



**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK
LİSANS
TEZİ**

**ÇALIŞMA HAYATINDA TOPLUMSAL CİNSİYET
AYRIMCILIĞI: KAMU VE ÖZEL SEKTÖRDEKİ
FARKLILIKLAR**

MERYEM YILMAZ

**SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM BİLİMLERİ BİLİM DALI**

MAYIS 2019



**ÇALIŞMA HAYATINDA TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIMCILIĞI: KAMU
VE ÖZEL SEKTÖRDEKİ FARKLILIKLAR**

Meryem YILMAZ

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM BİLİMLERİ BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

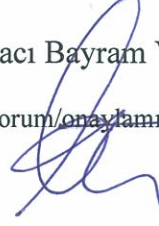
MAYIS-2019

Meryem YILMAZ tarafından hazırlanan “Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı: Kamu ve Özel Sektördeki Farklılıklar” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ/~~OY ÇOKLUĞU~~ ile Gazi Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Belma TOKUROĞLU

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

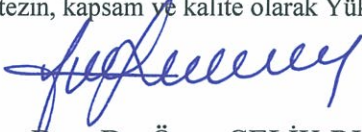
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum.~~



Başkan: Doç. Dr. Tuğça POYRAZ

Sosyoloji Anabilim Dalı, Hacettepe Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum.~~



Üye: Doç. Dr. Özge ÇELİK RUSSELL

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum.~~



Tez Savunma Tarihi:

30/05/2019

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Figen ZAİF

Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Meryem YILMAZ

30/05/2019

Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı: Kamu Ve Özel Sektördeki Farklılıklar
(Yüksek Lisans Tezi)

Meryem YILMAZ

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Mayıs 2019

ÖZET

Toplumsal cinsiyet dediğimiz kadınların ve erkeklerin biyolojik bedenlerine kültürel ve toplumsal anlamlar yüklenmesini ifade eden süreç, cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortaya çıkmasının da temel nedenidir. Bu çalışmada, ortaya çıkan cinsiyete dayalı ayrımcılığın görünür olduğu alanlardan biri olan çalışma hayatında kadınların durumunu yönetici kadın gözüyle ortaya koymak ve kamu sektörü ile özel sektör arasında farklılık olup olmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Tezin teorik çerçevesinde, toplumsal cinsiyetin yansımaları ile kadının çalışma hayatındaki durumu üzerine tartışmalar yapılırken bu tartışmalar kamu sektörü ile özel sektörden yönetici kadınlar üzerinden örneklendirilmiştir. Dolayısıyla kamu ve özel sektörden toplam yirmi yönetici kadınla yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler yapılmış ve sonuçları analiz edilmiştir. Görüşmelerden ve gözlemlerden yola çıkılarak ulaşılan temel sonuç bireyler farklı sektörlerde çalışıp, farklı geçmişlere sahip olsalar da çalışmanın teması bağlamında birçok ortak yanları bulunmaktadır. Kadınların sadece yönetici olma sürecinde değil eğitim ya da çalışma hayatlarında farkında oldukları kadar olmadıkları ayrımcılık uygulamalarıyla karşılaştıkları görülmüştür. Yönetici olma sürecinde önlerine çıkan engeller, erkek egemen örgüt kültürü ya da örgüt politikaları ile toplumsal cinsiyet rolleridir. Ancak bunlardan daha önemlisi kadınların evlerinde çoklu rol üstlenmeleri nedeniyle ev ve iş hayatını dengelemek adına her zaman daha çok çalışmak zorunda kalmalarıdır. Çalışmanın birinci bölümü, toplumsal cinsiyetin yansımaları ve kamusal alan-özel alan ayrımında toplumsal cinsiyetin görünümü; ikinci bölümü, Türkiye’de çalışma hayatında ve yöneticilik konumunda kadın başlıklarından oluşmaktadır. Üçüncü bölümde ise bahsi geçen alan araştırmasının bulgu ve yorumlarına yer verilmiştir.

Bilim Kodu : 1116
Anahtar Kelimeler : Toplumsal Cinsiyet, Ayrımcılık, Çalışma Hayatında Kadın
Sayfa Adedi : 168
Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Belma TOKUROĞLU

The Gender Discrimination In Working Life: Differences In Public And Private Sector

(M. Sc. Thesis)

Meryem YILMAZ

GAZI UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES

May 2019

ABSTRACT

Gender stands for the process through which the biological body of women and men becomes laden with cultural and social meanings; hence it is also the underlying cause behind discrimination. Gender discrimination manifests itself in almost all spheres of public and private life. Work life included. The aim of this study is to position the status of working women in the eyes of women managers to shed light on whether public and private sectors are different. Under the theoretical framework of this study, women's conditions in working life are discussed in terms of gender related processes and perceptions. In the implementation phase, these debates are exemplified through women managers from the public and private sector. Twenty semi-structured in-depth interviews were conducted with women managers from the public and private sectors and their results were analyzed respectively. As a result of interviews and observations, it is found that despite being from different sectors with diverse backgrounds, interviewees share numerous common points in the context of the theme of the study. It is observed that women face discrimination practices in many stages of their lives, not only in the process of being manager. Male-dominated organizational culture and organizational policies as well as gender roles are among the concerns raised in regard to obstacles of becoming a manager. But more importantly, women have to work harder to balance home and work life due to their multiple roles in their homes. The first part of the study focuses on the issue of gender with its reflections and appearances in the separation of public-private spheres. In the second part, the situation of women in working life and women in management positions are elaborated in the context of Turkey. Finally, in the third part, the findings and comments of the mentioned field research are given.

Science Code	: 1116
Key Words	: Gender, Discrimination, Women in Working Life
Page Number	: 168
Supervisor	: Asist. Prof. Dr. Belma TOKUROĞLU

TEŞEKKÜR

Çalışmamda desteklerini esirgemeyen, tanıdığım ilk günden beri kendime örnek aldığım hocam/danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Belma TOKUROĞLU'na;

Hayatım boyunca güvenlerini ve desteklerini hep hissettiğim başta ANNEM olmak üzere değerli AİLEME ve arkadaşım Eren TOK'a;

Yoğun iş temposu arasında benimle görüşme yapmayı kabul eden, öğretici ve samimi sohbetleriyle çalışmama katkıda bulunan bütün katılımcılara;

teşekkürü bir borç bilirim.



İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET	İV
ABSTRACT.....	V
TEŞEKKÜR.....	VI
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	X
ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....	Xİ
KISALTMALAR.....	XII
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYETİN YANSIMALARI VE KAMUSAL ALAN-ÖZEL ALAN AYRIMINDA TOPLUMSAL CİNSİYETİN GÖRÜNÜMÜ

1.1. TOPLUMSAL CİNSİYET	7
1.1.1. Toplumsal Cinsiyet Tanımı Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Rollerini	7
1.1.2. Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık	11
1.1.3. Cinsiyete Dayalı İş Bölümü: Kadın Emeginin Değeri.....	16
1.1.4. Kamusal Alan-Özel Alan Ayrımı ve Bu Ayrımın Kadının Çalışması Üzerine Etkileri	20
1.2. KADININ KAMUSAL ALANDA VAR OLUŞUNUN BİR ARACI OLARAK SİYASET YAPMA YOLLARI	27
1.2.1. Karar Alma Mekanizmalarında Kadınların Yeri: Parlamento ve Kamu Kurumları	32
1.2.2. Kadınların Yerel Düzeyde Temsili: Belediyeler.....	38
1.2.3. Kadın Sivil Toplum Örgütleri.....	43
1.2.4. Kadınlara Yönelik Sosyal Politikalar.....	47

2. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA HAYATINDA VE YÖNETİCİLİK KONUMUNDA KADIN

2.1. KADIN İŞGÜCÜ VE KADIN İSTİHDAMININ GELİŞİMİ.....	51
2.1.1. Dünyada Kadın İşgücünün ve Kadın İstihdamının Gelişimi	52

Sayfa

2.1.2. Türkiye'de Kadın İşgücünün ve Kadın İstihdamının Gelişimi	56
2.1.2.1. Osmanlı Döneminde Kadın İşgücü ve Kadın İstihdamı	57
2.1.2.2. Cumhuriyet Döneminde Kadın İşgücü ve Kadın İstihdamı	58
2.2. TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATINDA KADININ DURUMU	60
2.2.1. Kadının Görünmeyen Emegi (Karşılıksız Emek)	60
2.2.2. Kadın İstihdamı Önündeki Engellerin Kaldırılmasına Yönelik Çalışmalar	63
2.2.2.1. Kadının Meslek Edinmesini ve Kariyer Yapmasını Sağlayıcı Eğitim Fırsatı ..	64
2.2.2.2. Kadının Ücretli Çalışması ve Ev Emeginin Ücretlendirilmesi.....	67
2.2.2.3. Kadınlara Pozitif Ayrımcılık ve Fırsat Eşitliği Sağlayan Yönetmelik ve Yasalar	69
2.2.2.3.1. Ulusal Düzeydeki Yönetmelik ve Yasalar	70
2.2.2.3.2. Uluslararası Düzeydeki Düzenlemeler	74
2.2.2.4. Çalışma Hayatındaki Kadınların Erkek Meslektaşları ile Yarışmalarının ve Yükselmelerinin Önündeki Engel: Cam Tavanlar	78
2.3. TÜRKİYE'DE YÖNETİCİ OLARAK KADIN	80
2.3.1. Kadın Yöneticilerin Kariyer Gelişimi.....	81
2.3.2. Kadın Yöneticilerin Kariyer Gelişiminde Karşılaştığı Engeller	84
2.3.3. Kamu Sektöründe Yöneticilik Pozisyonlarında Kadının Durumu.....	87
2.3.4. Özel Sektörde Yöneticilik Pozisyonlarında Kadının Durumu.....	90

3.BÖLÜM**ÇALIŞMA HAYATINDA TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIMCILIĞINA YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

3.1 YÖNTEM VE METODOLOJİ.....	93
3.1.1. Araştırmanın Modeli	93
3.1.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	94
3.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	94
3.1.4. Verilerin Toplanması	94

Sayfa

3.1.5. Verilerin Analizi	95
3.2. BULGULAR VE YORUMLAR.....	96
3.2.1 Araştırmaya Katılan Yöneticilere Ait Demografik Bilgiler.....	96
3.2.2 Yöneticilik Hayatı	98
3.2.2.1 Yönetici Olmayı İsteme/İstememe Kararını Etkileyen Faktörler ve Yöneticiliğe Yönelik Algılar.....	98
3.2.2.2 Yönetici Olma Süreci ve Bu Duruma Çevreden Gelen Tepkiler	102
3.2.2.3 Rol Modellerin Etkisi	107
3.2.3 Ev Sorumluluklarının Etkisi	112
3.2.4 Cinsiyete Dayalı Meslek Ayrımı	119
3.2.5 Kadınların Yönetici Kadrolarındaki Eksik İstihdamının Nedenleri	125
3.2.5.1 Erkek Egemen Örgüt Kültürü	126
3.2.5.2 Erkeklerin Kurdukları Enformel İlişkiler.....	128
3.2.5.3 Kadınların Çoklu Rol Üstlenmeleri	129
3.2.5.4 Toplumun Cinsiyet Algıları	131
3.2.6 Ayrımcılık Deneyimleri	132
3.2.7 Fırsat Eşitliğinin Sağlanması	139
3.2.7.1 Pozitif Ayrımcılık Uygulamalarına İlişkin Görüşler	139
3.2.7.2 Fırsat Eşitliğinin Sağlanmasına Yönelik Öneriler	144
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	149
KAYNAKÇA.....	155
EKLER.....	165

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 1.1. Cinsiyete Göre Seçilmiş Göstergeler (2016)	14
Çizelge 1.2. Hanedeki Küçük Çocukların Gündüz Bakımı (2016)	15
Çizelge 1.3. Türkiye’de Yıllara Göre Kadın Milletvekili Oranları	33
Çizelge 1.4. Türkiye Büyük Millet Meclisi Milletvekilleri Cinsiyete Göre Dağılımı.....	35
Çizelge 1.5. Ulusal Parlamentolarda Kadın Temsil Oranı.....	36
Çizelge 1.6. Yerel Yönetimlerde Kadın Oranı (2004, 2009, 2014).....	40
Çizelge 2.1. Çeşitli Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılım Oranları,2016 (15-64 yaş).....	54
Çizelge 2.2. Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı ve Cinsiyet Açığı (Yüzde Puanı)	55
Çizelge 2.3. Kamu Örgütlerinde Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Dağılımı	89
Çizelge 3.1. Görüşme Yapılan Yönetici Kadınlara Ait Demografik Bilgiler.....	96

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 2.1. Yüzde olarak Türkiye’ de kadınların işgücüne katılım oranının yıllar içindeki değişimi-15 yaş üzeri	56
Şekil 2.2. Türkiye’ de üst ve orta yönetimde kadınların istihdam oranları.....	81



KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
AB	Avrupa Birliği
AK-DER	Ayrımcılığa Karşı Kadın Hakları Derneği
CEDAW	Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
IPU	Parlamentolar Arası Birlik (Inter-Parliamentary Union)
KADEM	Kadın ve Demokrasi Derneği
KAGİDER	Türkiye Kadın Girişimciler Derneği
KHF	Kadınlar Halk Fırkası
KSGM	Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development)
TKB	Türk Kadınlar Birliği
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu

GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet, günlük kullanımda sadece kadın ve erkek şeklinde ifade edilen biyolojik cinsiyete (dişi-er) toplum tarafından bazı anlamlar yüklenerek, kültürel olarak kadınlık ve erkeklik (dişil-eril) kimliklerinin oluşturulmasını belirtmek için kullanılan kavramdır. Toplumsal cinsiyet (gender) ve cinsiyet (sex) kavramları hem birbiriyle bağlantılı hem de birbirinden çok farklı kavramlardır. Biyolojik cinsiyetler arasındaki farklılıklara yüklenen anlamlar toplumsal cinsiyetin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Toplumsal cinsiyet sabit bir durum olmaktan çok kadın ve erkek olmayı öğrenme sürecini ifade eder. Biyolojik cinsiyet bireylerin kendi seçtikleri bir durum değildir. Ancak dünyaya gelir gelmez hem kız bebekler için hem de erkek bebekler için toplumsal cinsiyeti öğretme süreci işletilmeye başlar. Kız bebeklerin eşyaları için pembe, erkek bebeklerin eşyaları için mavi rengin tercih edilmesi ya da kız çocukların hanım kızlar, erkek çocukların aslan oğlanlar olarak sevilmesi, erkek çocuklara gücü çağrıştıran isimler verirken kız çocuklara nezaketi çağrıştıran isimler verilmesi kadın ve erkekler arasında ayrımların üretilmesinin de başlangıcıdır aslında. Dolayısıyla çevreden gelen bildirimlere göre çocukların cinsel kimlikleri şekillendirilmektedir.

Toplumsal cinsiyet, toplumların kültürlerine, sosyal yapılarına ve geleneklerine bağlı olarak yere ve zamana göre değişiklik göstererek sürekli olarak kurgulanır. Söz konusu kurgunun sabit kalan tek özelliği kadınların ekonomik, siyasal ve sosyal açıdan erkeklere göre ikincil konumda olmalarıdır. Buna bağlı olarak kadın ve erkeklerin toplumsal, ekonomik ve siyasal hayata katılma dereceleri açısından da farklılıklar ortaya çıkar. Kadınlar toplum tarafından kendilerine yüklenen roller nedeniyle özel alanda/aile içinde kalarak, toplumsal iktidar ve mülkiyetin dışında tutulmaktadırlar. Toplumsal cinsiyet, hayatın yeniden üretilmesinde cinsiyete dayalı iş bölümünün sürekli hale getirilmesi için kullanılan bir araç işlevi görür.

Son dönem feminist yazarların çoğu, günümüzde kadınların içinde bulunduğu edilgen konumu, çalışma hayatında erkeklerle aynı fırsatlara sahip olmamasına ve ev/bakım işlerinin ücretlendirilmemesine bağlamaktadır. Kadınların çalışma hayatlarındaki rollerini belirlemek onların toplumsal konumları hakkında bir şeyler söylemek için oldukça

önemlidir. Çalışma hayatı, kadınların erkeklerin evdeki rolleriyle mücadele etmek zorunda kaldıkları alanlardan yalnızca biridir.

Kadınların çalışma yaşamına girmesi hem dünyada hem de Türkiye’de Sanayi Devrimi’nden sonra işgücüne olan talep nedeniyle dolayısıyla beşerî bir sermaye olarak görülmeleriyle başlamıştır. Bunun yanı sıra kadınların düşük ücretli çalışanlar olmaları işverenler için bir avantaj niteliği taşıdığından çalışma yaşamına girmeleri hızlanmıştır. Zaman ilerledikçe özellikle savaş dönemlerinde kadın işgücüne olan ihtiyaç artmış ve kadınların çalışma şartlarında iyileştirmeler olsa da günümüzde iş hayatında kadınlar ve erkekler arasındaki belirgin ayrımcılık var olmaya devam etmektedir. Kadınların onlara fırsat eşitliği sağlayacak eğitim haklarından mahrum edilmeleri, bazı mesleklerde kadınlara çok az yer verilmesi, işe almada yetenekten önce cinsiyete bakılması, kadınların çocuk sahibi olduğu zaman işten çıkarılma ihtimallerinin yüksek olması ya da kriz döneminde işten ilk çıkarılacak taraf olmaları gibi durumlar bu ayrımcılık uygulamalarının sadece birkaçıdır. Kadınların dışarıda çalışmaya başlaması da toplumun onlardan aksatmadan yapmasını beklediği ev kadınlığı görevini sonlandırmaz. Kadınların işten eve gelmesiyle erkeklerin işten eve gelmesi arasında büyük fark bulunmaktadır. Kadın eve gelince çalışmaya devam eder. İşte tam da bu yüzden kadınların çift vardiya yaptıkları söylenir. Bu noktada kadınların çalışmaya hayatına dair önemli bir sorun olarak iş ve aile yaşamını uyumlaştırmaya çalışma durumu ortaya çıkar.

Eroğlu ve İrdem (2016) tarafından yapılan çalışmada, meslek gruplarına göre istihdam edilen kişi sayıları incelenmiş ve kadınların en çok nitelikli tarım, hayvancılık, su ürünleri ile nitelik gerektirmeyen işlerde çalıştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Her alanda olmasa da bazı alanlarda kadın çalışan sayısı ile erkek çalışan sayısı arasındaki fark yıllar içerisinde azda olsa kapanmasına rağmen yöneticilik pozisyonunda büyük bir fark olduğu görülmüştür. Kadınlar erkeklerle aynı eğitim ve iş deneyimine sahip olsalar da yöneticilik “erkek işi” olarak görüldüğü için kadınların önlerine görünmeyen engeller koyulmaktadır. Zaten bireylerin hangi alanlarda çalışacaklarını belirleyen temel etmen de cinsiyetleri olmuştur. Gün geçtikçe düzenlemeler yapılırsa da kadınların faaliyet gösterecekleri alanlar noktasında hâlâ bir sınırlama olduğu görülmüştür.

Kadınların sırf cinsiyetleri yüzünden eğitim, yetenek ya da deneyimlerine bakılmadan yönetici pozisyonlarına yükselmelerinin engellenmesi “cam tavan sendromu”

olarak ifade edilmektedir. Cam tavanlar kadınların yükselme fırsatlarının önündeki görünmeyen ve aşılması da zor olan engelleri anlatmaktadır. Bu engeller genel olarak toplumsal, kurumsal ve bireysel engeller olarak gruplandırılmaktadır. Kadınların karşılaştıkları kurumsal engeller işyerindeki erkek egemen örgüt kültürü, örgüt politikaları ile mobbing ve tacizdir. Toplumsal engeller, cinsiyet rolleri ve cinsiyete özgü kalıpyargılar iken; bireysel engeller, kişisel tercih ve algılarla kadınların evlerinde çoklu rol üstlenmeleridir.

Literatürde bu konuya benzer nitelikteki çalışmalardan birisi Afacan Fındıklı ve Ustaba' nın (2017) "Çalışma Hayatında Kadın Yönetici Olmak: Türkiye'de Sanayi Sektöründe Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Sorunlar" adlı makaleleridir. Katılımcılara yöneticilik pozisyonuna gelme sürecinde cam tavanla karşılaşp karşılaşmadıkları sorulmuş katılımcıların %60'ı meslek hayatlarının belli dönemlerinde yükselme olanaklarının önleendiği ya da yöneticilerinin, gerçekleştirdikleri performans tam olarak üst yönetime yansıtmadıkları, raporlamadıkları belirtilmiştir. Cam tavan sendromu yaşanan katılımcıların ağırlıklı olarak otomotiv, mobil iletişim ve ilaç sektöründe oldukları belirlenmiştir. Katılımcıların %40'ı ise cam tavana maruz kalmadıklarını ifade etmişlerdir. Yine aynı çalışmada katılımcılara mobbing yaşıyıp yaşamadıkları sorularak ve alınan cevaplar neticesinde katılımcıların %60'ı iş hayatlarının belli dönemlerinde mobbinge maruz kaldıklarını %40'ı ise mobbing olarak nitelendirilebilecek herhangi bir davranışa maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılardan %54'ü kariyerleri sürecinde zaman zaman cinsiyet ayrımcılığı ile karşı karşıya kaldıklarını, %60'ı iş hayatlarında belirli dönemlerde iş-özel hayat dengesini kurmada zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların %80'ini, kariyer olanakları açısından ve iş yaşamında genel olarak erkeklerle kadınlar arasında farklılık olduğunu ve aynı zamanda farklı olarak algılandıklarını vurgulamışlardır. Örucü, Kılıç ve Kılıç (2007)'in "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği" başlıklı makalesinde yaptıkları anket neticesinde "kadınların üstlendikleri birçok ailevi sorumluluklarının olması onların iş yaşamında üst kademe görevlere gelememelerinin nedenlerindendir." ifadesine katılımcıların % 71'i katılıyorum yönünde görüş belirtmiştir. Buna ek olarak "erkek egemen bir toplumda yaşamamız kadınların iş yaşamında üst kademe görevlere gelememelerinin nedenlerindendir" ifadesine katılımcıların %71,5'i katılıyorum yönünde görüş bildirmiştir.

Bu çalışmanın amacı Türkiye’de çalışan kadınların iş hayatındaki durumlarını ve yaşadıkları ayrımcılıkları yönetici kadın gözüyle ortaya koyarak bu bağlamda kamu ve özel sektör arasındaki benzerlikleri ve farklılıkları belirlemektir. Bu çalışmada kadınların yönetici olamalarına neden olan toplumsal, siyasal ve ekonomik koşulların neler olduğu incelemeye çalışılacaktır.

Bu çalışmanın temel problemi çalışma hayatında toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın var olduğu kabulünden yola çıkarak kamu ve özel sektör arasında ayrımcılığın kadınlar açısından nasıl görüldüğü ve algılandığını ortaya koymaktır.

