacak bağlantılar 2016-2020 yılları arasında BADV projesine dahil olan 73 şirket ile paylaşıldı ve şirket yöneticileri tarafından elektronik posta yoluyla çalışanlara yönlendirildi. Anket ayrıca, sosyal medya üzerinden paylaşılarak BADV projesine dahil olmayan şirketlerin çalışanlarına da ulaştırıldı. BADV şirketlerinden toplamda 37 şirketin çalışanları ankete katılım sağladı.

BADV projesine katılan şirketlerin ev içi şiddete karşı çalışanlarını korumak için politika geliştirmiş oldukları kesin olmakla birlikte, bu şirketlerde çalışanların tamamı geliştirilen politikanın farkında olmayabilirler. Proje ve ilgili politikanın çalışanlar tarafından bilinirliği şirketin projeye verdiği önemin ve şirket kültürünün Proje amaçlarıyla uyumlu olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla, BADV projesine katılan ve çalışanları şirketlerinde özgül olarak ev içi şiddete karşı bir iş yeri politikasının mevcut olduğunun farkında olan şirketler, Projenin etkisinin daha yüksek olması beklenen bir alt örneklem grubunu oluşturmaktadır. Diğer yandan BADV projesine dahil olmayan şirketlerde de toplumsal cinsiyet eşitliğini amaçlayan ve/veya çok daha az olasılıkla özgül olarak ev içi şiddete yönelik politikalar olabilir. Bu nedenle iş yeri politikalarının pandemi ile ev içi şiddet arasındaki ilişki üzerindeki etkisini değerlendirmek için örneklem aşağıdaki gruplara ayrılmıştır:

BADV projesine dahil olan şirketlerde çalışanlar (BADV)

- Ev içi şiddetle mücadele politikasının varlığının farkında olanlar (BADV+)
- Ev içi şiddetle mücadele politikasının varlığının farkında olmayanlar (BADV-)

Diğer şirketlerde çalışanlar (DİĞER)

- Şirketlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve/veya ev içi şiddete yönelik şiddetle ilişkili işyeri politikası olduğunu beyan edenler (DİĞER+)
- Şirketlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve/veya ev içi şiddete yönelik şiddetle ilişkili bir işyeri politikası olmadığını beyan edenler (DİĞER-)

Toplanan veriler, önce COVID-19'un çalışma ortamının eve taşınmasının oluşturduğu bağlamı tanımlamak amacıyla yanıt veren tüm çalışanlar tek bir örneklem olarak ele alınarak incelendi. Daha sonra şirketlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve/veya aile içi şiddetle ilgili bir iş yeri politikası olup olmadığı sorusuna yanıt verenlerden oluşan örneklem, aşağıda belirtilen karşılaştırmalara dayanarak analiz edildi:

BADV ile DİĞER Karşılaştırması: BADV projesine dahil olan şirketlerin çalışanları ile dahil olmayan şirketlerin çalışanlarının yanıtlarının karşılaştırılması

BADV (+) ile DİĞER (-) Karşılaştırması: BADV projesine katılan şirket çalışanları arasında şirketlerinin ev içi şiddet politikasından haberdar olanlar ile diğer şirket çalışanları arasında şirketlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği veya aile içi şiddetle ilişkili bir politikası olmadığını beyan edenlerin yanıtlarının karşılaştırması

İlk karşılaştırma Projeye katılmanın çalışanlar üzerindeki ayırt edici etkilerini anlamayı, ikinci karşılaştırma ise Projeye katılan şirketlerde, şirketlerin konuya verdikleri önemin bir göstergesi olarak bu politikaların farkında olan çalışanların toplumsal cinsiyet eşitliğine dair bir politikası olmayan şirketlerin çalışanlarına kıyasla, pandemi sürecinde, aile içi şiddet konusunu nasıl yaşadıklarını anlamayı amaçlamaktadır.

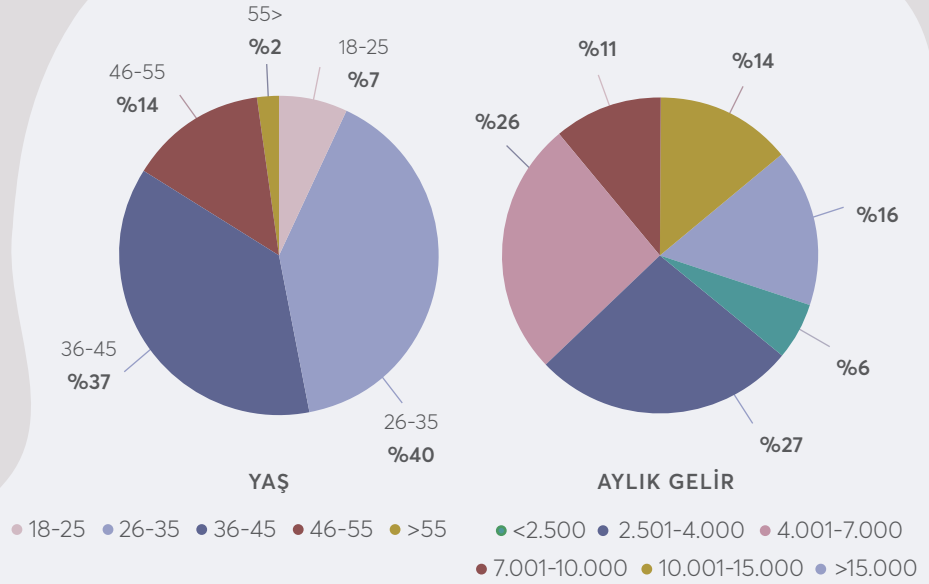
4. Genel Örneklem

Ankete
1.261 kişi
katılmıştır.

Ankete katılanlar arasında **98 kişi emekli, öğrenci ve çalışmayan** oldukları için örneklemden çıkartılmış ve analizler geriye kalan **1.163 katılımcı** üzerinden yapılmıştır. Bazı katılımcılar bazı sorulara yanıt vermemişlerdir.

Bu sorularla ilgili analizler yanıt verenler dahil edilerek yapılmış ve yanıt sayısı şekillerin altında belirtilmiştir.

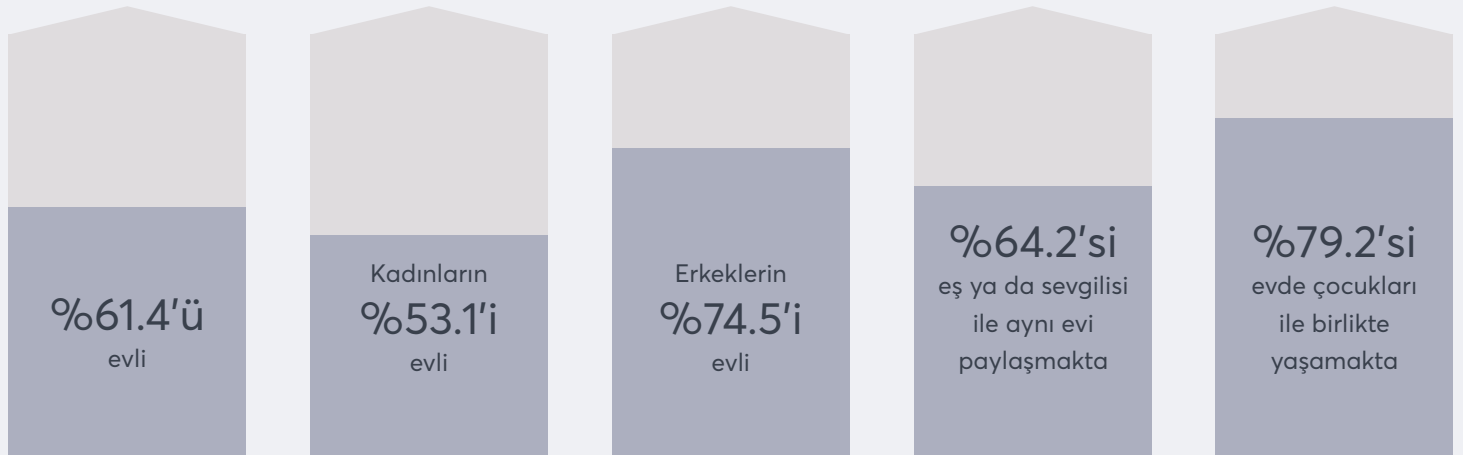
Şekil 1. Yaş ve Aylık Gelir Dağılımı | N:1163



Katılımcıların **%60.4'ü kadın, %39.3'ü** ise erkektir. Şekil 1'de görüldüğü gibi katılımcıların **%40.3'ü 26-35, %37.1'i ise 36-45 yaş** aralığındadır.

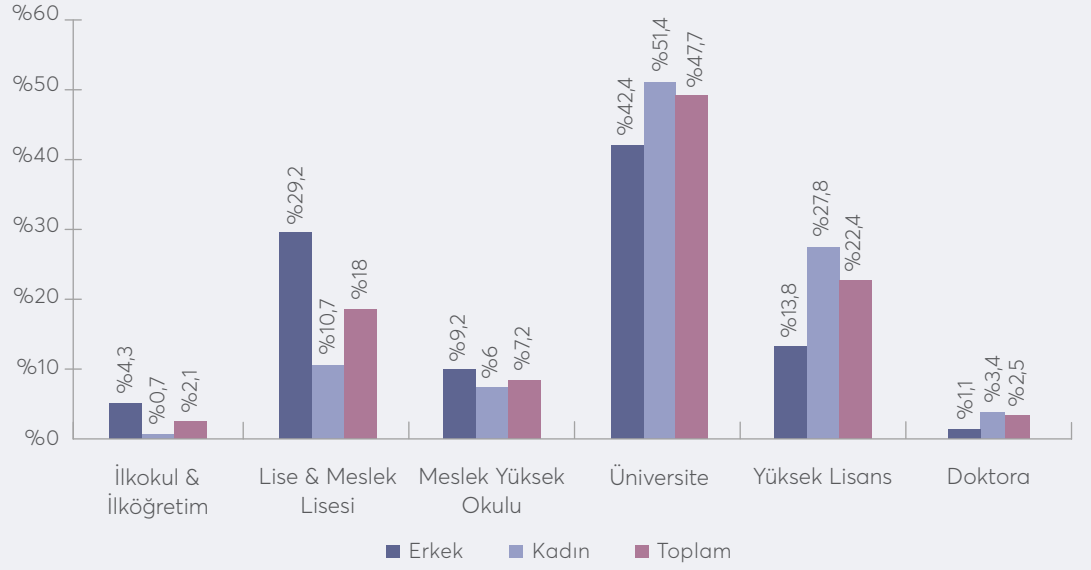
Aşağıda Şekil 2'de görüldüğü gibi katılımcıların %61.4'ü evlidir. **Kadınların %53.1'inin, erkeklerin ise %74.5'inin evli** olduğu görülmüştür. Buna ek olarak; **erkeklerin %3.9'u, kadınların %5.5'i evli olmadıkları eşleriyle aynı evi paylaşmaktadır.** Toplamda katılımcıların **%64.2'si yakın ilişkide oldukları eş veya sevgilileri ile aynı evde yaşamaktadır.** Ayrıca katılımcıların **%11.3'ü yakın ilişki içinde olduğu bir kadın veya erkek arkadaşı olduğunu** belirtmiştir. Eşyle aynı mekanı paylaşan katılımcıların (**%60.0**), **%79.2'si ortalama 1.6 çocuk sahibidir ve evde çocuklarıyla birlikte yaşamaktadır.**

Şekil 2. Medeni Durum Dağılımı



Şekil 3. Eğitim Durumu Dağılımı | N:1163

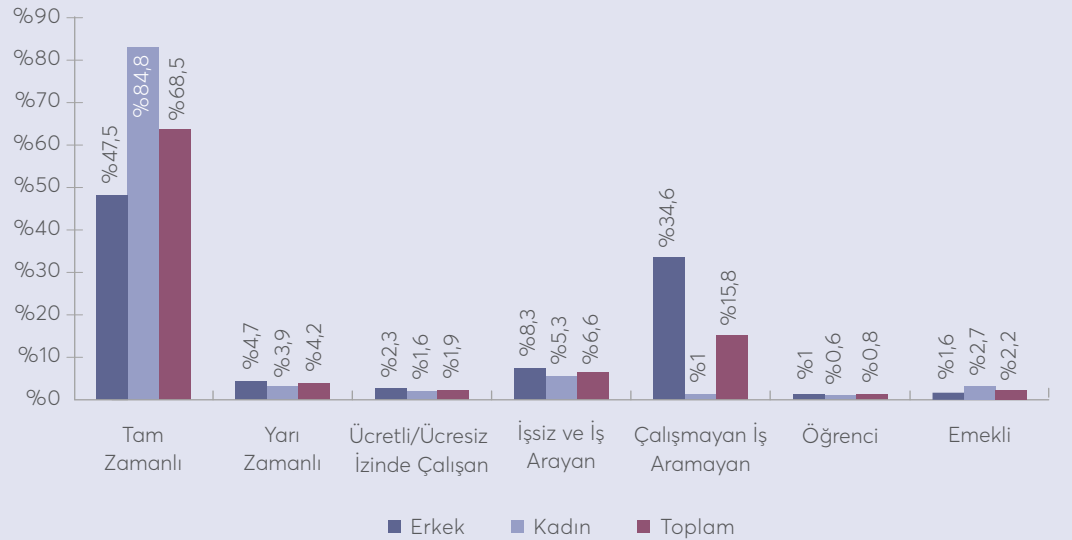
Şekil 3'te görüldüğü üzere katılımcıların **%72.6'sının** eğitim seviyesinin **üniversite ve üzerinde** olduğu görülmüştür.



Ankete katılan kadınların %51.4'ü üniversite, %27.8'i yüksek lisans mezunu olup, %3.4'ü doktora derecesine sahiptir. Toplamda kadınların %82.6'sı en az lisans seviyesinde yüksek eğitim görmüştür. Erkeklerde ise bu oranlar sırasıyla %42.4, %13.8 ve %1.1 ve toplamda %57.3'tür.

Katılımcıların **%68.5'i** eşlerinin/birlikte oldukları kişilerin tam zamanlı, **%4.2'si** ise yarı zamanlı çalıştığını belirtmiştir. (Şekil 4)

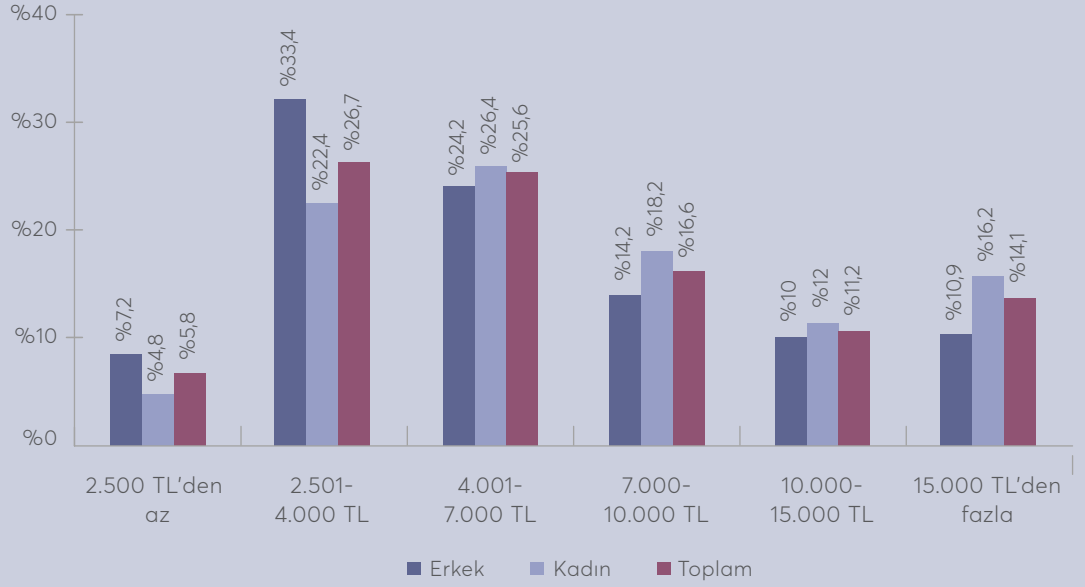
Şekil 4. Eşlerin Çalışma Durumunun Cinsiyetlere Göre Dağılımı | N:1163



Erkeklerin eşlerinin %34.6'sı çalışmazken, kadınların sadece %1'inin eşi çalışmamaktadır. Eşleri çalışmayan ve iş aramayan erkeklerin hem gelirleri hem de eğitimleri eşleri çalışanlara oranla daha düşük olmakla beraber çalışmayan ve iş aramayan kadınların %49'unun eşleri üniversite ve üstü eğitimidir. Çalışmayan ve iş aramayan kadınların %49'unun eşleri ise en alt gelir grubunda yer almaktadır.

