

# İŞYERİMDE

## TACİZE VE ŞİDDETE YER YOK

II. FAZ PROJESİ ALGI ANALİZİ RAPORU

**Yazar:**

Doç.Dr. Duygu Altınoluk

**Kolaylaştırıcılar:**

Irmak il Arslan

Zeynep Güngör

**Grafik Tasarım:**

451 Derece



**FRIEDRICH NAUMANN  
FOUNDATION** For Freedom.

Türkiye

Bu analiz raporu, Friedrich Naumann Vakfı tarafından desteklenen “İşyerimde Tacize ve Şiddete Yer Yok” projesinin 2. Faz çalışmaları kapsamında hazırlanmıştır.

# ÖNSÖZ

## BAŞKAN' IN MESAJI

YANINDAYIZ Derneği olarak, ilk faz çalışmalarını 2022 yılında tamamladığımız, Friedrich Naumann Vakfı tarafından desteklenen "İşyerimde tacize ve şiddete yer yok" projemizin 2. Fazını Haziran-Kasım 2023 aralığında uygulayarak başarılı bir şekilde sonuçlandırmış bulunmaktayız.

Projemizin ana amacı, işyerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve toplumsal cinsiyete dayalı taciz ve şiddeti önlemek üzere farkındalık oluşturmaktır. Bu hedefe ulaşmak için 5 ay boyunca tekstil sektöründe yer alan üretim çalışanlarına farkındalık eğitimleri sağladık.

Eğitimler ile, çalışanların toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki algılarını güçlendirmeyi önceliklendirdik. Bu kapsamda, eğitimler öncesinde ve sonrasında uyguladığımız algı anketleri aracılığıyla elde ettiğimiz veriler, bu analiz raporunda da detaylarını bulacağınız önemli bulguları ortaya çıkardı.

Proje kapsamında Türkiye'nin 7 bölgesini temsilen belirlenen illerde (Adana, Batman, Eskişehir, Hakkâri, İstanbul, İzmir, Ordu, Sakarya) yer alan 10 tekstil firmasında 1291 çalışana ulaşarak yerinde eğitimler sağladık. Bu illerde, eğitim alan çalışanların toplumsal cinsiyet eşitliği algılarına yönelik hazırlanan anketlere 1140 çalışan katılım sağladı.

Analiz sonuçları, projemizin işyerlerinde olumlu bir değişim yaratma potansiyelini güçlü bir şekilde ortaya koymaktadır; Sonuçlar, çalışanların toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki algısının, eğitimlere katılmadan önceki farkındalıklarına göre belirgin bir şekilde yükselmiş olduğunu açıkça gösteriyor. Bu sonuçlar, sadece işyerlerinde değil, toplumun genelinde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yapılan çalışmaların ne kadar etkili olabileceğini göstermektedir.

Çalışma hayatında, taciz ve şiddete sıfır tolerans dediğimiz bu önemli projemiz ile, işyerlerinin kurum kültürlerine toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı farkındalık çalışmalarını yerleştirmeyi son derece önemsiyoruz. Çalışmalarımız, bir eğitim programı sunmanın ötesinde, aynı zamanda işyerlerinde bir dönüşüm başlatarak toplumsal cinsiyet eşitliği değerlerini ve kültürünü güçlendirmektedir.

Bu başarıda emeği geçen tüm destekçilerimize ve katılımcılara derin teşekkürlerimizi sunuyoruz. Bu sonuçların bize daha fazla sorumluluk yüklediğini de biliyoruz. Toplumsal cinsiyet eşitliği için attığımız her adım, daha adil ve eşit bir geleceğe doğru önemli bir katkı sağlıyor. Bu nedenle, Yanındayız Derneği olarak, çalışma hayatında toplumsal cinsiyete dayalı taciz ve şiddetle mücadeleye olan inancımızı ve kararlılığımızı sürdürmeye devam edeceğiz.