Hipotezler:

- Kadınlar erkeklerle aynı eğitim düzeylerine sahip olsalar da çalışma hayatında daha az temsil edilmektedirler.
- Kadınların çalışma hayatlarında az temsil edilmeleri kamu ve özel sektöre göre farklılık göstermektedir.
- Ev ve bakım sorumlulukları kadınların kariyer yapmalarını olumsuz yönde etkileyen durumlardır.
- Kadınlara atfedilen roller gereği yöneticilik kadınlara uygun görülmemektedir.

“Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı: Kamu ve Özel Sektördeki Farklılıklar” adlı çalışmada kadınların toplumsal hayatın her alanında yaşadığı toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın en görünür olduğu alanlardan biri olan çalışma hayatında durumun ne olduğu, kadınların çalışma hayatında neler yaşadığı, ne gibi sorunlarla karşılaştığı, ev ve bakım sorumluluklarının onların iş hayatını nasıl etkilediği gibi sorular ışığında kamu ve özel sektör arasında bir farklılık olup olmadığı belirlenmeye çalışılacaktır. Bu amaçla Ankara ilinde görev yapan yönetici kadınlarla yarı-yapılandırılmış görüşmeler yapılacaktır. Bu görüşme tekniğinin muhtevası gereği kamu ve özel sektörden toplam yitmi yönetici kadınla görüşme yapılacak olup, çalışmanın içerisinde niceliksel verilerden de yararlanılacaktır.

Çalışmanın birinci ve ikinci bölümleri tezin teorik çerçevesini oluşturmaktadır. Birinci bölümde, toplumsal cinsiyetin yansımaları (ayrımcılık, cinsiyete dayalı iş bölümü) ve kamusal alan-özel alan ayrımında toplumsal cinsiyetin görünümü ve kadının kamusal

alandaki var oluşunun bir aracı olarak siyaset yapma yolları üzerinde durulacaktır. İkinci bölümde ise kadın iş gücü ve kadın istihdamının tarihsel olarak gelişimi, çalışma hayatında kadının günümüzdeki durumu ve son olarak yönetici pozisyonunda kadının durumu konularına odaklanılacaktır. Üçüncü ve son bölümde çalışma hayatında toplumsal cinsiyet ayrımcılığına yönelik yapılacak olan alan araştırmasının sonuçları analiz edilecektir.



BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYETİN YANSIMALARI VE KAMUSAL ALAN-ÖZEL ALAN AYRIMINDA TOPLUMSAL CİNSİYETİN GÖRÜNÜMÜ

1.1. Toplumsal Cinsiyet

1.1.1. Toplumsal Cinsiyet Tanımı Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Roller

Toplumsal cinsiyet terimini sosyolojiye kazandıran Oakley'e göre “cinsiyet”(sex) fiziksel olarak kadın-erkek ayrımını anlatırken, “toplumsal cinsiyet”(gender) erkeklik ile kadınlık arasındaki toplumsal bakımdan eşitsiz bölünmeye göndermede bulunur. Dolayısıyla Oakley, toplumsal cinsiyetin kadınlar ve erkekler arasındaki farklılıkların toplumsal düzlemde kurulmuş yönlerine dikkat çekmektedir (Oakley’den aktaran Marshall, 1999: 98). Scott’a göre ise toplumsal cinsiyet, erkeklerin ve kadınların öznel kimliklerinin yalnızca toplumsal kökenlerine işaret eder. Yazar toplumsal cinsiyeti, “cinsiyetli bir bedene yüklenmiş olan toplumsal bir kategori” olarak tarif etmiştir (Scott, 2007: 11). Oakley, 1972 yılında yayımlanan “Sex, Gender and Society” adlı kitabında cinsiyeti(sex) biyolojik bir terim olarak tanımlarken; toplumsal cinsiyeti(gender) psikososyal ve kültürel bir terim olarak tanımlamıştır. Yaygın kullanımda sadece kadın ya da erkek olarak nitelendirilen terimleri Oakley, cinsiyet için dişi (female) ve er (male); toplumsal cinsiyet için dişi (feminine) ve eril (masculine) şeklinde kullanmıştır (Oakley, 2015: 115).

Toplumsal cinsiyet, kadın ya da erkek olmaya toplumun ve kültürün yüklediği anlamlar ve beklentilerdir. Dolayısıyla bu kavram kültürel bir yapıyı karşılar ve genellikle bireyin biyolojik yapısıyla ilişkilendirilen psikolojik özelliklerini de içerir. Kültürün kadından ve erkekten beklentileri, kadının ve erkeğin biyolojik olarak bedenlerine ilişkin farklılıklara dayanmaktadır. Bebekler doğduklarında cinsel organlarına bakılarak cinsiyet grubu olarak ya kadın ya da erkek olarak kimliklendirilirler. Bundan sonraki süreçte nüfus cüzdanlarının renginden seçecekleri mesleklere kadar tüm ayrımlar belirlenmeye başlar (Dökmen, 2010: 6). Simone de Beauvoir’ in “kadın doğulmaz kadın olunur” sözünden yola çıkan Akal, kadının farklılaştırıldığı için farklı olduğunu ifade etmiştir. Kadının edilgen bir konumda olması biyolojik bir olgu değildir. Toplum, dişi olmak gibi biyolojik bir durumu kadın olmak gibi sosyal bir duruma dönüştürmüş (dişil) ve ona edilgen olmayı öğretmiştir. Kadını, erkek karşısında güçsüz kılan şey bu tabi durumu değil; her şeyden önce toplumun

yeniden biçimlendirdiği bedenini düşünme biçimidir. Kadının nesne haline gelerek özerk varlığından kopmasının nedeni doğuştan getirdiği özellikleri değil; doğumla başlayan bir eğitime ve denetleme sürecidir (Akal, 1994: 95).

Toplumsal cinsiyet kavramsallaştırması, tarih içerisinde zamanla yapılaşan, değişik rol tanımlamaları ve konumsal değerler içeren bir özelliğe sahip olmuştur. Tarihsellik ve toplumsallık faktörlerine bağlı olarak gelişmiş ve eşitsizliğin izlenebileceği önemli alanlardan birisi olmuştur. Toplumsal bir eşitsizlik olarak cinsiyetlerin ortaya çıkması, Sanayi Devrimi ve ulus-devlet formasyonlarının etkisiyle hem sınıfsal ve konumsal hem de hukuksal ve siyasal bir zemine oturmuştur (Tokuroğlu, 2004: 11).

Toplum içinde kadınların ve erkeklerin edindiği farklı statüler toplumsal ve kültürel dayatmaların ürünüdür. Hemen hemen her yerde kadınların erkeklere göre ikincil sayılmalarına cinsiyet değil, toplumsal cinsiyet neden olmaktadır. Kadınlar daha az hakka ve daha az kaynağın denetimine sahiptir, erkeklerden daha uzun saatler çalışır fakat işlerine ya daha az değer verilir ya da daha az ödeme yapılır. Kadınlar toplumun sistematik şiddetine maruz kalırlar; toplumsal, ekonomik ve siyasal kurumlarda karar alma güçleri çok azdır (Bhasin, 2003: 11). Kadınlara verilen bu statü; kadınları karar alan, kararları uygulayan ya da yöneten aktif özne yerine edilgen, boyun eğen birer obje haline dönüştürmektedir. Kadınlara içinde bulundukları sosyal, ekonomik, siyasi yapılarca bahsi geçen dayatmaları üstlenmekten öte bir fırsat, eğitim ve iş imkânı sağlanmamaktadır. Ataerkil toplumsal düzen içerisinde yetişen kadınlar, toplum tarafından kendilerine yüklenen ikincil işlevleri kendi tercihleri olarak benimseyip mecburen boyun eğmektedirler (Öztürk, 2012).

Kadın ve erkek arasında mevcut olan ve kendi başına bir eşitsizlik ilişkisi içermeyen biyolojik var oluşun, bugün toplum ve kültür içinde eşitsiz, hiyerarşik bir farklılığa evrilmesiyle, toplumsal cinsiyet olarak adlandırılan ve ataerkil¹ bir nitelik taşıyan kadın ve erkek tanımları ortaya çıkar. Sözü geçen ataerkil kadın ve erkek tanımları, birbirlerini

¹ Ataerki terimi, ilk olarak “erkek aile reislerinin” otoritesi üzerine inşa edilmiş olan toplumsal dizgeleri ifade etmek için kullanılmıştır. Günümüzde ise genel olarak erkek tahakkümünü (Marshall, 1999: 47) erkeğin kadına egemen olduğu güç ilişkilerini dile getirmek ve kadınların ikincil konumda tutulduğu bir sistemi tanımlamak için kullanılan bir terim olmuştur. Ataerkilliğin doğası; aynı toplumdaki farklı sınıflar içinde, farklı toplumlarda ve tarihin farklı zaman dilimlerinde farklılık göstermektedir. Ataerkil sistemi aynı zamanda hem toplumsal bir yapı hem de bir ideoloji ya da erkeklerin üstün olduğunu savunan bir inanç sistemi olarak tanımlayabiliriz (Bhasin, 2003: 21). Günümüzde ataerkil toplumsal düzenin işlevsellik kazandığı bazı alanlar: aile ve cinsellik (baba otoritesi, namus, şiddet, vb.), kültürel kurumlar (medya, din, eğitim, vb.), mevcut kapitalist ekonomik yapıdaki üretim tarzları ve tüketim ilişkileri, iş bölümü ve uzmanlaşma (ev işi, ücretli işler, tam-zamanlı, yarı-zamanlı işler, vb.)’dır (Öztürk, 2012).

dışlayacak şekilde ve birbirleriyle karşıtlık içinde oluşturulur. Bu karşıtlık, bir tarafın diğerine üstün ve egemen olduğu hiyerarşik bir karşıtlıktır. Buna göre, erkeğin aklı, uygarlığı ve kültürü temsil ettiği ve bu nedenle tartışmasız daha üstün olduğu iddia edilirken; kadının bedeni, duyguları ve doğayı temsil ettiği varsayılır. Böylece kadın bedene, maddeye, doğaya indirgenmiş olur (Berktaş, 2004). Bir başka deyişle, toplumsal cinsiyetin ortaya çıkışı erkekleri kadınların tam tersi bir konuma yerleştirmiştir. Kadınlar bağımlı taraf olurken erkekler hükmeden taraf olmuştur. Ataerkil otorite erkeklere “makbul” bir toplumsal kimlik verir, toplumsal otorite sağlar, özel alanda kişiler ve mekânlar üzerinde kontrol, mallar üzerinde de yasal tasarruf yetkisi bahşeder. Bütün bunlar erkeklerin evdeki aile reisi rollerini de pekiştirmektedir (Pelizzon, 2009: 356). Toplum kadını erkek karşısında “öteki” yapar ve sürekli olarak tabiata ya da sözde kadına özgü bir duyarlılığa gönderme yapar (Akal, 1994: 93). Kadınların erkeklerin hükmü altındaki ikincil konumunu onların anatomilerine dayandıran genel görüşle baş etmek için cinsiyet ile toplumsal cinsiyet terimleri arasında ayırım yapılması ihtiyacı doğmuştur (Bhasin, 2003: 6). Bahsi geçen kadınlık durumunu belirleyen olgu, kadının belli bir rolü yerine getirmesi için içine sokulduğu alandır. Bu alan toplumun kadına yakıştırdığı ve onu içinde kalmaya zorladığı, dışına çıkmasına izin vermediği mekândır. Dolayısıyla buna kamusal alan karşısında özel alan, siyasi iktidar alanı ya da merkez karşısında çevre, kültür karşısında tabiat, düzen karşısında kargaşa, uygarlık karşısında vahşi hal gibi birçok isim verilebilir (Akal, 1994: 21).

Toplumsal cinsiyet rolleri terimi ise cinsiyet kalıp yargılarını ya da toplumun belirlediği cinsiyet farklılıklarını yansıtmak üzere kullanılır. Toplumsal cinsiyet rolleri kadınlık ve erkeklik ilişkili olduğu varsayılan toplumsal, siyasal, kültürel çerçevelerde oluşturulan ve öğretilen rolleri ifade eder. Çocuklar, belli bir yaştan sonra cinsiyetin kültürel anlamlarını öğrenmeye başlarlar, öğrendiklerini uyguladıklarında mükafatlandırma, uygun davranmadıklarında cezalandırılma yoluyla öğretilenlerin pekişmesi sağlanır (Dökmen, 2010: 16). Cinsiyet rollerinin kazanılış sürecini şu şekilde ifade edebilir: Yeni doğan çocuğun doğuştan gelen bir cinsiyeti vardır fakat henüz toplumsal olarak belirlenmiş bir cinsiyete sahip değildir. Çocuğun büyüme sürecinde toplum, onun önüne cinsiyetine uygun olarak yaratılmış kurallar, normlar, şablonlar ya da davranış modelleri dizisi koyar. Aile, medya, arkadaş grupları, ya da okul gibi belirli sosyalleştirme unsurları, söz konusu bu beklentileri ve modelleri somut bir hale getirerek çocuğun bunları sahiplenebileceği ortamları hazırlar (Connell, 1998: 225). Kadın-erkek farklılığı, biyolojik olmanın çok ötesinde öğretilen ve öğrenilen bir farklılıktır. Öncelikle kız ve erkek çocuklar, kız ya da

erkek olduklarını kabul etmeyi öğrenirler. Hayatları boyunca toplum nezdinde varolan tanımlamalar çerçevesinde arzu edilen ve istenilen şekliyle karşılaştırma yaparak kadınlıklarını ve erkekliklerini de sorgulamak zorunda kalırlar. Çocuğun, gencin, yetişkinin, yaşlının çevresinde uyması gereken bir tek model değil; toplum tarafından dayatılmış olan pek çok model vardır. Kadınlık ve erkeklik rol modelleri içinden seçme yapmak zorunda kalan birey, yaşadığı yer ve zamana, bulunduğu toplumsal sınıfa, statüsüne uygun toplumsal cinsiyet rol modellerini de göz önüne almak zorundadır (Akal, 1994: 95). Cinsiyet rolleriyle ilgili çalışmalarda, rollerin belirlenmesi sürecinde bireylerin yaşlarının önemli bir etkiye sahip olduğu ifade edilmiştir. Çünkü hem cinsiyete hem yaşa bağlı roller, bireylerin topluma katılma imkânlarını ve tarzlarını belirlemenin yanı sıra, toplumdaki iş bölümünün de oluşumuna etkide bulunurlar. Başka bir ifadeyle kadın ve erkeklerin, yaşamın farklı yaş dönemlerinde yapmaları gereken sorumluluk ve işleri de ortaya koymaktadır (Vatandaş, 2007). Bunun yanı sıra eğitim sistemi ve kitle iletişim araçları da bireylere yüklenen bu rollerin kazanılmasında etkilidir. Okul kitaplarında kullanılan dil ve sembollerle birlikte, çoğu reklamda kadının oynadığı rollerin ev içi görevlerle sınırlanmasıyla toplumda bir kadın modeli oluşturulmakta ve kadın için beklenen, “ideal” olarak görülen davranış kalıpları kadınlara yüklenmektedir (Demirbilek, 2007).

Cinsiyet rollerinin tarihsel kökenine ilişkin olarak çok sayıda sosyal bilimci, kadın-erkek ayrımcılığının temelini iş bölümü sürecinin başlamasına dayandırmıştır. Bu süreçte erkeklerin silahlara, tutsaklara ve ürünlere sahip olduğu; kadınların ise doğum, çocuk bakımı gibi nedenlerle eve, ev içi işlere kapandığı ifade edilmektedir. Bu durum kadın ve erkek rollerini ayrıştırıp, şekillendirebilmektedir (Vatandaş, 2007). Toplumsal cinsiyet rolleri, erkek ve kadınların cinsiyetleri göz önüne alınarak nasıl davranmaları gerektiği ile onlardan yapmaları beklenen ve birbiriyle karşılaştırıldığında oldukça farklı olan görevleri ortaya koyar. İleri sanayi toplumlarında kadınların çoğuna düşen rol, ev işlerini yapmak, çocuk bakmak ya da hizmet işlerinde çalışmak; başka bir deyişle toplum tarafından kabul edilmiş/ettirilmiş olan “kadın işlerini” yapmaktır. Erkekler ise hayatlarını evin dışındaki kariyerle geçirirler, onların işi kadınlara göre çoğu zaman daha iyi ücretlendirilmiştir ve statü olarak daha iyi durumdadırlar (Marshall, 1999: 101). Kadınlara yüklenen bu roller genellikle asıl aktör ya da karar verici konumunda olan erkeklere itaat eden, yardım eden, ikincil, edilgen ve sömürülmeye açık/sömürülen roller olduğunun vurgulanması gerekir (Öztürk, 2012). Dolayısıyla bireylere öğretilerek onlardan uymaları beklenen toplumsal dayatmalar, kadının hayattaki yerini ev, birincil rolünü de kocası ve çocuklarının bakımı olarak gösterir

ve genç nesilleri de bu düşünceye yönlendirir (Parlaktuna, 2010). Neticede erkeğin rolü dışarıda çalışarak eve ekmek getirmek, kadının rolü ise aile içini düzenlemek olarak kabul edilmiştir/ettirilmiştir.

Kültürel incelemelerde üretim şekli, evlilik, üreme, iktidara sahip olma, yönetme, yönetilme, hiyerarşik düzen gibi pek çok alanda erkek ve kadın rolleri, işleri, yetkileri, sorumluluk alanları toplumsal ve kültürel olarak belirlenir ve bu belirlenimlere göre de anlam yüklenir. Tarih boyunca kadınlık ve erkekliğin doğal olmayan, insan tarafından oluşturulan bir hiyerarşilendirme çerçevesinde toplumda eşitsizlik ürettiğini ve ataerkil bir siyasi yapının oluşturulduğunu görürüz. Kadınlara ve erkeklere yüklenen toplumsal cinsiyet rolleri, toplum ve kültür tarafından üretilirken siyasi yapının normları yoluyla da içselleştirilmesi sağlanmaktadır (Tokuroğlu, 2016: 353).

1.1.2. Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Birleşmiş Milletler tarafından 1979'da kabul edilen ve Türkiye'nin de 1985 yılından beri taraf olduğu 'Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin (CEDAW) birinci maddesinde kadınlara karşı ayırım şu şekilde tanımlanmaktadır:

“Kadınlara karşı ayırım deyimi; kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer alanlardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir.”²

Bir başka deyişle kadınlar özgürlüklerinden ve haklarından mahrum bırakılmayacaklardır. Kadınlara yüklenen roller aracılığıyla kadınların evin dışındaki faaliyetlerini sınırlamak bir ayrımcılıktır. Kadınların katılımlarının belirli koşullara bağlanması, belirli biçimlerle sınırlandırılması ve kadınların dışlanmaya maruz kaldıkları birçok alan, sözleşmede “politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer sahalar” olarak tanımlanmıştır (Bora, 2012). Cinsiyete dayalı ayrımcılığın temelinde cinsiyetçi önyargılar bulunmaktadır. Cinsiyet önyargıların kapsamına iki cinsin birbirinden hangi yönlerden ayrıldıkları; hangi davranış, görünüş ve kişiliğin kadın ve erkeklere özgü olduğu;

²<https://www.unicef.org/turkey/cedaw/gi18.html> Erişim Tarihi: 23.09.2017

insanların cinsleri arasında hangi farklılıkların bulunması gerektiği ile erkek ve kadınların nasıl davranmaları gerektiğine ilişkin inançlar girer (Vatandaş, 2007).

Bireysel anlamda en sık karşılaştığımız ve sonuçları açısından olumsuz etkileri daha derin ve somut olan ayrımcılık, cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak kaşımıza çıkmaktadır. Akal (1994: 71)' ın ifadesiyle, kadın-erkek eşitsizliği, "eşitsizlikler treninin" sonuna eklenmiş bir vagon olarak varsayılmış ve eşitsizliğe karşı verilen mücadelelerin kazanılması halinde cinsler arası eşitsizliğin de kendiliğinden ya da kolayca ortadan kalkacağı düşünülmüştür. Ancak bu cinsiyet ayrımcılığı, söz konusu trenin lokomotifi olabileceği düşüncesi ise akıllara gelmemiştir.

Genel anlamda ayrımcılık, bireyin insan haklarından tümüyle ya da kısmen yararlanmasına engel olan bir durumdur. Cinsiyet temelli ayrımcılıkta kişiler sosyal açıdan yapılandırılmış cinsiyet rolleri ve normlarına dayalı olarak bir ayırma, dışlanmaya ya da kısıtlamaya maruz kalırlar. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, kaynaklara ve fırsatlara ulaşmada eşitsizlik ve şiddet, çalışma yaşamı ve siyasette kadının sınırlı olarak yer alması ve kadınlarla erkekler arasındaki kişisel ilişkilerde güç dengesizliği ile ilgilidir. Dolayısıyla, cinsiyet ayrımcılığı toplumda kadınların temel hizmetlerden yoksun bırakılması, fırsatlara ve kaynaklara sahip olmada eşit olmayan durumlarla karşılaşması, şiddete uğraması, siyasette ve çalışma yaşamında düşük oranlarda temsil edilmesi şeklinde ifade edilebilir. Cinsiyet ayrımcılığı kadınların günlük yaşam faaliyetlerine tam ve özgür bir şekilde katılma olanağından yoksun bırakılmalarına neden olur. Cinsiyet ayrımcılığı aynı zamanda, karar mekanizmalarına katılamama, kamusal olanaklardan yararlanamama, sağlıklı koşullarda yaşama, çalışma yaşamında engellerle karşılaşma, işyerinde tacize, haksızlığa ya da baskıya maruz kalma, sendikaya üye olamama ve sendikal faaliyetlere katılamama gibi hususları da içerir (Demirbilek, 2007). Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, toplumsal cinsiyet rollerinin toplum hayatına yansımalarından yalnızca bir tanesidir. Bu ayrımcılık hem erkeklere karşı hem de kadınlara karşı olabilir. Ne var ki, yapılan araştırmalara bakıldığında bu ayrımcılık mekanizması büyük oranda kadınlara karşı işletilmektedir. Cinsiyet temelli ayrımcılık sosyal yaşamdan çalışma yaşamına, siyasetten eğitime kadar pek çok alanda kendini göstermektedir.