Katılımcıların yaklaşık yarısının (%52.3) aylık geliri 2.500TL ile 7.000TL arasındadır.

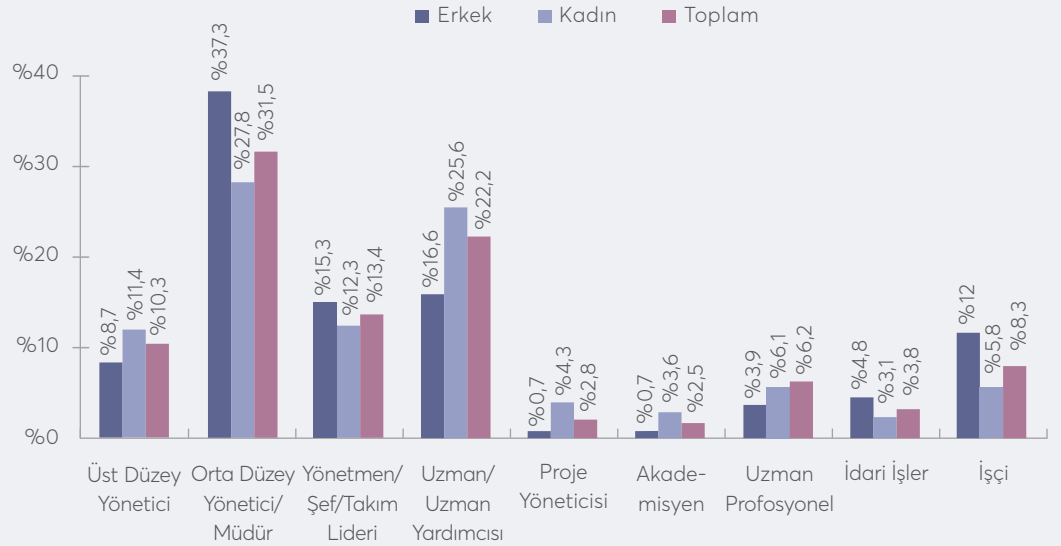
Şekil 5. Aylık Gelirin Cinsiyetlere Göre Dağılımı | N:1163



Kadınların %22,4'ünün 2.500TL-4.000TL arasında, 26,4'nın ise 4.000TL-7.000TL arasında aylık gelire sahip olduğu görülmüştür. Erkeklerde bu oranlar sırasıyla %33,4 ve %24,2'dir. Ayrıca kadınların %46,4'ü ve erkeklerin %35,1'i 7.000TL üzerinde aylık gelire sahip olduklarını belirtmişlerdir. Kadınların daha eğitilmiş olmalarının ortalamada ücretlere de yansıdığı görülmektedir.⁵

Katılımcıların %58,0'i yönetici pozisyonunda (üst ve orta düzey yönetici, takım lideri ve proje yöneticisi) çalışmaktadır. Bu oran kadınlar için %55,8 iken erkeklerde %62'dir.

Şekil 6. İş Yerindeki Pozisyonun Cinsiyetlere Göre Dağılımı | N:1163

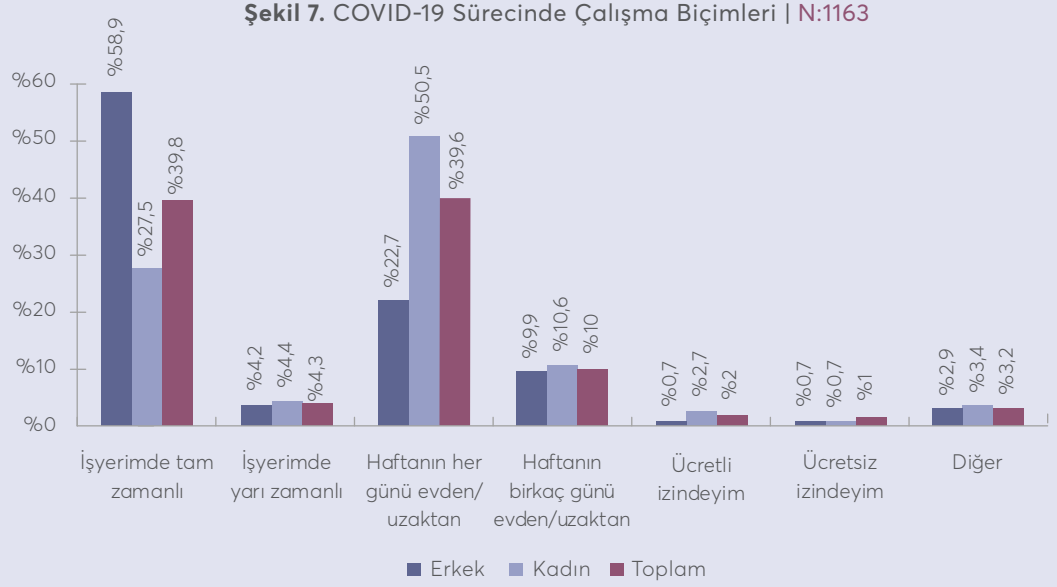


Öte yandan, ankete katılan kadınların %31,7'si ve erkeklerin %20,5'i uzman profesyonel, uzman veya uzman yardımcısı pozisyonunda çalıştıklarını belirtmişlerdir. **Kadınların eğitim seviyesinin daha yüksek olmasına ve yaş dağılımında önemli bir farklılık olmamasına rağmen erkeklerin daha yüksek oranda yönetici konumunda olmaları yükselme ve atamalarda kadınlara karşı bilinçli veya bilinçsiz ayrımcılığın sürdüğünü göstermektedir.**

⁵ TÜİK istatistiklerine göre 2020 yılında asgari ücret net 2324 TL olup çalışanların ortalama ücreti 2853 TL idi (<https://data.tuik.gov.tr/>)

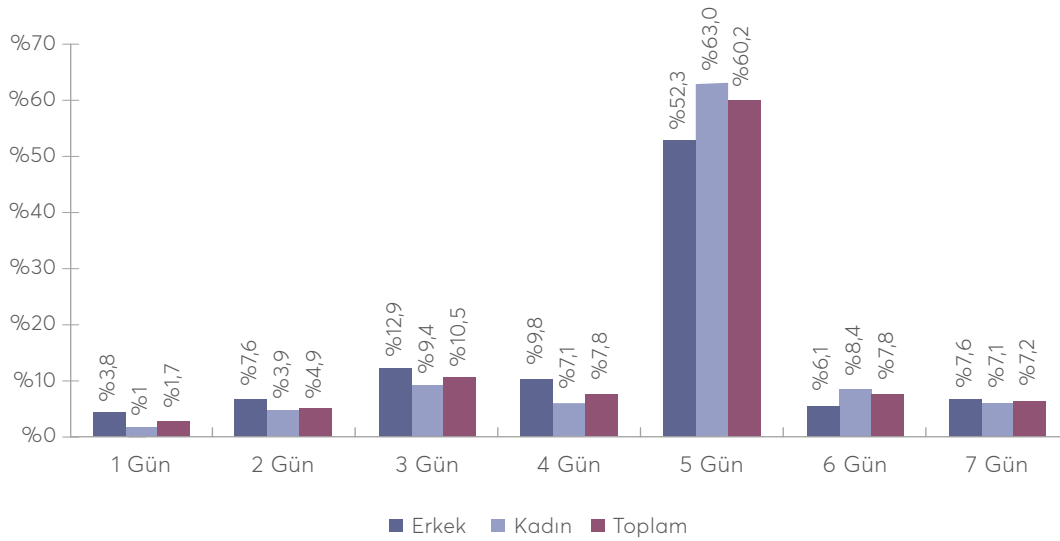
4.1 COVID-19 Sürecinde Çalışma Biçimleri ve Çalışanlar Açısından Sonuçları

Ankete katılan kadın katılımcıların **%27.5'i bu süreçte tam zamanlı olarak** iş yerinde çalışmaya devam ederken, erkeklerin %58.9'u tam zamanlı olarak iş yerlerinden çalışmaya devam etmişlerdir.



Haftanın her günü evden çalışanlarda kadınların oranı da %50.5 ile erkeklerden daha yüksektir (%23). Bu sonuçlar cinsiyet normlarının ve cinsiyet bazlı iş ayrımının bir sonucu olarak kadınların erkeklere göre evden çalışmaya müsaade eden işlerde çalıştıklarını göstermektedir.

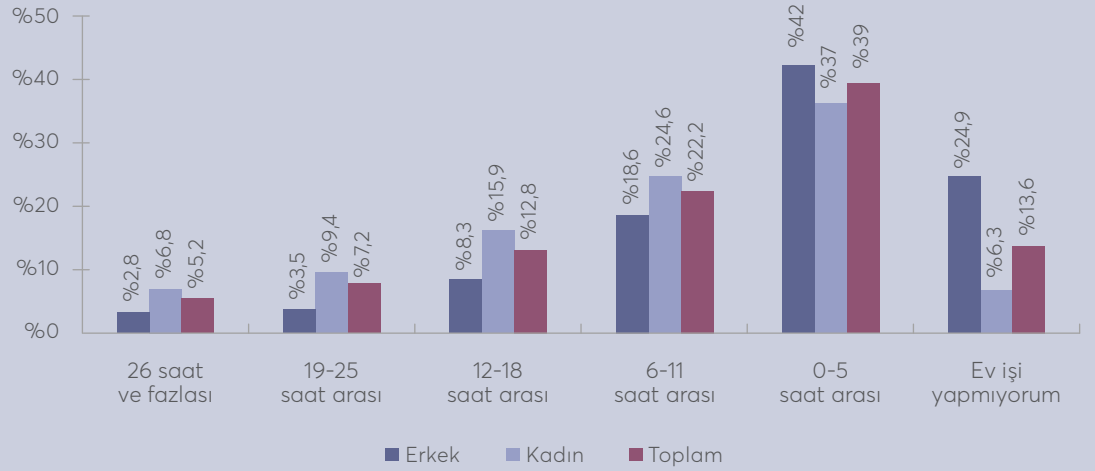
Şekil 8. Cinsiyetlere Göre Evden Çalışılan Gün Sayısı Dağılımı | N:515



Anketin uygulandığı dönemde evden çalışan kadın ve erkek çalışanların yarısından fazlasının (%60.2) pandemi sürecinde ortalama olarak 5 gün evden çalıştıkları anlaşılmaktadır. Evden çalışılan günün cinsiyetlere göre dağılımı Şekil 8'de verilmiştir.

Eşi veya nişanlısı ile **aynı evde yaşayanlar arasında ev işlerine ayrılan zaman açısından** da cinsiyetler arasında farklar görülmektedir.

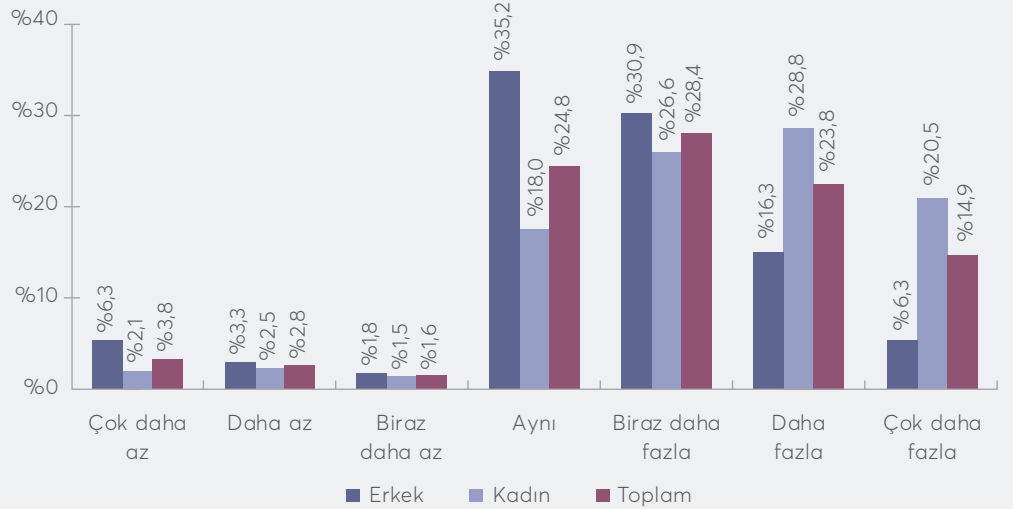
Şekil 9. Ev İşlerine Ayrılan Zamanın Cinsiyetlere Göre Dağılımı | N:1005



Erkekler arasında 'ev işlerine hiç zaman ayırmıyorum' veya 'haftada 0-5 saat ayırıyorum' diyenlerin oranı kadınlardan fazlayken, 'haftada 6 saatten daha fazla ev işi yapıyorum' diyen erkeklerin oranı kadınlara kıyasla ev işine ayırdıkları zaman arttıkça azalmaktadır. Kadınların ev işlerine daha fazla zaman ayırması durumu kadının kariyerinin önemine göre değişmemektedir. Eşler arasında kadının kariyerinin daha önemli olduğunu belirten hem erkek hem kadın katılımcılar ev işlerini daha fazla kadının üstlendiğini belirtmektedir. Erkek katılımcıların yaklaşık %25'i kadın katılımcıların ise sadece %6'sı ev işi yapmamaktadır. Şekil 9'da görüldüğü üzere kadınlar arasında 6 saat ve üzerinde ev işlerine zaman ayırma oranı daha yüksektir.

Kadın katılımcıların **%76'sının, erkeklerin ise %53.5'inin** ev işlerine pandemi öncesine göre **daha fazla zaman ayırdıkları** görülmektedir.

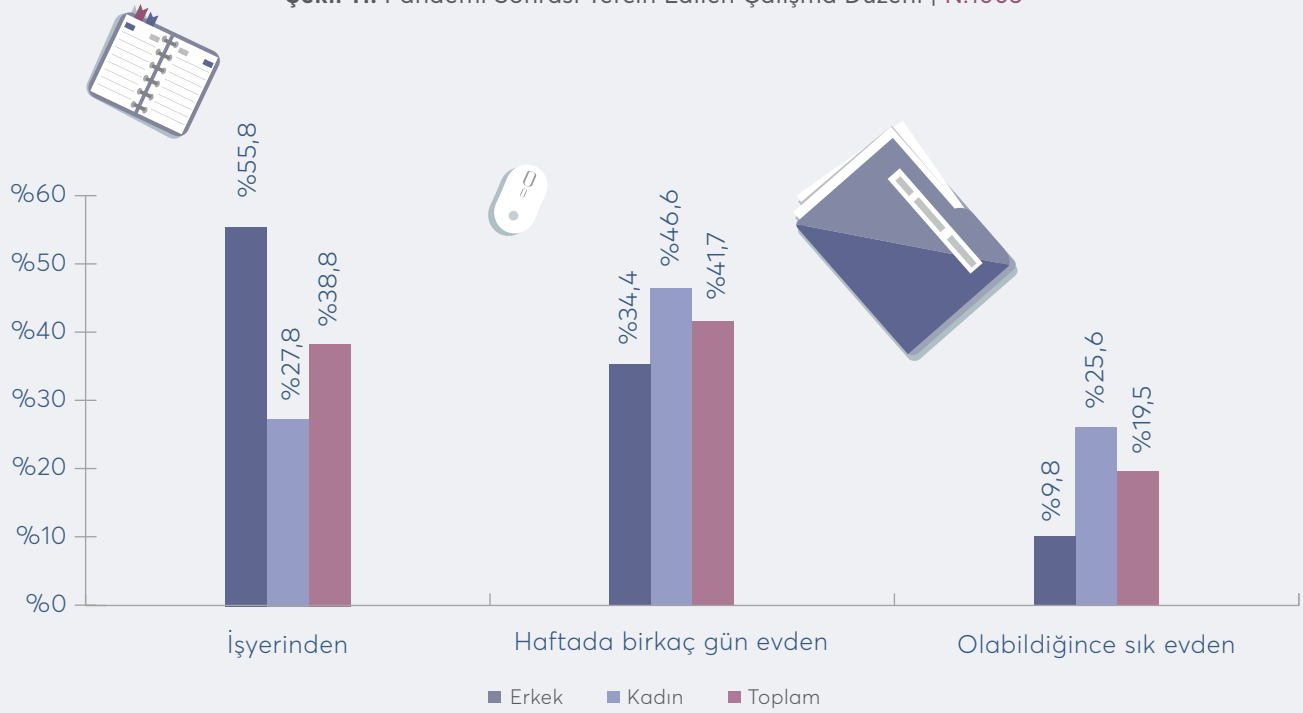
Şekil 10. Pandemi Öncesine Kıyasla Ev İşlerine Ayrılan Zaman | N:1005



