

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ VE KADINA KARŞI AİLE İÇİ ŞİDDETLE MÜCADELE KAMPANYALARI; SABANCI VAKFI “İŞ DÜNYASI AİLE İÇİ ŞİDDETE KARŞI” PROJESİ ANALİZİ

SOCIAL GENDER INEQUALITY AND CAMPAIGNS OF COVERAGE OF VIOLENCE AGAINST WOMEN; SABANCI FOUNDATION'S "BUSINESS AGAINST DOMESTIC VIOLENCE" PROJECT ANALYSIS

Özgenur Reyhan Kurtuldu^a

ÖZ

Kadına karşı şiddetle mücadele konusunda dünyada ve Türkiye’de hükümet, sivil toplum kuruluşları ve şirketler tarafından yoğun çalışmalar yürütülmektedir. Buna rağmen kadına yönelik şiddet, özellikle de aile içi şiddet tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de çözümü beklenen önemli insan hakları sorunlarından biri olmaya devam etmektedir. Nitekim kadına karşı şiddetin kadın başta olmak üzere tüm toplumu etkileyen sonuçları bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yapılan çalışmalar ve yaratılmak istenen farkındalık ile birlikte günümüzde şirketlerin de kurumsal politikalarına bu anlayışı dahil ettiği bilinmektedir. Buna bağlı olarak aile içi şiddete karşı, çalışanlarına yönelik destekleyici adımlar atmak isteyen şirketlerin sayısı çoğalmaktadır. Toplumsal cinsiyet ve kadına aile içi şiddet temelinde şirketlerin çalışmaları ve politikalarını irdeleyen bu çalışmada, hükümetlerin, sivil toplum kuruluşlarının ve şirketlerin bu konudaki faaliyetlerinden yola çıkarak, Sabancı Vakfı’nın kadına yönelik şiddetin önlenmesine yönelik politikaları ve çözüm mekanizmaları kapsamında yürüttükleri kampanyalardan biri olan, Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu, TÜSİAD, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) işbirliği ile gerçekleştirdiği “İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı” projesi ele alınacak, kadına yönelik şiddete karşı farkındalık yaratmaya; bu konuda toplumu eğitmeye; şiddet gören kadınlara destek vermeye, yardım etmeye, korumaya; yönelik politikaları nitel bir araştırma türü olan örnek olay yöntemi ile analiz edilecektir.

Anahtar Kelimeler: Şiddet, kadına yönelik şiddet, Sabancı Vakfı, toplumsal cinsiyet eşitliği

ABSTRACT

Combating violence against women in the world and in Turkey the government, civil society organizations and carried out intensive studies by companies. Nevertheless, violence against women, especially domestic violence, continues to be one of the important human rights problems that are expected to be solved in our country as well as all over the world. As a matter of fact, violence against women has consequences that affect the whole society, especially women. It is known that the companies included this understanding in their corporate policies with the studies on gender equality and the awareness to be created. Accordingly, the number of companies that want to take supportive steps towards their employees against family violence increases. In this study, domestic violence based on gender and women's studies in Turkey and is being reviewed and policies of companies around the world. The activities of states, governments, non-governmental organizations and private companies are underlined. And in this study, yönelik Business World Against Domestic Violence çalış project carried out by Sabancı University Corporate Governance Forum, TÜSİAD, United Nations Population Fund (UNFPA), which is one of the campaigns carried out by Sabancı Foundation in the context of policies and resolution mechanisms for the prevention of violence against women, to raise awareness against violence against women; to educate the society on this subject; to support, help and protect women who are subjected to violence; policies will be analyzed with case study method.

Keywords: Violence, violence against women, Sabancı Foundation, gender equality

^a Öğretim Görevlisi. Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı, ozgenur.kurtuldu@marmara.edu.tr

1. GİRİŞ

Toplumlardaki en yaygın şiddet türü olan aile içi şiddet, birbirini tanıyan ve aynı ortamda yaşayan bireyler arasındaki şiddet türüdür. Genellikle kadınların mağdur olduğu; fizikî, ekonomik, cinsel ve psikolojik her türlü şekilde uygulanabilmektedir. Bir aile bireyinin, diğer aile bireyine zarar verme veya hükmetme güdüsü ile ortaya çıkmaktadır. Dünyada giderek artan aile içi şiddet, halen önemli bir toplum sağlığı sorunudur (Weaalen vd. 2000: s.232). Kadına aile içi şiddet unsurları, kültürel aktarımlar sebebiyle, zararlı alışkanlıklar sonucu, ruhsal bozukluklar neticesinde veya ekonomik sıkıntılar nedeniyle olabilmektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı kadın şiddeti, sırf kadın olduğu için uygulanan, orantısız etkileri olan cinsiyet temelli şiddettir (Demirgöz Bal, 2014: s.24).

“Kadına aile içi şiddet” ifadesi ile akla ilk olarak darp veya dayak gibi şiddet türleri gelmekte; bunun yanında tehdit, tecavüz, ve psikolojik baskı gibi birçok şekilde şiddet türü uygulanabilmektedir. Aile kurumunu temelden sarsan, kadınların çalışma hayatını etkileyen, ruhsal ve fiziksel sorunlara yol açan aile içi şiddet, birçok ülkede ceza gerektiren bir suç olarak kabul edilmektedir. Toplumlar bilinçlendikçe aile içi şiddete karşı duyarlılık artmış, kadınları koruma kanunları çıkarılmış ve zaman içerisinde şiddet uygulayan kişilere karşı çeşitli cezalar getirilmiştir.

Sosyal, psikolojik ve biyolojik yönlerden incelenen aile içi şiddet vakaları; yoksulluk, kontrol isteği ve alkol-uyuşturucu bağımlılığı gibi başlıklar altında ele alınmaktadır.

Bu bakımdan; yoksul ailelerde aile içi kadına şiddet daha fazla görülmektedir. Sosyo-ekonomik sorunlara davetiye çıkaran yoksulluk, bireylerin tepkisini aile içine çevirmektedir. Psikolojik sorunlara bağlı aile içi şiddet, genellikle erkek egemen toplumlarda görülmektedir. Erkeğin, kadın üzerinde kontrol ve egemenlik isteği, olumsuz sosyo-ekonomik koşullar ve psikolojik sorunlar ile

birleştiğinde kadının mağdur olduğu ve hor görüldüğü bir şiddet türünü ortaya çıkarmaktadır. Alkol, uyuşturucu madde ve kumar bağımlıları, şiddete eğimli bireylerdir. Özellikle bağımlı erkekler, bağımlı oldukları maddelerin eksikliğinin veya fazlalığının yol açtığı travmaları en yakınındaki kadınlara yöneltmektedir. Dünya Sağlık Örgütü, (WHO), yayınladığı bir raporda, şiddetin en fazla aile ortamında ve kadına yönelik olduğunu ortaya koymuştur (WHO, 2002). Bu bakımdan dünyadaki aile içi şiddet vakalarına ilişkin istatistikler dikkat çekmektedir.