Sevgilerimle,

SELEN OKAY AKÇALI  
YANINDAYIZ DERNEĞİ  
YÖNETİM KURULU BAŞKANI

# İÇİNDEKİLER

YÖNETİCİ ÖZETİ	05
BULGULAR	09
ÇALIŞMA HAYATINA DAİR BULGULAR	14
İŞYERİNDE TACİZ VE ŞİDDET ALGISI	15
AİLE VE SOSYAL HAYATA DAİR BULGULAR	18
ÖNE ÇIKAN BULGULAR	23
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİNİ ÖNLEMeye YÖNELİK EYLEM PLANI	24
ÇÖZÜM ÖNERİLERİ	26

# YÖNETİCİ ÖZETİ

YANINDAYIZ Derneği'nin Friedrich Naumann Vakfı'nın desteği ile hayata geçirilen "İşyerimde Taciz ve Şiddete Yer Yok" projesinin 1. Fazını 2022 yılında tamamlanmıştı. Tekstil sektöründe mavi yakalı çalışanları kapsayan bu projenin 1. Fazı kapsamında şiddet ve taciz farkındalığına ilişkin web tabanlı bir anket geliştirilmiş ve toplumsal cinsiyete dayalı algıdaki değişimler ölçülmüştü. İlk aşaması tamamlanan projenin 2. Fazının çalışmalarına haziran 2023 itibari ile başlayıp kasım 2023 itibari ile sona erdi. Bu proje kapsamında Türkiye'nin 7 bölgesini temsilen belirlenen illerde 10 tekstil üreticisinde yer alan mavi yakalı çalışanlar projenin hedef kitlesini oluşturmaktadır.

## PROJENİN AMAÇ VE KAPSAMI DOĞRULTUSUNDA BELİRLENEN İLLER



■ İZMİR



■ ORDU



■ BATMAN



■ ADANA



■ İSTANBUL



■ ESKİŞEHİR

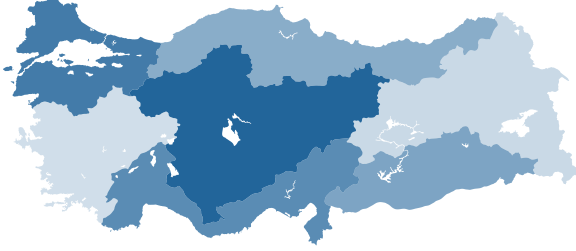


■ HAKKARİ



■ SAKARYA

Çalışmanın 7 farklı bölgedeki illeri kapsamı çalışmayı daha da değerli kılmaktadır. Dolayısıyla bu durum hem bölgelerin kendi aralarında (Doğu Anadolu, Karadeniz, Güneydoğu Anadolu, Marmara; İç Anadolu, Akdeniz, Ege) hem de birbirleriyle karşılaştırılmasına olanak sağlamaktadır.



Bunun yanı sıra iki metropol olan İzmir ve İstanbul da yine metropol kapsamında karşılaştırılmış ve bulgulara yazılmıştır.



■ İZMİR



■ İSTANBUL

Bu şehirlerde belirlenen firmalardaki

**MAVİ YAKALI**

**1291 ÇALIŞAN** ile

yapılan çalışmada işyerinde toplumsal cinsiyete dayalı taciz ve şiddet farkındalığı eğitimleri verildi. Bu sayede projenin asli hedefi olan ve eşitsizliğin sonuçlarından en çok etkilenen kadınlar ve kız çocuklarına karşı şiddet ve tacizin sona ermesine katkıda bulunmak amacı ile eğitim ve seminer faaliyetlerinin öncesi ve sonrasında farkındalık testleri uygulandı.

## Farkındalık eğitimlerinin etkililiğini ölçümleyebilmek için

4'Ü  
**DEMOGRAFİK**



23'Ü  
**İŞYERİNDE**



**SOSYAL YAŞAMDA**



**AİLEDE**



**EĞİTİMDE**



**Toplumsal cinsiyet farkındalığını** ölçmeye yönelik olan toplam 27 sorudan belirlendi. Sorular kendi içlerinde çapraz doğrulamaya tabi tutuldu. Böylelikle mavi yakalı katılımcıların soruları cevaplarken yanıltma payını en aza indirmeye çalışıldı.

Projenin kapsamı doğrultusunda

**10 FABRİKADA**

mavi yakalı çalışanlarla gerçekleştirilen eğitimlerin sonucunda uygulanan ilk ve son testlerin analizine baktığımızda eğitimi alan birçok kişinin toplumsal cinsiyet eşitliğine olan bakış açılarının olumlu yönde değiştiğini ve projenin amacını gerçekleştirdiğini görmek umut verici olmuştur.