Birçok katılımcı doğal olarak ev işlerine ayırdıkları zamanın pandemiyle birlikte arttığını söylemelerine rağmen erkek

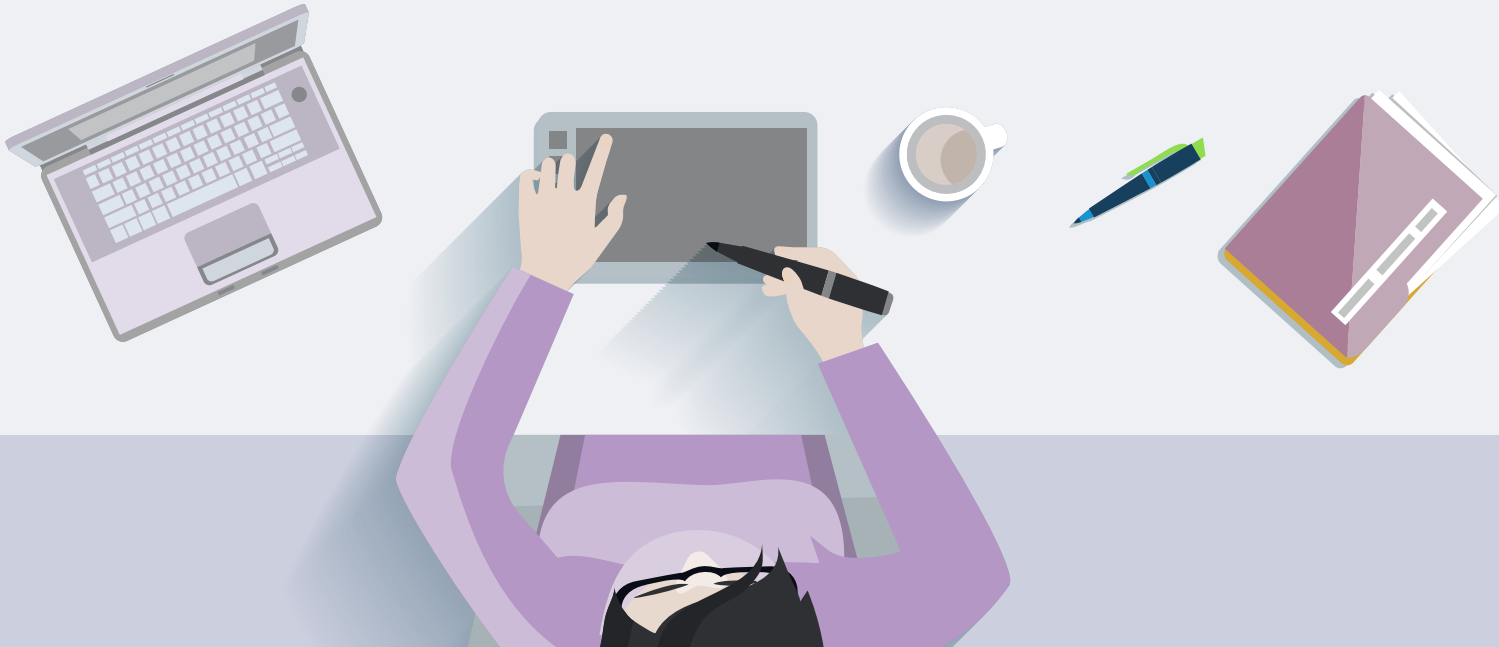
katılımcıların çoğunluğu ev işlerine ayırdıkları sürenin biraz arttığını söylerken (%65) kadın katılımcıların yarısı ise pandemi öncesine kıyasla daha fazla veya çok daha fazla ev işi yaptıklarını belirtmişlerdir. Şekil 10'da görüldüğü gibi erkeklerin bir kısmı da pandemi öncesi döneme kıyasla ev işlerine daha az zaman ayırmaktadır. **Bu sonuçlar kadının evden çalışması halinde bazı hanelerde erkeklerin pandemi öncesinde üstlendikleri işlerin de bir kısmını eşlerine yükleyebildiklerine işaret etmektedir.**

Şekil 11. Pandemi Sonrası Tercih Edilen Çalışma Düzeni | N:1005



Ankete katılan tüm çalışanların **%38.8'i pandemi sona erdikten ve sosyal mesafe kuralları kaldırıldıktan sonra** işyerinde çalışmaya geri dönmeyi tercih ederken, katılımcıların %41.7'si haftada birkaç gün evden çalışmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Cinsiyet dağılımlarına bakıldığında Şekil 11'de görüleceği üzere, kadınların %46.6'sının pandemi sonrası haftanın birkaç günü evden çalışmayı ve %25.6'sının olabildiğince sık evden çalışmayı tercih ettikleri görülmektedir. Erkeklerin ise %55.8'i kadarının pandemi sonrasında işyerine geri dönmeyi arzuladıkları anlaşılmaktadır.

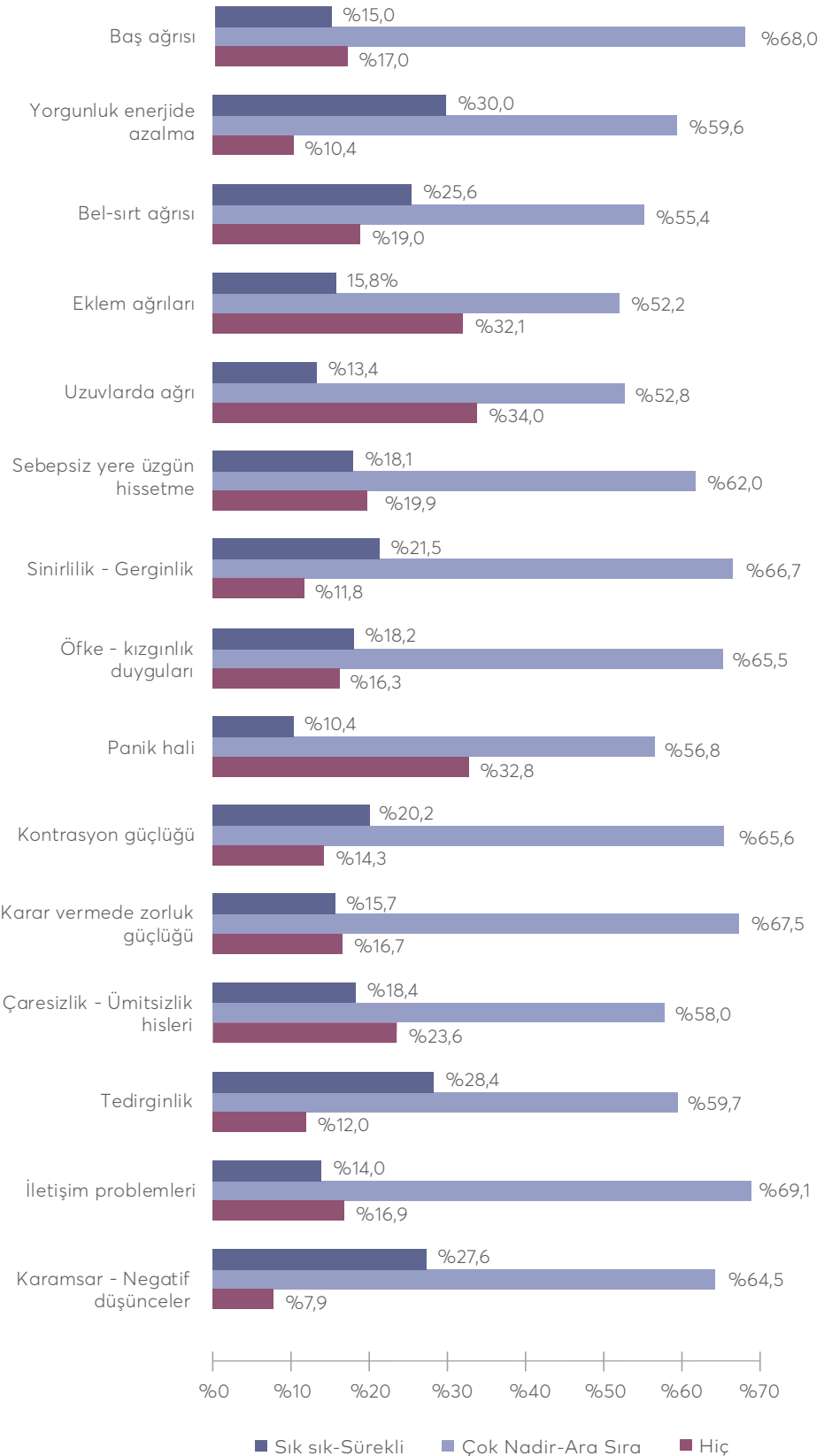
Eşi veya nişanlısı ile yaşayan katılımcıların **pandemi sonrası çalışma tercihleri cinsiyete ve ev işlerine ayırdıkları zamana göre farklılaşmaktadır.**



Erkek katılımcıların %50'si ev işlerine haftada kaç saat harcadıklarından bağımsız olarak pandemi sonrası işyerine geri dönmeyi tercih etmektedirler. İşyerine geri dönmek isteyenlerin oranı ev işi yapmadıklarını söyleyen erkeklerde %80'dir. Kadın katılımcıların ev işlerine ayırdıkları zamandan bağımsız olarak haftada birkaç gün bile olsa evden çalışmayı tercih ettiği görülmektedir (%50). Ancak haftada 19 saatten fazla ev işi ile uğraştığını söyleyen kadınlar arasında işyerine geri dönmeyi isteyenlerin oranı (%38) haftada birkaç gün bile olsa evden çalışmayı tercih edenlerin (%33) veya tamamen evden çalışmak isteyenlerin (%29) oranlarını aşmıştır. **Bu sonuçlar kadınların genel olarak erkeklere kıyasla evden çalışmayı daha çok tercih etseler de bu tercihlerinin ev işlerinin ağırlığını üstlendikleri oranda azaldığını göstermektedir.**

Çalışanların COVID-19 sürecinde psikolojik ve fiziksel zorlanma yaşadıkları tahmin edilerek hangi belirtileri hangi sıklıkta deneyimledikleri sorulmuştur. Alınan yanıtlar Şekil 12'de sunulmaktadır. Çalışanların %25 ile %30'u arasında bir bölümünün yorgunluk, enerjide azalma, tedirginlik, bel ve sırt ağrıları sorunlarını sık sık veya sürekli yaşadıklarını belirtmiştir.

Şekil 12. Çalışanların Psikolojik ve Fiziksel Zorlanma Belirtileri | N:1163



Şirketlerin bu süreçte aldıkları önlemler ve oluşturdukları destek mekanizmaları aşağıda Şekil 13'te sunulmuştur:

Şekil 13. COVID-19 Sürecinde Şirketlerin Aldığı Önlemler | N:1163



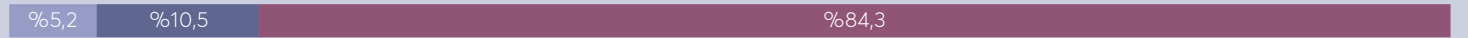
Tüm katılımcılara COVID-19 sürecinde **şirketlerin aldığı önlemler ve destek mekanizmalarının onlar açısından önemi** sorulduğunda Şekil 14'te görüldüğü üzere, bu soruya yanıt verenler, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemleri (%87,8), ücretli hastalık iznini (%84,3) ve ücretli acil bakım iznini (%76,5) en önemli destekler olarak belirtmişlerdir.

Şekil 14. COVID-19 Sürecinde Şirketlerin Sunduğu Desteklere Çalışanların Verdiği Önemin Dağılımı | N:1005

Performans hedeflerinin gözden geçirilmesi



Ücretli hastalık izni



Ücretli acil bakım izni



Cinsel taciz ve şiddete yönelik acil destek hattı



Çocuk bakımına yönelik destek



İş sağlığı ve güvenliği ne yönelik önlemler



Psikolojik destek



Eve geçişte mesai saatlerine net bir şekilde uyulmalı



Kısıtlı çalışma saatleri



Hiç Önemli Değil - Önemli Değil

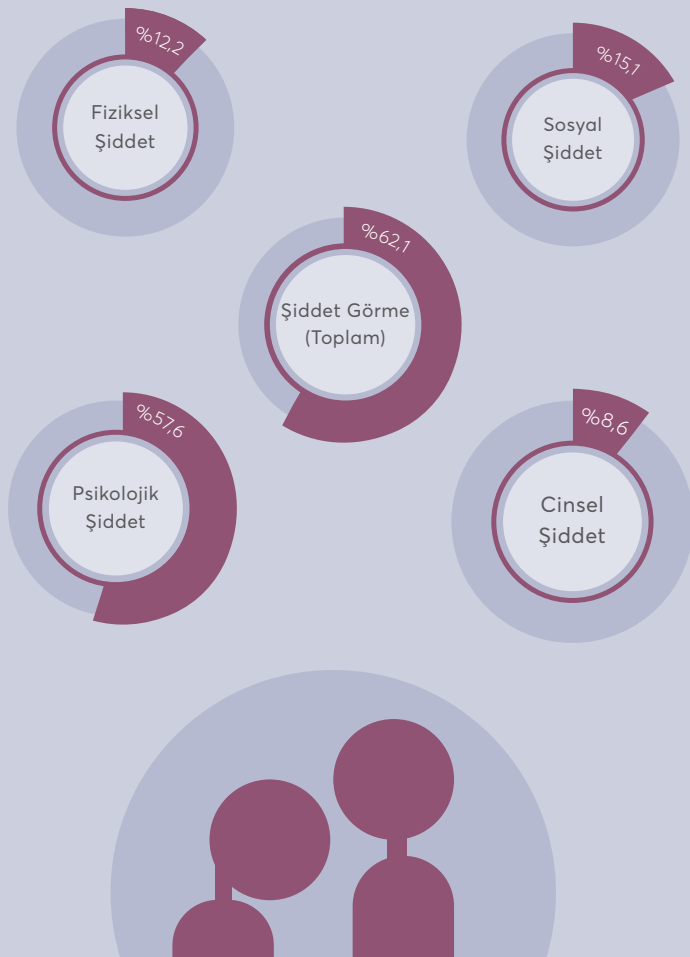
Orta Derecede Önemli

Önemli - Çok Önemli

Eşlerin aynı mekânı paylaşmaları şiddet riskini arttırmaktadır.

Kadın katılımcılara fiziksel, cinsel, sosyal ve psikolojik şiddet içeren farklı davranışlar sıralanıp bu davranışların her birine son 3 ay içerisinde maruz kalıp kalmadıkları sorulmuştur. **Kadın katılımcıların %12.2'si son 3 ayda en az bir kez fiziksel şiddet, %8.6'sı ise en az bir kez cinsel şiddet olarak nitelenen davranışa maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. %57,6'sı ise son 3 ayda en az bir kez psikolojik şiddet olarak nitelenen davranışa maruz kalmıştır. Şekil 15 bu tabloyu göstermektedir.**

Şekil 15. Kadınların Eş Şiddetine Maruz Kalma Durumu | N:417



Sonuçlar **kadın çalışanların %62'sinin** son 3 ay içinde şiddetin bir türüne **en az bir kez maruz** kaldığını göstermektedir.

Bu rakam kadınların doğrudan şiddete uğrayıp uğramadıkları sorusuna verdikleri yanıtlardan çıkan oranla (%7) karşılaştırıldığında şiddete uğramanın çok yaygın olduğunu fakat şiddet olarak nitelenen davranışların çoğunun ve muhtemelen **psikolojik şiddetin şiddet olarak algılanmadığını** göstermektedir.

Şiddete maruz kalan kadınların **en çok maruz kaldığı şiddet türü** daha önceki araştırmaların da ortaya koyduğu gibi **psikolojik şiddet (%58)** olmuştur. Bunu **%15 ile sosyal şiddet, %12 ile fiziksel şiddet ve %9 ile cinsel şiddet** takip etmektedir.