Kadın ve çocuklara cinsel, fiziksel ve psikolojik şiddet ve istismarların yüzde 90'ı aile bireyleri tarafından yapılmaktadır. Amerika'da mahkemeye intikal eden şiddet olaylarının yüzde 95'i kadınlara yöneliktir. Dünya genelinde her 4 kadından 1'i, hayatlarında en az 1 kez aile içi şiddete maruz kalmaktadır. Dünya genelinde kadınların yüzde 35'i tanıdıklarından şiddet görmektedir. Alkol alan ve uyuşturucu bağımlısı bireylerin yüzde 25'i ailesindeki bireylere şiddet uygulamaktadır. Dünyada her yıl 18 yaş altı yaklaşık 15 milyon kız çocuğu evlendirilmektedir (WHO, 2002).

Kadınının korkutularak, fiziksel güç kullanılarak yıldırılması; kadınlara, kız çocuklarına yönelik, cinsiyetleri sebebiyle uygulanan zarar verici davranışların tümü, “kadına şiddet” konusu içinde değerlendirilmektedir (Aktaş, 2006: s.47). Kadına şiddet vakalarında önemli bir işlev gören kadın sığınma evleri, dünya genelinde yeterli miktarda bulunmamaktadır. Sığınma evleri, eşinden veya ailesinden destek göremeyen kadınlar için “tutunacak bir dal” konumundadır.

Avrupa Birliği (AB) standartlarına göre, her 7 bin 500 kadın için 1 sığınma evi kurulması gerekmektedir. Türkiye'de toplam 137 kadın sığınma evi vardır. Türkiye'nin mevcut kanunlarına göre nüfusu 50 bine ulaşan yerlerde sığınma evi bulunması öngörülmektedir. Bu ihtiyaca göre uygulandığında Türkiye'de 1600 sığınma evi olması gerektiği karşımıza çıkmaktadır. Toplumbilimciler,

Türkiye nüfusuna göre 8000 kadın sığınma evi kurulması gerektiğini belirtmişlerdir. Rakamlar arasındaki uçurum, Türkiye’de özellikle aile içi şiddet olgusuna verilen önemi gözler önüne sermektedir. Bu çalışmanın amacı, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir sonucu olarak ortaya çıkan aile içi şiddet olgusunun açıklanması ve bu soruna yönelik çözüm arayışlarından biri olan Sabancı Vakfı projesini analiz etmektir.

Çalışmada öncelikle konunun kuramsal çerçevesinden bahsedilmiş ve bu verilere dayanarak çalışma kapsamında dünyada ve Türkiye’de kadına yönelik şiddet, aile içi şiddet konusu araştırılmış, Türkiye’deki tabloyu göz önüne alarak işletmelerin konu hakkındaki anlayış ve yaklaşımları irdelenmiştir. Günümüzde işletmeler kar amacı gütmeyen yanında toplumsal sorunlara duyarlı projeleri hayata geçirmekle ve sosyal sorumluluk projeleri üretmekle de ön plana çıkmaktadırlar. İşletmeler ekonomik faaliyetleri nedeniyle toplumu ve çevreyi doğrudan etkiledikleri gibi uyguladıkları politikalar vasıtasıyla da dolaylı olarak etkilemektedirler. Bu bağlamda işletmelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için kadına yönelik şiddete tolerans göstermeyen bir iş kültürünün geliştirilmesinde şirketlere yardımcı olmak amacıyla hazırlanan Sabancı Vakfı projesi analiz edilmiştir.

1.1. Kadına Yönelik Şiddet

Kadına yönelik şiddet; Birleşmiş Milletler (BM) Genel Meclisi tarafından 1993 yılında kabul edilen “kadına yönelik şiddetin yok edilmesi bildirgesi”nde; cinsiyete dayalı şekilde gerçekleşen, kadınlarda, , cinsel, fiziksel psikolojik, herhangi bir maduriyet sonucunu doğuran veya bu sonucu doğurmaya yönelik her tür tehdit, davranış, baskı veya özgürlüğün keyfi olarak engellenmesi” şeklinde tanımlanmaktadır (CEDAW 1993: s.48). Yine BM tarafından “ 4. Dünya Kadın Konferansı Eylem Platformu ve Pekin Deklarasyonu”nda

ise kadına yönelik şiddet, “kadının fiziksel, cinsel veya psikolojik zarar görmesiyle veya acı çekmesiyle sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan bu tip hareketlerin tehdidini, baskıyı ya da özgürlüğün keyfi engellenmesini de içeren, ister toplum önünde ister özel hayatta meydana gelmiş olsun, cinsiyete dayalı her türlü şiddet” olarak tanımlanmaktadır (ICPD 1994).

Şiddet sorununun önemli noktalarından bir, kuşaktan kuşağa aktarılma özelliğidir. (Kaufman ve Zigler 1987: s.187). Sosyal Öğrenme Kuramına göre şiddetin aktarılması, öğrenilebilen, aktarılabilen, her zaman basitçe şiddetin kendisi değil, bu durumu çevreleyen duygusal atmosferdir. İçselleştirilen öfke, korku ve çökkünlük duyguları, kişinin tutum ve davranışlarını yaşam boyu etkileyebilmektedir. Şiddet ve ihmal sonucu oluşan intrapsişik yapı, çoğu kez yine çeşitli biçimleriyle şiddeti doğuran bir saldırganlık kaynağıdır (Yanikkerem ve Arkan, 2001: s.288). Kaynak Kuramına göre; aile içinde şiddet kullanımı zaman zaman güç faktörü ile ilişkilendirilmektedir. Ev ortamında erkek, ekonomik ve sosyal açıdan kendisini güçlü hissediyorsa şiddet uygulamamaktadır. Tam tersine, eşler arasındaki statü farkı kadının lehine ise erkek evde şiddet uygulayıcısı olabilmektedir (Karaduman ve Uyanık, 1993: s.12). Çevresel faktörlerden ekonomik stres, iş stresi, işsizlik aile içinde erkek eşin kendini güçsüz hissetmesine yol açmakta ve şiddet davranışı göstermesine neden olmaktadır (Dökmen, 2004: s.7). Değişim Kuramına göre ise, aile içi şiddet kullanımında fayda maliyet ilişkisi olduğu savunulmaktadır. Şiddet kullanımının maliyeti faydadan daha ağır basıyorsa şiddet oluşmamaktadır. Şiddetin yararı bir insan üzerinde güç kullanabilme, maliyeti ise şiddet kullanma sonunda oluşabilecek toplum dışına itilme, polis müdahalesi ve cezalandırma. Kişi bu sonuçlara katlanmayı göze alıyorsa kurbanı

uyguladığı şiddeti devam ettirmekte, eğer bunun toplumsal sonuçlarına katlanamıyorsa bu davranıştan vazgeçmektedir.

Bu bakış açısıyla kadına yönelik şiddet, aile içi şiddete, özellikle koca dayacağına toplumsal ön yargılarla yaklaşan bakış açısı, şiddete maruz kalan kadını korumaktan çok eylemin varlığını ve sürekliliğini destekler niteliktedir. Cinsiyetçi rollerin şiddeti kabul edişleri, toplumsal normların sürekliliğinin bir sonucu olarak kabul edilebilir.