Eğitim hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılık bireylerin cinsiyetleri nedeniyle eğitim fırsatlarından mahrum bırakılması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Erkek çocuklarının eğitim

alıp, iş sahibi olmalarını bir toplumsal değer olarak gösteren; kızların evde kalıp, ev işleriyle ilgilenmesini teşvik eden eğitim sistemi, yapılan değişiklikler sonucunda kız çocuklarının da erkek çocuklar gibi eğitimden faydalanmalarının önünü açmıştır. Kültürel beklentiler değişmiş ve ayrımcılığa karşı olan yasalarda değişimler olmuştur. Ancak uygulamada eğitim sisteminde ayrımcılığın hâlâ devam ettiği söylenebilir. Kız öğrenciler eğitim sürecinde meslek seçimlerini toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde yapmaktadır. Bu anlamda, tercihlerine bakıldığında kadın meslekleri olarak kabul edilmiş olan öğretmenlik ve hemşirelik ön plana çıkmaktadır. Bilgi teknolojisi ya da mühendislik gibi teknik bölümlere ise daha az yönelmektedirler (Demirbilek, 2007). İnsanların temel haklarından biri olan eğitimin içeriği bireyleri güçlendirilebileceği gibi güçsüz bir duruma da getirebilir. Eğitimde cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılması noktasında çocukların ders kitaplarının içeriği büyük önem taşımaktadır. Ders kitaplarının içeriğinin cinsiyet rolleri açısından incelenmesi bu noktada oldukça önemlidir. Cumhuriyet'in ilk yıllarındaki ders kitaplarında aile içinde dayanışmayı güçlendirmeye yarayan örnekler bulunmaktadır. Kadınlar ve erkekler birbirleri ile dayanışma içinde ve sürekli yardımlaşan kişiler olarak sunulmaktadır. Aile içi iş bölümü kadın işi-erkek işi ayrımı temelinde anlatılmamaktadır. 1950'lerden itibaren ise ders kitaplarının büyük çoğunluğunda baba evin direği olarak gösterilirken anneler onların yanı başında yemek yapan, dikiş diken, çamaşır bulaşık yıkayan kişi olarak yer almaktadır. 2000'lerden sonra ise ders kitaplarında kadınlar erkeklerle birlikte çalışanlar olarak anlatılmaya başlanmış fakat toplumsal yaşamda erkeği etken kadını edilgen olarak tanımlayan örnekler hâlâ yer verilmeye devam edilmiştir (Gümüsoğlu, 2008).

Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı, kadınların cinsiyetlerinden dolayı çalışma yaşamından dışlanması ve böylece işyerindeki güç ve gelirin erkekler arasında paylaşılması şeklinde ortaya çıkmaktadır. İşyerinde cinsiyet ayrımcılığı eğitimde, iş bölümünde, ücretlendirmede kadın ve erkeğin yaptıkları işle değil, cinsiyet temeline dayanarak yapılmaktadır. Ayrıca kadınlar iş yaşamına atılsalar bile işgücü piyasasında ucuz emek olarak görülüp erkeklerle karşılaştırıldığında onlara nazaran daha kısa süreli istihdam edilmekte, sosyal güvencesiz olarak daha düşük statülü işlerde çalıştırılmakta ve daha düşük ücret almaktadırlar (Demirbilek, 2007). Bu durumun uzantısı olarak kadınlara toplumsal olarak tasarlanan ev kadını rolü, kendisine ihtiyaç kalmadığında kadının yuvasına çekilebileceği anlamına gelmektedir (Pelizzon, 2009: 358).

Siyasi alanda ayrımcılık daha çok kadınların karar alma mekanizmalarına katılımının engellenmesi ve bunun sonucunda erkeklere oranla daha düşük temsil edilmeleri şeklinde ortaya çıkmaktadır (Demirbilek, 2007). Hayatın pek çok alanında toplumu ikiye ayıran bölünmede, zorlayıcı güç ya da şiddet kullanma tekeli erkektedir. Bu durum aynı zamanda kadını sosyal hayatta kendisine ayrılan yerde kalmaya zorlayacak bir siyasi yapılanmanın da işaretidir (Akal, 1994: 73). Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve bu bağlamda ortaya çıkan kadın-erkek ilişkileri, bir yöneten-yönetilen ilişkisi olarak düşünüldüğünde tartışmasız bir siyasi iktidar ilişkisidir. Bu ilişki içerisinde yöneten konumunda bulunan erkek, kadının ne olması veya ne olmaması konusunda karar veren taraftır (Tokuroğlu, 2004: 81).

Türkiye İstatistik Kurumu'nun 06.03.2018 tarihinde yayınladığı istatistiklere bakılacak olursa sözü geçen alanlardaki mevcut durum görülecektir.

Çizelge 1.1. Cinsiyete Göre Seçilmiş Göstergeler (2016)

Seçilmiş Göstergeler	Toplam	Erkek	Kadın
Okur-Yazar Olmayan Nüfus Oranı(25+)	5,1	1,6	8,5
Yükseköğretim Veya Fakültenin Mezunu Nüfus Oranı(25+)	16,5	18,8	14,2
İstihdam Oranı(15+)	46,3	65,1	28,0
İşgücüne Katılım Oranı(15+)	52,0	72,0	32,5
Genç İşsizlik Oranı(15-24)	19,6	17,4	23,7

Kaynak: TÜİK (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27594>, Erişim Tarihi: 10.06.2017)

Eğitimde, çalışma hayatında ve siyasette kadına yönelik ayrımcılık toplumsal hayatta maruz kalınan ayrımcılıklara nazaran daha açık görülebilmektedir. Toplumsal hayatta kadınların maruz kaldığı ayrımcılık; özgür davranamama, giyim, konuşma ve davranışlarına toplumun kuralları çerçevesinde özen gösterme zorunluluğu ile kendini ifade etmedeki sınırlamalardır. Toplumsal hayatta, kadına büyük oranda kız çocuk, kız kardeş, evi çekip çeviren bir eş ve anne şeklindeki roller yüklenmektedir. Ailede içinde kız çocukların ev işlerine erkek kardeşlerinden daha çok yardımcı olması, eş olarak kadınların erkeğe kıyasla ikincil bir konumda kalması ve anne olarak çocuklarının bakımında daha fedakâr davranması beklenmektedir. Kadın çalışıyorsa, mesleğinin yanı sıra ev işleri ve çocuk yetiştirme sorumluluklarını da sürdürmesi gerekmektedir (Demirbilek, 2007).

Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, bazen doğrudan yapılırken bazen de kadınların ihtiyaçlarını görmezden gelerek dolaylı olarak yapılır. Çocuklar sadece kadınlara ait olmamalarına rağmen ucuz ve kapsamlı kreş sisteminin yokluğu durumunda sorumluluğun asıl sahibi anne olarak görüldüğünden dolayı ücretli çalışmadan vazgeçecek kişi de baba değil, annedir. Bu ayrımcılığın görünmemesinin nedeni ise annelik ve babalık hakkında toplum içerisinde oluşturulmuş yaygın ve yerleşmiş düşüncelerdir (Bora, 2012). Evdeki çocukların gündüz bakımlarıyla ilgili aile araştırmasının sonuçlarından da görüleceği üzere çocuk bakım sorumluluğu büyük oranda annededir.

Çizelge 1.2. Hanedeki Küçük Çocukların Gündüz Bakımı (2016)

Bakımın Kim Tarafından Yapıldığı	%
Toplam	100
Annesi	86,0
Anneannesi veya babaannesi	7,4
Kreş veya anaokulu	2,8
Bakıcı	1,5
Diğer yakın akraba veya komşusu	1,3
Diğer	1,0

Kaynak: TÜİK (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21869>, Erişim Tarihi: 10.06.2017)

Toplumsal cinsiyet teriminin kapsamı ilk ortaya çıkışından beri sadece bireysel kimliği ve kişiliği değil, bunun yanı sıra sembolik düzeyde erkekliğin ve kadınlığın kültürel idealleri ile kalıp yargılarını; yapısal düzeyde ise kurumlar ve örgütlerdeki cinsiyete dayalı iş bölümünü içine alacak biçimde genişletilmiştir. 1970’lerde erkeklik ve kadınlıkla ilgili kültürel açıdan egemen fikirlerin yalnızca kalıp yargıları temsil ettiklerini kanıtlamak için sosyolojik ve psikolojik çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalar toplumsal cinsiyetle ilgili düşünceler ve erkeklerle kadınların rolleri söz konusu olduğunda çeşitli kültürler arasında çok fazla değişiklik olduğunu ortaya koymuştur. Yapısal düzeydeki araştırmalar ise ev içindeki eşitsiz iş bölümünün yanı sıra iş türleri ve terfi olanaklarının belirlenmesinde cinsiyetin büyük rol oynadığı işe almadaki ayrımcılıklara eğilmektedir (Marshall, 1999: 98).

Kadın ve erkeğe yüklenen işlevlerdeki farklılık, kadına ve erkeğe ayrılan alanlardaki farklılığa; kadın-erkek rolleri arasındaki hiyerarşi de mekânlar arasındaki hiyerarşiye denk düşer. Bu durum kapalı ve gizli tutulan ev ya da kadınsı alanla; dinsel/siyasi hayatın, sosyal ilişkilerin açık alanı ya da erkeksi alan arasındaki karşıtlıktır. Öyle ki kadınsal alan diye tanımlanan evin bile alçak ve karanlık olan kesimiyle yüksek ve aydınlık olan kesimi arasında kadınla erkeğe özgü alanlar karşıtlığı ortaya çıkabilmektedir. Nitekim kadın her

yerde aydınlıktan karanlığa, açıklıktan gizliliğe, kamusal olandan (sosyal, siyasi ve dinsel olandan) özele itilmekte böylece merkezden uzaklaştırılmaktadır (Akal, 1994: 73-74).

1.1.3. Cinsiyete Dayalı İş Bölümü: Kadın Emeğinin Değeri

Toplumsal hayatta kadın ve erkeklerin birbirinden büsbütün ayrı iki insan kategorisi olduğu görüşünün tahmin edilebilir sonucu, her iki cinsiyetin uğraşlarının ve ilgilerinin de birbirinden farklı olacağına yönelik algıdır (Bora, 2012). Kadın ve erkeklerin toplum içinde ne yapması gerektiği ya da neleri yapabileceği konularında ortaya çıkmış olan düşüncelere dayanarak kadın ve erkeklere farklı roller, sorumluluklar ve görevler yüklenmesi anlamına gelen bu durum cinsiyete dayalı iş bölümü ya da toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü olarak ifade edilir. Kız ve erkek çocuklara, kadınlara ve erkeklere, onların kişisel tercihleri ya da yeteneklerine göre değil de cinsiyet-toplumsal cinsiyet rollerine göre farklı görev ve sorumluluklar yüklenmektedir (Bhasin, 2003: 30). Bir diğer ifadeyle toplumsal cinsiyet farklılıkları, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünde belirginlik kazanmaktadır. Kadınlar ve erkekler arasındaki iş bölümü, aynı zamanda sosyal bir rol bölüşümü anlamı da taşımaktadır (Demirbilek, 2007). Bu açıdan bakıldığında cinsiyete dayalı iş bölümü, tek başına bir yapılanma olarak değil de toplumsal cinsiyete göre yapılandırılan sistemlerin bir parçası olarak ifade edilir (Bhasin, 2003: 34). Toplumsal cinsiyet, mesleki anlamda aynı iktisadi konumda bulunan kadın ve erkeğin farklı ücretlendirilmesinin de dayanağıdır (Pelizzon, 2009: 31).

Kadınlar ve erkekler arasındaki toplumsal ilişki temelini emeğin oluşturduğu maddi bir görünüme haizdir ve kendini cinsiyetler arasındaki toplumsal iş bölümü şeklinde ortaya koyar. Cinsiyete dayalı iş bölümü kavramı, ilk kez işlerin erkeklerle kadınlar arasında “tamamlayıcı” bir biçimde paylaşılmasını ifade etmek üzere kullanılmıştır fakat daha sonra yapılan çalışmalarla bu kavramın birbirini tamamlayan işlerin paylaşımını değil, tersine erkeklerin kadınlar üzerindeki iktidarını ifade ettiği görülmüştür. Bu iki farklı anlamın ayırıcı özelliği; erkeklerin öncelikli olarak üretim alanına kadınların da yeniden üretim alanına tahsis edilmesi ve aynı zamanda da erkeklerin daha yüksek bir toplumsal değeri olan işlevlere (siyasal, dinsel, askeri vb.) el koymalarıdır. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü biçiminin iki düzenleyici ilkesi vardır: birincisi işlerin kadın işleri ve erkek işleri şeklinde ayrılmasını karşılayan ayrılma ilkesi diğeri ise erkek işlerini kadın işlerinden daha değerli olduğunu öne süren hiyerarşi ilkesidir (Hirata, Laborie, Le Doaré ve Senotier, 2015: 87-88).

Dünyada kadınların devlet başkanı, başbakan ya da diplomat olmaktan ziyade onların ilgi çeken eşleri olmaları; seçilmiş politikacı olmak yerine yalnızca seçmen olmaları; askeri alanda üst düzey bir görevde olmak yerine savaşın sivil kurbanları ya da savaştan kaçan sığınmacı olmaları; girişimci ya da yönetici olmak yerine onların sekreteri ya da işçisi olmaları ya da diğer pek çok alanda temizlikçi, dadı, hastabakıcı, seks işçisi, mevsimlik ya da kayıt-dışı işlerde çalışan işçiler olmaları var olan cinsiyete dayalı işbölümünün bir sonucudur (Öztürk, 2012). Pelizzon (2009: 30), bu gibi kadının birilerine ya da bir şeylere bağımlı olması durumunu cinsiyete dayalı iş bölümünün hiyerarşileşmesine bağlar. Bu hiyerarşik iş bölümünde hem kadın hem de emeği düşük vasıflı sayılarak erkeklerden daha az hakka layık görülmektedir.

Antropologların yaptıkları çalışmalara istinaden cinsiyete dayalı iş bölümünün tarihi kadınların toplayıcılıkla, erkeklerin de avcılıkla çokça vakit geçirdiklerinin düşünüldüğü dönemlere kadar götürülse de modern toplum öncesinde kadın ve erkeklerin yaptıkları işler yuvayı beklemek ya da geçimi sağlamak şeklinde gruplandırılmıyordu. Bu ayrışma için ev ile iş yerinin birbirinden ayrılması gerekiyordu (Bora, 2012). Son kalıntıları Sanayi Devrimi ile yok olan feodalizmin hiyerarşik olmakla birlikte toplumsal cinsiyete dayalı bir sistem olmadığı görüşü genel kabul görmüştür. Çünkü bireylerin toplumsal konumlarında feodal soyluluk cinsiyetten önce gelmektedir (Pelizzon, 2009: 138). Şöyle ki feodal toplumlarda asıl toplumsal ayrışma cinsiyetler değil sınıflar arasındadır. İster kadın olsun ister erkek bütün serfler soylular için aynı işleri yapmaktadırlar (Pelizzon, 2009: 90-91).

Eve ekmek getiren erkek ile ev işlerini yapan kadın şeklinde belirlenmiş olan toplumsal cinsiyet rollerini karşılayan cinsiyete dayalı iş bölümü genellikle Batı'daki sanayileşmenin ardından gelen, işyerinin evden ayrılmasıyla ilişkili bir süreçtir (Marshall, 1999: 98). Modernleşme öncesinde üretim ve yeniden üretim birbirinden bağımsız olmayıp her iki üretim de hane içinde yapılmaktadır. Burjuva toplumunun ortaya çıkışıyla ekonomik faaliyetler özel alan-kamusal alan üzerinden ayrılarak üretim ve ücretli çalışma kamusal alana, yeniden üretim ve evin ücretsiz işleri özel alana bırakılmıştır. Geleneksel üretici rolü hane dışına çıkan aile artık temel üretici güç değildir. Ücretli emeğin var olduğu pazar kamusal olurken, artık üretimin merkezi olmayan aile özel alanın yani ücretsiz emeğin alanı olarak varlığını devam ettirmiştir (Aslan, 2008). Ev ile iş yerinin ayrışmasıyla birlikte kadınlar işlerinin evde olması gerekçesiyle üretimin dışına atılmışlardır. Erkekler gün boyu dışarıda çalışıp evin ekmeğini getirirken, kadınlar içeride kalıp erkeklerin ve çocukların

bakımıyla ilgilenirlerdi. Bu ayrımla birlikte kadının ve erkeğin doğasına ilişkin yeni varsayımlar ve kanaatler oluşmuştur: kadın, narin ve dayanıksızken; erkek avcılık genlerinden dolayı mücadelecidir. Aynı zamanda modern dönemle birlikte “ev kadını/hanımı” denilen yeni bir tip doğmuş ve bu tip kadınlık normu haline gelmiştir. Bu durum, her sınıftan, her yaştan, ücretli çalışan ya da çalışmayan tüm kadınlar için son derece önemli bir etki yapmıştır. Çünkü doğru kadın, ev kadını/hanımı olarak aksettirilmiştir. 1960’larda sosyal bilim literatüründe çok popüler olan rol çatışması çalışmalarının arka planındaki fikir de budur: Çalışan kadın olma rolü ile anne olma rolü doğal olarak çatışan rollerdir ve kadından çalışma hayatından vazgeçerek evde anne ve ev kadını olarak varolması istenmektedir (Bora, 2012).

Cinsiyete dayalı iş bölümü, iki cinsiyetin hayatın yükünü eşit olarak paylaşması anlamına gelmediği gibi bir görev paylaşımı anlamına da gelmez. Aksine kadınlara ve erkeklere böyle roller atfedilmesi, kadınlar aleyhine bir eşitsizlikle ve ayrımcılıkla sonuçlanır. Kadınların hayatlarının evle sınırlandırılması ve meslek sahibi olsalar bile temel işlerinin evle ilgili olanlar olarak kabul edilmesi, onların çalışma yaşamlarını kısıtlar. Bir kadının ücretli bir işte çalışması için ancak ihtiyacı olması gerekir ve bu durum istisnadır. Günümüzde bir kadın mesleğinde başarılı ise aile hayatında başarısız olduğu ya da onun kariyer hırslarının bedelini çocuklarının ve kocasının ödediği düşünülür. Bazı meslekler ise kadınlar için uygun görülmez. Ayrıca ailenin gelir durumu bütün çocuklarının eğitime yetmiyorsa, kız çocuğun yerine erkek çocuğun okuması tercih edilir. Çünkü erkeğin meslek edinmesi daha önemli bir olay olarak kabul edilir (Bora, 2012). Türkiye İstatistik Kurumu’nun 10.5.2017 tarihinde yayımlanan 2016 yılına ilişkin aile araştırması istatistiklerine göre aile bakımına ayrılan zaman, çalışma durumuna ve cinsiyete göre incelendiğinde; çalışan erkeklerin aile bakımına günde ortalama 46 dakika, çalışan kadınların ise 3 saat 31 dakika ayırmaktadır.

Cinsiyete dayalı iş bölümü, kadınların ve erkeklerin paylaştıkları işleri tanımlamasının yanı sıra kadın ve erkek arasındaki güç ilişkilerine gönderme yaparak bu güç ilişkilerinin yeniden üretimini sağlamaktadır. Bu iş bölümündeki temel nokta hem toplumda hem ev içinde hangi işi kim yapar gibi bir ayrımdır. İş bölümünün sonuçları, kadınlara ve erkeklere farklı yetenekler, davranışlar ve istekler veren fikirleri, faaliyetleri ve temsil edilmeye kadar ulaşan geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. Kadın ve erkek arasındaki iş bölümünün derecesi, her toplumda oluşturulan özel kültürel, tarihsel değerlere göre

farklılıklar göstermektedir. Her toplumda cinsler arasında, kadını çocuk bakımı ve ev işleri gibi yeniden üretim faaliyetlerinin yapıldığı özel alana hapseden bir görev bölüşümü olduğu ortadadır. Bu durumda, çocuk bakımının eşler arasında dağılımı, ev işleri ve yaşlıların bakımı gibi yeniden üretim işlerinin dağılımı ve bu işlerin yoğunluğunun kadın istihdamı üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır (Dedeoğlu, 2000). Sanayi Devrimi sonrasındaki kapitalist toplumlarda çocuk, hasta, yaşlı bakımı gibi toplumun yeniden üretimine yönelik işlerin hane içinde kadınlar tarafından yapılması, erkeklerin ise ihtiyaç nesnelerini üretmek için hane dışında ücretli işçi olarak çalışması, erkeklerin ücretli çalıştığı işleri üretim sermayesinin işleyişine özgü meta üretimi olarak resmetmiştir. Böylelikle hane içinde kadınların bakım işi meta karakteri taşımadığı ve karşılığında ücret almadıkları için erkekler tarafından yerine getirilen ücretli işlerden ayrılmıştır (Yaman, 2015). Kadının bu şekilde toplumsal cinsiyetçi tahakküm altına girmesi hiçbir ekonomik ve siyasi gücü olmayan bir grup ortaya çıkarmıştır. Bu durum modern dünyada temelde iki amaca hizmet etmiştir: birincisi, kadının asıl rolü evindeki işleri yapmak olarak kabul edildiğinden kadınlar gerçek işçi sayılmamış ve böylelikle kadınlara düşük ücret verilmesine bir dayanak oluşturulmuştur. İkincisi ise kadınların kendi kişilikleri inkâr edilmiş ve birisinin karısı olarak tanımlanmışlardır (Pelizzon, 2009: 31-32).

Hem kadınlar hem de erkekler üretim çalışmalarında var olsalar da cinsiyete dayalı iş bölümü varlığını devam ettirir. Erkekler daha nitelikli ve yüksek ücretli işlerde çalışırken kadınların üretim faaliyetleri, evde yaptıkları işlerin bir uzantısı olarak görülür. Bu nedenle tarım sektöründe kadınların üretici olarak çalışması ekonomik hesaplara yansıtılmaz. Ataerkil görüşte, ekmeği kazanan asli unsurun ve ev halkı reisinin erkek olması nedeniyle kadınlar en son işe alınacak olanlardır. Bu yüzden erkeğin istihdamı daha mühimdir ve önceliklidir. Cinsiyete dayalı iş bölümü, yalnızca ev içindeki üreme ve yeniden üretim etkinliklerinde değil, ev dışında gerçekleşen üretim ve kamusal etkinlikler için de geçerlidir (Bhasin, 2003: 31). Erkeklerin gelir getiren, karar alma mekanizmalarında yer almalarını sağlayan, onlara toplumsal statü ve itibar kazandıran önemli işleri yapması ataerkil sistemin erkeklere sağladığı ayrıcalıklardan biridir. Aynı zamanda bu gibi görevleri üstlenen erkekler, kadınların bedeni ve emeği üzerindeki tahakkümlerinin yanı sıra cinsel, toplumsal, iktisadi ve politik tahakkümlerini de bu yolla güçlendirirler. Ataerkil yapı cinsiyete dayalı iş bölümü ile kadınlara ve erkeklere farklı görev ve sorumluluklar yükleyerek, erkeklerin egemenliklerini devam ettirmesini ve kadınları denetim altında tutulmasını sağlamaktadır

(Yaman, 2015). Otoriteye sorgusuz sualsiz itaat anlayışını ortaya çıkaran ataerki, toplumsal cinsiyet modelleri yaratmanın da açık ya da kapalı önemli bir yoludur (Pelizzon, 2009: 271).