**ÖZELLİKLE KADINLARLA AYNI ÇALIŞMA ALANINI PAYLAŞAN ERKEK MAVİ YAKA ÇALIŞANLARIN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE OLAN BAKIŞ AÇILARINDAKİ OLUMLU DEĞİŞİM DİKKAT ÇEKMEKTEDİR.**

Dolayısıyla küçük görünen adımın toplumsal cinsiyet eşitliği ve cinsiyete dayalı taciz ve şiddet farkındalığı alanında verilen bu eğitimlerin, getirisi olan bu pozitif etkinin Türkiye'deki genel toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada önemli olduğunun altını çiziyor ve faydalı olmasını hem eğitim verilen katılımcılar için hem de toplumdaki patriyarkal algının yıkılması için faydalı olmasını umuyoruz. Bulguların tamamında da ortaya çıkan bu değişim bize toplumsal cinsiyet eşitliği sağlamada önemli rol oynayacak olan eğitimlerin her kurum ve kuruluşa verilerek toplumdaki yaygın etkisinin artabileceğinin sinyalini vermektedir. Şayet toplumsal cinsiyet algısı kati bir norm değil aksine akışkan ve yeniden inşa edilebilir bir olgudur. Bu bağlamda bu ve bunun gibi farkındalık çalışmaları çoğaltılmalı ve desteklenmelidir.



# BULGULAR



**TÜRKİYE'NİN  
7 BÖLGESİNİ TEMSİLEN**

ve

**2 BÖLGESİNDE**

**2'ŞER FABRİKADA**

olmak üzere

**10 FABRİKADA**

verilen yüz yüze eğitimlerden

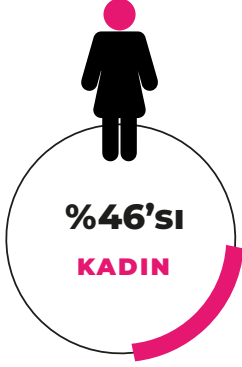


**1291 KATILIMCI**

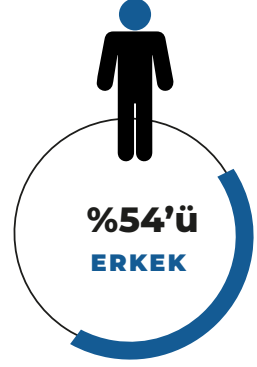
yararlanmıştır.

# 1140 KATILIMCI

ilk ve son testleri çözmüş



**Bu 1140 katılımcının  
%46'sı kadın ve  
%54'ü erkeklerden  
oluşturmuştur.**



Türkiye genelinde işyerinde şiddeti ve tacizi önleme üzerine verilen eğitimimiz, aslında uyguladığı testten de anlaşılacağı üzere öncelikle toplumdaki cinsiyete yönelik ayrımcılığın bir profilini de çizmeyi hedeflemektedir. Eğitimlerin bir farkındalık oluşturup oluşturmadığını anlamak açısından eğitimin başlangıcı ve sonunda dördü demografik toplamda yirmi yedi soru 3'lü cevaplama sistemi ile sorulmuştur.

## Katılımcılar;



**olmak üzere sorulan toplumsal cinsiyete dayalı yargıları  
cevaplamışlardır.**

Her katılımcı için soru tarzının anlaşılır olmasının yanı sıra patriyarkal toplum düzeninde, toplumsal cinsiyet rol, tutum ve davranışlarını devam ettiren ve onun yeniden üretilmesine sebep olan söylem ve olgulardan oluşturulmuştur. Dolayısıyla anket formunda yer alan kalıp yargılara karşı algının da genel hatları çizilerek anlaşılır hale gelmiştir; böylece ilk ve son testlerde genel geçer farkındalıklar üzerinde eğitimlerin etkili olup olmadığı da sosyolojik gözlemlene olanağı bulmuştur.

Toplumsal cinsiyet eşitliğine dair Türkiye toplumundaki kazanımları da yadsımayarak, eğitimlerde toplumun her kesiminde varlık göstererek, eğitim seviyesi en fazla ortaöğretim olan mavi yakalı çalışanların farkındalıklarının sağlanması kapsamında çalışırken metropollerden büyükşehir, batıdaki büyükşehirlerden doğu bölgelerine kadar ulaşıldı. Nitekim, daha önce Türkiye Geneli Toplumsal Cinsiyet Endeksimizde düşük skora sahip illerde uyguladığımız eğitimin son anketlerine baktığımızda Batman ve Hakkari'de kayda değer pozitif dönüşüm yarattık.