“4. Dünya Kadın Konferansı Eylem Platformu ve Pekin Deklarasyonu”nda kadına yönelik şiddet, genel bir bakış açısıyla, şöyle sıralanmıştır:

- Dayak dâhil aile içinde meydana gelen fiziksel, cinsel ve psikolojik şiddet evdeki kız çocuklarının cinsel istismarı, çeyizle bağlantılı şiddet, evlilikte tecavüz, kadının cinsel organına zarar verme ve diğer geleneksel uygulamalar, nikâh dışı şiddet ve istismarla bağlantılı şiddet;
- Tecavüz, cinsel taciz, işyerinde, eğitim kurumlarında ve başka yerlerde sarkıntılık ve cinsel zorlama dâhil toplum içinde meydana gelen fiziksel, cinsel ve psikolojik şiddet, kadınların alınıp satılması ve fahişeliğe zorlanması;
- Nerede olursa olsun, devletin yürüttüğü ve göz yumduğu fiziksel, cinsel ve psikolojik şiddet.
- Kadınlara yönelik şiddetin diğer türleri arasında, silahlı çatışma durumlarında kadınların insan haklarının ihlal edilmesi, özellikle cinayet, sistematik tecavüz, cinsel kölelik ve gebeliğe zorlama vardır.
- Kadınlara yönelik şiddet hareketleri, aynı zamanda zorla kısırlaştırma ve düşüğe zorlama, kontraseptiflerin zorla/baskıyla uygulanması kız bebeklerin öldürülmesi ve doğum öncesi cinsiyet seçimini de kapsamaktadır (ICPD 1994; T.C. Başkanlık 1996).

1.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Toplumsal cinsiyet; kadın ve erkeğin sorumluluklarını, rollerini, toplumsal konumlarını, güçlerini ve ilişkilerini belirleyen ve tanımlayan bir kavramdır. İnsanların cinsiyetlerine göre sahip olmaları beklenen sosyal rol, davranış ve fiziksel görünüşü ifade etmektedir. Bu kavramın içindeki normlar, sosyalleşme sürecinde öğrenilmektedir (Ataman, 2009: s.1).

“Farklı cinsiyetlerdeki bireylerin eşit haklara sahip olması” olarak tanımlanan toplumsal cinsiyet eşitliği; insanları sadece “birey” olarak gören, cinsiyetinden dolayı hiçbir olumsuzlukla karşılaşmamasını öngören bir durumdur. Cinsiyetinden dolayı aşağılanan, hakarete uğrayan, iş dünyasında ayrımcılığa maruz kalan ve evrensel haklarından yoksun bırakılan bireylerin yaşadığı durumlar da “cinsiyet ayrımcılığı” veya “toplumsal cinsiyet eşitsizliği” olarak tanımlanır.

Aktaş (2006: s.87), “toplumsal cinsiyet eşitliği” kavramını “bütün kadın ve erkeklerin aynı hak ve ayrıcalıklara sahip olması” olarak tanımlar. Bu tanıma göre, insanları farklı yapan cinsiyetler ve fiziksel özellikler değil; düşünce ve davranışlardır. Gökkaya’ya göre ise; insanların nerede doğduğu, hangi dili konuştuğu önemli değildir. Cinsiyet, fiziksel özellikleri ve maddi imkânları kimseyi üstün yapmaz. Cinsiyetini üstün görerek karşı cinse ayrımcılık ve baskı yapmak sorunlu bir davranış biçimidir. Kadına yönelik her türlü şiddet eylemi, toplumun her alanında var olan cinsiyet eşitsizliğinin bir yansımasıdır (Gökkaya,2009: s.170).

Dünya genelinde yaklaşık 150 ülkede kadın-erkek eşitliği, anayasalarda garanti altına alınmıştır. Ancak buna rağmen toplumun bu konuda bilinçlenmesi ve yasaların uygulanmasında büyük eksiklikler görülmektedir. Örneğin; kadına şiddetin ilk adımlarından biri, kız çocuklarının erken yaşta evlendirilmesidir. Ergenliğe erişen kız çocukları, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine daha fazla maruz

kalmaktadır. Bu konuda toplumlarda ve devletlerde duyarsızlık göze çarpmaktadır.

Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri 2016 raporuna göre; Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için önerilen adımlar şunlardır;

- Kadınların ve kız çocuklarının konumları güçlendirilmelidir.
- Kız çocuklarının devletin eğitim ve sağlık olanakların erkek çocukları ile eşit oranda faydalanması sağlanmalıdır.
- “Çocuk gelin” kavramı üzerinde durulmalı, kız çocuklarının evlendirilmesi önlenerek, eğitim almaları sağlanmalıdır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, temel bir insan hakkıdır. Kadınların fırsat eşitliğinden faydalanması için bütün engeller kaldırılmalıdır. Kadınların iş gücüne katılımı teşvik edilmeli, istihdam alanlarından erkeklerle eşit ücret almaları ve adil sosyal haklar sağlanmalıdır.

1.3.Ulusal ve Uluslararası Kurumların Kadına Yönelik Şiddet ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kapsamında Yürüttükleri Çalışmalar

Ekonomik faaliyetler, cinsiyet eşitliği konusunun gündeme geldiği en önemli faaliyet alanlarından biridir. Şirketlerin cinsiyet ayrımcılığı içeren bilinçli veya bilinçsiz politikaları ve özellikle kadın işgücüne önem vermemeleri, cinsiyet eşitsizliğini doğurmaktadır. Son çeyrek yüzyıl içinde özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadın işgücüne daha fazla önem verilse de, kadınların eşit istihdam fırsatı ve eşit kazanç yakaladığı söylenememektedir. Şirketlerin aynı bölümlerinde çalışan kadın ve erkekler, buna bağlı olarak farklı ücret politikalarının bir parçası olmaktadır. Hemen hemen her ülkede kadınlar, “düşük üretkenlikli” faaliyetlerde çalıştırılmaktadır. Aile işletmelerinde ve enformel ücretli sektörlerde çalışma olasılığı daha yüksek olan kadınlar, daha fazla kazanç sağlayabilmektedir. İmalat sektöründeki

uluslararası şirketlerin istihdam ettiği kadınlar, tüm ülkelerde erkeklerden daha az miktarlarda ücret kazanabilmektedir. Ayrıca, dünya genelinde kadınların yönettiği şirketlerin sayısı çok düşüktür. Bunun yanında dünya genelinde tarım ve ev işleri gibi faaliyetlerde bulunan kadınlar, tipik olarak erkeklere kıyasla daha fazla saat çalışmaktadır. Bu durum, kadınları olumsuz etkilemektedir.

Dünya genelinde hükümetler, özel şirketler, sendikalar, yargı ve meslek kuruluşlarının cinsiyet eşitliği konusunda etkin mücadele etmesi gerekmektedir. Bunun için özellikle gelişmiş ülkelerde çeşitli uygulamalar sürdürülmektedir.

İçişleri Bakanlığı Kadınların İnsan Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği raporuna göre (2009), Devlet kurumlarının da desteği ile özel şirketlerin sürdürdüğü “toplumsal cinsiyet eşitliği” faaliyetlerinden bazıları şunlardır;

- Kadınların sesini yükselten tedbirler desteklenmektedir.
- Şirketlerde kadın istihdamı için kotalar belirlenmektedir.
- Kadınların şirketlerde istihdam edilebileceği alanlarda rehberlik programları uygulanmaktadır.
- Kadın ağları ve beceri geliştirme programları ile kadınların işgücüne katılımı desteklenmektedir.
- Kadın gruplarının toplu olarak hareket etmesi sağlanmaktadır.
- Kadınların formal kuruluşlarda temsil edilmesi için çalışmalar sürdürülmektedir.
- Kanun ve yönetmeliklerle cinsiyet eşitliği farkındalığına dikkate çekilmektedir.