1.1.4. Kamusal Alan-Özel Alan Ayrımı ve Bu Ayrımın Kadının Çalışması Üzerine Etkileri

Weintraub’a göre kamusal ve özel kavramları terminoloji içinde birbiriyle kurdukları karşıtlık ilişkisi bağlamında anlam kazanırlar. Bu ikili, toplumsal ve politik alanda olduğu kadar hukuki, ahlaki ve siyasal tartışmalarda da başköşede olan ve zaman içerisinde çeşitli anlamlar kazanan örgütleyici kategoriler olmuşlardır. Bu terimlerin günümüzde hangi anlamlarda kullanıldığını görmek için bu ikilinin, her bir kullanımının hangi bakış açısından ve hangi esaslar itibarıyla karşılaştırılarak kurulduğunu bilmek önemlidir. Weintraub genel olarak kamusal ve özel kavramları arasında kurulan ayrımın değişik biçimlerinin temelinde bulunan iki esas ölçüt tespit etmiştir: birincisi *görünürlüktür*. Bu ölçüt, gizlenmiş/kendi içine çekilmiş olan ile ortaya çıkarılmış/erişilebilir olanı birbirinden ayırt etmeye yardımcı olur. İkinci ölçüt ise, *kolektifliktir*. Bu da, bireye ilişkin olan ile kolektif olan/topluluğun ortak yararını etkileyeni birbirinden ayırt etmeyi sağlar. Weintraub’a göre, bu hususlar, kamusal-özel ayrımına ilişkin farklı söylemler altında iç içe geçebilir, her biri farklı biçimlerde ve boyutlarda ele alınabilir ve birlikte kullanımları da birden fazla biçime sahip olabilir. Bir diğer deyişle kamusal-özel ayrımı bir tek değildir, çoktur (Weintraub’tan aktaran Özbek, 2004: 43-44). Sennett ise, Weintraub’un aksine kamusal ve özel ifade tarzlarını birbiriyle çelişen kavramlar olmaktan çok birbirinin alternatifi olarak nitelendirmiştir. Kamusal alanı yöneten güdüler irade ve yapıntı, özel alanı yönetenler ise kısıtlamalar ve yapıntının yok olması olarak varsayılmıştır. Özetle “kamusal alan insan yaratımı iken, özel alan insanlık durumu” şeklinde tanımlanmıştır (Sennett, 2002:138). Habermas kamusal alan kavramıyla, öncelikle toplumsal yaşamda, kamuoyuna benzer bir şeyin oluşturulabildiği bir alanı işaret etmiş ve bu alana tüm yurttaşların erişmesi güvence altına alınmıştır. Özel bireylerin kamusal bir bütün oluşturarak toplandıkları her konuşmayı Habermas kamusal alanın bir parçasının varlık kazanmış olacağı şeklinde ifade etmiştir (Habermas, 2004: 95) Ayrıca Habermas kamusal alan ve özel alan arasındaki ayrımı da toplumsal ve tarihi bir ayrım olarak nitelendirmiştir. Batıda feodal otoritenin çözülmesi ve burjuva toplumunun mutlakiyetçi bölgesel devletten özerkleşerek ortaya çıkışı kamusal alan ve özel alan kutuplaşmasıyla birlikte olmuştur. Kamusal alan, kamusal olmayan bir alanla- özel alanla- birlikte şekillenmiştir (Özbek, 2004: 47). Sennett ise kamusal alanı aynı zamanda bir coğrafya olarak

tanımlamıştır. Kamusal alan, başka bir alanla yani özel alanla bağlantısı içinde var olmaktadır. Kamusal alan toplumdaki çok geniş bir dengenin parçasıdır. Ayrıca siyasal davranışlar, haklar kavramı, ailenin düzenlenmesi ve devletin sınırları gibi daha geniş bir bütünün parçası olarak taşıdığı anlamlardır (Sennett, 2002: 125). Özel, devlet aygıtının alanı içinde olmamaktır. Zira kamusal, devlete ilişkindir. Kamusal topluluk özeli karşıtı olarak kamu gücünü ifade eder. Devlet memurları kamusal şahıslardır, kamusal bir görevleri vardır, yaptıkları işler kamusaldır ve devletin bina ve kurumları da kamusal olarak adlandırılırken bunların karşıtı olan özel şahıslar, özel makamlar, özel işler ve özel evler vardır. Gotthelf'e göre devlet ile ondan dışlanmış olan uyrukları, karşı karşıya dururlar; devlet bu yoruma göre kamusal yararı için diğerleri ise kendi özel yararları için çalışır (Habermas, 1999: 71). Diğer yandan kamusal alan ve özel alan arasındaki ayrışma toplumsal yeniden üretim ile siyasal güç güdülerinin ayrışması anlamına gelir (Habermas, 1999: 255). Kamusal, hem erk ve baskının toplumsal olarak yapılandırılan hem de politik özgürlüğün uygulama alanıyken özel bunun karşıtı olarak yapılandırılmayan/ yapay olmayan, erk ve baskı ilişkilerinden kopuk, doğal özgürlük alanı olarak ifade edilmiştir (Alkan, 2000).

Weintraub, toplumsal ve siyasal analizde kamusal ile özeli birbirinden ayrılmasını dört paradigma altında sınıflandırmıştır: birincisi “liberal ekonomist” paradigmadır. Bu paradigmda kamusal-özel ayrımı, devlet idaresi ve pazar ekonomisi arasında çizilir. İkincisi Eski Yunan Polis'i ve Roma kent cumhuriyetinde götürülen “cumhuriyetçi erdem” paradigmasıdır. Burada kamusal alan, devlet idaresi ve pazar ekonomisi alanlarından ayrılan siyasal topluluk ve yurttaşlık alanıdır. Özel alan ise ailenin ve ekonominin alanı olarak tanımlanır. Toplumsal gerçekliğin oluşturu bir boyutu olan geniş ve planlanmamış “sosyal etkileşim” alanını ele alan üçüncü paradigmda kamusal, sosyallik içindeki kamusal yaşamın alanını; özel ise, mahremiyetin alanını gösterir. Dördüncü paradigma olan ve bu çalışmada üzerinde duracağımız “feminist analizde” ise, özel-mahrem alan olarak aile ile pazar ekonomisi ve siyasal etkinlik alanı arasına bir çizgi çekilir; kamusal alan ise evin dışı olarak kabul edilir. Ancak yaklaşık iki yüz yıldır, oturmuş kamusal-özel alan ayrımının cinsiyetçiliğinin sorgulanması üzerinde özellikle Marksist ve radikal feministler, devlet-sivil toplum, sivil toplumun kendi içindeki özel-kamusal ile aile ve aile-dışı ayrımları üzerine yeniden düşünmeyi sürdürmüşlerdir. Ayrıca, ikinci dalga feminist yaklaşımın, “kişisel olan politiktir” sloganıyla, siyasetin konularını (birinci ve ikinci paradigmalardan aksine) özel-kamusal ayrımına sıkışmaktan çıkarmayı (Özbek, 2004: 44-46) ve özel alanı siyasallaştırmayı amaçladıkları söylenebilir.

“Kişisel olan politiktir” sloganı, kadın bedeni üzerinde uygulanan baskının ortaya çıkarılmasını, aile içi şiddetin bir şiddet türü olarak nitelendirilmesini, ev içindeki ücretsiz emeğin hesaplanabilir olmasını, ev içindeki cinsiyete dayalı iş bölümünün toplumsal iş bölümünü belirlediğini, çocuk ve yaşlı bakımının niteliği üzerinde yeniden düşünmeyi sağlamaktadır. Bu düşünce şeklinin kabul görmesiyle birlikte kadınların toplumsal tarihin çeşitli dilimlerinde farklı baskı ve tahakküm tarzlarına maruz kaldıkları resmedilmiş, yapılan çalışmalarla modern toplumlarda iktidarların sahip olduğu kurumsal her yapı taşının, cinsiyete yönelik eşitsizlikler barındırdığı da ortaya çıkarılmış olmuştur (Köker, 2004: 543). Bu slogan bir yandan kadınların yaşadıkları ezilmenin politik bir anlamı olduğunu ortaya koyarken iktidarın farklı merkezleri ve çeşitlerinin de olabildiğini göstermiştir. Bir başka deyişle hangi konuların kamusal alana dâhil olduğu, yeniden gözden geçirilmiştir. Ev içi emeğinin görünür hale getirilmesi, cinsel şiddetin açığa çıkartılması, ailenin kadınlar açısından anlamının deşifre edilmesi hep böyle bir hareket noktasından kalkılarak gerçekleştirilmiştir (Bora, 2004: 531).

Kamusal alan-özel alan ayrımı tartışmalarında devlet tanımı gereği kamusal alan sayılırken; aile, ev ve mahrem hayat özel alan olarak tanımlanmaktadır. Böylelikle iki farklı alan, iki farklı kurallar seti ortaya çıkarken ayrıca iki ayrı iktidar biçimi ve iki ayrı iktidar odağının olduğu da varsayılır. Özel alan diğerkâmlığın, vericiliğin, duyguların, kabullenilmiş bir eşitsizliğin, informel ilişkilerin alanı iken, kamusal alan adaletin, rasyonalitenin, sorumluluğun ve hesap vermenin, eşitliğin, biçimsel ilişkilerin alanıdır. İktidar merkezi, özel alanda baba iken, kamusal alanda devlettir. Özel alanda doğal yasalar geçerli olurken, kamusal alanda insanların yaptığı yasalar geçerlidir (Bora, 2004: 529). Kadınların kamusal alanın dışına çıkarılmalarının sebebi ataerkil ideolojinin doğa – kültür ayrımında yatmaktadır: kadınların bedenleri doğurganlık özellikleri nedeniyle doğa ile özdeşleşmiştir buna karşın, erkeklerinde uygarlığı ve kültürü temsil ettiği kabul edilmektedir. Dolayısıyla kültür ve uygarlık yaratmak, kamusal alanda otorite kullanmak ve yönetmek “erkek işi”, ev ve aile içinde kalıp çocuk doğurmak, bakmak “kadın işi” olarak belirlenmiştir (Günindi-Ersöz, 2015). Bir başka deyişle, doğa ve kültür arasındaki bu karşıtlık özel-kamusal karşıtlığı yoluyla somut hale getirilmiş ve aile giderek doğal bir fenomen olarak görülmüştür. Aile sokak ya da tiyatro gibi kamusal bir kuruluş değil doğanın kucağı olarak nitelendirilmiştir. Bu düşünceye göre doğal ve özel alan eğer aynı anlamda ise her insanın girdiği aile ilişkileri onun doğa ile ilişkisi olacaktır (Sennett, 2002: 128). Özel alan kavramı politik olmadığı düşünülen, doğal olduğu varsayılan şeyleri kapsayacak şekilde

değerlendirilmiştir (Alkan, 2000). Hannah Arendt kamu ve özel terimlerini tanımlarken kökünde yoksun kalmak/mahrum olmak anlamını barındıran özel alanın bu anlamını kamu alanı ile olan ilişkisinden dolayı aldığını ifade etmektedir. Tamamen özel alanda bir yaşam sürmek iyi bir yaşam için gerekli olan şeylerden yoksun kalmak demektir. Özellikle başkaları tarafından görülmenin sağladığı gerçeklikten, başkalarıyla ortak bir şeyler aracılığı ile birleşmenin ve ayrılmanın sağladığı nesnel bir ilişkiden, yaşamın kendinden daha kalıcı bir şeyler başarma olanağından yoksun kalmak demektir (Arendt, 1994: 86).

Genel kabulde kökeni Eski Yunan'a kadar götürülen kamusal alan-özel alan ayrımı; kamusal alana karşılık gelen polis ile özel alana karşılık gelen *oikos* (hane) kavramlaştırmasından meydana gelmektedir. Polis, erkeklerin yönetim alanı iken oikos kadınların ve çocukların yeri olan ev içi alandır. Ayrıca Polis özgürlüğün, kendi kaderini belirlemenin, dünyayı dönüştürmenin, kamusal etkinliğin, insanın özne oluşunun alanı olarak ifade edilirken oikos zorunluluğun, belirlenmişliğin alanıdır. Maddi üretim ve insanların yeniden üretimi köleler ve kadınlar tarafından özel alana karşılık gelen evde yapılmıştır (Günindi-Ersöz, 2015). Kamusal alan-özel alan ayrımı kent devletler ortaya çıktığından beri ayrı ve uzak benlikler olarak vücut bulmuş olan hane ile siyasi alana tekabül etmektedir (Arendt, 1994: 47). Eski Yunan'da evin geçimi erkeğin görevi olarak addedilmişken kadın da türün devamını sağlamakla görevlendirilmiştir. Şehir devletlerinin özgürlüğünün şartı da hanedeki yaşam gerekliliklerine hâkim olmaktan geçiyordu (Arendt, 1994: 50). Polis'te kamusal hayat pazar meydanında geçerdi fakat mekânsal olarak bağlanmış değildi. Kamu; mahkeme ve meclis görüşmeleri biçimine de bürünebilen müzakerede teşekkül edebileceği gibi savaşta veya savaş oyunlarındaki gibi ortak eylemlerde de ortaya çıkabilirdi. Polis'te siyasal düzen patrimonyal köle iktisadına dayanırdı. Yurttaşlar üretici çalışmalardan muaftılar ancak kamusal hayata katılabilmenin şartı da bir aile reisi olarak özel hayat alanında özerk olmaktı. Özel alan ise eve bağlıydı (Habermas, 1999: 60). Mülk sahibinin pazardaki ve işletmesindeki özerkliğine, kadının ve çocukların aile babasına bağımlılığı tekabül eder; pazar ve işletmedeki özerklik evde otoriteye dönüşürdü (Habermas, 1999: 122). Ortaçağ'ın feodal toplumunda ise kamusal alan-özel alan ayrımı Antik Yunan'daki kadar net değildir. Feodal toplum yapısında soylu aileler, hanedanlar arasında paylaşılan otoriteden bu ailelerin kadınları da bir ölçüye kadar istifade etmişlerdir (Ersöz, 2015). Feodal lordun statüsü hangi seviyede olursa olsun, özel ya da kamusal diye bir ayrım yapılmazdı. Ancak lord kendisini ebedi bir iktidarın cismanı taşıyıcısı olarak gösterirdi. Lordun bu konumu da Habermas tarafında kamusal alanın temsili

olarak yorumlanmıştır. Yine de bu durum burjuva öncesi toplumsal yapının izleridir (Habermas, 2004: 97) 18. yüzyılın sonuna gelindiğinde kilise, prensler ve soyluların otoritesinin çözülmesi ile feodal otoriteler bir yandan özel unsurlar, bir yandan da kamusal unsurlar şeklinde kutuplaşmıştır. Kilisenin konumu Reform sonucunda değişerek temsil ettiği kutsal otorite –din- bireylerin vicdanlarına ait “özel” bir konu oldu. Böylelikle dinsel özgürlük, bireysel özerkliğin ilk alanı haline gelmiştir (Habermas, 2004: 97). Hristiyanlık inancıyla birlikte ise kadının manastırda Tanrıya gönüllü hizmetkâr olarak sunulması durumu ortaya çıkmıştır. Hristiyanlık ile özel alanın saygınlık kazanması arasında doğrudan bir ilişki kurulabilmektedir (Günindi-Ersöz, 2015). Feodalitenin temsili kamusal alanı yerini ulusal ve bölgesel devletlerle birlikte ortaya çıkan kamusal otoritenin oluşturduğu yeni bir alana bırakmıştır. Bu durumda kamusal otorite ile ona tabi olanlar ve önceleri kendilerini ona karşı negatif olarak tanımlayabilenler (bunlar kamusal alanda herhangi bir görevde bulunmadıklarından dolayı kamusal otoriteden dışlanan özel şahıslardı) arasındaki ilişki somut bir hal almıştır (Habermas, 2004: 98).

Sanayileşmenin ardından ortaya çıkan kapitalist toplum yapısının etkisiyle, geleneksel toplum yapısının merkezi unsuru olan aile görevlerini modern toplumda ailenin dışında gelişen sosyal alana devretmiştir ve özel alanın görev dağılımında değişiklik yaşanmıştır. Böylece özel alan ve kamusal alan arasındaki ayrımın sınırları net bir şekilde çizilmiştir. Aile, geleneksel toplumda siyasal, kültürel, ekonomik faaliyetlerin merkezindeyken modern toplumda merkezi konumunu kaybetmiştir. Aile dışındaki kamusal hayatın renkliliği arttıkça ve sınırları genişledikçe özel alan giderek daralmıştır. Alanlar arasındaki sınırların açık açık ortaya konulmasında Locke, Rousseau ve Hegel’in önemli katkıları olmuştur. Locke, sosyal sözleşmenin olduğu kamusal alanı aynı zamanda devletin de olduğu ve erkeklerle sınırlı bir alan olarak tasvir etmiştir. Kadınların alanı ise özel alandır. Rousseau ve Hegel ise erkeklerin aile yaşamının katı duvarlarından kamusal hayata geçişi üzerinde durmaktadırlar. Hegel’in ifadesiyle devlet, kamusal hayat üzerinde şemsiye gibi yayılmakta ve özel alan üzerinde bir gölge oluşturmaktadır. Hegel ve Rousseau’ya göre kamusal ve özel olmak üzere iki yaşam alanı bulunmaktadır. Birincisi erkeklerin dünyası olarak nitelendirilirken bu alanda devlet kutsaldır ve ona tanrısal aşk ve muhabbetle bağlanılır. İkinci alan ise kadınların, çocukların ve bakıma muhtaç insanların dünyasıdır (Çaha’ dan aktaran Özcan, 2003).

Habermas, feminizmin iki yüz yıldır mücadelesini verdiği ve son dönemde yaygınlık kazanan özgürleşme isteğini ücrete bağımlı çalışanların toplumsal özgürleşmesine benzeterek vatandaşlık haklarının evrenselleştirilmesi çizgisinde görmektedir. Ancak cinsiyet ilişkisi ile ilgili değişiklikler sadece ekonomik sistemi değil ailenin iç mekânındaki özel alanın temelini de etkilemektedir. Buradan da anlaşıldığı üzere kadınların siyasal kamu alanından dışlanması sadece erkeklerin bu alana kendilerine ayrılmış bir kontenjanmışçasına hâkim olması anlamında değil siyasal kamunun yapısı ve özel alanla ilişkisi itibarıyla cinsiyete özgü bir şekilde belirlenmesi anlamında da yol göstericidir (Habermas, 1999: 22). Feminizm, cinsiyetçiliğin hem özel hem de kamusal alanı ortak biçimde kestiğini öne sürer. Kamusal alanın, kendiliğinden kadını simgelediği söylenen özel alana karşı kurulmuş olduğu; kamusal alan ve özel alan ayrımının patriyarkal akıl ve sevgi ikilemine dayandığının altını çizen feminizm, demokrasiyi özel alanın odak noktasına farklı şekilde koyar. Aile, cinsellik, benlik ve öznellik konularını kamusal-özel ayrımında eşit biçimde sorun haline getirerek, toplumsal ilişkilerin kişisel boyutlarını sistematik biçimde siyasallaştırır (Özbek, 2004: 52).

Kamusal alan-özel alan ayrımının ücretli emek-ücretsiz emek ayrımının ötesinde anlamları da vardır ve bu anlamlar toplumsal cinsiyeti göstermektedir. Modernleşmeyle birlikte özel alan/kamusal alan ayrımına bağlı olarak erkek ve kadın arasında farklı doğaları üzerinden kurulan cinsiyete dayalı iş bölümünü genişlerken bu iş bölümü toplumsal cinsiyete dayalı ayrımları meşrulaştırıcı teorik yapıyı da oluşturmuştur. Bir yanda genelde “eve ekmek getirenler” olarak erkeklerin hane dışındaki ücretli emekleri, diğer yanda doğum yapmaları nedeniyle “yeniden üretim” bağlamında kadına yüklenen roller üzerinden kadının hane içindeki ücretsiz emeği bulunmaktadır (Aslan, 2008) Bir başka deyişle, kadınlar, biyolojik cinsiyetlerine yüklenen kültürel ve psikolojik anlamlardan dolayı toplumsal iktidarın ve mülkiyetin dışında bırakılmaktadırlar. Kadınlara karşı işletilen ötekileştirme mekanizmasının en önemli desteği ve aynı zamanda meşrulaştırıcısı da kadınların özel alandaki etkinlikleridir. Cinsiyete dayalı iş bölümünde kadınlar yeniden üretim işleriyle sınırlandırıldıklarından dolayı kamusal alanın uzağında kalmışlardır/bırakılmışlardır. Çocukların bakımı, ev işleri gibi faaliyetlere ayırdıkları zaman kadınları fiilen siyasal alanın dışında bırakmaktadır. Diğer yandan da siyasetin (ve genel olarak kamusal alanın) kadınları dışlayan yapısı, onların özel alana hapsolmalarını kolaylaştırmıştır. (Bora, 2004: 531). 17. yüzyılda kamusal alan hukuksal düzenlemeye uygun olan alan, özel alan ise hukuksal düzenlemeden muaf olan alan olarak sınırlandırılmıştır. Buna bağlı olarak dış dünyaya

kapalı olduğu kabul edilen aile içi ilişkilerin özel alan olduğu dolayısıyla da hukukun bu alana müdahale edemeyeceğı hakkındaki tartışmalar kamusal alan-özel alan ayrımını bir başka boyutunu oluşturmuştur (Günindi-Ersöz, 2015).

Son dönemde var olan egemen söyleme göre, modern toplumda kadının çalışmasının önündeki engeller kaldırılarak kadınların kentte ücretli işgücüne etkin olarak katılabilmeleri sağlanmıştır. Sennett “kamusal erkeğin çöküşünü” incelerken feministler de aynı zamanda “kamusal kadının yükselişinin” savaşını vermekteydiler. Verdikleri mücadelelerle de kadının kent yaşamına ve ekonomisine katılımı yönünde bir ölçüde başarı sağladılar. Fakat geleneksel cinsiyete dayalı ev içi iş bölümünde bir değişiklik olmadığından hem kadınların ücretli çalışma yaşamında üstlendikleri roller çoğu zaman ev içi rollerin bir tür devamı oldu hem de ücretli çalışma yaşamına katılan kadının yükü genellikle iki katına çıkmış oldu. Oturma alanı-çalışma alanı ayrımına göre tasarlanmış çevrede kadının evdeki görevleri ile dışarıdaki görevleri arasında ücretsiz çalışma ile ücretli çalışma arasındaki sürekli hareketliliğinin adı “ekonomik bağımsızlık” olmuştur. Bu durumda “kişisel olan yalnızca politik değil aynı zamanda iktisadidir” sözünde vücut bulmaktadır (Alkan, 2000). Kadının evin dışında çalışması, eğitim hayatını sürdürmesi, parlamentoda yer alması ve yöneticilik kariyeri için sürekli ve erkeğe oranla daha fazla çaba göstermek zorunda kalması kadının eksikliğinden değil belirleyici ve egemen olanın kurmuş olduğu ekonomik, toplumsal ve siyasal düzenlemeden kaynaklanmaktadır (Tokuroğlu, 2004: 52).

Ayrıca kamusal alanda kadınlar, işin görünürdeki kısmı olarak nitelendirilebilecek iş bulma, seçme-seçilme gibi siyasi hakları ve miras hakkı, boşanma hakkı gibi medeni hakları elde etmişler, böylelikle en azından şekli eşitliği sağlamışlardır. Bu durumda kadının kamusal hayattaki dezavantajlı konumu azalırken bütünüyle de ortadan kalkmamıştır. Politik hayatta ve iş dünyasında yüksek pozisyonlara getirilmemeleri, ev içi emeğin ücretlendirilmesi konusunda herhangi bir değişikliğin olmaması, sokakta ya da işte cinsel taciz, fiziksel ve sözel şiddete maruz kalmaları bağlamlarında eşitsizlik devam etmiştir. Özetle kadına yüklenen geleneksel roller görünürde değişmiş, dönüşmüş olsa da özünde bir değişiklik olmamıştır (Aslan, 2008).