Bu oranlar son 3 ayın deneyimlerini içerdiğinden geçmiş araştırma raporlarında⁶ verilen ve son 5 yıldaki şiddet deneyimlerini yansıtan oranlarla (%75-%77) karşılaştırılması anlamlı olmayabilir. Ancak, örneklemdaki kadınların %62'sinin pandemi sürecinde 3 ay gibi kısa bir sürede **şiddetin bir türüne en az bir kez maruz kaldığını** belirtmiş olması kadınların pandemi sürecinde şiddetle ne kadar sık yüz yüze geldiğinin bir göstergesidir.

Erkek katılımcıların %5'i eşlerine şiddet içeren bir davranışta bulunduğunu beyan etmiştir. Bu davranışın nedenleri sorulduğunda ise **ekonomik sorunlar ve çocuklarla ilgili sorunlar vakaların yarısında başta gelen sebepler olarak belirtilmiştir.** Evdeki çalışma alanının kısıtlanması ve eşin işine çok zaman ayırması ve ev içi sorumlulukları yerine getirmemesi da azınlıkta olmakla beraber sebepler arasında sayılmıştır.

Şiddet gören kadınların yarısına yakını bu durumu kimseyle paylaşmadıklarını belirtirken **hiçbir kadının bu durumu işyeri ile paylaşmaması dikkat çekmektedir.**

Ev içi şiddet bu araştırmanın odak noktasıdır. Bu konudaki daha detaylı analizlerin bir bütünlük oluşturmaları için hem Genel Örnekleme dayanan hem de Genel Örneklemden biraz daha küçük olan İşyeri Politikaları Örneklemleri üzerindeki analizler toplu olarak Bölüm 6'da sunulmuştur.

⁶Bakınız: https://badv.sabanciuniv.edu/sites/badv.sabanciuniv.edu/files/2019-05/badv_report_1.pdf

5. İşyeri Politikaları Örneklemi

Genel örneklemde yer alan 1163 katılımcıdan 199'u şirketlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve/veya ev içi şiddetle ilgili bir politika olup olmadığı sorusunu yanıtsız bıraktıkları için örneklemden çıkartılmış ve işyeri politikalarının etkileri ile ilgili karşılaştırmalı analizler geriye kalan 964 katılımcı üzerinden yapılmıştır. 964 katılımcıyı kapsayan bu örneklem, iş yerindeki destek mekanizmaları, çalışanların psikolojik ve fiziksel zorlanma belirtileri, şiddet görme durumları, COVID-19 sürecindeki çalışma biçimleri, cinsiyetlere göre evden çalışılan günlerin dağılımı, pandemi sonrası tercih edilen çalışma biçimleri, ev işlerine ayrılan zaman ve bunun cinsiyetlere göre dağılımı konusunda 1163 katılımcıyı kapsayan ve 4. Bölümde tanımlanan örneklemden farklı değildir.

BADV Projesine Katılan Şirket Çalışanları (BADV) ve Diğer Şirket Çalışanları (DİĞER):

Katılımcılara BADV projesinde yer alan şirketlerin isimleri ve 'diğer' seçeneği verilerek çalıştıkları şirketi seçmeleri istenmiş ve çalışanlar BADV ve DİĞER olarak sınıflandırılmıştır. Bu örneklem karşılaştırmalı olarak tanımlayıcı istatistikleri Ek 1'de sunulmuştur.

Analiz aşamasında kullanılan karşılaştırma gruplarının ilki olan 'BADV' ve 'DİĞER' grubunda yer alan toplam 964 katılımcının %67.8'i BADV projesine dahil olan şirketlerde çalışmaktadır.

Bu karşılaştırmada incelenen **964 katılımcının %60.6'ü kadın, %39.2'ü ise erkektir.** Öte yandan, **BADV şirketlerinde çalışan katılımcıların %54.3'ü kadın, %45.7'i erkek, DİĞER şirket katılımcılarının ise %73.9'u kadın iken %25.5'i erkektir.**

DİĞER şirket katılımcılarının sosyal medya üzerinden ankete ulaştıkları dikkate alınırsa bu farklılığın kadınların konuyla ilgili sosyal medya hesaplarına ve paylaşımlarına daha fazla ilgi göstermelerinden kaynaklandığı düşünülebilir. Kısaca özetlemek gerekirse bu karşılaştırmada analiz edilen grupların cinsiyete ve yaş aralıklarına dağılımı arasında anlamlı bir fark yoktur. Eşlerin çalışma durumu arasında da gruplar arasında bariz bir fark görülmemiştir. Eğitim durumlarının karşılaştırılmasında DİĞER kategorisinde olup ankete sosyal medya ile ulaşılanların daha eğitilmiş oldukları görülmektedir. Bu kategoride olan erkek ve kadınlar arasında eğitim farkının daha düşük olması konuyla ilgili sosyal medya paylaşımlarına eğitilmiş erkeklerin daha fazla ilgi gösterdiğini düşündürmektedir. **DİĞER grubunda yer alanlar arasında evli olanların oranı daha düşüktür.** Daha eğitilmiş olan **DİĞER grubunda gelirlerin de hem erkekler hem kadınlar için biraz daha yüksek olduğu görülmektedir.**

Her iki grupta da eşlerinin veya birlikte oldukları kişilerin tam veya yarı zamanlı çalıştığını belirten kadın katılımcıların oranı %90 civarındayken erkek katılımcıların %44'ü eşlerinin çalışmadığını belirtmişlerdir. Bu rakamlar çalışan erkeklerin eşlerinin ancak yarıdan biraz fazlasının çalıştığını ve evli kadınların işgücüne katılımının, eşlerinin eğitim düzeyi yüksek olan örneklemde bile düşük oranlarda kaldığını göstermektedir. BADV ve DİĞER şirketlerden analize dahil edilen katılımcıların **%59.9'u yönetici** pozisyonunda çalışmaktadır. Bu oran kadınlar için %57 iken erkekler için %64.6'dır. Ancak uzman ve akademisyenler de dahil edildiğinde **kadınların %93.2'sinin sorumluluk gerektiren vasıflı çalışanlar oldukları, erkeklerde bu rakamın %86.2'de kaldığı görülmektedir.** Erkek katılımcıların %53.3'üne bağlı çalışan varken, kadın katılımcıların ise %41.0'ine bağlı çalışanlar vardır. BADV ve DİĞER grup çalışanları arasında bu açıdan da anlamlı bir fark yoktur.

'Politikayı Bilen' BADV Toplumsal Cinsiyet ve Kadına Yönelik Şiddet Temalı İşyeri Politikalarının (BADV+) ve 'Politikası Olmayan' DİĞER Şirketlerin Çalışanları (DİĞER-):

Çalıştıkları şirketi BADV şirketlerinden birisi olduğunu seçen katılımcılardan bir kısmı şirketlerinde ev içi şiddetle ilgili bir politika olup olmadığı sorusuna olumsuz yanıt vermişlerdir. Politikanın farkında olunması uygulamanın etkinliğinin bir göstergesi olarak değerlendirilmiş ve olumlu yanıt verenler BADV+ olarak sınıflandırılmıştır. Diğer yandan DİĞER grubunda yer alan çalışanların bazıları çalıştıkları şirketlerde ev içi şiddetle doğrudan ilgili olmasa bile toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili bir işyeri politikası olduğunu beyan etmişlerdir. Bu beyanda bulunanlar dışında kalanlar toplumsal cinsiyet eşitliği duyarlılığı gelişmemiş şirketlerin çalışanlarını kapsayan DİĞER- grubu olarak sınıflandırılmışlardır. BADV şirketleri çalışanları arasında şirketlerinin aile içi şiddetle ilgili bir politikası olduğunu farkında olanlar (BADV+) ile diğer şirket çalışanları arasında şirketlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği veya aile içi şiddetle ilgili bir politika olmadığını beyan eden katılımcıların (DİĞER-) toplamı 635 olup, bu örneklemedeki katılımcıların %71.5'i (BADV+) grubunda yer almaktadır. Ek 2'de bu örnekleme ile ilgili dağılımlar sunulmuştur.

Karşılaştırılan gruplar arasında yaş aralıklarına dağılım, eğitim seviyesi, medeni durumları, eşlerinin çalışma durumu, aylık gelirleri ve yönetici konumunda olup olmamaları açısından anlamlı bir fark yoktur.

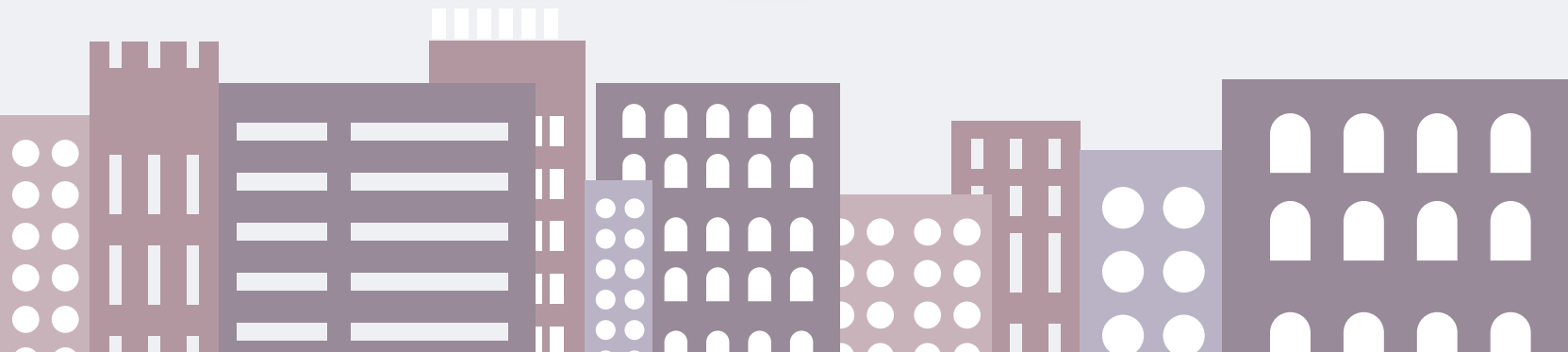
BADV projesine dahil olan şirketlerde çalışanların yaklaşık %70'i şirketlerinde ev içi şiddete yönelik olarak geliştirilmiş iş yeri politikasından haberdar olduklarını belirtmişlerdir. BADV şirketleri arasında örnekleme en yüksek sayıda katılımcıya sahip olan bir şirketten gelen katılımcılar çıkarılınca iş yeri politikasının varlığından haberdar olanların oranı %78'e çıkmıştır. Bu rakam BADV şirketleri çalışanları arasında şirketlerinin ev içi şiddetle ilgili politikasından haberi olmayanların varlığına işaret etmektedir.

Her ne kadar Proje kapsamında yapılan çalışmalar ve araştırmalara dayanarak BADV projesine katılan şirketler dışında özgül olarak ev içi şiddetle mücadeleyle yönelik iş yeri politikası geliştirmiş şirket olmadığını varsayarsak dahi, bu şirketlerin bir kısmı daha genel olarak toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda dar veya kapsamlı politikaları olan şirketler olabilir. BADV Projesine katılmayan şirketlerde çalışan katılımcıların %42'si şirketlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili bir işyeri politikası olduğunu beyan etmişlerdir.

Tablo 1'de karşılaştırmalı analizlerin dayandığı grupların dağılımı sunulmaktadır.

Tablo 1. Şirket Gruplarında Toplumsal Cinsiyet ve Kadına Yönelik Şiddet Temalı İşyeri Politikalarının Bilinirliği (BADV) ve Mevcudiyeti (DİĞER) | N:964

	BADV			Diğer		
	Erkek	Kadın	Ortalama	Erkek	Kadın	Ortalama
Evet, var.	%72,9	%66,5	%69,4	%44,3	%41,0	%41,6
Hayır, yok.	%7,7	%12,4	%10,2	%25,3	%34,9	%32,6
Fikrim yok, bilmiyorum.	%19,4	%21,1	%20,3	%30,4	%24,0	%25,8



6. Araştırmanın Bulguları

6.1 COVID-19 Destek Mekanizmaları

BADV ve DİĞER karşılaştırmasında kapsanan örnekleme yer alan katılımcılara COVID-19 sürecinde alınan önlemler çerçevesinde şirketlerinin vermiş oldukları destekler sorulduğunda %71.3'ü şirketlerinde evden çalışma düzenlemeleri yapıldığını, %52.9'u iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yeni önlemler alındığını, %46.4'ü ise COVID-19 süresince stresle başa çıkma yöntemlerine yönelik farkındalık çalışmaları yapıldığını belirtmiştir. Psikolojik destek hattı, çalışan destek hatları, çalışan ve aile destek programları ise verilen ek hizmetler arasında yer almışlardır. BADV şirketlerinin DİĞER şirketlere göre çalışanlarına daha fazla destek sundukları anlaşılmaktadır. Örneğin; BADV şirketlerinde çalışanların %60 kadarı şirketlerinin "iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemler" aldığını belirtirken bu oran DİĞER şirketlerde %41.3'te ve DİĞER- grubunda %33.1'de kalmıştır. Benzer şekilde BADV+ şirketlerinde çalışanların yaklaşık %60'ı şirketlerinin "COVID-19 süresince stresle başa çıkma yöntemlerine yönelik farkındalık çalışmaları ve seminerler" ve yaklaşık %43'ü de "bireysel gelişim seminerleri" sunduğunu belirtirken bu oranlar diğer şirketlerde %25'te ve %18'de kalmıştır. Bu farklılıklar BADV şirketleri arasında politikanın daha etkin olduğu varsayılan BADV+ grubunda daha belirgindir.

Tablo 2. BADV ve DİĞER Şirket Çalışanlarının Pandemi Sürecinde Sunulan Destek Mekanizmaları | N:964
(Sık sık / Sürekli)

	BADV	DİĞER	Ortalama	BADV (+)	DİĞER (-)	Ortalama
Esnek çalışma düzenlemeleri (evden çalışma)	%70,9	%71,9	%71,3	%77,1	%72,4	%75,7
İş sağlığı ve güvenliğine yönelik ekstra önlemler	%58,7	%41,3	%52,9	%64,1	%33,1	%55,3
COVID-19 süresince stresle başa çıkma yöntemlerine yönelik farkındalık çalışmaları ve seminerler	%53,7	%31	%46,4	%60,8	%25,4	%50,7
Esnek mesai saatleri uygulaması	%35,9	%34,8	%35,6	%41,2	%30,4	%38,1
Bireysel gelişim seminerleri	%35,6	%23,9	%31,8	%43,8	%17,7	%36,4
Evde ofisin kurulmasına yönelik düzenlemeler, ofis ekipmanlarının sağlanması, vb.	%27,2	%24,2	%26,2	%29,3	%21,0	%26,9
Ekstra izin hakkı	%13,6	%10,6	%12,6	%16,5	%11,0	%15,0
Ücretli hastalık izni	%11,9	%9,7	%11,2	%13,9	%6,1	%11,7
İşe dönme garantili uzun süreli izin	%6,9	%8,7	%7,5	%7,5	%7,7	%7,6
Bakım amaçlı geçici uzaktan çalışma	%5,2	%6,1	%5,5	%7	%3,30	%6,0
Çocuk bakımına yönelik destekler	%4,4	%1,6	%3,5	%5,9	%1,10	%4,6
Ücretli acil bakım izni	%4	%2,6	%3,5	%5,1	%1,7	%4,1
Hiçbiri	%5,6	%7,7	%6,3	%3,5	%10,5	%5,5

Bu mekanizmalar dışında katılımcılar günlük düzenli bilgilendirme, ek maddi destek, stresle başa çıkma görüşmeleri, motivasyon artırıcı toplantılar, çevrimiçi yoga dersleri, psikolojik destek hattı gibi desteklerin de sağlandığını belirtmişlerdir.

Kadın katılımcıların, şirketlerinin uygulayabileceği destek mekanizmaları arasında "psikolojik destek," "ücretli hastalık izni" ve "ücretli acil bakım izni" gibi uygulamaları erkeklere kıyasla daha önemli buldukları anlaşılmaktadır ($P<0.01$ veya $P<0.05$). Bu yanıtlar erkek çalışanlar ve kadın çalışanlar arasında stres, ev işleri ve bakım yükü açısından farklılıklar olduğuna işaret etmektedir ve bu dolaylı çıkarım doğrudan sorulara verilen yanıtları desteklemektedir.