1.3.1. Avrupa Birliği Ülkelerindeki Durum

Avrupa Birliği Komisyonu (AB), Aralık 2015 tarihinde “2016-2019 Toplumsal Cinsiyet İçin Stratejik Angajman” başlıklı bir doküman yayınlamıştır. Buna göre, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda atılacak adımlarla ilgili bir çalışma

programı belirlenmiştir. Stratejik angajman, şu alanlarda çalışmalar yürütmüştür;

- Dünya genelinde cinsiyet eşitliğini ve kadın haklarını desteklemek;
- Karar alma süreçlerinde kadın-erkek eşitliğini desteklemek;
- Kadınların piyasaya katılımını sağlamak;
- Kadın-erkek arasında eşit ekonomik bağımsızlık sağlamak;
- Ücretlerde, maaşlarda ve emeklilik ödemelerinde eşitlik oluşturmak;
- Toplumsal cinsiyete dayalı farklılıkları azaltmak;
- Kadın yoksulluğuyla mücadele etmek;
- Cinsiyete dayalı kadın şiddeti ile mücadele etmek
- Mağdur kadınları korumak ve desteklemek.

Bu çerçevede Komisyon;

Nisan 2017’de AB üyesi devletlere “iş-özel hayat dengesi” konulu teklifin kabul edilmesini istemiştir. Toplumsal cinsiyet dengesini iyileştirici somut tedbirler alınması doğrultusunda karar alma süreçlerinde hükümetler ve sosyal ortaklar teşvik edilmiş, en büyük şirketlerin toplumsal cinsiyet eşitliği direktifinin kabulünü kolaylaştırıcı düzenlemelerin yapılması çağrısında bulunulmuştur.

1. 3.2. BM Kadın Birimi

Kadının güçlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için kurulan Birleşmiş Milletler (BM) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi (BM Kadın Birimi), Ankara’da faaliyet göstermektedir. 2012 yılından bu yana Türkiye’de projeler yürüten birimin BM Kadın Birimi Avrupa ve Orta Asya Bölge Ofisi, 2014 yılında İstanbul’da açılmıştır. Türkiye’deki kamu ve özel kurum ve kuruluşlarla iş birliği çalışmalarını 2016 yılında hızlandıran birim, BM Ülke Ekibi Toplumsal

Cinsiyet Eşitliği Grubu’nun başkanlığını da üstlenmiştir.

BM’ye üye ülkelere, “toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmak adına küresel standartların belirlenmesi” için destek veren BM Kadın Birimi, hükümetler, sivil toplum kuruluşları ve şirketler nezdinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için mevzuat, politikalar ve programların tasarlanması ve bu alandaki küresel standartların uygulanması için gerekli olan hizmetlerin geliştirilmesine yönelik çalışmalar yürütmektedir.

BM Kadın Birimi;

- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadının güçlenmesi için çalışmaktadır.
- Kadınları, hayatın her alanına eşit katılımları için desteklemektedir.
- Kadın-erkek eşitliği için öncelikli alanlara odaklanmaktadır.
- Kadının liderliğini ve siyasi katılımını arttırmak için projeler geliştirmektedir.
- Kadınların ekonomik olarak güçlenmelerini sağlamak için politikalar oluşturmaktadır.
- Kadınlara ve kız çocuklarına karşı şiddeti sonlandırmak için araştırmalar ve programlar sürdürmektedir.
- Barış, güvenlik ve insani yardım süreçlerinin her alanında kadınların katılımını sağlamaya çalışmaktadır.
- Toplumsal cinsiyet eşitliğini, ulusal kalkınma planlama ve bütçelemelerinin merkezine yerleştirmektedir.

Şiddet ve özellikle de kadına şiddet, tarihten günümüze dünyayı saran evrensel bir sorundur. Son 30 yılda dünya genelinde kadına yönelik şiddet çalışmaları yaygınlaşmıştır. Türkiye’de de son çeyrek yüzyılda bu yöndeki araştırma ve projelerin arttığı söylenebilmektedir. Batı kültürlerinde kadına yönelik şiddetle ilgili toplumsal ve bilimsel çalışmalar, son 50 yılı kapsıyor. Türkiye’de ise, son 20 yıldır bu konuda farkındalık oluşturulmaya çalışılmaktadır (Vatandaş, 2003: s.73).

Türkiye’de aile içi şiddet ve toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında devletin ve özel şirketlerin bir takım çalışmaları bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda Türkiye’de özel şirketlerin yürüttüğü faaliyetler de mevcuttur. Kadın dostu şirketlerin sayısının artırılması için çeşitli programlar planlanmaktadır. Sabancı Vakfı ve Doğuş Grubu gibi Türkiye’nin önde gelen özel teşebbüsleri, karar verme pozisyonlarında kadının yerini güçlendirmeyi hedeflemektedir. Bu tür şirketler, kadınların, anne, eş ve yönetici şapkalılarını bir arada taşıyabilmesi için kariyer gelişimlerini desteklemektedir. Aile içi şiddetin sadece özel hayatla sınırlı kalmadığının bilincinde olan şirketler, bu tür şiddet faaliyetlerinin iş hayatını da etkilememesi için yeni politikalar geliştirmektedir.

1.3.3. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü – Türkiye’de Kadının Durumu Raporu

Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nün 2010 yılında hazırladığı “Türkiye’de Kadının Durumu” başlıklı rapor, işgücü sektörlerinde kadınların istihdam durumunu ve yaşanan sorunları gözler önüne sermiştir.

Türkiye’de kadınlar en çok hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. hizmet sektöründeki bazı iş alanları özellikle kadınlar için uygun alanlar olarak görülmüştür. Sanayi sektörü ve imalat sanayisi, kadın işgücünün en düşük olduğu sektörlerdir. Aynı sektörde tekstil, gıda, hazır giyim gibi emek yoğun sanayi dallarında ise kadınlar en çok tercih edilen işgücüdür. Her iki sektörde de, kadınlar her türlü sosyal hak ve güvenceden yoksun olarak çalıştırılmaktadır.

Rapora göre, İstihdam alanında kadınların en çok karşılaştığı sorunlar şunlardır;

- Kadınlar arasında eğitim düzeyi arttıkça işgücü olanakları da artmaktadır; ancak halen eğitimde kadınlar için eşitsizlik söz konusudur.

- Kadınlar, çalışma yaşamında işe devamları konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmaktadır.
- Kadınlara sadece bazı sektörlerde belirli iş ve mesleklerin uygun görülmesi, görev dağılımında adil davranılmasını engellemektedir.
- Ekonomik kriz dönemlerinde ilk olarak kadınlar işten çıkarılmaktadır.
- Kayıt dışı sektörde kadınlara yönelik düşük ücret politikaları gibi ayrımcılık örnekleriyle karşılaşmaktadır.
- Toplumsal olarak bazı sektörlerde çalışmaları kabul görmeyen kadınlar, geleneksel kadın mesleklerinde yoğunlaşmaktadır ve bu sektörlerde daha düşük statülü ve ücretli işlerde çalışmaya zorlanmaktadır.
- Tarım sektöründeki kadınlar, “ücretsiz aile işçisi” konumundadır; bu sebeple sosyal güvenlik kapsamına girememektedirler.
- Kadının aile yaşamında çocuk bakımı yaşlı ve hasta bakımı gibi yükümlülükleri, kariyer planlarını olumsuz etkilemekte, özellikle özel sektörde çocuğu olan kadın “işten çıkarılması gereken personel” olarak görülmektedir.

Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği ve aile içi şiddet konusunda sivil toplum kuruluşlarının da çalışması bulunmaktadır. Özellikle çeşitli kadın dernekleri, aile içi şiddete maruz kalmış kadınlara yardım etmektedirler.

2. ARAŞTIRMA AMACI VE YÖNTEMİ

Bu çalışma kadına yönelik aile içi şiddetin iş dünyasındaki temsili ve bununla mücadele kampanyalarına ilişkin bir örnek olay/vaka incelemesi olarak tasarlanmıştır. Daha çok eğitim bilimlerinde kullanılan bir araştırma yöntemi olarak örnek olay incelemesi, sosyal bilimler araştırma yöntemleri arasında nitel bir yaklaşım olan olasılığa

dayalı olmayan örnekleme kategorisinde değerlendirilebilir. Bu çalışmanın örnek olay seçimi, amaçlı örnekleme uygunluk göstermektedir. Amaçlı (purposive), bir diğer ifadeyle yargısal örneklemede, “araştırmacı kimlerin seçileceği konusunda kendi yargısını kullanır ve araştırmanın amacına en uygun olanları örnekleme alır. Sabancı Vakfı İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi, bu tür bir örneği teşkil etmektedir. Bu çalışma, örnek olaya ilişkin betimleme, açıklama ve yargılamaları içerdiğinden, değerlendirici örnek olay olarak nitelendirilebilir. Bu çalışma bir alan çalışması niteliği göstermemekle birlikte; çalışmanın verileri, belge (haber, rapor, köşe yazısı vb.) toplama tekniği ile elde edilmiştir. Toplumsal Cinsiyet eşitliği bağlamında kadına yönelik aile içi şiddetle mücadele örneği olarak seçilen örnek olay, bu çalışmanın özel sektör bağlamında da mücadele kampanyalarının yaygınlaştırılmasını tartışmaya açmak istediği bağlam açısından amaca uygun bir örnektir. Bu örnek olayda, kampanyanın içeriği nedeniyle şirketlerin kar odaklı olmanın ötesinde sosyal sorumluluk bilinci ile hareket ederek kadına yönelik şiddetin toplumsal bir sorun olarak ele alınışı ve bunun yaygınlaştırılması ile ilgili itici bir güç olması çalışmanın odağına yerleşmiştir.

2.1. Türkiye, Kamu ve Özel Sektör; Sabancı Vakfı “İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı” Projesi Analizi

İnsan hakları ihlallerinden en yaygını olan kadına aile içi şiddet, ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel hayata katılan kadınları olumsuz etkilemektedir. Dünyada ve Türkiye’de milyonlarca kadın fiziksel, duygusal ve psikolojik şiddete maruz kalmaktadır. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın 2014 yılında hazırladığı Türkiye Kadına Yönelik Şiddet araştırmasına göre, Türkiye genelinde hayatının belli bir döneminde fiziksel şiddete maruz kaldığını belirten kadınların oranı yüzde 36’dır. Türkiye’de her 10 kadından 4’ü en az 1 kez herhangi bir şiddetle karşılaşmaktadır.

İşgücünde kadınların istihdamını ve çalışan kadınların iş verimini olumsuz etkileyen bu durum, özellikle büyük şirketlerin dikkatini çekmiş; bu minvalde bazı projelere imza atılmıştır. Bu projelerden biri de Sabancı Vakfı’nın desteği ile hayata geçirilen İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi’dir. “İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı” (Business Against Domestic Violence - BADV) Projesi, 2013 yılında Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu tarafından hayata geçirilmiştir. Proje, Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD) iş birliği, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) ve Sabancı Vakfı’nın desteğiyle yürütülmüştür. Projeye genel olarak, çalışanların yakın ilişkide maruz kaldıkları şiddete karşı iş yerlerinde destek mekanizmaları oluşturulması amaçlanmıştır. İş çevrelerinin, örgütsel ve yönetsel deneyim ve yeteneklerini kullanarak aile içi şiddeti azaltıcı uygulamaları hayata geçirmeleri ve ilgili yöntemleri yaygınlaştırmaları temelinde tasarlanmıştır.

BADV Projesi, aile içi şiddete karşı iş yerlerinde destek mekanizmaları oluşturup, “kadına şiddet” olgusunu daha görünür hale getirmeyi amaçlamaktadır. İş yerleri, çalışan kadınlar, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ‘İş’te Eşitlik Platformu’ bildirgesini imzalayan şirketler ve dernekler, projenin hedef kitlesi olarak belirlenmiştir. Projenin; iş dünyasının yönetim ve örgütle ilgili yetenekleri çerçevesinde kadına şiddete karşı alınabilecek tedbirler ve destek yöntemleri belirlenmesi; kadın hakları konusuna iş dünyasının dikkatini çekmek; kadınların çalışma ortamlarını iyileştirmek ve iş yaşamında daha etkin rol alabilmelerini sağlamak gibi amaçları bulunmaktadır.

Projenin hedefleri şunlardır;

- Kadınların iş hayatında tam anlamıyla var olmasını sağlamak,
- Firmalar açısından kadınların da yer aldığı daha güçlü ekonomiler kurmak,

- Şiddetten uzak mutlu kadınlarla daha istikrarlı toplumlar oluşturmak,
- Uluslararası platformlarda insan hakları ve sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmak,
- Kadınların, ailelerin ve toplumların yaşam kalitesini artırmak.

Birleşmiş Milletler, kadınların işyerlerinde ve toplumda güçlendirilmesi için iş sektörüne yönelik “Kadınların Güçlendirilmesi İlkeleri” hazırlamıştır. Bu ilkelerden biri, “kadınların sağlığının, güvenliğinin ve refahının sağlanması” maddesidir. Sabancı Vakfı'nın projesi, bu madde ve BM'nin kadınlara yönelik ilkeleri çerçevesinde şekillenmiştir. Bu kapsamda, iş yerlerinde aile içi şiddete karşı önlemlerin alınmasının, çalışanların verimliliğini ve motivasyonlarını artıracığı belirtilmektedir. Projenin temelindeki ilkelere göre, aile içi şiddet önlemlerinde çalışanların işten ayrılma oranı azalacaktır. Ayrıca, kadına yönelik şiddet riskinin azaltılması, insan haklarının gelişmesine de katkıda bulunacaktır. Projenin temel aşamalarında en iyi örnek uygulamalarının araştırılması ve ilgili şirketlerle iletişime geçilmesi de planlanmıştır.

2.1.1. Kadına Şiddetle İlgili İş Yeri Politikaları Geliştirme ve Uygulama Rehberi

BADV'nin projesi çerçevesinde, şirketlerin aile içi şiddet ve toplumsal cinsiyet eşitliği faaliyetlerine katkı sunmak amacıyla hayata geçirilen diğer bir uygulamada, iş yerlerinde uygulanmak üzere hazırlanan “Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle İlgili İş Yeri Politikaları Geliştirme ve Uygulama Rehberi”dir.