1.2. Kadının Kamusal Alanda Var Oluşunun Bir Aracı Olarak Siyaset Yapma Yolları

19. yüzyılın sonları ve 20. yüzyıl içerisinde toplumun yarısını oluşturan kadınlara tanınmış olan oy verme hakkı onların siyasal alanda var olmalarını sağlayan ilk somut uygulamadır. Kadınların oy verme kanalıyla sorunlarını hükümetlere iletebilecekleri ve onlar üzerinde baskı kurarak siyasal ve sosyal alanda erkeklerin seviyesine gelebilecekleri yönünde önemli bir beklenti oluşmuştur. Ancak aradan geçen onca zamandan sonra oy verme ve hatta seçilme hakkına rağmen kadın hakları yolundaki ilerlemeler beklentilerin tersine oldukça yavaş bir seyir izlemiştir. Kadınların kendilerine sağlanan seçme ve seçilme gibi hakları etkin bir biçimde kullanmalarını engelleyen şey onlara yüklenen toplumsal sorumlulukların onları sürekli olarak ev içine yönlendirmesi olmuştur. Aynı zamanda yasalarda kadın ve erkeklerin eşit olduğuna yönelik kurallar bile gerçek hayatta erkek-kadın arasındaki farkı ortadan kaldırmaya yetmediği görülmektedir (Sitembölükbaşı, 2007). Kadınların kamusal alanın tüm aşamalarında kendisine yönelik cinsellik, hamilelik, annelik, evinin kadını ve kadınlık gibi karşıt uygulamalar ve siyasi yaptırımlara maruz kalması onları siyasetin dışına itmektedir. Çocuk bakımı, ev işi gibi sorumluluklar kadına toplum tarafından yüklenen ve onlardan gerçekleştirilmesi beklenen roller olduğu için kadın, erkekle aynı şartlarda çalışmasına rağmen kadınlık, annelik rollerini de yerine getirmek zorunda bırakılmaktadır. Kadın bugün erkek işi olarak nitelendirilen birçok işi yapsa da siyasette yeterince yer alamamaktadır (Türel ve Çağlar, 2010).

Oy kullanma hakkı bir yandan kadınlara tam vatandaşlık haklarının tanınması bağlamında simgesel açıdan önemlidir. Diğer yandan ise oy kullanma hakkı uygulama açısından son derece önemlidir. Çünkü kadın-erkek eşitliği ile ilgili reformların ilerlemesi ve kadınların hayatlarında sadece hukuki değil aynı zamanda uygulamaya yönelik değişiklikler yapılabilmesi için de kadınların seçmen olarak oy kullanma gücüne sahip olmaları gerekmektedir (Öztürk, 2012).

Siyasal hayata eşit katılım, ister seçilmiş ister atanmış bütün siyasal alanlarda ve kamu politikalarının oluşturulması süreçlerine katılan ve karar veren her düzeydeki eşitliği ifade eder. Bu nedenle kadınların siyasal katılımı konusu, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin farklı alanlardaki görünümünden ayrı olması düşünülemez/düşünülmemelidir. Yani kadının erkekle eşit haklara sahip olması demek, toplum hayatının her alanında kadın ve erkek eşitliğinin sağlanabilmesi demektir. Bu eşitliğin elde edilmesi için kadının toplumun

en küçük birimi olan aileden toplumsal yetki düzeyi en yüksek olan meclise kadar karar alma sürecine katılma hakkını kazanması gerekmektedir (Aydemir ve Aydemir, 2011: 7)

Kadınlar kitlesel olarak tarih sahnesinde ilk defa Fransız Devrimi'yle yer almışlardır. Eşitlik, özgürlük ve kardeşlik talepleriyle farklı kesimlerden kadınlar devrime destek vermişler fakat Fransız Devrimi cinsiyetler arasındaki eşitsizliği yok etmek yerine devam ettirmiştir. Dolayısıyla devrim ilkelerinin kadını içine almadığı anlaşılmış, devrime kitlesel olarak katılan kadınlar bekledikleri haklara kavuşamamışlardır (Gökçimen, 2008). İhtilalden sonra ulus devletler kurulup anayasalarda birey hak ve özgürlükleri tanınırken kadınlardan sivil ve siyasal hakları esirgenmiştir. Yeni devlet ve toplum biçimlerine yön verecek olan sözleşmeler, erkeklerin hakim ve belirleyici olduğu, kadınların dışlandığı ve haklardan mahrum bırakıldığı bir içeriğe göre yapılmıştır (Çakır, 2013: 73). I. Dönem Feminist Hareketin önemli savunucularından olan Mary Wollstonecraft ve Olympe de Gouges' ın yanı sıra pek çok feminist yazar ve düşünür 18. yüzyılda kadınların yurttaşlık haklarını kazanması için önemli çalışmalar yapmalarına rağmen kadınlara seçme ve seçilme hakkının verilmesi kadın hareketlerinin kurumsallaşp, örgütlenerek güçlenmeye başladığı 20. yüzyıla rastlamıştır (Sipahi ve Özsoy, 2015: 30-32)

Dünya'da kadınların oy haklarını kazandığı ilk ülke 1893 yılında Yeni Zelanda olmuştur. Yeni Zelanda'yı 1902'de Avustralya, 1906 yılında Finlandiya takip etmiştir. Finlandiya hem kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanıyan ilk Avrupa ülkesidir hem de dünyada kadınların milletvekili olarak ilk kez meclise girdiği ülkedir. Norveç 1913'te, Danimarka ve İzlanda'da 1915'de, Avusturya, Almanya ve sınırlı olarak Birleşik Krallık'ta 1918'de kadınlar oy haklarını kazanmışlardır. Birleşik Krallık'ta kadınların tam oy hakkına kavuşması ise 1928 yılında olmuştur. Amerika'da 1914 yılında 14 eyalette kadınlar oy kullanabilirken ulusal seçimlerde oy kullanma hakkı ancak 1920'de kadınlara tanınmıştır. Öte yandan Güney Afrika'da beyaz kadınlar 1930 yılından itibaren oy kullanma hakkına sahipken, renkli ve Hintli kadınlara 1984 yılında, siyah kadınlara ise ancak 1994 yılında oy kullanma hakkı tanınmıştır. Kuveyt'te ise kadınlara oy haklarının verilmesi 2005 yılını bulmuştur.³ Ülkemizde ise kadınlara 1930 yılında belediye ve belediye meclis üyeliklerine, 1933 yılında muhtarlık ve ihtiyar heyeti üyeliklerine, 1934 yılında ise milletvekili seçimlerine katılmaları için seçme ve seçilme hakkı verilmiştir.

³<http://archive.ipu.org/english/issues/wmndocs/suffrage.htm> Erişim Tarihi: 23.10.2017.

Türkiye’de kadınların ilk başkaldırıları dünyadaki gelişime paralel olarak söylemler şeklinde ortaya çıkmıştır. Toplumdaki değişim ve gelişim süreçlerine paralel olarak hak ve özgürlük talepleri de gündeme getirilmeye başlanmıştır. Kadınlar içinde bulundukları ikincil konumlarını ve kendilerine karşı olan ayrımcılıkları sorgulayarak bir kadınlık bilinci geliştirmeye başlamışlardır (Çakır, 2013: 94). Ulus-devlet kurma siyaseti, hem kurucu otoriteyle erkeklerin iradesini birbirine eşdeğer kabul etmiş hem de bu süreci Batı’nın temsil ettiği kültürel değerlerden farklılaştırarak yeniden kimliklendirmiştir. Bu sürece kadınların dahil edilmesi ise başka ülkelerde olduğu gibi sorunlu ve çatışmalı olmuştur. Türk modernleşmesinin temel karakterlerinin olduğu Osmanlı son yılları ile Cumhuriyetin ilk yıllarında kadınlar ne yazık ki erkeklerle eşit olmayan vatandaşlık statüsünde ve konumunda kabul edilmişlerdir (Sancar, 2014: 112). Bu nedenle ülkemizde kadınların tarihsel olarak siyasal hayata katılım sürecini incelerken bahsi geçen döneme öncelikle bakmakta fayda vardır. Çünkü kadınların Cumhuriyet dönemindeki kazanımlarının kökeni Osmanlı’da 19. yüzyılın ikinci yarısında görülmeye başlayan “Kadın Hareketleri”ne dayanmaktadır.

Osmanlı Dönemi’ndeki kadın hareketlerinin başlamasında; aristokrat odaklı seçkin, üst sınıf, çoğu saray ya da devlet yöneticilerinin ailelerinden gelen kadınların kadınlığı savunmak için kurdukları dernekler ve yayımladıkları dergilerin önemli bir yeri vardır. Osmanlı İmparatorluğu’nda kadınların sorunlarını ele alan, kadınlar lehine ilk gazete yazılarının bulunduğu Terakki Gazetesi’nin 1868’de yayımlanmasından II. Meşrutiyet’in ilan edildiği 1908’e kadar ki dönem Sancar (2014:92-93) tarafından kadınların kendilerini ispatlamaya çalıştığı dönem olarak nitelendirilmiştir. Şair Nigâr (1862-1918), Fatma Aliye (1862-1936), Halide Edip (1882-1964), Nezihe Muhittin (1889-1958) ve Emine Semiye (1868-1944) gibi yazarlar bu döneme damga vuran isimlerdir.

Osmanlı erken döneminde özellikle Fatma Aliye ve Emine Semiye’nin makalelerinden oluşan kadın eserleri, 1908 inkılabının getirdiği görece liberal ve çoğulcu ortamda büyük bir hızla ortaya çıkan çok sayıda kadın dergisinin öncüsü olmuştur. Bu eserler aynı zamanda kadınlık bilincine sahip yeni kuşaklarının yetişmesinde de önemli role sahiptir. Fatma Aliye ve Emine Semiye’nin bu mücadelelerini daha sonra Halide Edip ve Nezihe Muhiddin devam ettirmiştir. Halide Edip ve Nezihe Muhiddin’in her ne kadar siyasal görüşlerinde, çözüm önerilerinde ve analizlerinde Fatma Aliye ve Emine Semiye’den önemli farklılıkları olsa da kadın hakları mücadelesinin mirasını sonraki kuşaklara taşımışlardır. Halide Edip’in kadınların toplumsal statülerinin yükselmesine ve kadın hareketinin temel

hedefi olan kadınların şahsiyet bulmasına önemli bir etkisi olmuştur (Zihnioğlu, 2003: 50-58). Nezihe Muhiddin'i, Zihnioğlu'nun Kadınsız İnkılap adlı eserinin sunuş bölümünde Şirin Tekeli, *"Çok genç yaşta II. Meşrutiyet döneminde yayın hayatına girmiş, fikirleriyle ön plana çıkmış, Cumhuriyet'in kuruluş yıllarında kadınlardan beklenilmeyen, istenmeyen cürette işlere kalkışmış, henüz Cumhuriyet Halk Fırkası kurulmadan bir siyasi parti, Kadınlar Halk Fırkasını kurmak istemiş buna izin verilmeyince de hâlihazırda varlığını sürdüren, Türk Kadınlar Birliği'ni kurmuş ve bu dernek aracılığıyla Türk kadınlarının siyasi haklarını elde etme mücadelesine giriştiği için dönemin iktidarıyla ters düşmüş, gözden düşürülmüş, sonra da bilinçli olarak unutturulmuş bir kadın"* olarak anlatmıştır (Zihnioğlu, 2003: 10). Sözü geçen dönemdeki kadın çalışmaları düşünce çizgisinin odaklandığı üç temel nokta;

- Kimliğin ve hürriyetin kazanılması için kadınların toplumsal ve kamusal alana çıkması;
- Ailedeki ve kamusal hayattaki eşitsizliğin/adaletsizliğin kaldırılması;
- Tam eşitliğin sağlanmasıyla toplumun her alanında kadınların var olması, her mesleği icra edebilmesi. Bütün bunların gerçekleşebilmesi için yükseköğrenim de dâhil olmak üzere kadınların eğitiminin yaygınlaştırılması olmuştur (Zihnioğlu, 2003:54).

II. Meşrutiyet'in ilanının ilk günlerinden itibaren, kadınların özgürlük talepleri gündeme gelmeye başlamıştır. Kadınlar modernitenin vaat ettiği özgür insan kategorisine tam olarak dâhil olmak, toplumda insan addedilmek ve statüye kavuşmak, siyasi alana, kamusal hayata katılmak ve çalışıp kendi hayatlarını kazanmak istiyorlardı (Zihnioğlu, 2003: 56).

Cumhuriyetin ilanından sonra kadınlar dönem dönem seçme ve seçilme hakkıyla ilgili isteklerini dile getirmişlerdir. 1923 ile 1927 yılları arasında (Türkiye'de birinci dalga feminizmin etkilerinin görüldüğü yıllarda) Nezihe Muhiddin, Kadınlar Halk Fırkası kurucuları ve Türk Kadınlar Birliği Grubu'nun siyasi ve sosyal haklar mücadeleleri oldukça önemlidir. Nezihe Muhiddin ve KHF kurucuları olarak adlandırılan bir grup öncü kadın, "mücadele-i milliyye"nin başarılı bir şekilde sona erdiği 1922 yılının son aylarından itibaren birinci dalga feminizminin tezlerini azimle savunmaya başlamışlardır. Yaşanan bu gelişmeler, Türk kadınlarının siyasi ve toplumsal haklar mücadelesinde köklü bir değişimi ifade eder. Nezihe Muhiddin'in kadınların siyasi ve içtimai haklarını kazanması, Cumhuriyet

rejimi altında meclis kürsüsünden bu hakları savunması ve kadınlığın statüsünün yükseltmesi amacıyla kurulduğunu dile getirdiği Kadınlar Halk Fırkası 16 Haziran 1923' te gazetede yapılan açıklamayla nizamnamesini ve programlarını ilan etmiştir. Ancak Kadınlar Halk Fırkası kurucularının fırkanın kuruluşu için hükümetten beklediği cevap, başvurudan tam sekiz ay sonra gelmiştir. KHF programı "bazı düşünceler" nedeniyle hükümet tarafından onanmamış ve fırkanın kuruluşuna izin verilmemiştir. İzin alamayan KHF kurucuları "uygun bulunmayan" program maddelerini değiştirerek 1924 yılında Kadın Birliği'ni kurmuşlardır (Zihnioğlu, 2003: 119-147). Milli Mücadele döneminde ve Cumhuriyetin kuruluş yıllarında yönetici konuma gelen erkekler ile aynı modernleşme mücadelesinde önemli sayıda kadın da yer almış veya bu kadroları yakından desteklemişlerdir. Bu kadınlar siyasal istikrarın temin edilmesi ve yeni devletin işler hale gelmesi ile birlikte görünmez olup ortadan kaybolmuşlar. Bu süreçte kurtuluş mücadelesine destek vermiş ve aynı zamanda kadın hakları konusunda da ciddi mücadeleler yürütmüş kadınlar, siyasal haklar konusunda verilen mücadeleye rağmen, 1924 Anayasası ile siyasal haklarına kavuşamamışlar; erkeklerle eşit vatandaşlar olarak kabul edilmeyip yeni kurulmakta olan devlet kuramlarının önemli hiçbir kademesinde yer alamayarak dışlanmışlardır (Sancar, 2014: 113). Bu dönemde siyasal ve toplumsal hakların kazanılması konusunda en kararlı tavrı sergileyen Nezihe Muhiddin başkanlığındaki Türk Kadın Birliği olmuştur. Ancak derneğin bu kesin tavrı siyasal iktidar tarafından yine hoş karşılanmamış ve 1927 yılında Nezihe Muhiddin ve yönetim kurulu üyeleri görevlerinden uzaklaştırılmışlardır. 1930 belediye meclisine seçme ve seçilme hakkını elde eden birçok kadın belediyelerde görevlerine başlamışlardır. 1934 yılında milletvekili seçme ve seçilme hakkına bağlı olarak da 1935 yılı seçimlerinde 18 kadın meclise girmiştir. Ancak yaygın kanaat şudur ki; bu 18 kadın milletvekili Türkiye'nin faşist bir tek parti egemenliğinde olmadığı, demokratiklik yolunda hızla ilerlediğinin simgesi olarak seç(tir)ilmişlerdir (Tokuroğlu, 2004: 111-113). 1923-1946 yılları arasında yapılan meclis tartışmaları ve kadın ile ilgili reform çalışmaları gösteriyor ki iktidara gelme mücadelesinde olanların kadına bütün yolların açılmasını savunmalarına karşılık iktidar olduktan sonra, kadınların ev ve aile yaşamının önemine vurgu yapmaktadırlar. Çalışan kadının evini, çocuklarının bakımını ve ailesini ihmal etmesinin, ulusal ideolojinin sürekliliğini ve toplumsal yararı zedeleyeceği konusu üzerinde durulmuştur (Tokuroğlu, 2004: 68-69).

1980'li yıllarda kadınlar ile ilgili her soruna "kadın bakış açısıyla yaklaşma" düşüncesini içeren kadın hareketi yaygınlaşmaya başlamıştır. 1980 yılında Birleşmiş

Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) üye ülkelerin imzasına açılmış, Türkiye de bu sözleşmeyi 1985 yılında imzalamış ve 19 Ocak 1986 tarihinde de yürürlüğe girmiştir (Gökçimen, 2008). CEDAW, kapsamlı ve etkili içeriği itibariyle kadın haklarına vurgu yapan, uluslararası bir belgedir. CEDAW 7. Maddeye göre;

“Taraf Devletler, ülkenin politika ve kamu hayatında, kadınlara karşı ayrımı önlemek için tüm önlemleri alacaklar ve özellikle kadınlara erkeklerle eşit şartlarla aşağıdaki hakları sağlayacaklardır:

- a) Bütün seçimlerde ve halk oylamalarında oy kullanmak ve halk tarafından seçilen organlara seçilebilmek;*
- b) Hükümet politikasının hazırlanmasına ve uygulanmasına katılmak, kamu görevinde bulunabilmek ve hükümetin her kademesinde kamu görevleri ifa etmek;*
- c) Ülkenin kamu ve politik hayatı ile ilgili hükümet dışı kuruluşlara ve derneklere katılmak.”⁴*

1.2.1. Karar Alma Mekanizmalarında Kadınların Yeri: Parlamento ve Kamu Kurumları

Türkiye’ de kadınların meclis sahnesine çıkışı 1934 yılında 1924 Anayasası’nın 10. ve 11. maddelerinde yapılan değişikliklerle başlamış ve 1935 yılındaki genel seçimlerle ilk kadın milletvekilleri meclise girmiştir. 1924 Anayasasının “*On sekiz yaşını ikmal eden her erkek Türk mebusan intihabına iştirak etmek hakkını haizdir.*” şeklindeki 10. maddesi “*Yirmi iki yaşını bitiren kadın, erkek her Türk mebus seçmek hakkını haizdir.*” şeklinde değiştirilmiş. “*Otuz yaşını ikmal eden her erkek Türk, mebus intihap edilmek salâhiyetini haizdir.*” şeklindeki 11. maddesi ise “*Otuz yaşını bitiren kadın, erkek her Türk mebus seçilebilir*” şeklinde değiştirilmiştir.⁵

Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulması ile gerçekleştirilen inkılaplarla bir yandan toplumun yeniden yapılanması sağlanırken diğer yandan kadınlar yurttaşlık haklarını kazanmış ve buna bağlı olarak köklü bir toplumsal değişimin önü açılmıştır. Laik hukukun benimsenmesi ile kadının eğitim, çalışma yaşamı, siyaset gibi kamu alanlarına girmesi mümkün olmuştur. Devlet eşitlikçi kamu politikaları yaparak bu katılımı teşvik etmeye çalışmıştır (Çağlar, 2011). Devletin çözmesi gereken iç sorunlardan dolayı kadınların seçme ve seçilme haklarını kazanmalarında 7-11 yıllık bir gecikme olmuştur. Kadınların TBMM

⁴<https://www.unicef.org/turkey/cedaw/gi18.html> Erişim tarihi: 25.10.2017

⁵<http://www.anayasa.gov.tr/icsayfalar/mevzuat/anayasalar/1924.html> Erişim Tarihi: 25.10.2017

için ilk kez oy kullanmaları da 1935 yılına denk gelmiştir. Bu gecikmenin sorgulanabilir bir tarafı olmakla birlikte dış dünya ile karşılaştırıldığında bu süreç oldukça önemlidir. Çünkü kadınların katıldığı 1935 seçimlerinde kadın milletvekili sayısı 18 olup, bu sayı meclisin %4,6'sına denk gelmektedir ve aynı dönemde İngiltere' de bu oran %0,1 ile %2,4 arasındayken Fransa'da kadınlar siyasal haklara dahi sahip değildiler (Tekeli'den Aktaran Gökçimen, 2008). Ancak yasa önündeki bu kazanımlara rağmen nüfusun yarısını oluşturan kadınların siyasette, siyasal partilerde, hükümette ve politik liderler arasında temsilleri oldukça sınırlı düzeyde kalmıştır. Kadınlara erkeklerle eşit olabilme yönünde tanınan siyasal haklar, çoğu ülkede olduğu gibi Türkiye'de de uygulamada hayata geçirilememiştir (Çağlar, 2011). 1935 yılında mecliste görev alan kadın milletvekillerine aile, sağlık, eğitim, gençlik ve sosyal güvenlik komisyonlarında görev verilirken bütçe, dışişleri ve savunma komisyonlarında görev verilmemesi Türkiye'de kadınların siyasal haklarını kullanma noktasındaki engellerden biri olmuştur (Tokuroğlu, 2004: 116).

Çizelge 1.3. Türkiye'de Yıllara Göre Kadın Milletvekili Oranları

Seçim yılı	Parlamentodaki milletvekili sayısı	Kadın milletvekili sayısı	Toplam içindeki oran (%)
1935	395	18	4.6
1939	400	15	3.8
1943	435	16	3.7
1946	455	9	2.0
1950	487	3	0.6
1954	535	4	0.7
1957	610	7	1.1
1961	450	3	0.7
1965	450	8	1.8
1969	450	5	1.1
1973	450	6	1.3
1983	400 (1 boş)	12	3.0
1987	450	6	1.3
1991	450	8	1.8
1995	550	13	2.4
1999	550	22	4.0
2002	550	24	4.4
2007	550	50	9.1
2011	550	79	14.4
2015(Haziran)	550	98	17.8
2015(Kasım)	550	81	14,73
2018	590	102	17,29

Kaynak: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2018: 54), TBMM (https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz_sd.dagilim Erişim Tarihi: 17.08.2018)

Yıllara göre Türkiye’deki kadın milletvekili oranları incelendiğinde 2007 genel seçimlerine kadar meclisteki kadın vekil oranı 1935 yılı seçimlerindeki oranın altında kalmıştır. Özellikle tek partili dönemden çok partili döneme geçiş yıllarına denk gelen 1950-1954 dönemlerinde milletvekili kadın oranı en alt seviyeleri görmüştür. En yüksek seviyeye %17,8 ile 2015 Haziran seçimlerinde ulaşan kadın milletvekili oranı aynı yılın Kasım ayı seçimlerinde %14,73’e düşmüştür. Sonraki süreçte bir milletvekilinin istifa etmesi ve dört milletvekilinin de Anayasa Mahkemesi kararıyla milletvekilliklerinin düşürülmesiyle meclisteki milletvekili kadın sayısı 76 olmuştur.⁶ 2018 genel seçimlerinde ise toplam 590 milletvekilinin 102’si (%17,29) kadındır. Türkiye’de kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanınmasından bu yana, hükümette yer alan kadın sayısı da oldukça azdır. 1971-1973 olağanüstü dönemin partiler üstü hükümetlerinde kadınların ilk kez kabine içinde yer almıştır. Parlamento içinde bir kadın milletvekili ancak 1987 seçimlerinden sonra hükümet içinde bulunmuştur. 1993 yılında başbakan olan Tansu Çiller, Türkiye’nin ilk ve tek kadın başbakanıdır (Çağlar, 2011). Kadın bakan sayısının en fazla olduğu dönem ise 54. Hükümet dönemindedir. Refah Partisi ve Doğru Yol Partisi’nin kurduğu koalisyon hükümetinde 4 kadın bakan görev almıştır (Çakır, 2013: 130).