### Örnek olarak;



BATMAN'DA

**BİR KADININ EVLENECEĞİ KİŞİYİ SEÇERKEN  
SON SÖZÜ BABALAR SÖYLER YARGISINA**

**DOĞRU**

diyerek cevaplayanların sayısı **SON TESTTE 40**'tan **6**'ya düşerek umut verici bir harita çıkarmıştır.



YİNE AYNI İLDE

**KADINLAR BİR TARTIŞMA VARSA  
SUSMAYI TERCİH ETMELİDİR** YARGISINA

**DOĞRU**

diyenlerin sayısı **29**'dan **3**'e düşerek eğitimlerin  
algıda yaptığı değişim açıkça görülmektedir.



HAKKARİ'DE

**KADINLAR İÇİN UYGUN OLMAYAN  
MESLEKLER VARDIR** YARGISINA

**DOĞRU**

diyen **16** kişi **SON TESTTE TAMAMIYLA BUNUN  
YANLIŞ** olduğunu söylemiştir.

## PROJENİN ÇIKTILARININ 3 ANA HATTI, YANİ TEMASI OLDUĞUNU SÖYLEMEK GEREKİR.

Bu nedenle sorularımızı kendi içerisinde tematik hale getirerek analiz etmeye çalıştık.

**01**

**İŞ HAYATINA DAİR BULGULAR**

**02**

**İŞYERİNDE TACİZ VE ŞİDDET ALGISI**

**03**

**AİLE VE SOSYAL HAYATA DAİR BULGULAR**

**İlerleyen bölümlerde bu 3 temaya ayrılmış içerikleri göreceksiniz.**



# ÇALIŞMA HAYATINA DAİR BULGULAR

Aşağıdaki 3 soru kendi içerisinde birbirini doğrulayacak niteliktedir. Üç sorunun analizini blok halinde yapılacaktır. Bu sorular, temel nitelikte olup kadının çalışma hayatında var olup olmamasının toplumun genel yargılarına uygun olup olmadığını tespit edebilmede oldukça faydalı olmuştur.

- **KADINLAR İÇİN UYGUN OLMAYAN MESLEKLER VARDIR.**
- **ERKEĞİN MADDİ GÜCÜ YETERLİYSE KADIN ÇALIŞMAMALIDIR.**
- **KADIN ERKEK EŞİT ÜCRET ALMALIDIR.**

DÜNYA'DA KADIN HAREKETİNİN İLK NÜVELERİNİ

## “EŞİT İŞE EŞİT ÜCRET” ŞİARİ TAŞIMAKTADIR.

Bu sorular, bu nedenle kadın hareketinin en temelini oluşturan bu şiarı ölçme niteliğindedir. Bu bağlamda Sakarya ilinde gerçekleştirilen eğitim sonrasında kadın ağırlıklı bir fabrikanın mavi yakalı çalışanlarına eğitim verilmiş ve dikkat çekici verilere ulaşılmıştır. Yargıların her birindeki iyileşme %40 ila %50'ye varan orandadır. Şehirdeki katılımcı erkeklerin ise genel itibarıyla eşitlikçi anlayışta olduğu saptanmış, her bir yargıda



ERKEKLERİN  
**%40**



KADINLARIN  
**%22**

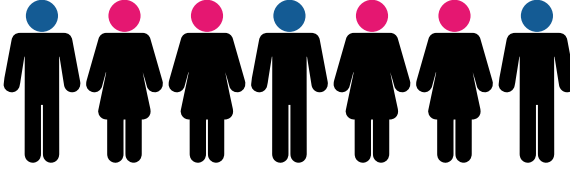
İYİLEŞMESİ GÖRÜLMÜŞTÜR.

# İŞYERİNDE TACİZ VE ŞİDDET ALGISI

- İŞYERİNDE TACİZE UĞRADIM.
- İŞYERİNDE TACİZE UĞRARSAM HUKUKİ YOLLARA BAŞVURURUM.
- İŞYERİNDE TACİZE UĞRARSAM DİREKT İŞVERENİME GİDİP ANLATIRIM.
- İŞYERİNDE ŞİDDETE UĞRADIM.
- İŞYERİNDE ŞİDDETE UĞRARSAM HUKUKİ YOLLARA BAŞVURURUM.
- İŞYERİNDE ŞİDDETE UĞRARSAM DİREKT İŞVERENİME GİDİP ANLATIRIM.