Adı geçen rehberin temel amacı, işyerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaktır. Ayrıca, kadına yönelik şiddete hoşgörü göstermeyen bir iş kültürünün geliştirilmesi için şirketlere yardımcı olmayı hedeflemektedir. Aynı zamanda, çalışanların yakın ilişkide maruz kaldıkları şiddete karşı harekete geçmelerini sağlamayı amaçlanmaktadır.

Rehber; geçmişte veya bugün kadınların yakın ilişkide oldukları kişilerden gördükleri şiddet ve bu şiddetin kadınların işine ve işyerine etkilerine odaklanmıştır. Şiddetle mücadele çerçevesinde şirketlerde nasıl bir politika oluşturulması gerektiği ile ilgilenilmektedir. Ayrıca, çeşitli politika örneklerini şirketlerin geliştirmesine ve bilgisine sunmaktadır. Türkiye’de ve diğer ülkelerdeki şirketlerin kadına yönelik şiddet alanında yürüttükleri politika ve çalışmalar, farklı şirket temsilcilerinin bilgisine sunulmak üzere özetlenerek, bu tür faaliyetlerin örnek olması hedeflenmiştir.

2.1.2. Anket ve Araştırmalar

Kadının Güçlenmesi Prensipleri imzacı şirketlerinin katılımı ile hayata geçirilen anket uygulaması, şirketler nezdinde yürütülen cinsiyet eşitliği ve kadına şiddet çalışmalarının durumunu ele almaya yardımcı olmaktadır.

Proje kapsamında gerçekleştirilen anket çalışmasında, her şirket için özel bir link oluşturulmuştur. Böylece, şirketlerin kadınlara yönelik uygulamalarda kendi durumlarını görmeleri sağlanmıştır. Çalışanların aile içi şiddet konusundaki farkındalığını irdeleyen anket, kadınların şiddete maruz kalma durumu ve şiddete maruz kalan kadınların iş performansındaki değişiklikler araştırılmaktadır. Ayrıca, şirketlerin aile içi şiddete karşı aldıkları tutumlar da ele alınmaktadır. Proje temsilcileri, bu tür anket ve araştırma çalışmalarını değerlendirerek, her şirketle ilgili sonuçları şirket yönetimi ile paylaşmaktadır. Sonuçlar ise kamuoyuna açıklanmaktadır. Proje kapsamında 2014 yılında bir anket çalışması yapılmıştır. Buna göre, çalışanların aile içi şiddet hakkındaki farkındalıkları ve şiddete maruz kalma durumları araştırılmıştır. Ankette 20 şirketteki durum ele alınmıştır. Anket sonuçları;

Sabancı Üniversitesi, TÜSİAD, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu ve Sabancı Vakfı'nın hazırladığı rapora göre (2016: s.14), Beyaz yakalı, üniversite mezunu

çalışan kadınların yüzde 75'i en az 1 kez şiddete maruz kalmaktadır. Duygusal ve psikolojik şiddet gören çalışan kadınların oranı yüzde 40'dır. Çalışan kadınların yüzde 35'i sosyal şiddete uğramaktadır. İş dünyasındaki kadınların yüzde 8'i fiziksel, yüzde 17'si ekonomik şiddete maruz kalıyor şeklinde ortaya çıkmıştır. Aynı erkeklerin yüzde 40'ı eşine veya birlikte olduğu kişiye en az bir kere şiddetin bir türü kapsamına giren bir davranışta bulunduğunu kabul etmekte, şiddet gören kadınlar bunu en çok iş dışındaki arkadaşları ve komşuları ile paylaştığı belirtilmekte ve çalışanların yaklaşık ¼'ü şiddete uğradığını düşündüğü iş arkadaşının performansında değişiklik olduğunu fark etmektedir. Kadınların yaklaşık yarısı (yüzde 45) şiddete uğradıkları takdirde bunu işyerindeki yöneticileriyle paylaşmaktan çekineceğini söylemektedir.

2.1.3. Projedeki Diğer Çalışmalar

2014 yılındaki anket sonuçlarına göre, 2015 yılında projenin ikinci aşaması uygulamaya konulmuştur. Bu aşamada, şirketlerin, aile içi şiddetin işi, iş yerini ve çalışan kadınların işgücüne etkin katılımını olumsuz olarak etkilemesini engellemesine odaklanılmıştır.

Bu amaçla, bir şirket politikası oluşturulması ve çözüm mekanizmaları üretilmesini desteklemek amacıyla "Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet ile Mücadele İçin İşyeri Politikaları Geliştirme ve Uygulama Rehberi" hazırlanmıştır. 2016 yılı ise, "Pilot Uygulama Yılı" olarak belirlenmiştir. Pilot çalışma, ilk uygulamaların yakından izlenmesini; sonuçların ve tecrübelerin rehberin iyileştirilmesinde kullanılmasını amaçlamaktadır. Rehberin uygulanması için gönüllü olan şirketler "pilot şirket" olarak kabul edilmiştir. Bu kapsamda rehberi kullanarak aile içi şiddet konusunda bir şirket politikası oluşturacağını taahhüt eden şirketler, süreç boyunca izlenerek, desteklenmiştir. 2017 yılında ise, pilot uygulama Bursa'da yaygınlaştırılarak sürece devam edilmiştir.

3. SONUÇ

Kadına şiddet konusunda iş dünyası temsilcileri üzerinde farkındalık yaratmak ve kadınların iş dünyasına katılımını etkin ve verimli hale getirmek için destek mekanizmaları ve yöntemleri oluşturmayı hedefleyen projeler, kadına şiddet ve toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili kadınların lehine sonuçlanacak hedeflerin hayata geçirilmesini amaçlamaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği ve aile içi şiddet konularında kamu ve özel sektör tarafından hayata geçirilmesi gereken uygulamalar iş dünyası ile paylaşılmalıdır. Akademi dünyası, hükümetler, işçi dernekleri ve sivil toplum kuruluşları temsilcileri, ortak eylem planları üzerinde çalışmalar yürütmek zorundadır. Bu çalışmalar, cinsiyet eşitliği konusunda toplumsal farkındalığı en üst düzeyde tutmayı amaçlamalıdır. Şirketlerin tek başına üstlendikleri çabalar, cinsiyet eşitliği ve aile içi şiddet sorunlarına çözüm olamamaktadır. Kadınların iş ve sosyal hayatta konumunu iyileştirmek amacıyla düzenlenen forumlara iş dünyası temsilcilerinin katılımı sağlanmalıdır. Bu anlamda, uluslararası kuruluşlar ve hükümetler tarafından, şirketlerin sürdürülebilir kalkınma hedeflerini geliştirmek amacıyla toplumsal cinsiyet eşitliği konularına eğilmeleri için yol haritaları oluşturulmalıdır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanması için yürütülen faaliyetler kapsamında belirlenen "BM Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri" (Women's Empowerment Principles) imzacısı şirketlerin sayısı artırılmalı; bu yönde hükümetler ve şirketler nezdinde sürdürülen çalışmalar desteklenmelidir.