Türkiye’de mevcut siyasi partiler bazen kendi hukuklarında yazılı olarak belirledikleri çoğu zamanda uygulayageldikleri bir şekilde cinsiyetlere özgü, farklı örgüt birimleri ve faaliyet alanların ikili bir yapısal bölünmüşlük içindedirler. Bu durum parti genel karar organları ve parti kadın kolları şeklinde ortaya çıkmaktadır. Özel referansı veya birikmiş siyasi gücü olan az sayıda kadının girebildiği parti genel karar organları çoğunlukla erkeklerden oluşurken sadece kadınlardan oluşan kadın kolları, parti yapılarının cinsiyet temelinde bölünmüşlüğü göstermektedir. Parti kadın kolları daha çok asıl karar verme yetkisine sahip partinin destek birimleri olduğu düşünülmektedir (Sancar, 1998: 532). Parti kadın kollarındaki kadınlar, özellikle seçim dönemi geldiğinde siyasi partinin ve belirlediği adayların seçilmesi için çalışmalar yürütmektedir. Kadınlar seçim çalışmalarında mücadele vermekte ancak bu yarışta kendine yeterince yer bulamamaktadır. Seçim dönemlerinde kadın kollarında aktif olarak çalıştırılan kadınlar, aday olarak ya yoktur ya da ikincil konumdadırlar. Dolayısıyla siyasi partiler kadını siyasal alandaki yarışa almamakta ve kadını vitrinde kullanmaktan ileri gidememektedir (Çağlar, 2011). Kadınlar seçim listelerinde ya

⁶https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz_sd.ayrilarlar Erişim Tarihi: 27.10.2017

hiç bulunmamakta ya da seçilme şansının çok olmadığı alt sıralarda kalmaktadırlar. Bu durum haliyle mecliste kadın sayısının düşük olmasına neden olmaktadır.

Çizelge 1.4. Türkiye Büyük Millet Meclisi Milletvekilleri Cinsiyete Göre Dağılımı

Parti Adı	Kadın		Erkek		Parti Toplam
	Sayı	Oran	Sayı	Oran	
Adalet ve Kalkınma Partisi	53	% 18,21	238	% 81,79	291
Cumhuriyet Halk Partisi	17	% 12,14	123	% 87,86	140
Halkların Demokratik Partisi	25	% 40,32	37	% 59,68	62
Milliyetçi Hareket Partisi	4	% 8,16	45	% 91,84	49
İyi Parti	3	% 7,69	36	% 92,31	39
Saadet Partisi	0	% 0	2	% 100	2
Demokrat Parti	0	% 0	1	% 100	1
Büyük Birlik Partisi	0	% 0	1	% 100	1
Türkiye İşçi Partisi	0	%0	2	%100	2
Bağımsız Milletvekili	0	%0	3	%100	3
Genel Toplam	102	% 17,29	488	% 82,71	590

Kaynak:TBMM (https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz_sd.dagilim) Erişim Tarihi: 17.08.2018)

Dünya’da ise siyasal temsil olanağının sağlanması ve yasal düzenlemelere rağmen kadınların siyasetle ilişkisi Türkiye’ de olduğu gibi apolitik bir görünüm çizmektedir. Dünyada kadınlarının parlamentolarda yer alma oranı zaman içinde göreceli olarak artmışsa da hâlâ çok düşük düzeylerde seyretmekte, kadınlar ulusal parlamentolarda olduğu gibi hükümetlerde de kendilerini yeterince temsil edilmemektedirler (Gökçimen, 2008).

Çizelge 1.5 Ulusal Parlamentolarda Kadın Temsil Oranı

	Ülke	Milletvekili Sayısı	Kadın Sayısı	Oran %
1	Ruanda	80	49	% 61.3
2	Bolivya	130	69	% 53.1
3	Küba	612	299	% 48.9
4	İzlanda	63	30	% 47.6
5	Nikaragua	92	42	% 45.7
6	İsveç	349	152	% 43.6
7	Meksika	500	213	% 42.6
8	Finlandiya	200	84	% 42.0
9	Güney Afrika	395	166	% 42.0
10	Senegal	165	69	% 41.8

Kaynak: Inter-Parliamentary Union, Women In National Parliaments (<http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm>), Erişim Tarihi: 25.06.2017)

Ulusal parlamentolardaki kadın temsil oranının en iyi olduğu ilk on ülkenin gösterildiği Parlamentolar Arası Birlik (IPU) tarafından yapılan ve Çizelge 1.5'te de görüleceği üzere dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların parlamentodaki temsil oranları yalnızca Ruanda ve Bolivya da %50' nin üzerindedir. Türkiye ise 189 ülkenin bulunduğu bu listede 133. sıradadır.

Çizelge 1.5 incelendiğinde değinilmesi gereken konulardan birisi de kota uygulamalarıdır. Kota uygulamaları, son yıllarda kadın temsilini artırmak ve cinsel eşitliği sağlamak maksadıyla sık sık gündeme getirilen siyasi ve hukuki tartışmalardandır. Kota uygulamalarıyla kadınların temsilini artırmaya yönelik çalışmalar, sadece kadın hakları açısından değil, cinsiyet dengesinin sağlanması ve dolayısıyla demokrasi açısından da son derece önemlidir. Çünkü toplumlarda nüfuslarıyla orantılı bir biçimde temsil edilmeyen en büyük grup kadınlardır. Bu durum demokratik sistem açısından değerlendirildiğinde, toplumun yarısını oluşturan kadınların sorunlarının ya da isteklerinin temsilde egemenlik kuran erkekler tarafından ne düzeyde ifade edilebileceği yahut çözülmeye çalışılacağı düşündürücüdür. Kadınların temsil sorunu, kadın hakları sorununun ötesinde hem bir demokratik meşruiyet hem de toplumsal cinsiyet sorunudur. Bu tür sorunların çözümü için siyasette erkek hâkimiyetine son verecek ve kadın temsilini artıracak düzenlemeler yapmak gerekir. Toplumda erkeklerin sahip olduğu ayrıcalıklı konumları ve kadınların siyasetten dışlanma durumu kadınlar lehine pozitif ayrımcılık ve bu bağlamda kota sistemi gibi uygulamaları zorunlu hale getirmektedir. (Çağlar, 2011). Dünyada kota sistemleri ülkeler tarafından bazen temsilciler meclisi ve senato gibi ulusal meclisler için uygulanırken bazen

de daha alt düzeydeki eyalet ve belediye meclisleri için uygulanmaktadırlar (Sitembölükbaşı, 2007). Ulusal parlamentolarda kadın temsil oranının en yüksek olduğu ilk on ülkenin gösterildiği çizelgede bulunan çoğu ülkede çeşitli şekillerde uygulanan kota sistemleri görüyoruz. Parlamentonun aşağı kanadında bulunan 80 sandalyenin 49’una kadınların sahip olduğu Ruanda parlamentosunda kadınlara belli sayıda sandalye ayrılması şeklinde anayasada kabul edilen bir kota sistemi vardır. Ruanda’nın uyguladığı kota sistemi parlamentoda en az %30 oranında kadın bulunması şeklindeyken kadınlar bu oranın üzerine 25 sandalye daha kazanarak parlamentoda üstünlüğü sağlamıştır. Aynı şekilde ikinci sıradaki Bolivya da daha önce %30 olan kotayı %50 yaparak temsilde kadınların sayısal manada üstünlük kazanmasını sağlamıştır. Bolivya’da aynı zaman da siyasi partilerde kota uygulamaktadır. Yine Meksika ve Nikaragua’ da hem siyasi partilerin içinde hem de yasal olarak kabul edilmiş kota sistemleri vardır. İsveç ve İzlanda daha önceki yıllarda yasal kotalara sahipken son yıllarda kota uygulaması sadece siyasi partilerle sınırlı kalmıştır. Buna rağmen ülkelerin parlamentolarında kadın temsili çoğu ülkeye göre daha iyi durumdadır. Son olarak Senegal’de yasal bir kota sistemi varken Güney Afrika’da kota uygulaması siyasi partilere bırakılmıştır.⁷ Türkiye’ de ise Anayasa’ da yer alan bir yasal kota sistemi bulunmamaktadır. Mecliste bulunan partilerden Cumhuriyet Halk Partisi 2012 tüzük değişikliği ile her iki cinsiyet içinde %33’lük bir kota belirlemiştir. Ama kadınların listelerde seçilebilme şansı çok olmayan sıralara koyulmasıyla kadın vekil sayısı yine düşük bir oranda kalmıştır. Halkların Demokratik Partisi ise seçim yasasında değişiklik yaparak %50 cinsiyet kotasının genel ve yerel seçimlerin tüm aşamalarında uygulanmasına karar vermiştir (Sallan Gül ve Altındal, 2015). Türkiye’de kota konusunda ortaya çıkan tablo ise, büyük partilerin kazanılmış konumlarını riske atmamak için kota konusunda fazla istekli olmadıkları (CHP örneğinde olduğu gibi kota olmasına rağmen uygulamadıkları) ve küçük partilerin tabanlarını genişletmek ve yeni toplumsal grupları partilerine dâhil etmek için kota konusunda daha istekli davrandıkları şeklindedir (Sitembölükbaşı, 2007).

Birleşmiş Milletler tarafından hazırlanan “The World’s Women 2015: Trends and Statistics” adlı rapora göre dünyada 2015 yılı itibariyle kadın bakan oranı %18’dir. Bu bakanlara genellikle çevre, doğal kaynaklar ve enerji; kadın ve toplumsal cinsiyet eşitliği; aile, çocuk, genç, yaşlı ve engelli bireyler ile eğitim gibi sosyal konularla ilgili görevler verilmiştir. Buna kıyasla, daha az sayıda kadın bakan finans, bütçe, ekonomi ve kalkınma

⁷<http://archive.ipu.org/pdf/publications/WIP20Y-en.pdf> Erişim Tarihi: 25.10.2017

ile ilgili görevlere sahiptir. Ayrıca bu rapor kadınların; başbakan, içişleri, dışişleri, maliye, savunma ve adalet bakanlıkları gibi görevlerde de daha az temsil edildiğini göstermektedir. Devlet içinde en üst düzeyde güç sahibi olan kadın sayısı da yine çok azdır. 152 ülkenin yalnızca 10'unda seçilmiş devlet başkanı kadındır. 194 hükümetten ise sadece 14'ünde başbakan kadındır.

Devlet Personel Başkanlığı'nın Eylül 2017'ye ilişkin açıkladığı kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen 3.129.304 personelin %37,98'i kadın, %62,02'si erkektir.⁸ Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün Haziran 2018' de yayımladığı Türkiye'de Kadın adlı araştırmasına göre ise bürokrasi içerisinde üst düzey yöneticilerin %88,19'u erkek, %11,81'i kadındır. Bu araştırmalar gösteriyor ki ülkemizde kadınların kamuda işgücüne katılım oranı artmasına rağmen yönetim basamaklarında kadınlar fazla yer alamamaktadırlar. Bu durum aynı şekilde bağlı kuruluşlarda ve bakanlıklarda da devam etmektedir. Zira sadece 1 kadın müsteşar 4 kadın müsteşar yardımcısı, 11 genel müdür, 35 genel müdür yardımcısı (%9,94), 378 daire başkanı (%13,57) görev yapmaktadır. Ayrıca 1464 mülki idare amiri içerisinde 2 kadın vali, 12 vali yardımcısı, 6 hukuk müşaviri, 14 kaymakam ve 11 kaymakam adayı bulunmaktadır. Üniversitelerde ise kadın öğretim üyesi oranı %44,32'tir. Bu kapsamda, profesörler içerisinde kadın oranı %31,6, doçentler içerisinde kadın oranı %38,18, yardımcı doçent içerisinde kadın oranı %42,35'dir. Diğer alanlara bakınca yükseköğretimde nispeten durum daha iyi görünse de toplam 177 üniversitenin kadın rektör oranı yalnızca %8,62'dir. 2018 yılında toplamda görev yapan 249 büyükelçinin 51'i kadındır. Yargıda ise Türkiye geneli toplam 16.085 hâkim ve savcıdan 5020'si (%31,20) kadındır. Yargıtay'da görev yapan toplam 1039 hâkim ve savcının 370'i, Danıştay' da görev yapan 477 hâkim ve savcıdan 232'si kadındır.⁹

1.2.2. Kadınların Yerel Düzeyde Temsili: Belediyeler

Yerel yönetimlerde temsilciler ile seçmenler arasındaki coğrafi ve toplumsal uzaklığın, ulusal seçimlere oranla daha az olmasının demokrasi kuramının varsaydığı hem “gerçek bir seçme” sürecinin hem de etkili bir halk denetiminin gerçekleşmesini sağladığı iddia edilmektedir. Coğrafi ve toplumsal yakınlık, yurttaş-temsilci/yurttaş-yerel yönetim ilişkisini daha kolay bir hale getirerek demokratik bir katılım ortamının oluşmasını

⁸<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri> Erişim Tarihi: 27.05.2018

⁹<https://kadininstatusu.aile.gov.tr/turkiye-de-kadin> Erişim tarihi: 27.07.2018

sağlamaktadır (Çitçi, 1996). Dolayısıyla yerel yönetimler, merkezi yönetimden farklı olarak toplumla iç içe, toplumun ihtiyaçlarını yerinde tespit edebilen ve böylece halk katılımının kolaylıkla sağlanabileceği demokratik devlet anlayışına uygun bir yapıya haizlerdir. Ancak demokratikleşmenin ilk adımlarından kabul edilen yerel yönetimlerde, ulusal yönetimlerde olduğu gibi toplumun yarısını oluşturan kadınların yer almaması ya da kadına yeterince yer verilmemesi kadınların siyasal alandaki yokluğunun bir başka boyutunu oluşturmaktadır (Türel ve Çağlar, 2010). Ulusal seçim mekanizmalarında olduğu gibi, yerel temsil mekanizmalarında da seçme olmasa da seçilme süreci oldukça karmaşıktır ve temsilin bir “yansıtma” işlevi görmesi uygulamada olanaksızlaşmaktadır. Özellikle giderek büyüyen kentsel alanlarda var olan siyasi ve tüzel yapı içinde, çok özel durumlar dışında, bağımsız aday olup seçilebilmek pek mümkün değildir. Daha önce belirtildiği üzere bugünkü koşullarda siyasal partilerin aday listelerini belirleme ölçüt ve yöntemleriye, demokratikliğin sağlanabilmesi bağlamında oldukça sorunlu bir durumdadır. Adaylar genellikle parti yapısının üst yönetimleri tarafından belirlenirler. Bu düzenekle de bağlantılı olarak, ulusal düzeyde olduğu gibi yerel düzeyde de ancak (para, zaman, güçlü kamusal ilişki ağları, eğitim, deneyim gibi) gerekli politik kaynakları ve olanakları elinde bulunduranlar öncelikle aday gösterilir. Bunların hemen hemen tamamında kadınların dezavantajlı bir konumda olduğu da açıktır (Alkan, 2004).

Yerel siyasetin ve yerel demokrasinin gerçekleşmesi ve gelişmesi açısından kadın temsili önemli bir endekstir. Yerel demokrasinin varlığı açısından; yönetim organlarının gerçek anlamda yerel halkı temsil etmesi, yerel yönetim faaliyetlerinin yerel halkın beklentilerini ve sorularına cevap vermesi, yerel karar alma süreçleri ve uygulamalarında halkın katılım olanağı bulması ve katılım yollarının halkın her kesimine açık olması gerekir. Yerel yönetimlerde kadın temsiline artırılması sadece yerel demokrasinin gelişimini sağlamaz aynı zamanda kadınların yerel siyasette kazandıkları tecrübe, ulusal siyasette de görünür olmalarının önünü açar (Belli, 2017). Fakat uygulamada yerel politika mali ve yönetsel düzlemde “halka yakınlığı” doğrulayacak ölçüde özerkleşmiş olmamasının yanı sıra “özgün politik gündem” in oluşması düzleminde de bağımsız olamamıştır (Alkan, 2004). Ayrıca kadınların ve erkeklerin, yaşam çevresinin sunduğu ekonomik, toplumsal ve mekânsal olanaklardan yararlanma fırsatları, dolayısıyla sorunları, gereksinimleri, beklentileri birbirinden farklıdır. Bu nedenle, “ortak yaşam çevresi”ne yönelik politika eksiklikleri kadınların ve erkeklerin hayatlarını değişik şekillerde etkilemektedir. Örneğin, yerel düzeyde sunulması gereken birçok hizmetin yeterli vasıfta ve uygun maliyette

sunulmaması durumunda ortaya çıkan boşluk, ağırlıklı olarak kadınlar tarafından doldurulur ya da kadınların üstlenmek durumunda olduğu birtakım işleri yerine getirmeleri zorlaştırır (Alkan, 2004). Bir başka deyişle yerel hizmetlerin yeniden üretime dönük toplu tüketim hizmetleri niteliğinde olması nedeniyle, kadınların gündelik yaşamlarını doğrudan etkileyen sonuçlara sahiptir (Şahin, 2011: 24).

Temsilde hiyerarşi, ulusal yönetimle yerel yönetim arasında olduğu kadar yerel yönetimlerin kendi içinde de vardır. Kadınlar hem ulusal-yerel hiyerarşisinde hem de yerel yöneticiler hiyerarşisinde alt basamaklarda kendilerine yer bulurlar. Temsil hiyerarşisinde, ulusal-yerel karşılaştırmasını açıklarken üzerinde durulması gereken nokta, yerel düzeyin iktidardan çok hizmetle ve dolayısıyla kadınların geleneksel rolleriyle daha kolay ilişkilendirilmesi, bir başka deyişle kadınlara daha çok yakıştırılmasıdır (Alkan, 2004). Nitekim Nezihe Muhiddin’ den sonra Kadınlar Birliği başkanlığına getirilen Latife Bekir ve diğer yönetim kurulu üyeleri İstanbul ve İzmir’ de belediye meclis üyeliklerine seçildikten sonra Latife Bekir “belediyecilik her şeyden önce büyütülmüş bir ev yönetimidir” demiş ve böylesine bir siyasal olayı kadınlara yüklenmiş bulunan geleneksel rollerle aynı çizgide görmüştür (Tokuroğlu, 2004: 112).

Çizelge 1.6. Yerel Yönetimlerde Kadın Oranı (2004, 2009, 2014)

Yıllar	Toplam	Kadın Sayısı	Kadın Oranı
2004 Seçimleri			
Belediye Başkanı	3.225	18	0,6
Belediye Meclisi Üyesi	34.477	817	2,4
İl Genel Meclis Üyesi	3.208	57	1,8
2009 Seçimleri			
Belediye Başkanı	2.948	26	0,9
Belediye Meclisi Üyesi	31.790	1.340	4,2
İl Genel Meclis Üyesi	3.379	110	3,3
Köy Muhtarı	34.275	65	0,2
Köy İhtiyar Heyeti	138.177	329	0,2
Mahalle Muhtarı	18.607	429	2,3
Mahalle İhtiyar Heyeti	72.583	1.409	1,9
2014 Seçimleri			
Belediye Başkanı	1.396	40	2,9
Belediye Meclisi Üyesi	20.498	2.198	10,7
İl Genel Meclis Üyesi	1.251	60	4,8
Köy Muhtarı	18.143	58	0,3
Köy İhtiyar Heyeti	80.696	1.007	1,2
Mahalle Muhtarı	31.635	622	2,0
Mahalle İhtiyar Heyeti	137.781	3.419	2,5

Kaynak: TÜİK (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24643> , Erişim Tarihi: 18.09.2017)

Henüz yapılan 31 Mart 2019 yerel seçimlerinde ise toplam 1.389 belediyenin sadece %2,66'sının başkanlık koltuğunda kadınlar oturmaktadır. İllere bakıldığında ise 3'ü büyükşehir olmak üzere toplam 4 ilin belediye başkanı kadinken 922 ilçenin 29'nda kadın adaylar belediye başkanı olarak seçilmişlerdir.¹⁰

Uluslararası karşılaştırma için, kadınların ulusal parlamentolarda temsilini yansıtan verilere ulaşmak nispeten daha kolayken, yerel düzeyle ilgili olarak aynı şeyin söylenmesi daha zordur. Ülkelerin çok farklı yerel yönetim sistemlerine sahip olması bu duruma neden olabilmektedir. Buna binaen ciddi bir veri eksikliği vardır. Sınırlı verilerin sunduğu göstergelerle birlikte, birçok araştırmacının da vurguladığı ortak nokta, kadınların yerel düzeyde temsilinin parlamenter temsile oranla genellikle daha yüksek olduğu şeklindedir (Alkan, 2004). Dünyada parlamentodaki kadın temsil oranıyla yerel meclislerdeki kadın oranları karşılaştırıldığında kadınların yerel siyasette daha aktif rol oynamalarının temelinde yerel hizmetlerin odağında kadınların olması yatıyor. Birçok belediye hizmeti erkeklerden daha çok kadınların ilgi alanına girmektedir (Çağlar, 2011). Ancak bu konuda Türkiye' de yerel yönetimlere kadınların katılımı konusunda dünya ülkelerine kıyasla ters bir seyir izlendiği ortadadır. Çünkü Türkiye' de yerel siyasete katılımın parlamentodaki temsil düzeyinden bile daha az olduğu yıllara göre yerel yönetimde kadın oranlarının verildiği Çizelge 1.6' da görülmektedir. Türkiye' de böyle bir durumun ortaya çıkmasının nedenlerinden biri, merkeziyetçi yapının halen güçlü bir şekilde varlığını devam ettirmesi ve böylelikle yerel siyasetin hâlâ ulusal siyasetin bir uzantısı olarak görülmesidir. Ayrıca, bir başka önemli nokta yerleşim birimleri küçüldükçe kadının geleneksel rolü daha da ön plana çıkmaktadır. Böylece erkek egemen zihniyet etkisini daha çok gösterir ve bu da kadınların yerel siyasete katılımlarının önünde bir engel oluşturur (Şahin, 2011: 25). Aynı şekilde yerel yönetimlerin bireyler açısından daha demokratik olduğu ifade edilse de seçimlere katılma oranları göz önüne alındığında, ülkemizde genel olarak yerel yönetim seçimlerine katılım oranı ulusal seçimlere katılım oranının sürekli olarak altında kaldığı görülmektedir. Bu çerçevede yerel yönetim seçimlerinin, seçmenlerce genel seçimler kadar önemsenmediği ve ikincil önem de görüldüğü söylenebilmektedir (Çitçi, 1996). Kadınların yerel yönetimlerde ulusal yönetimden de düşük bir oranda temsil edilmesini açıklayan bir başka husus özellikle 1980 sonrası dönemde, kentsel topraklar kadar kentsel mal ve hizmet üretimi de metalaşmış ve bu alanlar üzerinden elde edilen kazançlar ciddi bir paylaşım

¹⁰ <http://ka-der.org.tr/> Erişim Tarihi: 20.04.2019

alanına dönüşmüştür. Dolayısıyla, yerel yönetimler artık bir hizmet alanı olmaktan ziyade rantın paylaşıldığı bir alan olarak kendini göstermeye başlamıştır. Bu bağlamda, kadınların dolaylı olarak dışarıda bırakılması alışılagnelmiş bir durumdur; çünkü kadınların hem üzerinden haksız kazanç elde edebileceği bireysel mülk sahipliği hem de rantın üretilip dağıtıldığı meslek gruplarıyla ilişki ağlarındaki varlıkları oldukça sınırlıdır. Bunlara ek olarak Türkiye’de yerel sistemlerdeki duruma bakıldığında üç husus üzerinde daha durulabilir: birincisi, kadınların kurumsal politikadaki “simgeselliği”, ikincisi kadınların yerel topluluk düzeyinde dahi toplumsal hareketliliğinin son derece sınırlı olması, üçüncüsü de kadın örgütlenmesinin yakın dönemlere kadar yerel siyaseti ilgi alanı dışında bırakması (Alkan, 2004).