Burada şiddet ve taciz konuları tek bir başlık altında toplansa da onları ayrı ayrı değerlendirmekte fayda vardır. Aksi takdirde şiddeti sadece fiziksel bir eylem olarak anlayıp bu şekilde yorumlamak hem şiddetin anlamını hem de bizim ona dair algımızı kısıtlayacaktır. Taciz -çoğunlukla- fiziksel bir eylemi barındırdığı için (sözlü, fiziksel) saptamak ve anlamak daha kolay olurken şiddetin ve tacizin başka türlerini ortaya çıkarmak o kadar da kolay olmamaktadır. Özellikle iş yerlerindeki psikolojik ve duygusal şiddeti ortaya çıkarmak ve anlamlandırmak bir bilgiye, birikime bağlıdır. Şayet maruz kaldığımız şeyin ne olduğunu bilmemek bizi onu tanımlamaktan mahrum bırakmaktadır. Burada katılımcılara verilen eğitim büyük bir rol oynamakta ve fayda sağlamaktadır.



### **Yapılan ilk ve son testlerde**

BİRÇOĞU KADIN OLMAK ÜZERE BİRÇOK KATILIMCI ÖZELLİKLE



**İŞYERİNDE TACİZE UĞRADIM VE İŞYERİNDE ŞİDDETE UĞRADIM**

SORULARINA VERDİKLERİ CEVABIN  
DEĞİŞTİĞİ GÖRÜLMÜŞTÜR.

Bu da katılımcıların zihnindeki şiddet ve taciz algısında bir değişiklik olduğunu göstermektedir.



## Örneğin,

YAPTIĞIMIZ İLK VE SON TESTLERDEKİ BU İKİ SORUYU  
KARŞILAŞTIRDIĞIMIZDA



İZMİR'DE TACİZ VE ŞİDDETE UĞRADIĞINI SÖYLEYEN  
KATILIMCI SAYISI  
**İKİNCİ TESTTE ARTMIŐTIR.**



ORDU'DA TACİZ VE ŞİDDETE UĞRADIĞINI SÖYLEYEN  
KATILIMCI SAYISI  
**İKİNCİ TESTTE AZALMIŐTIR.**

Buradan da yola çıkararak, daha önce de altını çizdiğimiz gibi bu tür vakalarda kiŐilerin maruz kaldığı Őeyleri tanımlaması önem arz etmektedir ve burada verilen eğitimin rolü yadsınamaz. Örneğin psikolojik olarak yoğun bir Şiddete maruz kalan kişinin önce psikolojik Şiddeti tanımlayabilmesi gerekmektedir. Bu anlamda verilen eğitimlerin karŐılıđını bulması bizim için sevindirici olmuştur. Yine bunlarla paralel olarak ilk ve son testlerde yukarıdaki diğer sorulara baktığımızda da cevaplarda değişiklik olduğu görülmektedir.

# AİLE VE SOSYAL HAYATA DAİR BULGULAR

- BİR KADIN EVLENECEĞİ KİŞİYİ SEÇERKEN SON SÖZÜ BABALARI SÖYLER.
- BİR KADIN GECELERİ TEK BAŞINA SOKAĞA ÇIKABİLİR.
- KAÇ YAŞINDA OLURSA OLSUN KADINLAR, HER ZAMAN AİLELERİ TARAFINDAN KORUNMALIDIR.

**Marxist feminizm,** kadın özgürlüğünü en temelde kadının ekonomik özgürlüğüne dolayısıyla iş hayatına katılmasına bağlar. Buraya referansla halihazırda iş hayatında olan kadının kendine ve kendi cinsine olan tutumu bu açıdan çok önemlidir. Çünkü temel problemi ekonomik kaygılarda arayan bakış açısı kadının kendine olan yabancılaşmasını ön görmemektedir. Yaptığımız çalışmada da aşağıda verilen veriler bu savı destekler niteliktedir. Burada elde ettiğimiz veriler çalışmamızın önemini altını çizirken feminist bir eleştiriye de kapı aralamaktadır. Nitekim elde ettiğimiz verilere baktığımızda, ilk testte kadınların da dahil olduğu birçok katılımcı hem kendi hayatına dair gidişatta hem de kamusal ve sosyal alanda erkek refakatini onaylamaktadır. Patriyarka kadını ikinci cinse ötekilerken kadına yeni bir biçim çizer, burada kadın salt savunmasız ve korunmaya muhtaçtır. Beauvoir'ın deyişiyle, tarihin tamamını kendi eliyle yazan ve onun parmak izini taşıyan patriyarka yine kadını korunmaya muhtaç bir şekilde biçimleştirmiştir. Çalışmada elde ettiğimiz veriler de bu noktaya dikkat çekmektedir. Nitekim katılımcılara uygulamış olduğumuz ilk testte katılımcılar, yukarıdaki soruların alt metni olan erkek refakatinin kadınlar için gerekli bir durum olduğunu belirtmektedir. Bu durum bölgeler arasında yüzdelik olarak değişim gösterse de bütün bölgelerde görülmektedir. Verdiğimiz eğitim sonrasında yaptığımız testte ise her ne kadar iyileşmeler görülse de bu durumun gerekliliğini düşünen katılımcılar mevcuttur. Yine de en düşük yerde bile **%67** oranında bir iyileşmeden bahsedebiliriz.