Şirketin kadına yönelik şiddete karşı oluşturduğu politikayı kamuya açıklaması politikanın şirket içinde uygulanmasını güvence altına almakta etkin bir rol oynar. Şirket politikası aynı sektörde yer alan diğer şirketlerle, alt işverenlerle, tedarikçi firmalarla, medyayla ve ilgili sivil toplum kuruluşlarıyla paylaşılabilir, kurumsal iletişim

temaları arasına dahil edilebilir. Çalışanların da bu konudaki şirket politikasını diğer paydaşlara aktarması kadına yönelik şiddet ile mücadelenin yayılmasına ve etkin işbirlikleri geliştirilmesine vesile olacaktır. Şirketleri, çalışma ortamını ve tüm çalışanları etkilemesi nedeniyle, kadına yönelik şiddetle mücadelede, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonlarının işbirliği yapması olumlu sonuçlar yaratacaktır.

Şirketlerin kadına yönelik şiddet politikası düzenli bir şekilde gözden geçirilmeli, yaşanan deneyimler ve şirketin çalışan profilindeki değişiklikler doğrultusunda yenilenmelidir. Bu bağlamda, politika ekibinin hem şirket çalışanlarından hem de tüm paydaşlardan kadına yönelik şiddet konusundaki farkındalıkları ve şiddete maruz kalma ve şiddet uygulama riski altındaki çalışanlar ile ilgili düzenli geri bildirim alması politika ve yönergelerinin etkin bir şekilde uygulanması için önemlidir. Ayrıca, kadına yönelik şiddet politikasının şirketin iç denetim ve risk yönetim süreçleri içine dahil edilmesi uygun olacaktır. Şirketin geliştireceği politika şirketin içinde bulunduğu ülkenin kamu ve sivil kurumlarının geliştirdiği politika ve önlemler ile doğrudan ilişkilidir. Şiddet sırasında ve sonrasında kamu ve sivil kurumların sunabilecekleri desteğin kapsamı ve niteliği şirketin de politikasını şekillendirir. Bu nedenle politikadan sorumlu birim/ekip yasa ve mevzuattaki değişiklikleri ve bunların uygulanmasında görülen teamülleri takip etmelidir.

Kadına yönelik aile içi şiddet politikasının etkin olabilmesi için her düzeyde şirket çalışanları için eğitimler düzenlenmelidir. Politikayı geliştirecek olan ekibin ve sorumlu üst yöneticinin süreç başlamadan kadına yönelik şiddetle ilgili kavramlar, şiddetin iş, işyeri ve çalışanlar üzerindeki etkileri konusunda eğitim almaları faydalı olacaktır. Bu ekibin süreci nasıl yürütmeleri gerektiği konusunda (rehberin kullanımı) eğitim alması önerilir. Çalışanların şiddet gören veya uygulayan kişilerde

gözlemlenebilecek işaretleri anlayabilmeleri, bu işaretlere hassasiyetle ve gizlilik içerisinde ne şekilde tepki vereceklerini ve mağdur ve/veya şiddet uygulayan ile ne şekilde iletişime geçeceklerini öğrenmeleri için de eğitim verilebilir. Özellikle yöneticiler bu konuda eğitilmelidir. Kadına yönelik aile içi şiddet ile ilgili kurum içi eğitimler düzenli bir şekilde tekrarlanmalıdır.

Şirket tarafından geliştirilecek olan kadına yönelik aile içi şiddet politikasının başarısı, yönetimin ve çalışanların politikayı sahiplenmesi ve desteklemesi ile doğru orantılıdır. Kadına yönelik şiddetle ilgili farkındalık çalışmaları ve şirket çalışanlarının politika konusunda düzenli olarak eğitim almaları çalışanların meseleyi şirket içinde olduğu gibi şirket dışında da sahiplenmesini sağlayacaktır.

Şirket çalışanlarının kadına yönelik şiddete maruz kalmaları halinde şirketlerinin kendilerine destek olacağını, uğradıkları mağduriyetten dolayı iş güvencelerinin etkilenmeyeceğini ve bir hak ve/veya fırsat kaybına uğramayacaklarını bilmeleri önemlidir. Bu bilgi ayrıca hem mağdurların hem de şiddet işaretlerini gözlemleyen çalışanların gerekli mercilere başvurmasını teşvik eder ve konu ile ilgili gözlem ve önerilerini şirketle paylaşmaları için gerekli güven ortamını oluşturur. Tüm bu süreçlerde mağdur ve failin mahremiyetine saygı duyulması ve yaşadıklarının gizliliğinin korunmasına özen gösterilmelidir. Aksi halde şirket ve mağdur arasındaki güven ilişkisi zedelenir.

Şiddet uzmanlıkla ele alınması gereken bir meseledir. Politika hem şirket hem de çalışanların güvenliğini temel alacak şekilde geliştirilmelidir. Atılacak yanlış bir adım güvenlik riski yaratabilir. Şirket çalışanlarının konuya duyarlı olmaları arzu edilse de herhangi bir şiddet vakasında meseleye ancak ilgili yönergeler dahilinde ve yetkileri oranında müdahil olmaları gerekmektedir.

Politikaya uygun olarak kadına yönelik şiddet mağdurlarının ihtiyacı olan desteğin sağlanabilmesi

için şirketin muhtemel kaynak gereksinimini önceden tahmin ederek bütçelemesi gerekir. Mağdur, bazı durumlarda kendisinin ve varsa çocuklarının güvenliği açısından hızlı hareket etmeye ihtiyaç duyabilir. Ev değiştirmesi, hukuki süreci başlatması, psikolojik destek hizmetlerinden yararlanması gerekebilir. Böyle bir durumda şirket mağdura maddi destek sunabilir. Mağdura sunulacak destekler nakdi olabileceği gibi mağdurun kaynaklara ulaşmasını ve konuya zaman ayırmasını sağlamaya yönelik de olabilir. Mağdurun bu süreçte zamanını esnek şekilde kullanmasına, yarı zamanlı çalışmasına veya evden çalışmasına izin verilebilir. Şirketin hukuk birimi veya varsa çalıştığı hukuk bürosunun mağdura konuyla ilgili bilgi vermesi sağlanabilir. Bu gibi durumlar için kurumun önceden bir kaynak ayırması zaman kazanmak açısından da yararlı olacaktır.

Kadına yönelik şiddet mağduru, şirketin iş yeri hekimi ve/veya psikoloğu, bunların olmadığı durumlarda şirketin anlaşmalı olduğu sağlık kurumları tarafından ilgili destek merciine yönlendirilmelidir. Uzmanların gerekli görmesi halinde mağdurun, şirket psikoloğu veya şirket dışından uzman bir psikolog tarafından terapi desteği alması sağlanabilir. Şirket çalışanlarına özel sağlık sigortası sunan şirketlerde ise psikolojik destek bu sigortanın kapsamına alınabilir. Şirket, mağduru psikolojik destek alması için varsa şirketin birlikte çalıştığı uzman sivil toplum kuruluşlarına veya diğer uzman kurumlara yönlendirebilir. Şirket konunun uzmanı sivil toplum kuruluşları ile işbirliği içinde mağdura rehberlik ve/veya acil yardım hattı hizmeti sunulmasını da sağlayabilir.