Şu anda, dünya belediye başkanlarının %5’inden azı kadındır ve kadınlar dünya genelinde yerel meclis üyeliğinin sadece %20’ sini oluşturmaktadır.¹¹ Ulaşılabilir veriler gösteriyor ki bütün dünyada yerel yönetimlerin karar alma düzeyindeki kadın oranı erkek oranından azdır. Avrupa ülkelerine bakıldığında belediye başkanı kadın oranı %14’tür. Kıbrıs ve Lihtenştayn’ da hiç kadın belediye başkanı yokken Yunanistan, Romanya ve Sırbistan’da kadın belediye başkanı oranı %5’in altındadır. Avrupa’da sadece İzlanda ve İsveç’te bu oran %30’un üzerindedir. Avrupa ülkelerinde kadınlar belediye başkanlığına oranla belediye meclisi üyeliğinde (%32) daha yüksek bir temsil yetkisine sahiptir. Belediye meclisi üyeliğinde en düşük kadın oranına sahip Yunanistan’da bu oran %16’dır ve 10 Avrupa ülkesinde %30’ un üzerindedir. İzlanda ve İsveç’te belediye meclis üyelerinin %40-43’ü kadındır. Latin Amerika ve Karayipler bölgesinde, 1998 ile 2013 yılları arasında %30’u aşan bir artışın ardından, %40’ı ile öne çıkan Nikaragua hariç seçilen belediye başkanları arasında kadınların oranı tüm ülkelerde %30’un altındadır. Bu bölgede de genel olarak meclis üyeleri arasında kadınların temsil gücü belediye başkanlarına nispeten daha yüksektir. Bolivya ve Dominik’te, seçilmiş belediye meclis üyeleri arasında kadınların oranı %40’ın biraz üzerindedir ve %30’luk barajı yalnızca altı ülke geçmiştir. Asya ve Okyanusya’da kadınların yerel yönetimlerde temsil edilmesi, tüm ülkelerde ve bölgelerde %40’ın altındadır. Seçilmiş yerel yönetim üyeleri arasında Hindistan, Niue ve Nauru’ da kadın oranı %37, Çin’ de %32 ve Avustralya %30’ dur. Kiribati, Sri Lanka, Solomon Adaları, Tonga ve Tuvalu’da kadınların oranı %5’ in altındadır.¹²

¹¹<https://www.uclg.org/en/issues/gender-equality> Erişim Tarihi: 02.11.2017

¹²https://unstats.un.org/unsd/gender/downloads/worldswomen2015_report.pdf Erişim Tarihi: 02.11.2017

1.2.3. Kadın Sivil Toplum Örgütleri

Sivil toplum düşüncesinin devletten ayrı bir alan olarak kabul edilmesi 18. yüzyıldan sonraki dönemde gerçekleşmiştir. Bu döneme kadar sivil toplum, devlet veya siyasi toplum anlamında kullanılıyordu. Bu bağlamda sivil toplum; Locke'un ifadesiyle sivil siyasi yönetim, Kant'ın ifadesiyle burjuva toplumu ve Rousseau'un ifadesiyle sivil devlet anlamlarına geliyordu. Bu düşünürlere göre, sivil toplum politik olarak aktif olan vatandaşların alanını tanımlıyordu (Erdoğan, 2005: 675). Sivil toplumun üyesi olmak, bir devletin vatandaşı olmak ve bu devletin koyduğu kurallara uyarak diğer üye vatandaşlarla uyumlu olmak anlamında kullanılmaktaydı. Sivil toplum, vatandaşların kamusal alanda çeşitli hak ve ödevlerle donatıldıkları bir alan şeklinde kabul görüyordu (Çaha, 1996: 20). Sözleşmecî düşünürler olarak adlandırılabileceğimiz bu düşünürlerde sivil toplum, erkek iradesiyle oluşturulan toplumsal sözleşmede anlam kazanmaktadır. Kamusal alanda gerçekleşen sözleşme ile ortaya çıkan siyasal toplumun kendisi sivil toplum olarak kabul edilir. Sivil toplumun temel işleyiş kuralları erkek doğasının uzantısı olan prensiplere göre oluşur. Doğalarına bağlılıklarını devam ettiren kadınlar da toplumsal sözleşmeden ziyade evlilik sözleşmesini uygulayarak özel alanda sürdürülen aile yaşamı ile yetinmek zorunda kalırlar. Aile, sivil toplum bağlamında siyasal bir sıfat kazandığı için bu siyasal kurumun resmi temsilcisi doğası gereği erkektir. Kadın ise toplumsal işbölümü gereği kendini erkeğine, ev işlerine ve çocuklarına adanmış durumda kalmaktadır. Sivil toplum oluşumu kapsamında kadının kimliği ancak bu şekilde oluşabilmektedir. Kadın aile ile bütünleşirken, kendini dış dünyada gerçekleştirebilen erkek siyasal toplum ile bütünleşir. Kısaca kadın, sivil toplumun görünmeyen yüzünde kendine yer bulur (Çaha, 1996: 28).

18. yüzyıla kadar sivil toplum barışçı düzenin ve iyi yönetimin koşulu olarak; hukukun öznesi üyelerden oluşan siyasal birlik tipi (devlet) ile eş anlamlı sayılırken bu anlamlandırmaya ilk eleştiriyi Hegel ve Marks yapmıştır. Hegel sivil toplumu, aile ve devletten ayırmaya çalışmıştır. Ona göre sivil toplum, üyelerin korunması ve pazarın işlevselliği için zorunlu olan kurumlar ve toplumun ticari sektörünü oluşturan pazarı ifade eder. Marks'ın sivil toplum anlayışı, ortaçağ sonu burjuvazilerinin toplumsal hareketi olup, burjuva sınıfı ile sermayenin doğuşuna yol açmıştır. Marks için sivil toplum üretim araçlarının mülkiyetinin elinde bulunduranlar tarafından zorla boyun eğdirilen mülkiyetsiz grubun bulunduğu toplumdur. Sivil toplumun modern anlamının oluşmasına katkı yapan bir diğer düşünür olan Gramsci'ye göre sivil toplum, üretim ve ekonomik örgüt içinde değil

fakat devlet içinde bulunur. Gramsci, devleti siyasal toplumun ve sivil toplumun birleşimi olarak görmektedir. Gramsci özellikle sivil toplumun ekonomik olmayan boyutuna ağırlık vererek, demokratik, kültürel, dini ve diğer kurumların önemini ön plana çıkarır (Tosun, 2001: 36-48). Bu dönemde Hegel, kadınları sivil toplumun ötesinde bir alanda görmektedir. Aile ilişkilerini aşır sivil topluma oradan da devlete varan kişiler yalnızca erkeklerdir. Kadınların dış dünyaya çıkacak potansiyele sahip olmadığını düşünen Hegel, onları aileye ve aile içinde ortaya çıkan ihtiyaç ve isteklere bekçilik yapan bireyler olarak görmektedir. Marks'ın dikkatini üretim üzerine yoğunlaştırması ve yeniden üretimi görmemezlikten gelmesini feministler, kadın konusunu da görmemezlikten gelmesi şeklinde yorumlamış ve bunu eleştirmişlerdir. Hem küresel düzeyde yaşanan gelişmeler hem de kadınların özel alandan çıkarak kamusal alanda kendilerine yer bulması ve böylece değişen dengeler nedeniyle sivil toplum kavramının yeniden tanımlanması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Sivil toplum, temelde devletle olan karşıtlığı ile bilinmektedir. Son zamanlardaki siyaset bilimi literatüründe sivil toplum kavramı devletin bulunmadığı bir alanı ifade etmektedir. Ancak sivil toplumu yalnızca bu alanla ilişkilendirmek yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle sivil toplumu modern toplumda devlete karşı, anlam sistemi, tanımlama, değer, program ve söylemler geliştirebilecek yeterlilikte ekonomik, ideolojik ve örgütsel kapasiteye sahip olan sosyal grupların varlığı ile tanımlamak olasıdır. Sosyal gruplar gerektiği takdirde resmi otoritenin politikalarını yeniden oluşturacak, değiştirecek ya da sınırlayacak gücün de sembolü olmaktadırlar (Çaha, 1996: 31-37). Kadınların kolektif bir bilinç oluşturarak resmi otorite karşısında eylemlerde bulunma, alternatif söylemler geliştirme gibi sivil toplum bileşenlerini ortaya koyması 18. yüzyıldan beri devam etmektedir. Bu süreçte kadınların mücadele hareketlerine bakmak ve bu zamanki duruma gelme sürecine bir göz atmakta fayda var.

Sanayi Devrimiyle birlikte kadınlar belli bir inisiyatife sahip oldukları ve üretim sürecine dahil oldukları alandan ayrılmıştır. Kadınlar aile-iş yeri ayrışmasında ekonomik bir ağırlığı bulunmayan aileye terkedilmişlerdir. Bunun yanı sıra, kadın emeğinin evden çıkıp pazara akıtılmasında ise kadın büyük bir sömürüye maruz kalıyordu. İşte kadınlar kamusal alana girebilmek için gerekli toplumsal, hukuksal ve eğitimsel hakları elde etmek istiyorlardı (Çaha, 1996: 42-43). 18. yüzyılda ise feministler, o dönemde Batı dünyasını kasıp kavuran devrim dalgasının coşkusuna ayak uydurmuşlardır. İnsanların hükümetlerin müdahale edemeyecekleri vazgeçilmez doğal hakları olduğu fikri Amerikan Bağımsızlık Bidirisi ve İnsan Hakları Bildirgesi'nin etkisiyle feministler tarafından da büyük ilgi görmüştür.

Erkeklerin sahip olduğu doğal haklara kadınlarında sahip olabilecekleri konusunda umut besliyorlardı. Mary Wollstonecraft, eğer kadınlar yapılan yeni anayasanın dışında kalırsa bunun bir tiranlık olacağını ifade ediyordu. 17. ve 18. yüzyıllarda kadının eş ve anne olarak evine ait olduğu varsayımı evrensel bir kabul olarak görölüyordu. Feministlerin doğal haklar geleneğinden gelen kuramcıları, kadınların birer vatandaş olarak erkekler ile aynı düzeyde temel haklara ve özgürlüklere sahip birer ‘insan’ olduklarını savunmaktaydılar. Kadınların evde, erkek egemenliği altındaki konumunun çok daha derin olduğunu dile getirmişler ve ev hayatını eleştirmişlerdir (Donovan, 2014: 22,29). Birinci dalga feminizm olarak nitelendiren 19. yüzyıl sonu 20. yüzyılın başındaki feminist hareketlerle kadınlar hem sosyal hem de siyasal haklar için mücadele etmişlerdir. Kadınların 20. yüzyılın başında siyasal haklarında bir ilerleme olsa da toplumsal hayattaki ikincil konumları devam etmiştir. 1960’ larda ortaya çıkan ikinci dalga feminizm ile feministler; ideoloji, bilim, kültür, siyasal yaşam, bilhassa özel yaşamda mücadelelerini sürdürmüşlerdir. Kadın hareketleri; ataerkil yapılanmalarla aile içinde eşitsiz bölünmenin devam ettiğini ve evin “özel alan” olarak tanımlanması ile ilgili tepkilerini “kişisel alan politiktir” sloganıyla dile getirmişlerdir. Bu mücadeleler sürecinde birçok örgütlenme, yayın ve eylem gerçekleştirmişlerdir. Mücadelelerin en temel hedefi ise, ataerkil yapıların her alanda ortadan kaldırılması olmuştur (Taş, 2016). 1960’ dan sonraki üçüncü dalga feminist hareketlerin odak noktası ise biraz farklı bir hâl almıştır. Radikal, sol kanat ve postmodern feminist hareketlerden beslenen bu dönem feminizmi eşitliği reddederek kadını patriyarkal toplumun baskısından kurtarmaya odaklanmıştır. Çocuk doğurma ya da büyütme gibi yeniden üretime yönelik faaliyetlerde dahil olmak üzere cinsiyet odaklı rolleri terk etmek temel amaç haline gelmiştir (Çaha, 1996: 42).

Kadın haklarını geliştirmek ve savunmak amacıyla örgütlenen kadın sivil toplum kuruluşlarının ülkemizdeki bilinçlenme ve dernekleşme çabaları ise Tanzimat’la birlikte başlamıştır. Aslında Tanzimat Fermanı kadınlara herhangi bir hak tanımamıştır. Ancak Tanzimatla başlayan dönemde önceki dönemlere nazaran kadınlara önemli ilerleme olarak görülebilecek hakların tanındığı ve kadının statüsünün tartışma konusu edildiği görülür (Tekeli, 1982: 195-196). Bu dönemde kadınlar, kurdukları dernekler aracılığıyla en başta siyasi olmak üzere her alandaki rollerini sorgulamışlar ve böylece eğitim, çalışma ve toplum hayatına katılma isteklerini dile getirmişlerdir (Erbaba, 2015). Osmanlı Döneminde, kadınlar kendilerini birey olarak ifade etme, sorunlarını dile getirmek amacıyla çok sayıda dergi ve gazete çıkardılar. 1869’ da Terakki-i Muhaderat’la başlayan kadın dergi ve gazetelerinin sayısı Cumhuriyet dönemine kadar 40’ı bulmuştu. Bu dergi ve gazeteler her

kesimden kadınların yazma ürkekliğini, çekimserliğini gidermede, taleplerini iletmede ve sesini duyurmada önemli işleve sahiptir. Aynı tarihsel süreç içerisinde 30’a yakın kadın ve yardımlaşma derneği kurulmuştur. Bu dernekler kişisel talepleri örgütlü birliklere dönüştürmede ve sorunların çözümünde ortaya konulan önerileri uygulamaya geçirmede destek olmuşlardır. Bu derneklerden ilk kurulanları, savaşların açtığı yaraları sarmak amacıyla kurulmuş olan yardım dernekleriydi. Bu derneklerin arasında, temel amaç olarak kız çocuklarının eğitiminin görüldüğü ya da kadınların iş hayatına girebilmeleri için çeşitli mesleki eğitimlerin verildiği derneklerde bulunmaktaydı. Osmanlı Türk Kadınları Esirgeme Derneği, Osmanlı Kadınları Çalıştırma Cemiyeti Hayriyesi, Biçki Yurdu gibi dernekler benzer amaçlarla, atölyeler, terzi evleri açarak, kadınların istihdam olanaklarını geliştirilmesi için onlara beceri kazandırmaya yönelik çalışmalar yapmışlardır. Asri Kadın Cemiyeti, Cemiyeti-i Nisvan Heyet-i Edebiyesi, Teali-i Nisvan Cemiyeti, Kırmızı Beyaz Kulübü gibi örgütlerde kadınları çeşitli açılardan bilgilendirme, bilinçlendirme amacına yönelik olarak kurulmuşlardı (Çakır, 2013: 95). Türkiye’de birinci dalga feminizmin etkilerinin yansımalarından biri olan Kadınlar Halk Fırkasının kuruluşuna hükümetten izin çıkmayınca kurucu heyet, KHF’nin nizamnamesini büyük oranda değiştirmiştir. Sekiz aylık bir beklemeden sonra Kadın Birliği¹³ adı altında bir dernek kurulmasına karar verilmiştir. Heyet bu defa izin alabilmek için dikkat çeken "hak, hukuk" taleplerini geri çekmiştir. Bununla da kalmayıp birliğin siyasetle ilgisi olmadığı ibaresi bir madde olarak nizamnameye eklenmiştir. Kadın Birliği’nin üyeleri Şubat 1924’te birlik kurulduktan sonra hızla, programda yer alan faaliyetleri gerçekleştirmek için çalışmalara başlamıştır. Birliğin kadınlığın yükselmesi idealini gerçekleştirmek için dış yaşamdaki (kamusal alandaki) faaliyetleri; kadınların eğitimi, meslek sahibi olması, yüksek statülü mesleklere girmesi, çalışma yaşamına katılması şeklinde olmuştur (Zihnioğlu, 2003: 150-154). 1934 yılında kadınlar seçme ve seçilme haklarını elde ettikten sonra Türk Kadınlar Birliği kendi içerisinde ikiye ayrılmıştır: birliğin var oluş sebebinin ortadan kalktığı gerekçesiyle kapatılması gerektiğini savunan “ılımlı kanat” ve kadın haklarının daha da ileri götürülmesi gerektiğini savunan “radikal kanat”. Bu sırada Kemalist ilkeleri yaymak amacıyla da Halk Evleri açılmış ve liderler erkek-kadın ayrımı yapılmadan herkesin tek bir çatı altında hizmet etmesi çağrısında bulunmuşlardır. TKB’nin durumunun görüldüğü bir kongrede hükümetinde desteğiyle ılımlı kanat galip gelmiş ve birlik kendini fesh etme kararı almıştır. 1935 yılında TKB’nin kapanmasıyla kadınlar cephesinde oluşan sivil toplum potansiyelide böylece

¹³ Birlik daha sonra Türk Kadınlar Birliği adını almıştır.

ortadan kalkmıştır. Bundan sonra 1980 yılında yeni bir feminist hareketin ortaya çıkışına kadar yalnızca söylemler varlık göstermiştir (Çaha, 1996: 119-120). 1975 yılından sonra Birleşmiş Milletler’ in kadın konusuna ciddiyetle eğilmesiyle birlikte Türkiye’ de de kadın konusu farklı bir hâl almıştır. Çaha’nın (1996: 207) “sivil feminizm” olarak nitelendirdiği 1980 sonrası dönemde Türkiye’ deki feminist hareketler artık bilim, kişilik, ilerleme, kalkınma, evrensellik ve aile gibi daha büyük konulara odaklanmıştır.

Günümüzde ise sivil toplum bilincinin daha yaygın hale gelmesiyle birlikte Ayrımcılığa Karşı Kadın Hakları Derneği (AK-DER), Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği, Kadın ve Demokrasi Derneği (KADEM), İstanbul Büyükşehir Belediyesi Kadın Koordinasyon Merkez, İstanbul Kadın Araştırmaları Merkezi, Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği, Kadın Eserleri Kütüphanesi ve Bilgi Merkezi Vakfı, Kadının İnsan Hakları - Yeni Çözümler, Kadın Emegi ve İstihdamı Girişimi, İstanbul Barosu, Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı, Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği, Uçan Süpürge, Van Kadın Derneği gibi kadın odaklı sivil toplum örgütleri kurulmuştur. Bu örgütler kadınları çalışma yaşamından siyasete, şiddetten eğitime kadar temel konular ya da daha özel olarak nitelendirilebilecek konularda desteklemekte ve bilgilendirmektedir.

1.2.4. Kadınlara Yönelik Sosyal Politikalar

Genel anlamda cinsiyet eşitliğine yönelik üç farklı yaklaşım bulunmaktadır. Dedeoğlu (2009), bu yaklaşımları birbirinden farklı yaklaşımlar olmak yerine birbirini tamamlayan ve birbirine gerekli olan üçlü bir sacayağı olarak ifade etmiştir. Bunlardan ilki, kadın ve erkeğin aynılığı, ikincisi kadın ve erkeğin farklılığı, üçüncüsü ise toplumsal cinsiyet ilişkilerinin dönüştürülmesi üzerine vurgu yapan yaklaşımlardır. Bu yaklaşımlar aynı zamanda kadınlara yönelik sosyal politikaları da sınıflandırmamıza yardım etmektedir. Kadın ve erkeğin aynı olduğu yaklaşımı etrafında geliştirilen politikalar daha çok kadınlar ve erkekler arasındaki farklılıkları istihdam alanında ortadan kaldırmak üzerine odaklanmıştır. Örneğin, kadın ve erkekler için eşit istihdam oranı, eşit işsizlik oranı ve eşit ücret. İkinci akım politikalar ise daha çok kadınlara özel politikalar olarak düzenlenmiştir. Kadın ve erkek arasındaki farklılıklara odaklanarak kadınların yaptıkları aktivitelere yoğunlaşan bir dizi politika aracı vardır. Örneğin, bu politikalardan en önemlisi çocuk bakımı konusunda konulan hedefler ve programlardır. Üçüncü perspektif ise, ev içindeki geleneksel kadın erkek rollerinde ve istihdam alanında toplumsal cinsiyet rollerini

dönüştürmeye yöneliktir. Çocuk ve diğer bakıma muhtaçların bakımı için uygulanacak politikalar aracılığı ile aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına özel bir önem verildiği vurgulanmaktadır. Bu alanda geliştirilen politikalar kadın ve erkek arasında hem mesleki hem de aile içi sorumlulukların paylaşımını arttıracaktır ve belli bir izin sürecinden sonra işe dönüşü sağlayacaktır.

İşgücü piyasalarında kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik olarak ise pek çok kanunda yapılan düzenlemeler ile AB direktiflerine uyum sağlanmaya çalışılmıştır. Bu düzenlemeler büyük oranda aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması amacıyla yapılmıştır. Avrupa Komisyonu'nun aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına yaptığı vurgu aynı zamanda işgücü piyasalarında kadın-erkek eşitliğini sağlamanın bir aracı olarak da görülmektedir. Aile ve iş yaşamını uyumlaştırma politikaları, çalışma süreleri ve izinlerine ilişkin yasal mekanizmalar ve bakım hizmetlerine ilişkin kurumsal mekanizmalar olmak üzere iki grupta toplanabilir. Yasal düzenlemeler ebeveyn izni, emzirme izni, hamilelik süresince kadınları koruyan hükümler, ailedeki çocuk dışındaki bakım sorumluluklarına ilişkin izinler, çalışma süreleri ve esnek çalışmaya ilişkin düzenlemeldir. Kurumsal mekanizmalar ise doğumdan sonra çocukların bakımına ilişkin hizmetleri içermektedir (Dedeoğlu, 2015: 96-98). Bu kapsamda Türkiye'de kadın istihdamı ve aile-iş hayatının uyumlaştırılmasına yönelik yasal düzenlemeler şunlardır:

- Kadınların doğum nedeniyle işten ayrılmalarını engelleme ve doğum öncesi ve sonrasında rahat edebilmelerini sağlamak amacıyla İş Kanunu'nun Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni başlığını taşıyan 70. maddesine göre *“Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.”* Ayrıca *“hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verileceği”* ve *“hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılacağı; Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmayacağı”* yine bu maddede düzenlenmiştir.