Örneğin,

**BİR KADIN EVLENECEĞİ KİŞİYİ SEÇERKEN  
SON SÖZÜ BABALARI SÖYLER**

VE

**BİR KADIN GECELERİ TEK BAŞINA  
SOKAĞA ÇIKABİLİR**

SORULARI İLK VE SON TESTTE OLUMLU YÖNDE  
CİDDİ FARKLILIKLAR GÖSTERİRKEN,



**KAÇ YAŞINDA OLURSA OLSUN KADINLAR,  
HER ZAMAN AİLELERİ TARAFINDAN KORUNMALIDIR**

SORUSUNDA DİĞERLERİ KADAR KESKİN FARKLILIKLAR  
OLMAMIŞTIR.

Bu da patriyarkanın kadını her zaman **“KORUNAN”** pozisyonuna sokarak pasifleştirmesinden kaynaklanıyor olabilir ki bu kırılmanın yaşanması kadınların, çalışma hayatında ve kamusal alanda çok daha cesur biçimde kendi varlıklarını devam ettirmelerine yardım edecektir.



■ **ORDU**



■ **İSTANBUL**



■ **ADANA**



■ **ESKİŞEHİR**

ŞEHİRLERİNDE BAHSİ GEÇEN İYİLEŞTİRME  
ÇOK DAHA NET GÖRÜLMEKTEDİR.

## BİR KADININ İSTEMEDİĞİ CİNSEL İÇERİKLİ SOHBETİN İÇİNE ÇEKİLMESİ CİNSEL TACİZDİR.

## EĞER BİR KADIN GERÇEKTEN İSTEMEZ İSE, BİR ERKEK ONA KARŞI İSTİSMARDA BULUNAMAZ.

Bu iki soruda, istismar ve taciz kavramlarının birbirine karıştırıldığını; genel olarak çoğu katılımcının bu yargılara negatif yönlerde cevap verdiklerini; ancak eğitimlerden sonra kişilerde bu kavramlar arasındaki ayrımların belirginleştiğini ve iyileşme olduğunu görüyoruz. Bölgelere göre bu yargılara baktığımızda toplumda genel itibarıyla susma eyleminin kadınlar için toplumsal atfedilen olduğunu söylemek mümkün. Genel olarak kadınların, tartışmada susmaları beklenirken aslında mansplaining'e de davet çıkartan bir özelliği kadınlara atadığı aşikardır.



KILIK KIYAFET İLE İLGİLİ YARGIDA  
ORDU'DA



37'si KADIN olmak üzere

TOPLAMDA

67 Kişi



bu soruyu onaylarken eğitim sonrasında bu sayı bir firmada **52**'den **13**'e gerilemiştir. Diğer illerde, **15** ten **0**'a düşmüştür. Yine buna benzer olarak başta Batman ve Adana olmak üzere neredeyse bütün şehirlerde çıkan sonuç benzerlik göstermektedir.

## KADINLAR BİR TARTIŞMA VARSA SUSMAYI TERCİH ETMELİDİR

SORUSUNDA DA ORTAYA ÇIKAN SONUÇLAR YİNE KADINLAR ADINA, KADINLAR ALEYHİNE OLARAK GÖRÜNMEKTEDİR.

Burada literatüre başvurarak feminist perspektiften kız kardeşlik (*sisterhood*) kavramını tartışmaya açmak yerinde olacaktır. Öyle ki yukarıdaki 3 sorunun da öznesini oluşturan kadınlar yine kadın katılımcılar tarafından da pasifize edilmiştir.