Mağdur, şirketin var olan performans değerlendirmesi içinde yer almayı sürdürmeli, ancak kendisine uygulanacak performans kriterleri yeniden belirlenmelidir. Zira yakın ilişkide maruz kalınan şiddet, kadının performansını işin niteliğine göre değişik şekillerde etkileyebilir. Yöneticisi mağdurun performans gelişim planı ile bizzat ilgilenmelidir. Mağdurun iş güvencesi sağlanmalı ve

mağdur tüm çalışanlara sunulan performansa dayalı ödüllendirme ve yan haklardan yararlanmaya devam etmelidir. Tüm bu süreçte mağdurun mahremiyetine özen göstermeye ve gizlilik ilkesine uymaya devam edilmelidir.

Kadına yönelik şiddet uygulayan çalışanlara uygulanacak önlemler hassasiyetle ele alınmalıdır. İş sözleşmesinde varsa şiddet uygulayan çalışanın işten çıkarılması da söz konusu olabilir. Ancak, şiddet uygulayanın işten çıkarılması veya cezalandırılması dikkatle ele alınması gereken bir konudur. Zira şiddet uygulayan failer bu durumdan mağduru sorumlu tutabilir ve şiddetin dozunu arttırabilir. Bu nedenle konu, öncelikle kadına yönelik şiddet uzmanlarına danışılmalıdır. Kadına yönelik şiddet uygulayan kişi onaylarsa, şirket kendisini rehabilitasyona veya psikolojik destek sürecine yönlendirebilir. Şirketin çalışanlarını şiddet uygulamaktan caydırmak amacıyla alabileceği önlemler arasında yönetsel sorumlulukların geri alınması, görev ve/veya statüsünün düşürülmesi, terfisinin ertelenmesi veya yan haklarının dondurulması düşünülebilir. Ancak, bu caydırıcı cezaların uygulanabilmesi için şirket politikası içinde yer almasına, politikanın tüm çalışanlara bildirilmiş ve şirket içinde açıklanmış olmasına dikkat edilmesi gerekir.

KAYNAKLAR

Aktaş Mavili A. (2006). "Aile İçi Şiddet: Kadının ve Çocuğun Korunması". Elma Kitabevi, İstanbul

Ataman, H. (2009). "LGBTB Hakları İnsan Haklarıdır" Ankara: İnsan Hakları Gündemi Derneği.

Avrupa Yerel Yaşamda Kadın – Erkek Eşitliği Şartı, Avrupa Belediyeler Ve Bölgeler Konseyi (CEMR) Raporu, s. 18-19

Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri http://www.un.org.tr/wp-content/uploads/5_Toplumsal_Cinsiyet_E%C5%9Fi_tli%C4%9Fi.pdf. Erişim Tarihi 06.12.2018).

- BM Kadın Birimi - BM Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ve Kadının Güçlenmesi Birimi Faaliyet Raporu – 2017
https://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/2012/t_rde_kadinin_durumu_2012_ekim.pdf
- CEDAW (United Nations Convention On The Elimination Of All Forms of Discrimination Against Women) (Kadınlara karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi) 85th Plenary Meeting, GENERAL ASSEMBLY A/RES/48/104, 20 December 1993.
 Türkiye'deki durum - <https://www.dogusgrubu.com.tr/tr/dogus-grubu-cinsiyet-esitligi-konusunda-toplumsal-farkindalik-yaratmayi-hedefliyor>
- Demirgöz Bal M. (2014). "Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine genel bakış" KASHED, 1(1):15-28
 Türkiye'deki durum - https://tr.wikipedia.org/wiki/Aile_ici_siddet
- Gökkaya V. (2009). "Türkiye'de şiddetin kadın sağlığına etkileri". C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi;10(2):167-179.
 Türkiye'deki durum - Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü – Türkiye'de Kadının Durumu Raporu – (2010)
- Freedman, Jonathan L.; Sears, David O. ; Carlsmith, J. Merrill (1989). Sosyal Psikoloji (Çeviren: Ali Dönmez). İstanbul: Ara Yayıncılık.
<https://badv.sabanciuniv.edu>
https://badv.sabanciuniv.edu/sites/badv.sabanciuniv.edu/files/badv_sergikitapci.pdf
- ICPD (International Conference on Population and Development) (Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Konferansı). Programme of Action of the International Conference On Population and Development, Cairo, 5-13 September 1994.
 Vatandaş C. (2003). "Aile ve Şiddet: Türkiye'de Eşler Arası Şiddet" 1.Baskı, Uyum Ajans. Ankara.
- Karaduman T.A, Uyanık D.Karakaya Z. Şiddeti İçselleştiren Kadın Profili: Türkiye İçin Nicel Yaklaşım, 1993. Erişim Adresi: www.Die.Gov.Tr/Tkba/English_TKBA/Makaleler.Htm-12k. Erişim Tarihi:14.7.2004
 Yanıkerem E.Arıkan A.. Aile İçi Şiddetin Çocuk Sağlığı Üzerindeki Etkileri. 1.Ulusal Aile Hizmetleri Sempozyumu,,T.C.Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları .Ankara.2001 :Ss:286-291
- Kaufman, J., & Zigler, E. (1987). Do abused children become abusive parents? American Journal of Orthopsychiatry, 57(2), 186-192. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1939-0025.1987.tb03528.x> Erişim Tarihi 25.06.2018).
 Weaalen J. Goodwin M. Spitz A. Petersen R. Saltzman L.(2000). "Screening for intimate partner violence by health care provider"s, American Journal of Preventive Medicine ;19(4):230-237.
- T.C. Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (2016), Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele (2016-2020) Ulusal Eylem Planı, S. 43-52, Ankara
 WHO (Dünya Sağlık Örgütü) (2002). World Report on Violence and Health, Geneva,http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/wrvh1/en/.(Erişim Tarihi: 28 Aralık 2007).
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (2010), Türkiye'de Kadının Durumu Raporu, Aralık ,Ankara, s. 29-30
 Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri 2016 Raporu (http://www.un.org.tr/wp-content/uploads/5._Toplumsal_Cinsiyet_E%C5%9Fitli%C4%9Fi.pdf, Erişim Tarihi 06.17.2018).
http://www.un.org.tr/wp-content/uploads/5._Toplumsal_Cinsiyet_E%C5%9Fitli%C4%9Fi.pdf Erişim Tarihi 06.12.2018).

<http://www.kshddergisi.com/index.php/kshd/article/viewFile/58/15>

Uluslararası şirketlerin faaliyetleri
<http://documents.worldbank.org/curated/en/753081468338506032/pdf/646650V10WDR0B0URKISH0Overview02012.pdf>(Sayfa 18, 19, 34)

İçişleri Bakanlığı Kadınların İnsan Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği raporu
https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/2018-03/EU%20factsheet%20on%20gender%20equality_BC.pdf Erişim Tarihi 06.17.2018).

2016-2019 Toplumsal Cinsiyet İçin Stratejik Angajman Raporu,
https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/2018-03/EU%20factsheet%20on%20gender%20equality_BC.pdf Erişim Tarihi 06.12.2018).

Birleşmiş Milletler (BM) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi www.weprinciples.org Erişim Tarihi 06.11.2018). (http://www.un.org.tr/wp-content/uploads/5._Toplumsal_Cinsiyet_E%C5%9Fitli%C4%9Fi.pdf, Erişim Tarihi 01.12.2018).

Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle İlgili İşyeri Politikaları Geliştirme Ve Uygulama Rehberi
http://research.sabanciuniv.edu/28157/1/badv_13_12_15_small_final.pdf Erişim Tarihi 06.12.2018).