6.2 Psikolojik ve Fiziksel Zorlanma

Hem BADV projesine dahil şirketlerde hem DİĞER şirketlerin çalışanlarının pandemi sürecinde hissettikleri psikolojik ve fiziksel zorlanma veya stres belirtilerinin ayrıntıları Tablo 3 ve Tablo 4'te sunulmuştur. Tablodan anlaşıldığı üzere katılımcılar arasında pandemi sürecinde en sık baş gösteren psikolojik stres belirtileri karamsar düşünceler, tedirginlik, konsantrasyon güçlüğü ve sinirlilik hali olmuştur. Fiziksel olarak ise yorgunluk ve enerjide azalma ile bel ve sırt ağrılarının daha sık yaşandığı anlaşılmaktadır.

Tablo 3. BADV ve DİĞER Şirket Çalışanlarının Psikolojik Zorlanma Belirti Sıklıkları | N:964
(Sık sık / Sürekli)

	BADV			DİĞER		
Sık sık / Sürekli	Erkek	Kadın	Ortalama	Erkek	Kadın	Ortalama
Tedirginlik	%21,4	%33,5	%28	%24,1	%32,8	%31
Karamsar-negatif düşünceler	%21,7	%30,1	%26,3	%20,3	%32,8	%30,2
Sinirlilik-gerginlik	%14,4	%24,8	%20	%11,4	%27,1	%22,9
Çaresizlik-ümitsizlik hisleri	%12	%25,1	%19,1	%12,7	%17,5	%16,8
Kontrasyon güçlüğü	%10	%25,1	%18,2	%13,9	%28,8	%25,2
Öfke -kızgınlık duyguları	%12,4	%20,3	%16,7	%8,9	%19,2	%16,5
Sebepsiz yere üzgün hissetme	%6	%23,9	%15,7	%11,4	%24	%21
Karar vermede zorluk	%8,7	%19,7	%14,7	%11,4	%18,3	%16,8
İletişim problemleri	%9,7	%14,9	%12,5	%12,7	%17	%16,1
Panik hali	%3,7	%14,9	%9,8	%1,3	%14,4	%11,3

Tablo 4. BADV ve DİĞER Şirket Çalışanların Fiziksel Zorlanma Belirti Sıklıkları | N:964
(Sık sık / Sürekli)

	BADV			Diğer		
	Erkek	Kadın	Ortalama	Erkek	Kadın	Ortalama
Yorgunluk enerjide azalma	%18,1	%37,5	%28,6	%21,5	%35,8	%32,6
Bel-sırt ağrısı	%16,7	%32,1	%25,1	%0,1	%29,3	%24,5
Eklem ağrıları	%11,7	%17,7	%15	%12,7	%15,3	%14,8
Baş ağrısı	%9,4	%18	%14,1	%8,9	%20,5	%17,4
Uzuvlarda ağrı	%9	%14,9	%12,2	%15,2	%2,7	%13,5

Hem BADV projesine dahil şirketlerde hem de diğer şirketlerde kadın çalışanların kendi şirketlerindeki erkeklere oranla çok daha fazla psikolojik ve fiziksel zorlanma yaşadıkları anlaşılmaktadır.

BADV ve DİĞER grubu arasındaki zorlanmada farklılıklar anlamlı olmamakla beraber, BADV **şirketlerinde çalışan ve şiddete karşı işyeri politikasının farkında olan kadınların** (BADV+ örnekleme), diğer şirketlerde çalışan ve iş yerlerinde bir politika olmadığını beyan eden kadınlara kıyasla (DİĞER- örnekleme) daha az psikolojik zorlanma yaşadıkları anlaşılmaktadır. Tablo 5'te görüldüğü gibi bu katılımcıların hissettikleri psikolojik stres belirtilerinin karşılaştırmasında, BADV şirketlerinde çalışan ve şiddete karşı politikanın farkında olan kadınların (BADV+), diğer şirketlerde çalışan ve politika geliştirmemiş şirketlerde çalışan kadınlara (DİĞER-) göre daha az sinirlilik/gerginlik ($p<0.05$), öfke/kızgınlık ($p<0.05$), karar vermede zorluk ($p<0.01$) ve iletişim sorunları ($p<0.05$) yaşamaktadır. **Bu sonuçlar, şirketlerinde kendilerini koruyucu mekanizmalar olduğunu bilen kadınların psikolojik olarak daha az stres belirtisi gösterdiğini ve bu politikaların varlığının onların dayanıklılığını arttırdığını ortaya koymaktadır.**



İki grubun fiziksel zorlanma düzeyleri arasında bir fark görülmemektedir.

Tablo 5. Psikolojik Zorlanma; BADV+ ve DİĞER- Karşılaştırma | N:635

(Sık sık / Sürekli)

	BADV(+)			DİĞER(-)		
Sık sık / Sürekli	Erkek	Kadın	Ortalama	Erkek	Kadın	Ortalama
Tedirginlik	%20,6	%30,9	%26	%27,3	%31,9	%31,5
Karamsar-negatif düşünceler	%17,4	%27,5	%22,7	%25	%35,6	%33,7
Kontrasyon güçlüğü	%8,7	%25	%17,2	%13,6	%32,6	%28,2
Çaresizlik-ümitsizlik hisleri	%10,6	%22,9	%17	%18,2	%16,3	%17,7
Sinirlilik-gerginlik ($p<.05$)	%10,1	%22	%16,3	%9,1	%30,4	%24,9
Sebepsiz yere üzgün hissetme	%5,5	%23,3	%14,8	%13,6	%27,4	%24,3
Öfke -kızgınlık duyguları ($p<.05$)	%9,2	%18,6	%14,1	%11,4	%23	%19,9
Karar vermede zorluk ($p<.01$)	%6,9	%17,8	%12,6	%11,4	%24,4	%21,5
İletişim problemleri ($p<.05$)	%8,7	%13,1	%11	%15,9	%20,7	%19,9
Panik hali	%3,2	%14,8	%9,3	%2,3	%15,6	%12,7

İstatistiksel olarak anlamlı olan farklılıklar kalın harflerle belirtilmiş ve p değerleri parantez içinde belirtilmiştir

6.3 Ev İçi Şiddete Maruz Kalma Durumu

6.3.1 Algılanan Şiddet

Bölüm 4'te açıklandığı gibi genel örnekleme yer alan kadın çalışanlara **son 3 ay içerisinde ev içi şiddete maruz kalıp kalmadığı doğrudan sorulduğunda** tüm kadın katılımcıların %7'si pandemi sürecinde eşleri tarafından şiddete maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Şiddete maruz kaldığını belirten kadınların oranı BADV projesine dahil olan şirketlerde çalışanların sadece %5'i ancak diğer şirketlerden katılan kadın çalışanların %9'una karşılık gelmektedir. Bu rakamların aşağıda açıklanan ve şiddet içeren davranışlar sıralandığında hesaplanan toplam şiddet görme oranının (tüm örneklem grupları için= %62) çok altında olması ve fiziksel şiddet oranlarına yakın olması katılımcıların sadece fiziksel şiddeti şiddet olarak algıladığına ve/veya kadınların şiddet gördüğünü kendilerine bile itiraf edemediğine işaret etmektedir. Bu yüzdelere karşılık gelen sayılar düşük olduğu için şiddet gören kadınlarla ilgili kırılımlar anlamlı olmamakla beraber, yanıtlar incelendiğinde **şiddete maruz kaldığını belirten kadınların işyerlerinde destekleyici politika ve mekanizmalara rağmen halen gördükleri şiddet konusunda yöneticilerinden veya şirketlerinin insan kaynakları biriminden yardım almaya istekli olmadığı görülmektedir.** Bunun sebebini anlamak için daha fazla araştırma gerekir.

Öte yandan ankete katılan tüm çalışanların %10.3'ü pandemi sürecinde bir ya da daha fazla iş arkadaşının şiddete maruz kaldığını duyduklarını belirtmişlerdir. Bu oranın kendileri şiddet gördüğünü belirten kadınların oranından yüksek olması dikkate değerdir.

BADV şirketlerinde çalışanlar arasında iş arkadaşının şiddete maruz kaldığını duyanların oranı diğer şirketlerde çalışanlara göre daha düşüktür. (Tablo 6)

Tablo 6. İş Arkadaşlarının Şiddete Maruz Kaldığını Duyanların Oranları – BADV ve DİĞER Karşılaştırma | N:964



BADV

Erkek	Kadın	Ortalama
%8.0	%9.3	%8.7



DİĞER

Erkek	Kadın	Ortalama
%10.1	%14.4	%13.5

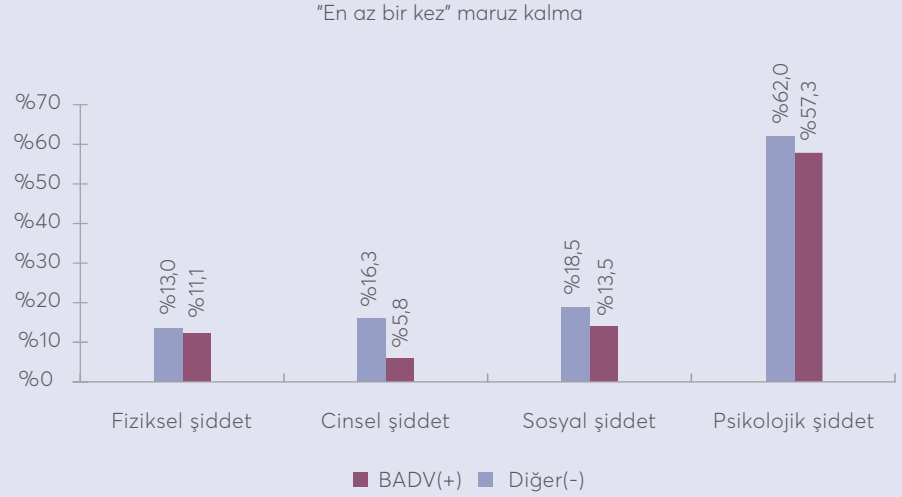
6.3.2 Şiddet Deneyimi, Türleri ve Risk Faktörleri

Genel örneklem içindeki kadınların şiddet algıları ve deneyimlerini Bölüm 4'te açıklamıştık. **Karşılaştırmalarda BADV şirketlerinde herhangi bir şiddet davranışına en az bir kez maruz kalan kadınların oranı %60.5 iken diğer şirketlerde bu oranın %64.1 olduğunu ortaya koymaktadır**, ancak, iki grup arasındaki fark anlamlı değildir (BADV ve DİĞER Karşılaştırması).

Diğer yandan BADV şirketlerinde aile içi şiddete karşı bir politika oluşturulduğunun farkında olan kadınlar arasında (BADV+) son

üç ay içerisinde en az bir kez cinsel şiddet içeren bir davranışa maruz kaldığını söyleyenlerin oranı, şirketlerinde böyle bir politika olmayanlara (DİĞER-) kıyasla daha düşük bulunmuştur (%5.8- %16.3, $p<0.05$). Şirketlerinin aile içi şiddet politikasının farkında olan kadınların politika geliştirmemiş şirket çalışanlarına kıyasla diğer şiddet türlerine de daha az maruz kaldığı rapor edilmekle beraber bu farklar anlamlı değildir.

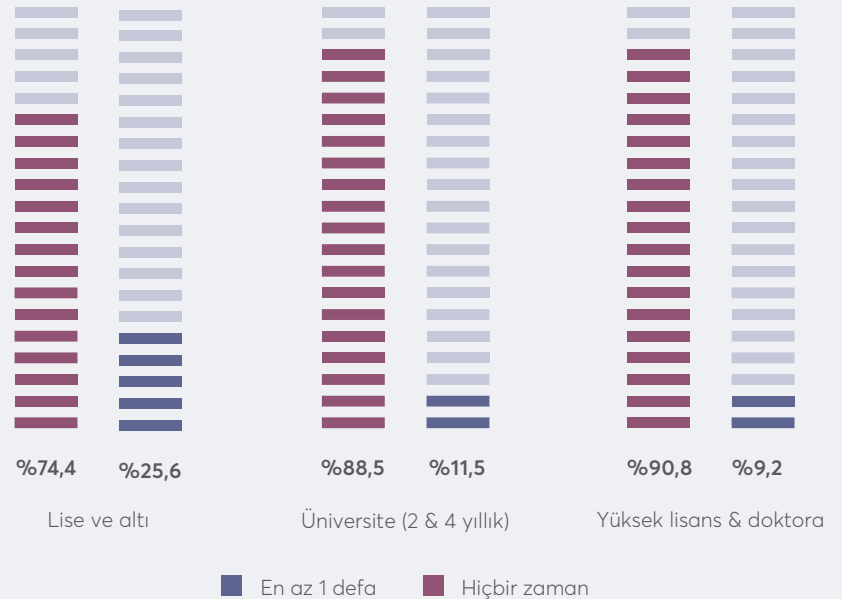
Şekil 16. Kadınların Maruz Kaldığı Şiddet Türlerinin Dağılımı | N: 263

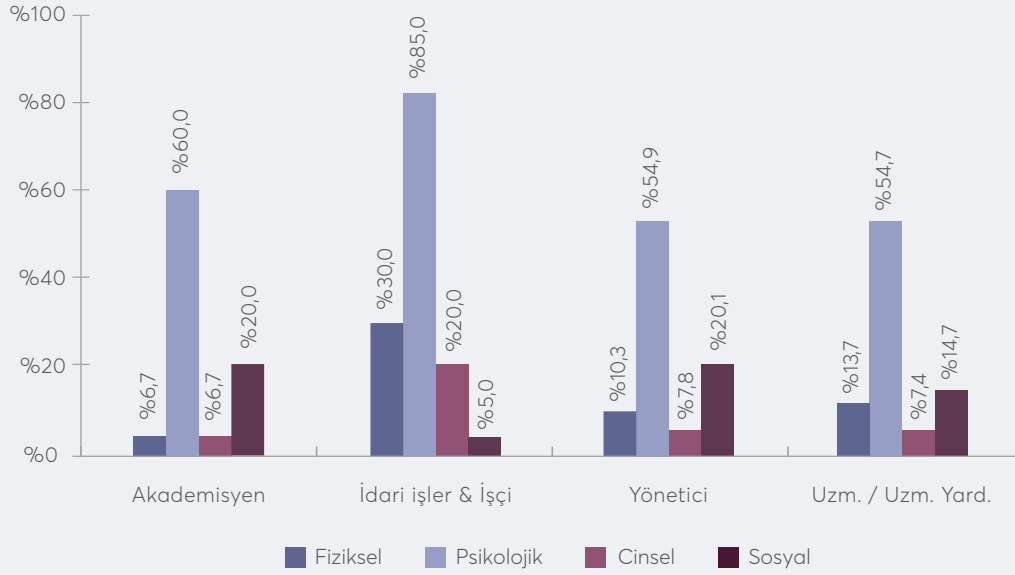


Şekil 17. Farklı Eğitim Gruplarında Fiziksel Şiddet Gören ve Görmeyen Kadınların Oranları | N: 417

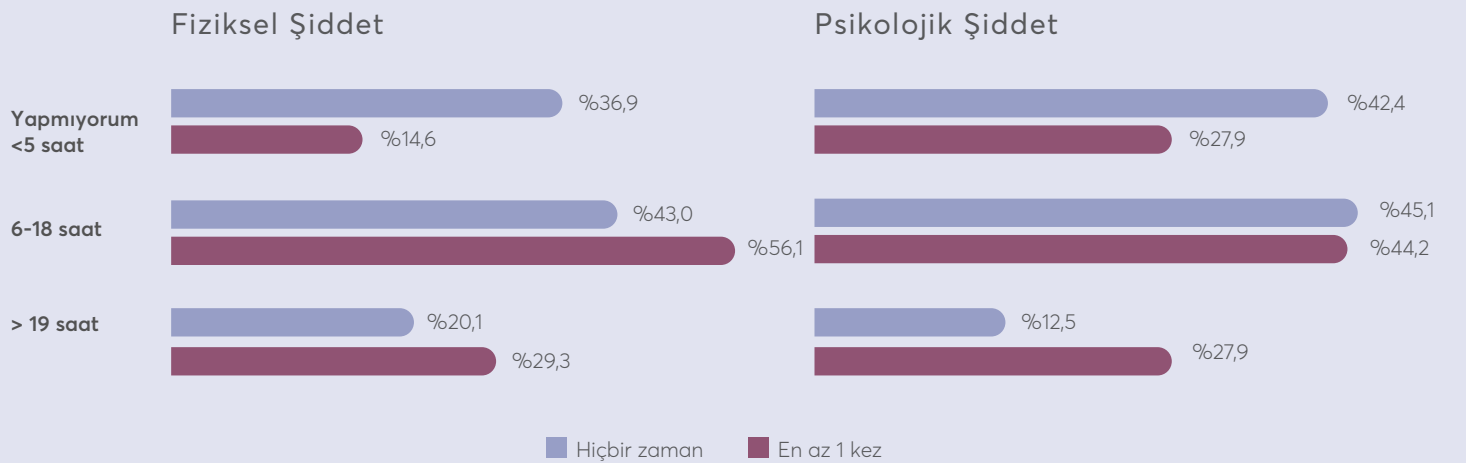
Fiziksel şiddete maruz kalan kadınların eğitim seviyeleri incelendiğinde Şekil 17'de görüldüğü gibi bu örneklemde her eğitim seviyesindeki kadınlar kendi grupları içinde değerlendirildiğinde düşük eğitimli kadınların fiziksel şiddet görme olasılıkları daha fazladır.