**Örneğin,**



ORDU'DAKİ

BİR FABRİKADAKİ ÇALIŞMADA

**KADINLAR TARTIŞMA VARSA SUSMAYI TERCİH ETMELİDİR**

SORUSUNA



yanıtını veren katılımcıların **%62**'sini **KADINLAR** oluşturmaktadır. Yine aynı yerdeki çalışmanın son testinde iyileşme görülse de bu iyileşme kadın katılımcılardan çok erkek katılımcılarda saptanmıştır;

**ERKEKLERDE** görülen bu iyileşme oranı **%86** olarak karşımıza çıkmaktadır.

Aşağıdaki yargı öbekleri toplumda kadına yönelik şiddeti de beraberinde getiren genel geçer yargılardır. Bu yargıların toplumun genelinde varlığını koruyor olması ev-iş hayatı içerisinde hayatını devam ettiren bireylerin yaşamlarını her yönden etkilemektedir. Bu nedenle eğitimlerde genel toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi de verilerek iş yerindeki tacizi önlemenin bir başlangıcı sağlanmıştır.

- ŞİDDET ERKEĞİN DOĞASINDA VARDIR.
- ŞİDDETE UĞRADIĞINI SÖYLEYEN KADINLAR GENELDE ABARTIYOR.
- ŞİDDET HABERLERİ MEDYADA ABARTILIYOR.
- KADINA YÖNELİK ŞİDDET BAZI DURUMLARDA KABUL EDİLEBİLİR.
- AİLE İÇİ ŞİDDET BOŞANMA SEBEBİDİR.
- KADINA KARŞI ŞİDDETLE MÜCADELEDE ALINAN ÖNLEMLER YETERLİDİR.

**OYSA ŞİDDET, ERKEĞİN DOĞASINA,  
FITRATINA ATFEDİLEREK  
MEŞRULAŞTIRILYOR.**



Şiddet mefhumu burada eksik görünmekle beraber mevcut şiddet haberleri bile abartı olarak görünüyor. Burada yaptığımız eğitimin öncesindeki testte genel itibarıyla kadınların da bu yargılarda hemfikir olduğunu görüyoruz.

# ÖNE ÇIKAN BULGULAR

1. Faz çalışmasının raporunu 2. Faz raporu ile karşılaştırdığımızda görebileceğimiz üzere 2. Fazda çok daha fazla şehre ulaşabildiğimiz gibi Doğu ve Güneydoğu Bölgesi ve görece geleneksel bir yapıya sahip olan Karadeniz Bölgesinde oldukça kayda değer bir iyileştirme ve pozitif dönüşme çıktısı mevcuttur. Bununla beraber iş yerinde taciz ve şiddet kavramları ilk test ile birbirine karışmış ve ne olduğu bilinmiyor gibi görünüyorken son testteki iyileştirme halinin bu kavramlar arasındaki ayrımın eğitimlerde iyi yapıldığı ve anlaşılır biçimde katılımcılara sunulduğu görülmektedir.



# TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİNİ ÖNLEMeye YÖNELİK EYLEM PLANI

Projemizin 1. Fazında altını çizdiğimiz çözüm önerilerini yine hatırlamakta fayda var ki bunlar artık uygulama ve eylem planı haline gelecektir; birikimli olarak ilerlemek eklenecek çözüm önerilerimiz üzerinde de düşünme sağlayacaktır. Böylece bu ve bundan sonraki eğitimlerin geliştirilmesi, eğitim sonrası kurumsal uygulamaların güçlendirilmesi için de önem arz etmektedir.

- Eğitimlerin A'dan Z'ye modüller halinde aralıklı periyotlarla verilmesi sindirilmesine yardımcı olabilir. Örneğin, birinci modül olarak genel bir toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi verilerek bu modülün ikinci aşamasında küçük ve rastgele seçilmiş gruplara atölyeler halinde dramalar yaptırılabilir. Erkek ve kadınların cinsiyet rol değişimlerinin sağlanarak beklentilerin zıtlıklarının kişilerde yarattığı etkiler gözlemlenebilir ve dönüşüm sağlanabilir.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyete dayalı taciz ve şiddet farkındalığı eğitiminin içerisinde kadın ve erkeğin cinsiyet rol ve beklentilerinin yıkımıyla ortaya çıkabilecek cinsiyet eşitliği ve çeşitliliği önemlidir. Böylece kadın ve erkeğin özel sektördeki mavi yakalı kategorisinde şiddetsiz görünürlüğüne artı değer olabilir.
- Eğitim verilen kurum ve kuruluşların eğitim veren STK tarafından aralıklarla denetlenmesi ve teste tabi tutulması, yeni işçi girişlerinde muhakkak eğitimin yeni personele verilmesi sağlanarak kartopu biçimde eğitimlerin gelişimi sağlanabilir.



- Hukuki temelli hak ve özgürlüklerinin farkına varmalarını, gizliliğin özellikle taciz bildiriminde nasıl sağlanabileceğini anlatmak önemli. O nedenle; bu eğitim modüllerinin farkındalık kısımlarının yüksek olduğu il/ilçelerin dışında da hukuki temelli hak eğitimlerinin arttırılması, hatta çözüm önerisi 1'de bahsi geçen modüllerden birini oluşturması yararlı olacaktır.
- Tüm bu eğitimlerin işlevsel olduğu aşikâr olmakla beraber unutulmaması gereken bir husus da şudur: tekrar eden yer eder. Pedagogların hemfikir olduğu noktalardan biri de eğitim konularının tekrarıdır. Bu nedenle verilen eğitimler, bir tabuyu kırmış ve irili ufaklı değişimler yapmış olsa da her bireyin yani katılımcının bu eğitimi alımlaması aynı oranda olamaz. Dolayısıyla en azından yerleşmesi ve kanıksanması için eğitimlerin periyodik olarak tekrarlanması sağlanmalıdır.
- Bu eğitimleri veren işyerlerinin, işe alımlarda toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı testler oluşturması; belirli bir puanın altında kalan işçilere yine toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri verilmesi ve akabinde son testler uygulanması işyerinde sürdürülebilir bir toplumsal cinsiyet eşitliği modeli sağlamakta etkili ve önemlidir. Bunun için bu projenin yararlanıcılarının ortak kararlar testleri oluşturup denetimde tutması işverenin de kolaylaştırıcı ögesi olabileceği gibi, denetime tabi olma hali bu sürdürülebilirlikten kaçınmamayı da getirir.
- İşyerinde taciz ve şiddetin önlenmesi ile ilgili olarak tüm bu çözüm önerilerinin su dalgası etkisiyle yayılarak çoğalabilmesi için ise STK'lar, belediyeler (yerel yönetimde kent konseyleri, kadın meclisleri de dahil olmak üzere), kentin paydaşlarının beraber çalışarak iş birliklerinin önünü açması, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını birlikte üretebilmesi kaçınılmazdır. Bu nedenle, ILO'nun 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'nda belirttiği üzere Çalışma Bakanlığı, diğer yetkili bakanlıklar, belediyeler, sosyal taraflar, basın ve STK'lar birlikte çalışabilir, planlama yapabilir ve uygulamaya dönük eylemlerde bulunabilirler.

# ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

EKLEMENİN ELZEM OLDUĞU 4 ÇÖZÜM ÖNERİSİ  
BELİRTMEK GEREKİRSE:

**01**

Toplumsal cinsiyet eşitliği toplumun en küçük birimi olan aileden başlayarak siyaset, eğitim gibi makro birimlere yayılır. Dolayısıyla bu ve bundan sonraki tüm eğitimlerin yüz yüze verilecek olması ve bunun periyodik olması eğitimlerin sürdürülebilirliği açısından önemlidir.

**02**

Sürdürülebilirliğin bir diğer ayağı olarak ise kurum politikalarının toplumsal cinsiyet odağında geliştirilmesi ve her birinin kurum vizyonu ile misyonu arasında uyumlu olarak uygulanması hususu toplumsal cinsiyet eşitliğinin kalıcı, yaygın ve geliştirici olması açısından vazgeçilmez olarak karşımıza çıkmaktadır.

**03**

İlk faz da dahil olmak üzere 2. Fazda eğitim verilen fabrikaların her 6 ayda bir eğitim sağlayıcılar tarafından denetlenmesi önem arz etmektedir.

**04**

ILO'nun 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararında belirttiği üzere Çalışma Bakanlığı başta olmak üzere tüm diğer bağlı bakanlıklarca "açık kapı uygulaması"nın işleyişi ve bu uygulamanın denetlenmesi projenin çıktılarının iyileştirmesinin artması açısından da önemlidir.



+OO→  
YANINDAYIZ



**FRIEDRICH NAUMANN  
FOUNDATION** For Freedom.

Turkey