Eşiyle aynı evde yaşayan kadınların yaşadıkları psikolojik, cinsel ve sosyal şiddet, eğitim seviyelerine göre anlamlı derecede farklı değildir.



Şekil 18. Pozisyonlarına Göre Kadınların Farklı Şiddet Türlerine Maruz Kalma Oranları | N: 334

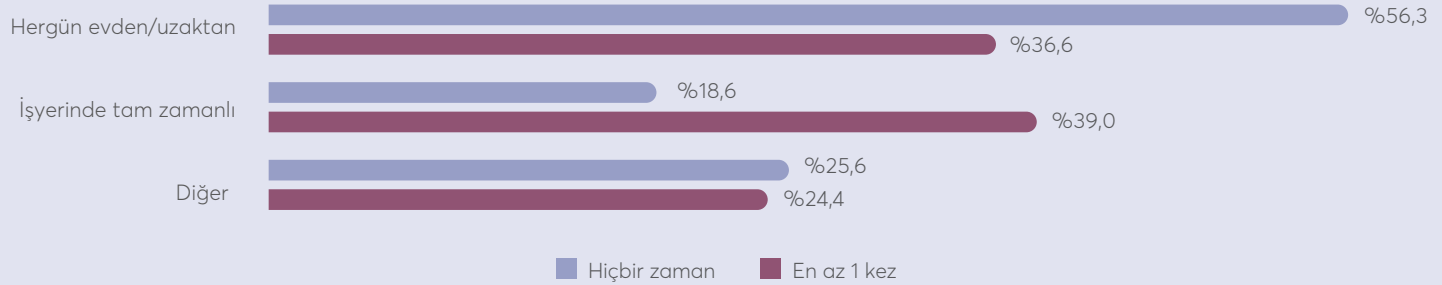
Eşiyle aynı evde yaşayan ve şiddete maruz kalmış kadınlar arasında idari işler ve işçi pozisyonlarında çalışan kadınlar, eşiyle aynı evde yaşayan akademisyen, yönetici ve uzman veya uzman yardımcısı pozisyonlarında çalışan kadınlara kıyasla anlamlı derecede daha fazla fiziksel, cinsel ve psikolojik şiddete maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Bu sonuçlar hiyerarşideki pozisyonu düşük olan kadınların şiddet görme risklerinin arttığını ortaya koymaktadır.

Şekil 19. Kadınların Ev İşine Ayırdıkları Haftalık Zaman ile Fiziksel ve Psikolojik Şiddet Görme Durumu | N: 334

Eşiyle aynı evde yaşayan kadınların yaşadıkları şiddet türlerine göre ev işlerine (temizlik, yemek yapmak, çocuk bakımı ve bulaşık yıkamak gibi) harcadıkları zaman incelendiğinde Şekil 19'de belirtildiği üzere fiziksel ve psikolojik şiddet yaşayan kadınların ev işlerine diğer kadınlara kıyasla daha fazla zaman harcadıkları görülmektedir.

Şekil 20'de görüldüğü gibi eşiyle aynı evde yaşayan kadınlardan son 3 ay içerisinde en az bir kez fiziksel şiddet gördüğünü belirten kadınların, fiziksel şiddet görmediğini belirten kadınlara kıyasla daha yüksek oranda tam zamanlı olarak işyerinden (%39.0-%18.1) ve daha düşük oranda tam zamanlı olarak evden (%36.6-%56.3) çalıştıkları görülmüştür.

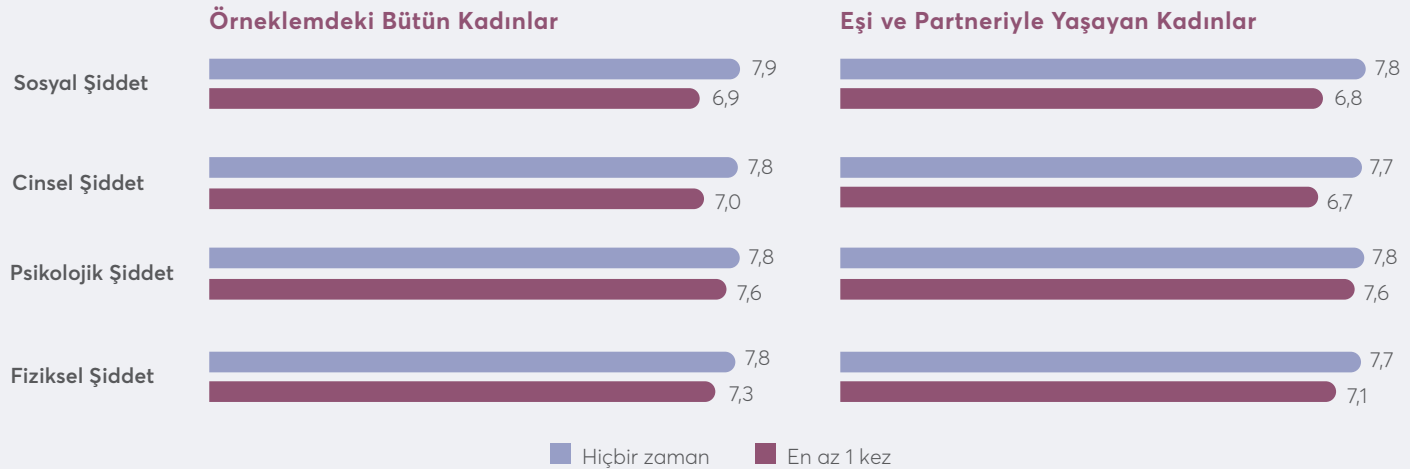
Şekil 20. Şiddet Görme ve Evden Çalışma Durumu | N:334



Bu farklılıklar istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0.05$). Psikolojik şiddet gördüğünü söyleyen kadınların da bu tür bir şiddete maruz kalmayan kadınlara kıyasla daha yüksek oranda işyerinde tam zamanlı olarak çalıştıkları görülmektedir. Cinsel ve sosyal şiddet türlerine göre de benzer farklılıklar olsa da bu farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. **Bu sonuçlar fiziksel ve psikolojik şiddete maruz kalan kadınların pandemi sürecinde işyerinde çalışmaya devam ederek kendilerini korumaya çalıştıklarını veya evde çalışmanın fiziksel şiddet riskini arttırdığını düşündürmektedir.**

6.3.3 Maruz Kalınan Şiddet Türüne Göre İş Güvencesi

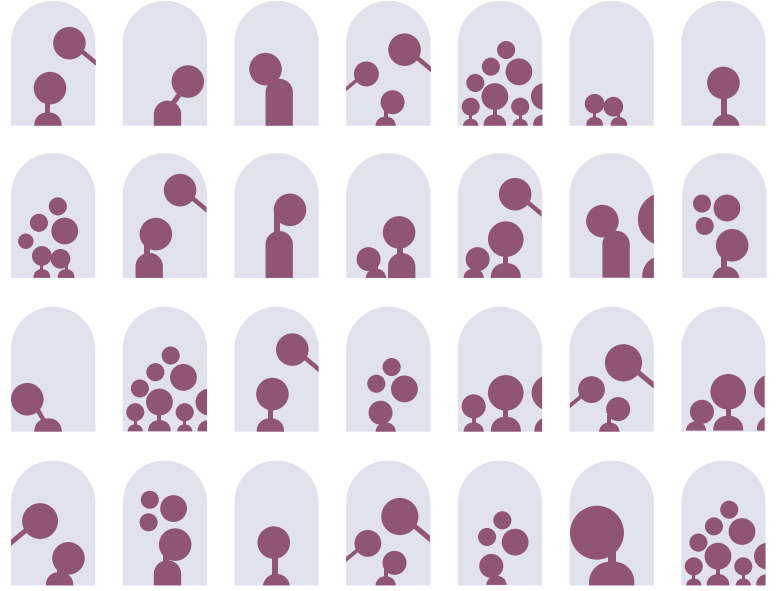
Şekil 21. Farklı Şiddet Türlerine Maruz Kalma Durumuna Göre İş Güvencesi Algıları | N: 417 ve N: 334



Kadınlar farklı şiddet türlerine maruz kalma durumlarına göre hissettikleri iş güvence seviyeleri incelendiğinde son 3 ay içerisinde en az bir kez sosyal veya cinsel şiddet içeren davranışa maruz kaldığını rapor eden kadınların anlamlı derecede ($p<0.01$) daha az iş güvencesi hissettiği görülmektedir. Sadece evde eşi ile yaşayan kadınların hissettikleri iş güvence seviyesi yaşadıkları şiddet türüne göre incelendiğinde aşağıda Şekil 21'de sunulduğu gibi bu grupta fiziksel şiddet yaşayanların da iş güvencesi hislerinin anlamlı derecede düşük olduğu bulunmuştur ($p<0.05$). Şiddete maruz kalma durumu ile **iş güvencesi algısı arasındaki bu ilişki şiddetle başa çıkma sürecinde kadınların iş performanslarının etkilendiğini** fark ettiklerini düşündürmektedir.

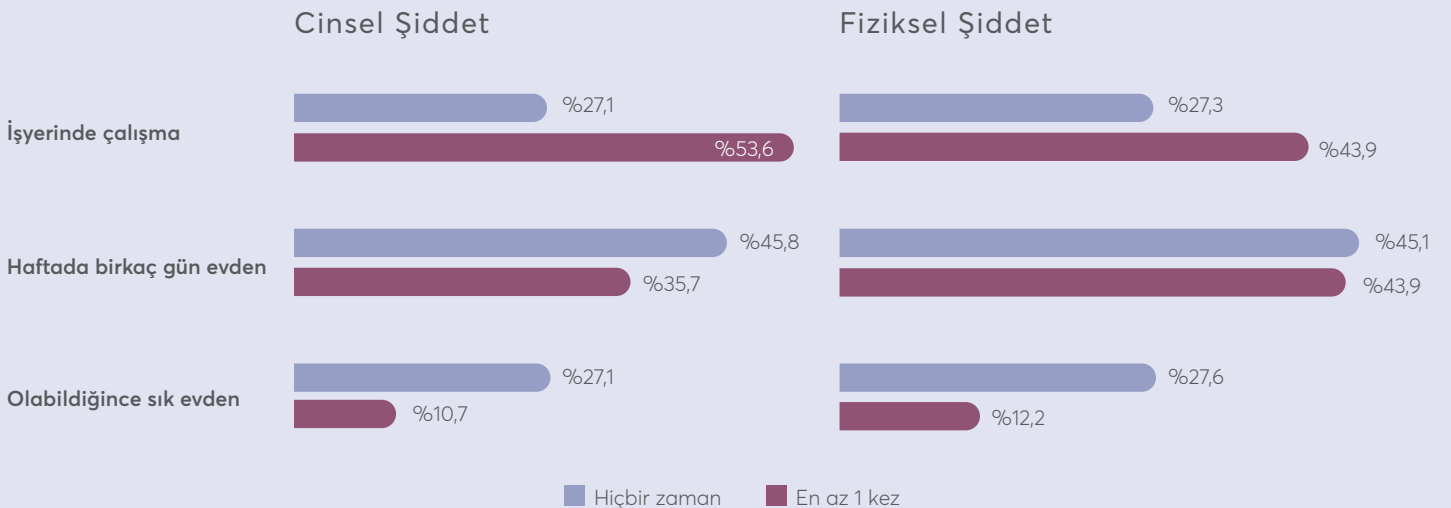
6.3.4 Maruz Kalınan Şiddet Türüne Göre İşyerine Dönme İsteği

Şiddete maruz kalma durumu işyerine dönme konusundaki tercihleri etkilemektedir. **Pandemi sırasında son 3 ay içerisinde en az bir kere fiziksel ve cinsel şiddet yaşadıklarını rapor eden evli veya bir ilişki içerisinde olan kadınların yaklaşık %50'si pandemi sonrasında işyerinde çalışmaya geri dönmek isterken sadece %10 kadarı olabildiğince sık evden çalışmaya devam etmek istemektedir.**



Fiziksel veya cinsel şiddet görmediklerini söyleyen kadınlar arasında ise işe geri dönmek isteyenler ve evden çalışmaya devam etmek isteyenlerin oranları (%27) benzerdir. Son 3 ay içerisinde en az bir kez psikolojik şiddete maruz kalanlar ve kalmayanlar arasında da işe dönme konusundaki tercihlerde daha düşük dozda benzer bir farklılık görünürken sosyal şiddete maruz kalanlar ve kalmayanlar arasında ise farklılık görülmemiştir. Şekil 22'de sunulan bu sonuçlar aile içi fiziksel ve cinsel şiddetin kadınlar için evden uzaklaşmak için önemli nedenler olduğunu ve işyerinin şiddetle mücadele eden kadınlar için bir çeşit sığınak olduğunu düşündürmektedir.

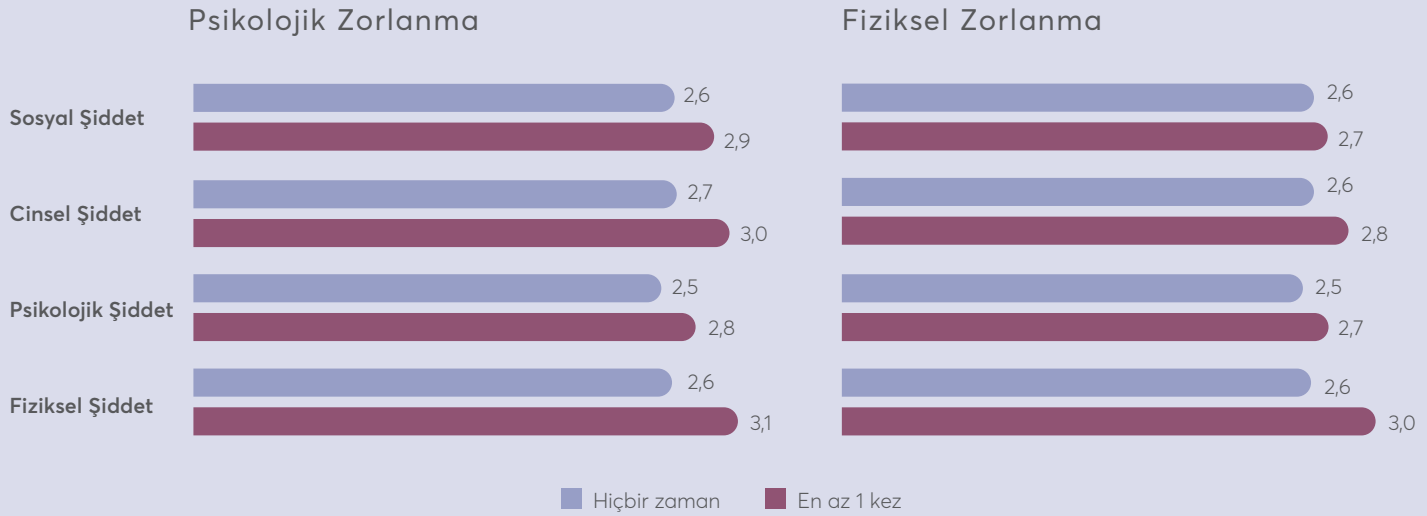
Şekil 22. Fiziksel Şiddet ve Cinsel Şiddete Maruz Kalan kadınların Pandemi Sonrası Çalışma Tercihleri | N:334



6.3.5 Maruz Kalınan Şiddet Türlerine Göre Psikolojik ve Fiziksel Zorlanma

Kadın katılımcılar arasında son 3 ay içerisinde en az bir kere fiziksel, cinsel, sosyal veya psikolojik şiddet içeren bir davranış gördüğünü belirtenler ile hiç şiddet görmediğini söyleyenlerin zorlanma seviyeleri kıyaslandığında farklı şiddet türlerinin herhangi birine maruz kalanların diğerlerine göre daha fazla psikolojik zorlanma hissettiği anlaşılmıştır ($p<0.01$). Sonuçlar Şekil 23'te sunulmuştur. Hem fiziksel şiddet gören hem de psikolojik şiddet gören kadınların şiddet görmeyenlere kıyasla daha fazla fiziksel zorlanma hissettiği de görülmektedir ($p<0.01$ ve $p<0.05$). Bu sonuçlardan pandemi sürecinde şiddet gören kadınların stres seviyelerinin arttığı çıkarımı yapılabilir.

Şekil 23. Maruz Kalınan Şiddet Türlerine Göre Ortalama Psikolojik ve Fiziksel Zorlanma Seviyeleri | N:417



BADV ve DİĞER gruplar arasında şiddet ve zorlanma ilişkisi açısından anlamlı bir fark yoktur

BADV grubu kadınlar DİĞER grubu kadınlara kıyasla psikolojik şiddet riskini daha yüksek oranda stres kaynağı olarak görmektelerse de aradaki fark anlamlı değildir (%16.1%- 13.5%). **Ancak toplamda kadınların yaklaşık %50'si ev içi sorumlulukların yükünü, %10'u fiziksel şiddet riskini ve %16'sı psikolojik şiddet riskini stres kaynağı olarak görmektedirler.** BADV grubundaki erkeklerin DİĞER grubuna kıyasla ev içi sorumlulukları yükünü daha yüksek oranda stres kaynağı olarak görmeleri bu şirketlerdeki erkeklerin eşitlik konusunda daha duyarlı olduklarına işaret ediyor olabilir (%45.2- %36.7).



6.3.6 Maruz Kalınan Şiddet Türlerine Göre Şirket Destek Mekanizmalarının Önemi

Kadın katılımcılar arasında son 3 ay içerisinde en az bir kere fiziksel, cinsel, sosyal veya psikolojik şiddet içeren bir davranış gördüğünü belirtenler ile hiç şiddet görmediğini söyleyenlerin pandemi sürecinde şirket destek mekanizmalarını ne kadar önemli buldukları kıyaslanmıştır. Sonuçlar son 3 ay içerisinde fiziksel şiddet gören kadınların özellikle cinsel taciz ve şiddete karşı acil destek hattı, psikolojik destek ve çocuk bakımına yönelik destek mekanizmalarını bu tür şiddeti yaşamamış kadınlara göre daha fazla önemsendiğini göstermiştir.

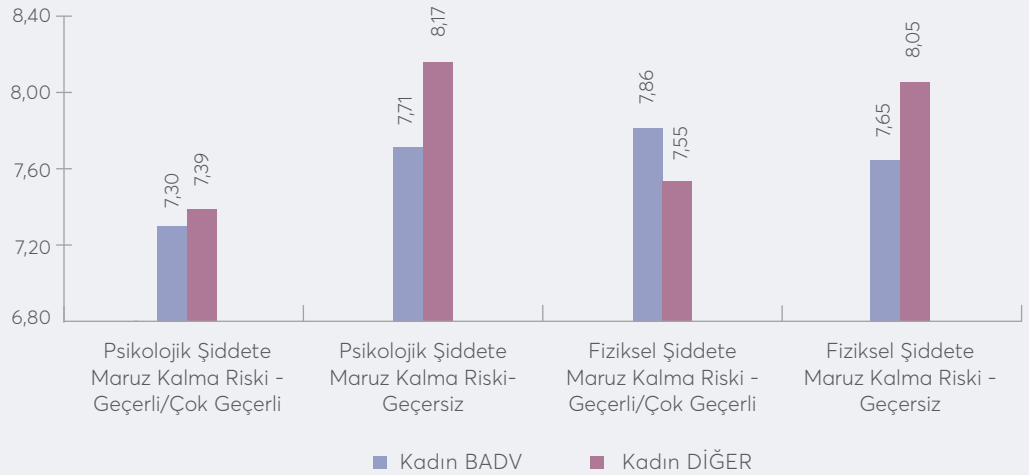
Cinsel şiddete maruz kalan kadınların ise performans hedeflerinin gözden geçirilmesini anlamlı olarak daha fazla önemsendiği anlaşılmaktadır. Cinsel şiddete uğrama riskinin yönetici kadınlar arasında daha yaygın olduğu dikkate alınırsa yönetici kadınların farklı desteklere ihtiyaç duyduklarını söyleyebiliriz.

Sosyal şiddet gören kadınların ise performans hedeflerinin gözden geçirilmesi, ücretli hastalık izni ve iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemleri bu tür bir şiddete maruz kalmamış kadınlara göre daha az önemsendiği görülmüştür. Psikolojik şiddete maruz kalanlarla kalmayanlar arasında şirket destek mekanizmalarının önemi ile ilgili anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonuçlar fiziksel ve cinsel şiddete maruz kalan kadınların kurumlarından bu durumla başa çıkabilmek için daha fazla destek beklediklerini açıkça ortaya koymaktadır.

6.3.7 Ev İçi Şiddete Maruz Kalma Riski Algısı ve Psikolojik Etkisi

Ankete katılım sağlayan çalışanlar COVID-19 sürecinde en çok yakınlarının ve kendilerinin sağlık durumlarına yönelik endişeler (%68), işle ilgili sorumlulukların yükü (%52), ev-içi sorumlulukların yükü (%46.3) kaynaklı stres yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Şekil 24. Psikolojik Şiddet ve Fiziksel Şiddete Maruz Kalma Riski ve İş Güvencesi – BADV ve DİĞER Karşılaştırma | N:584



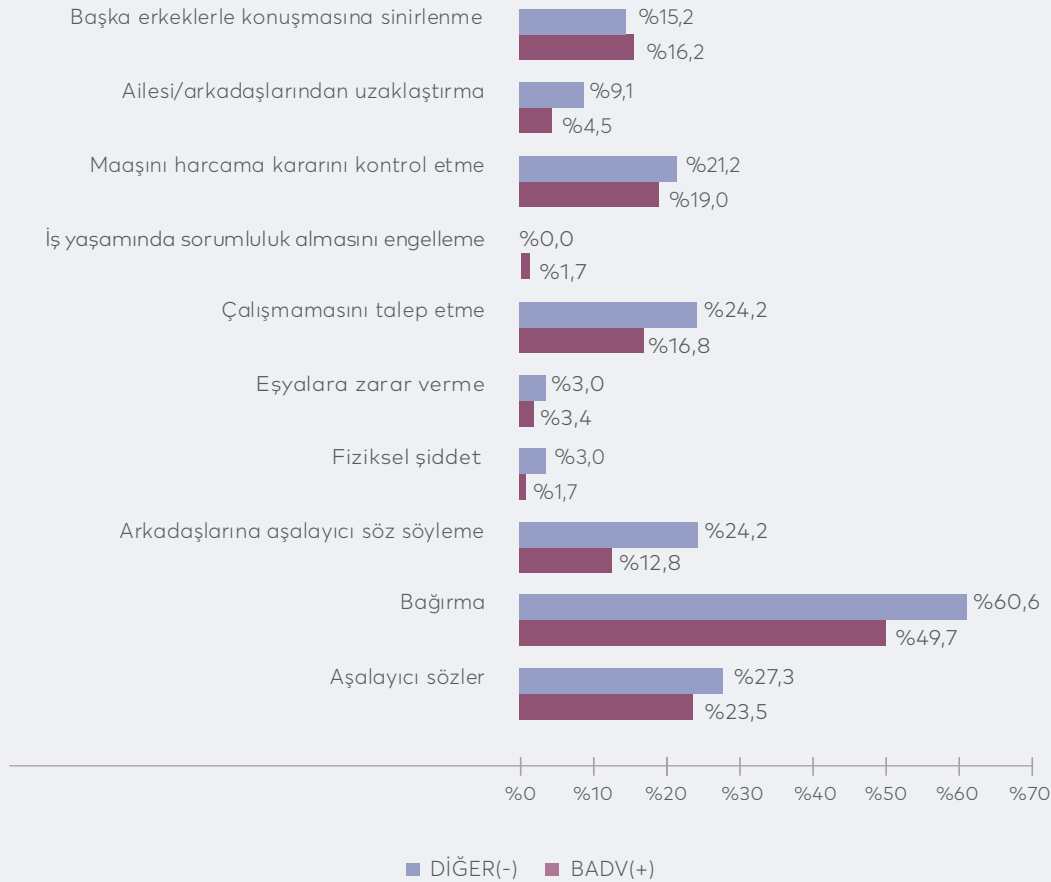
Sonuçlar evli, nişanlı veya eşi ile aynı evde yaşayan kadınlar arasında pandemide evden çalışanların işyerinde tam zamanlı çalışanlara kıyasla %20 oranda daha fazla psikolojik ve fiziksel şiddete maruz kalma stresini hissettiği görülmektedir.

BADV şirketlerinde çalışanlar ile diğer şirketlerde çalışanların fiziksel ve psikolojik şiddet riski hissedip hissetmediklerine göre algıladıkları iş güvencesi algıları karşılaştırıldığında, BADV şirketlerinde çalışan kadınların diğer şirketlerde çalışan kadınlara kıyasla psikolojik veya fiziksel şiddete maruz kalabileceklerini hissetmelerinin iş güvencelerinde bir düşüşe yol açmadığı anlaşılmaktadır. Şekil 24'te görüldüğü gibi iş güvencesi algısında fiziksel ve psikolojik şiddete maruz kalma algısına göre oluşan bu farkın BADV projesine katılmamış DİĞER şirketlerde özellikle kadın çalışanlar için daha bariz ortaya çıktığı görülmüştür. **Bu sonuçlar şiddete maruz kalan kadınların kurumlarında aile içi şiddete karşı politika geliştirilmiş olduğunda iş güvencesi hislerinin yara almadığını ortaya koymaktadır.**

6.4 Erkek Çalışanlarda Ev İçi Şiddet Uygulama Durumu

Ankete katılan tüm erkeklerin %5'i eşlerine herhangi bir sebepten dolayı zor kullanma ile ilişkilendirilebilecek bir davranışta bulunduklarını belirtmişlerdir. Bu olumsuz davranışların gerekçesi ağırlıklı ekonomik sorunlar (%60) olarak belirtilmiştir.

Şekil 25. Erkeklerin Farklı Şiddet Davranışlarını Gösterme Oranları: BADV+ - Diğer- Karşılaştırması | N:220



Şiddet uygulamadığını belirten erkeklere sosyal, ekonomik, fiziksel ve psikolojik şiddet içeren davranışlar ayrı ayrı belirterek bu davranışları gösterip göstermedikleri üstü kapalı bir şekilde sorulduğunda aşağıda Şekil 25'te görüldüğü gibi yüksek oranda erkeğin son üç ay içerisinde bu tip davranışları en az bir kere birlikte olduğu kadına karşı gösterdiğini kabul ettiği görülmüştür. **Bu sonuçlar kadınların şiddet içeren davranışlara maruz kalma oranı ile şiddet içeren davranışları gösterdiklerini beyan eden erkeklerin oranının benzer olarak %65'in üzerinde olması ve buna karşı şiddet gördüğünü beyan eden kadınların ve şiddet gösterdiğini beyan eden erkeklerin oranının bunun çok altında ve benzer olarak %7-%4 civarında kalması hem kadınların hem de erkeklerin şiddet algılarının fiziksel şiddetle sınırlı olduğunu göstermektedir.** Şekilden de anlaşılacağı gibi toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilişkili bir politikası olmayan şirketlerde çalışan erkekler arasında şiddet olarak nitelendirilebilecek davranışları gösterdiklerini beyan edenler daha yüksek orandadır.

Özellikle ekonomik ve sosyal şiddet içeren "çalışmamasını talep etme" ve "ailesi ve arkadaşlarından uzaklaştırma" ve psikolojik şiddet içeren "arkadaşlarına aşalayıcı sözler söyleme" ve "bağırma" davranışlarında iki grup arasında farklar dikkat çekmektedir. **Bu sonuçlar ev içi şiddete karşı geliştirilen şirket politikalarının çalışan erkek davranışlarını etkileme potansiyelini göstermektedir.**

7. Sonuç ve Önermeler

Araştırma verilerinin analizi pandemi süresinde evden çalışmanın kadınlar üzerindeki olumsuz etkilerini belgelemektedir. Ağırlıklı olarak eğitilmiş ve işyerinde yönetsel veya idari sorumluluk alan kadınları ve erkekleri kapsayan araştırma kadınların bu süreçte ev işi yükünün çok büyük bir kısmını üstlendiklerini göstermekte ve bu yükün kadınların daha fazla strese ve sağlık sorunlarına maruz kalmalarına yol açtığına işaret etmektedir. Ayrıca eşlerin her ikisinin de evden çalıştıkları durumda kadınların pandemi öncesine göre daha fazla ev içi şiddete maruz kaldıkları da anlaşılmaktadır. Bu durum kadınların hem performanslarını hem de ekonomik hayata etkin katılım konusundaki niyetlerini olumsuz etkilemektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı şirketlerde çalışan kadınların diğer şirketlerin çalışanlarına kıyasla pandemi döneminde daha az stres yaşamaları ve erkek çalışanların ise daha az oranda eşlerine şiddet olarak tanımlanan davranışlar gösterdiklerini beyan etmeleri şirketlerin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayıcı ve ev içi şiddete karşı politikalarının kadınların çalışma hayatına aktif katılımını kolaylaştırıcı etkisini ortaya koymaktadır.

Bu bulgular ışığında şirketlere önerilerimiz aşağıda sunulmuştur:

1. Politikanın ve Başvuru Kanallarının Paylaşımı

Mevcut ev içi şiddetle mücadele politikası ve verilen destekler tüm çalışanlarla üst yönetim tarafından paylaşılmalıdır.

Araştırmanın sonuçları aile-içi şiddete karşı ve toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyici politikalardan haberdar olan çalışanların oranı arttıkça bu politikaların etkilerinin de doğal olarak arttığını göstermektedir. Bu tip politikaların varlığının ve uygulamaların ne tip mekanizmalar ve destekler içerdiğinin çalışanlara sık sık hatırlatılması (kısa çevrimiçi eğitimlerle, posterlerle, e-posta/SMS mesajlarıyla, intranet görselleriyle vb.) çalışanların farkındalığını arttıracak gibi onlara gerektiğinde bu konularda harekete geçme gücü de sağlayacaktır.

Kurum içi ve kurum dışı başvuru kanalları tüm çalışanlar ile paylaşılmalıdır. Özellikle ücretsiz destek alınabilecek kanallar düzenli aralıklarla tüm çalışanlar ile e-posta üzerinden paylaşılmalıdır. Pandemi sürecinde kurumdan fiziksel olarak uzaklaşan çalışanların kurumlarının yanlarında olduğunu hissetmesi için bu hatırlatmalara daha çok ihtiyaç duyabilecekleri unutulmamalıdır.

2. Mevcut Politikanın ve Şirket İçi Başvuru Kanallarının Değerlendirilmesi

Sonuçlar, toplumsal cinsiyet eşitliği ve aile içi şiddet konularında henüz politika ve uygulama geliştirmemiş kurumların da bu konuya acil olarak eğilmesinin gerektiğini göstermektedir. Özellikle evden çalışma uygulamasına devam eden kurumların evden çalışan kadın çalışanların yaşayabileceği sorunların farkında olması ve yeni politika ve uygulamalarla bu sorunlara çözüm getirmesi gerekir.

3. Yöneticilerin Şiddet Belirtileri Hakkında Bilgilendirilmesi

Şiddetin belirtileri konusunda çevrim içi eğitimler ve bilgilendirici dokümanlarla yöneticilerin farkındalıkları artırılmalıdır.

Araştırmanın sonuçları farklı şiddet türlerine ve özellikle de çok problemlili bir şiddet türü olarak fiziksel şiddete pandemi sürecinde maruz kalma olasılığı en yüksek grubun eğitim düzeyi lise veya altı olan ve işçi veya idari işler pozisyonlarında görev alanlar olduğunu göstermektedir. Kadın çalışanların evli olmalarına rağmen pandemi sürecinde evden çalışmak istemeyerek işyerinde çalışmakta ısrar etmesi evde şiddet gördüğü ve evden uzak durmaya çalıştığı anlamına gelebilir. Bu risk faktörlerine sahip kadınların yöneticileri ve kurum tarafından desteklenmesi bu konuda bir farkındalık gerektirmektedir.

4. Acil Durumlara Karşı Anahtar Kelime Belirlenmesi

Ev içi şiddete maruz kalan çalışanlardan bazıları, şiddet uygulayan kişi ile aynı evi paylaşmak zorunda kalmaları durumunda mevcut başvuru kanallarından yararlanamayabilirler. Kurumlar bu kısıtı dikkate alan politikalar geliştirmelidir. Bu tür bir duruma maruz kalan ve yardım almak isteyen çalışanlar için bir anahtar kelime veya kod belirlenebilir. Bu kodu yöneticileri veya çalışma arkadaşları ile paylaştıklarında yardım sağlanması planlanabilir.

İşyerinde çalışma rotasyona tabi olacak ise talep eden kadınlara işyerinde çalışma konusunda öncelik verilmelidir.

5. Evden Çalışan Kadınların İş-Ev Dengesi Kurmalarına Kurumsal Destek

Araştırma sonuçları kadınların özellikle çocuk sahibi iseler pandemi sürecinde ev işlerine erkeklere kıyasla çok daha fazla zaman harcamak durumunda kaldığını ve ev içi ücretsiz emek dağılımında cinsiyet eşitliğinin olmadığını göstermektedir. Kurumların toplumsal cinsiyet eşitliği sağlamadaki sorumlulukları kurumun fiziksel sınırları ile kısıtlı olmamalıdır. Özellikle pandemi sürecinde evden çalışmak zorunda olan kadınların kurumlarından gerekli desteği bulamadıkları durumlarda fiziksel olarak zorlanmaları mümkün olabilir. İş ve evdeki yükü dolayısıyla kendine, sağlığına ve dinlenmeye zaman ayıramayan kadınların sağlık problemleri yaşama olasılıkları artmaktadır.

Kurumların acilen kadın çalışanlar için özel destek mekanizmaları oluşturarak bir taraftan kadın çalışanların olası ev yükünü hafifletmeleri bir taraftan da iş dağılımı yapılırken ve performans beklentileri oluşturulurken çalışma saatlerini gözetmeleri önem arz etmektedir. Bu destek mekanizmaları içinde "iş hizmetleri" (employment services) başı çekmektedir. Henüz ülkemizde yerleşmemiş ama gelişmiş ülkelerde sıkça sunulan bu kapsamdaki hizmetler ile şirketler çalışanların evle ilgili yükümlülüklerine (çocuk bakımı, yaşlı bakımı, vb.) makul maliyetle ve kaliteli çözümler bulmalarını sağlamakta ve onların iş-ev dengesini kurmalarına yardımcı olmaktadır. Örneğin; tek ebeveynli aileler/ çocuğunu yalnız büyüten ebeveynler için ek ücretli izin olanağı sağlanabilir.

Bu çözümlerin yanında şirketler, kurumsal kültürel normlarının çalışanlarının aile içi rollerini etkili bir şekilde yerine getirmelerini zorlaştırıp zorlaştırmadığını da sorgulamalıdır. Ev içi yükümlülüklerin iş dünyasının konusu olmadığına dair ön yargılar çalışanların ev içi problemlerini gizlemelerine ve bu yüzden gerekli desteği bulamamalarına neden olabilir. Evden çalışma düzeninin giderek yaygınlaştığı düşünülürse bu normlar kadınların çalışma hayatına etkin katılımının önünde giderek daha da önemli bir engel haline gelebilir.

6. Performans Değerlendirmelerinde Kadınların Artan Yükünü Dikkate Almak

Tüm araştırmalar pandemi sürecinde evden çalışmanın kadınlara orantısız bir ek yük getirdiğini ve stres kaynağı olduğuna işaret ettiğine göre kadın çalışanların performans değerlendirmelerinde bu durum dikkate alınmalıdır.

Ayrıca, yukarıda ifade edilen önerilerin işaret ettiği politikaların eşitlikçi ve hak temelli olmasına dikkat edilmelidir. Bazı uygulamaların kadınlara yardımcı olması öngörülürken performanslarının azalması veya daha esnek çalışmaya başlamaları durumunda performans değerlendirmelerinin ve terfi etmelerinin önüne doğrudan veya dolaylı olarak geçmemelerine dikkat edilmelidir.

Ekler

EK 1. BADV Şirketleri ve DİĞER Şirket Çalışanlarının Dağılımı

Cinsiyet Dağılımı

	Cinsiyet Dağılımı	
	Kadın	Erkek
BADV ve DİĞER	%60,6	%39,2
BADV	%54,3	%45,7
DİĞER	%73,9	%25,5

Yaş

	18-25			26-35			36-45			46-55			56 yaş ve üstü		
	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama
BADV ve DİĞER	%7,5	%4,0	%6,1	%43,5	%36,8	%41,0	%33,9	%42,9	%37,3	%13,7	%14,8	%14,1	%1,4	%1,6	%1,5
BADV	%8,5	%3,7	%6,3	%45,6	%35,8	%41,1	%34,6	%42,8	%38,4	%10,7	%15,7	%13,0	%0,6	%2,0	%1,2
DİĞER	%6,1	% 5,1	%5,8	%40,2	%40,5	%40,6	%32,8	%43,0	%35,2	%18,3	%11,4	%16,5	%2,6	%0,0	%1,9

Eğitim Durumu

	İlkokul & İlköğretim			Lise & Meslek Lisesi			Meslek Yüksek Okulu			Üniversite		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama
BADV ve DİĞER	%0,5	%4,0	%1,9	% 8,0	%27,0	%15,5	%6,3	%8,2	%7,1	%52,1	%45,2	%49,3
BADV	%0,8	%4,3	%2,5	%10,5	%27,7	%18,4	%7,6	%8,7	%8,1	%54,9	%46,5	%51,1
DİĞER	%0,0	% 2,6	%0,6	%4,4	%24,1	%9,3	%4,4	%6,3	%4,8	%47,6	%40,5	%45,5

	Yüksek Lisans			Doktora		
	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama
BADV ve DİĞER	%29,6	%14,6	%23,9	%3,4	%1,1	%2,5
BADV	%24,2	%11,7	%18,5	%2,0	%1,0	%1,5
DİĞER	%38,0	%25,3	%35,2	%5,7	%1,3	%4,5

Medeni Durum (Evli)

	Medeni Durmu (Evli)		
	Kadın	Erkek	Ortalama
BADV ve DİĞER	%53,3	%75,1	%61,7
BADV	%54,6	%77,6	%65,1
DİĞER	%51,1	%65,8	%54,5

Eşin/Birlikte Olunan Kişini Çalışma Durumu

	Tam Zamanlı			Yarı Zamanlı			Ücretli/Ücretsiz İzinde			İşsiz ve İş Arayan		
	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama
BADV ve DİĞER	%85,1	%49,7	%69,6	%3,7	%4,7	%4,1	%1,7	%1,5	%1,7	%5,1	%8,5	%6,6
BADV	%84,6	%52,3	%68,4	%4,3	%3,9	%4,1	%1,2	%1,6	%1,4	%9,4	%6,3	%7,9
DİĞER	%85,9	%38,7	%72,5	%2,6	%8,1	%4,1	%2,5	%1,6	%2,3	%3,2	%4,8	%3,7

	Çalışmayan (İş Aramayan)			Öğrenci			Emekli		
	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama
BADV ve DİĞER	%1,0	%33,0	%15,0	%0,5	%1,3	%0,8	%2,9	%1,3	%2,2
BADV	%0,8	%30,5	%15,7	%0,4	%1,2	%0,8	%2,4	%1,2	%1,8
DİĞER	%1,3	%43,5	%13,3	%0,6	%1,6	%0,9	%3,8	%1,6	%3,2

Aylık Gelir

	2.500 TL'den az			2.501 - 4.000 TL			4.001 - 7.000 TL		
	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama
BADV ve DİĞER	%3,4	%6,3	%4,6	%20,5	%31,5	%24,8	%27,2	% 23,5	%25,9
BADV	%2,8	%6,4	%4,4	%24,5	%31,4	%27,5	%29,6	%25,8	%27,8
DİĞER	%4,4	%6,3	%4,8	%14,8	%31,6	%19,0	%23,6	%15,2	%21,9

	7.001 - 10.000 TL			10.001 - 15.000 TL			15.000 TL'den fazla		
	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama
BADV ve DİĞER	%19,5	%15,6	%17,9	%13,2	%10,8	%12,2	%16,1	%12,2	%14,5
BADV	%18,9	%16,4	%17,9	%13,2	%11,0	%12,2	%11,3	%9,0	%10,2
DİĞER	%20,5	%12,7	%18,4	%13,1	%10,1	%12,3	%24,1	%23,6	%23,5

Pozisyon

	Üst Düzey Yönetici			Orta Düzey Yönetici/Müdür			Yönetmen / Şef / Takım Lideri			Uzman / Uzman Yardımcısı		
	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama
BADV ve DİĞER	%11,6	%10,1	%11,0	%28,9	%37,6	%32,3	%12,0	%16,4	%13,7	%26,4	%17,50	%23,0
BADV	%5,9	%6,4	%6,1	%31,8	%40,1	%35,6	%14,9	%17,7	%16,2	%30,7	%18,1	%24,9
DİĞER	%20,5	%24,1	%21,3	%24,5	%27,8	%25,2	%7,4	%11,4	%8,4	%19,7	%15,2	%19,0

	Proje Yöneticisi			Akademisyen			Uzman Profesyonel			İdari İşler Elemanı			İşçi		
	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama
BADV ve DİĞER	%4,5	%0,5	%2,9	%3,3	%0,5	%2,2	%6,3	%3,7	%5,3	%2,2	%4,0	%2,9	%4,8	%9,8	%6,7
BADV	%3,1	%0,7	%2,0	%0,8	%0,3	%0,6	%5,4	%3,0	%4,3	%1,7	%3,7	%2,6	%5,6	%10,0	%7,6
DİĞER	%6,6	%0,0	%4,8	%7,0	%1,3	%5,5	%7,9	%6,3	%7,4	%3,1	%5,1	%3,5	%3,5	%8,9	%4,8

EK 2. Etkin Politika Grubu Çalışanları (BADV+) ve Duyarlılığı Gelişmemiş Şirket Çalışanları Grubu (DİĞER-) Dağılımı

Cinsiyet Dağılımı

	Cinsiyet Dağılımı		
	Kadın	Erkek	Diğer
BADV (+)	%52,2	%48,0	%0,0
DİĞER(-)	%74,6	%24,3	%1,1
BADV(+) ve DİĞER(-)	%58,4	%41,3	%0,3

Yaş

	18-25			26-35			36-45			46-55			56 yaş ve üstü		
	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama
BADV (+)	%6,8	%3,7	5,3%	%44,5	%30,3	%37,7	%36,4	%44,5	%40,3	%11,4	%19,3	%15,2	%0,8	%2,3	%1,5
DİĞER(-)	%6,7	%2,3	5,5%	%41,5	%63,6	%47,5	%34,8	%31,8	%33,7	%14,1	%2,3	%11,0	%3,0	%0,0	%2,2
BADV(+) ve DİĞER(-)	%6,7	%3,4	5,4%	%43,4	%35,9	%40,5	%35,8	%42,4	%38,4	%12,4	%16,4	%14,0	%1,6	%1,9	%1,7

Eğitim Durumu

	İlkokul & İlköğretim			Lise & Meslek Lisesi			Meslek Yüksek Okulu			Üniversite		
	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama
BADV (+)	%04	%3,3	%1,7	%7,2	%26,1	%16,3	%5,9	%9,2	%7,5	%59,3	%46,8	%53,3
DİĞER(-)	%0,0	%4,6	%1,2	%4,4	%25,0	%9,4	%3,0	%4,5	%3,3	%43,7	%36,4	%41,4
BADV(+) ve DİĞER(-)	%0,3	%3,5	%1,6	%6,2	%26,0	%14,3	%4,9	%8,4	%6,3	%53,6	%45,0	%49,9

	Yüksek Lisans			Doktora		
	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama
BADV (+)	%25,4	%13,3	%19,6	%1,7	%1,4	%1,5
DİĞER(-)	%42,2	%27,3	%39,2	%6,7	%2,3	%5,5
BADV(+) ve DİĞER(-)	%31,5	%15,5	%25,2	%3,5	%1,5	%2,7

Medeni Durum (Evli)

	Medeni Durmu(Evli)		
	Kadın	Erkek	Ortalama
BADV (+)	%55,5	%81,2	%67,8
DİĞER(-)	%51,1	%63,6	%53,6
BADV(+) ve DİĞER(-)	%53,9	%78,2	%63,8

Eşin/Birlikte Olunan Kişini Çalışma Durumu

	Tam Zamanlı			Yarı Zamanlı			Ücretli/Ücretsiz İzinde			İşsiz ve İş Arayan		
	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama
BADV (+)	%83,6	%54,3	%68,3	%5,3	%2,7	%3,9	%1,2	%1,0	%1,2	%6,4	%9,7	%8,1
DİĞER(-)	%87,0	%38,2	%73,8	%2,2	%0,0	%1,6	%3,3	%2,9	%3,2	%2,2	%2,9	%2,4
BADV(+) ve DİĞER(-)	%84,8	%51,8	%69,8	%4,2	%2,3	%3,3	%1,9	%1,4	%1,6	%4,9	%8,6	%6,6

	Çalışmayan (İş Aramayan)			Öğrenci			Emekli		
	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama
BADV (+)	%0,6	%30,13	%16,0	%0,0	%1,1	%0,6	%2,9	%1,1	%2,0
DİĞER(-)	%1,1	%55,9	%15,9	%0,0	%0,0	%0,0	%4,3	%0,0	%3,2
BADV(+) ve DİĞER(-)	%0,8	%34,1	%15,9	%0,0	%0,9	%0,4	%3,4	%0,9	%2,3

Aylık Gelir

	2.500 TL'den az			2.501 - 4.000 TL			4.001 - 7000 TL		
	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama
BADV (+)	%0,4	%3,2	%1,8	%21,2	%27,5	%24,2	%33,1	%29,4	%31,3
DİĞER(-)	%6,7	%9,1	%7,2	%12,6	%31,8	%17,1	%22,2	%15,9	%21,5
BADV(+) ve DİĞER(-)	%2,7	%4,2	%3,3	%18,1	%28,2	%22,2	%29,1	%27,1	%28,5

	7.001 - 10.000 TL			10.001 - 15.000 TL			15.000 TL'den fazla		
	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama
BADV (+)	%19,5	%17,0	%18,3	%14,0	12,8%	%13,4	%11,9	%10,1	%11,0
DİĞER(-)	%22,5	%15,9	%20,4	%13,3	6,8%	%11,6	%23,0	%20,5	%22,1
BADV(+) ve DİĞER(-)	%20,5	%16,8	%18,9	%13,7	11,8%	%12,9	%15,9	%11,8	%14,2

Pozisyon

	Üst Düzey Yönetici			Orta Düzey Yönetici/Müdür			Yönetmen / Şef / Takım Lideri			Uzman / Uzman Yardımcısı		
	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama
BADV (+)	%5,9	%7,3	%6,6	%35,6	%42,2	%38,3	%14,0	%17,0	%15,4	%31,8	%19,3	%25,8
DİĞER(-)	%20,0	%15,9	%18,8	%21,5	%25,0	%22,1	%8,1	%11,4	%8,8	%19,3	%13,6	%18,8
BADV(+) ve DİĞER(-)	%11,1	%8,8	%10,1	%30,5	%39,3	%34,0	%11,9	%16,0	%13,5	%27,2	%18,3	%23,8

	Proje Yöneticisi			Akademisyen			Uzman Profesyonel			İdari İşler Elemanı		
	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama
BADV (+)	%3,4	%0,5	%2,0	%0,8	%0,5	%0,7	%5,1	%3,7	%4,4	%1,3	%1,8	%1,5
DİĞER(-)	%8,9	%0,0	%6,6	%7,4	%2,3	%6,1	%8,1	%11,4	%8,8	%2,2	%6,8	%3,3
BADV(+) ve DİĞER(-)	%5,4	%0,4	%3,3	%3,2	%0,8	%2,2	%6,2	%5,0	%5,7	%1,6	%2,7	%2,0

	İşçi		
	Kadın	Erkek	Ortalama
BADV (+)	%2,1	%7,8	%4,8
DİĞER(-)	%4,4	%13,6	%6,6
BADV(+) ve DİĞER(-)	%3,0	%8,8	%5,4



PROJE İŞBİRLİĞİ

TUSİAD

PROJE DESTEKÇİLERİ