- Aynı amaçlarla “kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.” Ayrıca süt iznine ve doğum öncesi ve sonrası izinlere ilişkin olarak aynı düzenlemeler 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda da yapılmıştır.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik’te kadın işçilerin gece postasında çalıştırılmasıyla ilgili süreler, iş yerine ulaşım ve gebelik/analık durumunda çalıştırılma yasağı ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre yönetmeliğin 5. maddesinde “Kadın çalışanlar her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.”; 6. maddesinde “Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür.” ve 9. maddesinde “Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar.” denilmektedir.
- Hâlihazırda çalışıyor olan kadınların işgücü piyasasından çekilmelerini önlemek ve çocuklara büyükanneleri ile birlikte büyüme imkânı sağlayarak kültür aktarımına destek olmak amacıyla “Kadın İstihdamının Desteklenmesi için Büyükanne Projesi” başlatılmıştır. Bu proje ile 0-3 yaş arasındaki torununa bakan büyükannelere yardım verilmektedir. Proje kapsamında, İstanbul, İzmir ve Bursa’da 1000’er aile ve Ankara, Kayseri, Gaziantep, Antalya, Sakarya, Konya, Tekirdağ ise 500’er aile olmak üzere toplamda 6500 büyükanneye 1 yıl süre ödeme yapılmaktadır (KSGM, 2018: 40).
- İmzalanan işbirliği protokolü kapsamında “Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi” ile Organize Sanayi Bölgelerinde (OSB) kreşlerin kurulması amaçlanmıştır. Proje kapsamında 2019 yılı sonuna kadar toplam 10 OSB’de kreşlerin açılması

hedeflenmektedir. Bu amaçla; Adıyaman, Afyonkarahisar, Balıkesir ve Malatya OSB’lerde kreşlerin yapımı tamamlanmış ve faaliyete girmiştir (KSGM, 2018: 40).

- Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) ile imzalanan Protokol kapsamında “Genç Fikirler, Güçlü Kadınlar Projesi” hayat geçirilmiştir. Bu kapsamda Türkiye genelinde 18-30 yaş arası gençlerin teknoloji kullanarak üretecekleri yenilikçi fikirler ile kadınların yaşadıkları sorunlara ilişkin çözüm önerileri üretmesi amaçlanmaktadır (KSGM, 2018: 41).



İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATINDA VE YÖNETİCİLİK KONUMUNDA KADIN

2.1.Kadın İşgücü ve Kadın İstihdamının Gelişimi

İşgücü, bir ülkede çalışma çağında (yani 15 yaş ve üzerinde) olan, istihdam edilenler ve işsizlerin toplamı şeklinde ifade edilmektedir. Referans dönemde istihdam edilenlerle birlikte istihdam edilmek arzusunda olan işsizler de işgücüne dâhildir (Korkmaz & Korkut, 2012). Ekonomik gelişme ve sanayileşmeye paralel olarak dünya genelinde tarımsal üretimde verimlilik artarken, şehirlerde yeni sanayi tesislerinin açılmasıyla köyden kente göç hızlanmış ve bu süreçte toplumların tüketim kalıpları değişmiş, yaşam standardı yükselmiş, önceleri evde üretilen çoğu üretim ve tüketim maddesini piyasadan alma eğilimi artmıştır. Tarihsel olarak işgücüne katılımın tarım toplumlarında yüksek iken sanayileşme ve kentleşmedeki ilerlemeye bağlı olarak önce azalan sonra da eğitim düzeyindeki artışla aynı yönde artan bir seyir izlediği görülmektedir. Bu durum, kadınların tarım kesiminde ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaya ve üretime dâhil olurken, kente göç ettikten sonra genel eğitim düşüklüğü, mesleki eğitim eksikliği ve sanayi işgücü özelliği taşımamak gibi birçok nedenden dolayı üretim süreci dışında kalmalarından kaynaklanmaktadır (Karabıyık, 2012).

Kadınlar evleri ve özel hayatlarıyla sınırlandırılmakla kalınmamış, aynı zamanda üretim süreçlerinden uzak ve ekonomik açıdan da erkeğe bağımlı hale getirilmişlerdir. Uzun süredir devam eden bu cinsiyetçi ekonomik ilişki erkeği eve ekmek getiren, evi geçindiren taraf yaptığı gibi, ekonomik ilerlemenin de temel aktörü olarak addetmiştir. Eve ekmek getiren erkek, çocuklara bakıp evi çekip çeviren kadın olurken; kadın ve erkek arasındaki bu iş bölümü aynı zamanda toplumsal rol paylaşımı olarak da anlaşılmıştır. Erkek kendisine verilen bu rolün etkisiyle ekonomik olarak üretken olmasıyla birlikte toplumsal olarak da değer kazanmaktadır. Hem erkeğe bağımlı hale getirilen hem de yaptığı işin ekonomik bir değeri olmayan kadın toplumsal değersizliğe sürüklenmiştir (Koray, 1992). Sancar, Acuner, Üstün, Bora ve Romaniuc (2006)' un ifade ettiği gibi ev, kadınların birincil çalışma alanlarıdır. Ev işinin; maddi karşılığı, mesai saati, sigortası ve emekliliği yoktur. Yapıldığında değil de yapılmadığında fark edildiği için de *görünmeyen emektir*. Kadınların evde yaptıkları iş *sevgi emeği* olarak kabul edilir ve kadınlığın doğal bir parçası sayılır. Kadınlar sadece evde değil işgücü piyasasında da çalışırlar. Tarımsal işgücüne büyük bir

katkıları vardır. Örneğin, dünya gıda üretiminin %70'ini gerçekleştirirler. Kadınlar, sorunsuz ve ucuz işgücü kaynağıdır. Ne de olsa evi geçindirme işi erkeklerin görevi olarak düşünülür ve genç kızlar çeyiz parası, kadınlar pazar parası için çalışırlar. Bu da kadınlara erkeklerden daha düşük ücret verilmesini meşrulaştırıcı bir neden olarak görülür. Kadınlar, kayıt dışı ekonominin de aktif olan tarafıdır. Günde 10-12 saat çalışarak halı dokuma, örgü örme, oyuncak parçalarını birleştirme, deri dikme, bilgisayar çipleri üretme, televizyon tüpleri takma gibi birçok iş yapsalar da işgücü anketlerine sadece “ev hanımı” olarak yansıtılır. Evin dışı ise erkeklerin çalışma alanlarıdır. Genellikle ücret karşılığı çalışırlar ve çalışma koşulları ağırlaşsa dahi, sigorta ve emeklilik hakları vardır.

2.1.1. Dünyada Kadın İşgücünün ve Kadın İstihdamının Gelişimi

“Çalışma Yaşamında Kadınlar: Eğilimler 2016” raporu ile 178 ülkeden alınan veriler incelendiğinde küresel işgücü piyasasının bütününde kadın ve erkek arasındaki eşitsizliğin sürdüğü sonucu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca son yirmi yıl içinde kadınların eğitimleri alanında sağlanan önemli ilerlemelerin, çalışma yaşamındaki konumlarına bu oranda yansımadağı görülmektedir. Küresel düzeyde, istihdamda cinsiyet açığı 1995 yılından bu yana ancak 0,6 puan azalabilmiştir.¹⁴ İşgücüne katılım oranı ise 2016 yılında kadınlarda %49,503 iken erkeklerde ise %76,17’dir.¹⁵ İşgücü piyasasındaki kadınların %52,1’i, erkeklerin ise %51,2’si ücretli ve maaşlı çalışan kişiler olsa da yapılan işlerin kaliteleri olduğu sonucu çıkarılmamalıdır. Küresel düzeyde bakıldığında kadınların %38’i, erkeklerin ise %36’sı sosyal sigorta primi ödememektedir. Kadınların günlük çalışma saatleri ister ücretli işlerde olsun ister ücretsiz işlerde olsun erkeklere nazaran daha uzundur. Ülkelerin gelir düzeyleri fark etmeksizin dünyada ortalama olarak kadınlar erkeklere göre en az 2,5 kat daha fazla ücretsiz ev ve bakım işini yerine getirmektedirler. Gelişmiş ekonomileri olan ülkelerde çalışan kadınların ücretli ve ücretsiz işlere ayırdığı zaman günde 8 saat 9 dakika iken erkeklerde bu süre 7 saat 36 dakikadır. Gelişmekte olan ekonomiye sahip ülkelerde ise kadınların ücretli ve ücretsiz işlere ayırdıkları zaman günde 9 saat 20 dakika iken erkeklerde bu süre 8 saat 7 dakikadır. Herhangi bir ücretlendirmesi olmayan ev ve bakım işlerinin dengesiz dağılımı kadınların ücretli ve maaşlı iş alanlarında çalışma sürelerini de kısıtlamaktadır. Sonuç olarak bakıldığında kadın istihdamının toplam

¹⁴http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_458132/lang--tr/index.htm Erişim Tarihi: 15.11.2017

¹⁵<http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.MA.ZS?end=2016&start=1990&view=chart> Erişim Tarihi: 15.11.2017

istihdam içindeki oranı tüm dünyada yalnızca %40'tır. Çalışma saatlerinin daha kısa olduğu işlerde ve yarı zamanlı işlerde çalışanların %57'sini kadınlar oluşturmaktadır. Bunlara ek olarak kadınlar hem yasal hem de fiili olarak emekliliklerine ilişkin haklarından faydalanmak noktasında erkeklerin gerisinde kalmaktadırlar. Küresel düzeyde emeklilik yaşının üzerinde olup da düzenli emekli maaşı alamayanlar arasında kadınların oranı %65'tir. Kadınların ücret karşılığı olmayan bakım işlerine ayırdıkları zaman gelişmiş ülkelerde günde ortalama 4 saat 20 dakika iken gelişmekte olan ülkelerde 4 saat 30 dakikadır. Bakım işlerine ayrılan zaman erkeklerde gelişmiş ülkelerde 2 saat 16 dakika iken gelişmekte olan ülkelerde ise 1 saat 20 dakikadır. Ayrıca ücretler açısından kadınlar, erkeklerin kazandığının ortalama %77'sini kazanmaktadır. Böylesi bir farkın oluşmasının nedeni sadece eğitimdeki aksaklıklar değildir. Kadınların yaptıkları işlere az değer verilmesi, evdeki iş ve bakım sorumlulukları yüzünden kariyerlerine ara vermek ya da çalışma sürelerini sınırlamak zorunda kalmaları ücretler açısından bu durumun oluşmasına neden olmaktadır.¹⁶

Çizelge 2.1'de dünyanın çeşitli ülkelerindeki, 15-64 yaş arasındaki kadınların işgücüne katılım oranları verilmiştir. Son zamanlarda kadınların işgücüne katılımlarını artırmak amacıyla yapılan pek çok çalışma bazı ülkelerde hedefine yaklaşmışken Türkiye'nin de içinde bulunduğu bir kısım ülkede durum halen kötüdür.

¹⁶http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_458132/lang--tr/index.htm Erişim Tarihi: 25.05.2017

Çizelge 2.1. Çeşitli Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılım Oranları, 2016 (15-64 yaş)

	%		%
Birleşik Krallık	73,0	İspanya	70,2
Avustralya	71,7	Şili	56,1
Brezilya	61,1	Yeni Zelanda	74,9
ABD	67,3	İsveç	80,2
Çin	76,7	Japonya	68,1
Güney Afrika	52,2	İzlanda	86,2
Norveç	75,9	İsviçre	79,5
Fransa	67,9	Kanada	74,4
Almanya	73,6	Belçika	62,9
Hindistan	28,5	Türkiye	36,2
İtalya	55,2	Bulgaristan	64,6
OECD Ülkeleri Ort	63,6		

Kaynak:OECD (http://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=LFS_SEXAGE_I_Rvelang=en, Erişim Tarihi: 25.05.2017)

Çizelge 2.2’de de görüldüğü üzere dünyanın farklı bölgelerinde işgücündeki cinsiyet açığı konusunda farklar değişiklik göstermektedir.

Çizelge 2.2. Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı ve Cinsiyet Açığı (Yüzde Puanı)

Ülke / Bölge	2017			2018		
	Erkek	Kadın	Aralık	Erkek	Kadın	Aralık
Dünya	76.1	49.4	26.7	76.0	49.3	26.7
Gelişmekte Olan Ülkeler ¹⁷	82.6	70.3	12.3	82.6	70.3	12.3
Gelişmekte Olan Ülkeler ¹⁸	77.5	46.9	30.6	77.4	46.7	30.7
Gelişmiş Ülkeler	68.0	51.9	16.1	67.9	51.8	16.1
Kuzey Afrika	74.1	22.9	51.2	74.1	22.9	51.2
Sahra-altı Afrika	76.3	64.6	11.7	76.4	64.7	11.7
Latin Amerika ve Karayipler	78.3	52.7	25.6	78.3	52.7	25.6
Kuzey Amerika	68.3	56.2	12.1	68.1	56.1	12.0
Arap Devletleri	76.4	21.2	55.2	76.3	21.3	55.0
Doğu Asya	76.8	61.3	15.5	76.6	60.9	15.7
Güney-Doğu Asya ve Pasifik	81.2	85.8	22.4	81.1	58.8	22.3
Güney Asya	79.43	28.6	50.8	79.5	28.7	50.8
Kuzey, Güney ve Batı Avrupa	63.8	51.3	12.5	63.6	51.2	12.4
Doğu Avrupa	68.1	53.0	15.1	67.9	52.9	15.0
Orta ve Batı Asya	73.5	44.1	29.4	73.5	44.1	29.4

Kaynak: ILO (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/inst/documents/publication/wcms_557245.pdf , Erişim Tarihi: 17.05.2018)

İşgücüne katılım oranlarındaki en büyük cinsiyet farkı, %30,6 ile gelişmekte olan ülkelerde (emerging countries) görülmektedir. En büyük ikinci fark ise %16,1 ile gelişmiş ülkelerde görülmektedir. Ancak, gelişmiş ülkelerde son yirmi yılda bu açık %5'ten fazla puanla daralmış ve kapanmaya da devam etmesi beklenmektedir. Gelişmekte olan ülkeler (developing countries) en küçük açıklığına sahiptir. Bununla birlikte, gelişmekte olan ülkelerde kadınlar için yüksek katılım oranı genellikle ekonomik zorunluluktan kaynaklanmaktadır.¹⁹

¹⁷ Dünya Ticaret Örgütü “gelişmekte olan ülke” kavramıyla ilgili henüz bir çerçeve oluşturmamıştır. Bu noktada buradaki kullanılan “developing countries” ifadesinin karşılığıdır. Developing countries, yardıma ihtiyacı olan ve hâlâ dünya çapında ticaret ortaklarından yardım alan ülkeleri ifade etmek için kullanılmaktadır.

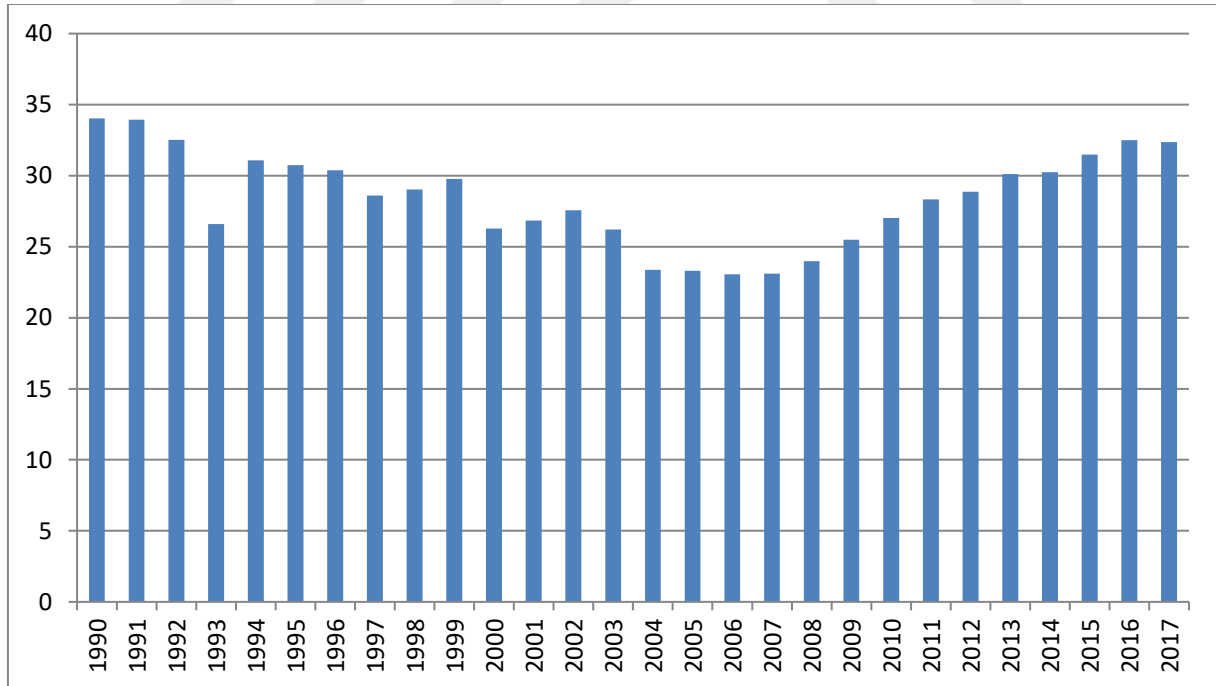
¹⁸ Buradaki kullanımın karşılığı ise “emerging countries” dir. Emerging countries ise dünya ekonomisinde hızla büyüyen ve daha önemli hale gelen ülkeleri ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır.

¹⁹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_557245.pdf
Erişim Tarihi: 17.05.2018

2.1.2. Türkiye'de Kadın İşgücünün ve Kadın İstihdamının Gelişimi

Türkiye İstatistik Kurumu'nun 7.3.2017 tarihinde verdiği 2016 yılına ilişkin istatistiklere göre ülkemizde ev içi işler ve sorumluluklar cinsiyete göre paylaşılmıştır. Aile yapısı araştırması, 2016 sonuçlarına göre; kadınlar yemek pişirme, bulaşık yıkama, çamaşır yıkama, ev temizliği ve ütü yapmak gibi sürekliliği olan ev işlerini yaparken, erkekler ev için tamir, boya-badana, fatura yatırma gibi başlangıcı ve sonu belli bir dönem olan, görünürlüğü fazla olan işleri yapmıştır. Türkiye genelinde yemek yapma işini %91,2 oranında kadınlar yaparken, erkeklerin yemek yapma oranı %8,8 olmuştur. Evin boya badana işini %80,4 oranında erkekler yaparken, kadınlarda bu oran %19,6'dır.

Kadın istihdamının sektörel dağılımına bakıldığında ise kadınlar %56,1 ile en fazla hizmet sektöründe yer almaktadırlar. Ayrıca, %28,3 ile tarım ve %15,6 ile sanayi sektöründe istihdam edilmektedirler (KSGM, 2018: 39). Yıllar içinde kadınların işgücüne katılım oranları dönem dönem azalıp artsa da bu oran halen çok yetersizdir. Türkiye' de 2005 yılında %23,3 olan işgücüne katılım oranı 2017 yılında %32,3 olmuştur.



Şekil 2.1. Yüzde olarak Türkiye' de kadınların işgücüne katılım oranının yıllar içindeki değişimi-15 yaş üzeri (World Bank, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.SMGT.FE.ZS?locations=TR>, Erişim Tarihi: 15.06.2018)

2.1.2.1.Osmanlı Döneminde Kadın İşgücü ve Kadın İstihdamı

Osmanlı Devleti, 1838 Balta Limanı Anlaşması ve 1839 Tanzimat Fermanı ile birlikte kapitalist üretim biçimine yarı sömürge koşullarında eklemlenmiştir. Bu durum, bütün toplumsal kurum ve kategorilerin yeni baştan, üretim biçiminin koşullarına uygun olarak yapılanmasına sebep olmuştur. Tanzimat ile başlayan süreçte kapitalist üretim biçiminin vazgeçilemez koşulu olarak siyasal alanda “biçimsel eşitlik” kalıpları aşamalı olarak oluşturulmuştur. Siyasal alanda kurulan bu biçimsel eşitliğin bir boyutu da cinsiyet eşitliği olmuştur (Aslan, 2006). Osmanlı’da kırsal bölgelerde ücretsiz olarak çalışmaları hariç tutulursa kadınların çalışma hayatına girmeleri, kapitalizmin ülke içerisine yerleşmesi ile eşzamanlı olarak gerçekleşmiştir. Ülkede önemli dönüşümlerin yaşandığı Tanzimat ile başlayan süreçte kadınlar da toplumsal hayata bir özne olarak katılmaya başlamışlardır (Önder, 2013). 19. yüzyıl sonunda kentli Osmanlı burjuva ya da orta sınıf kadınlar Batıdaki hemcinslerine imrenerek gayrimüslim okullarda ya da evde aldıkları özel derslerle, eğitim ve çalışma yaşamına katılmışlardır. Kırsal alanlardaki kadınlar ise bir yandan yarı sömürge koşullarının bir sonucu olarak Batılıların halı tezgâhlarında ilmek başına para kazanmakta yahut kapitalizm öncesi üretim ilişkilerinin gözde olduğu yerlerde aile içi ücretsiz işçilik yapmaktadır. Bunlar dışında kentteki düşük gelirli kız çocukları ve kadınlar ise bağımlı ve sınırlı Osmanlı sanayisinde dönemin koşulları altında günlük 14–15 saat geçimlik ücretle çalışmaktadırlar. Kadınlar Batıda olduğu gibi Osmanlı’da da ilk olarak özel kesimde çalışma hayatına atılmışlardır. 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren kadınlar ve kız çocukları kentlerde kurulan atölye tipi sanayide çalışmaya başlasalar da erkeklere göre oldukça düşük ücretlerle çalışmışlardır. Ancak İstanbul, İzmir gibi büyük Anadolu kentlerine ait rakamları yansıtan 1913-1915 Osmanlı imalat sanayisi verilerine bakıldığında ise Birinci Dünya Savaşı döneminde kadınların istihdamı %29-30 gibi yüksek bir orana sahiptir. Kadınların kamu sektörüne dâhil olmaları ise siyasal alanda kendilerine yer buldukları döneme denk gelmiştir (Aslan, 2006). Sanayi sektörüne benzer olarak hizmet sektöründe de çok sayıda kadın istihdam edildiği ifade edilmektedir. 1920 yılında İstanbul’da yapılan bir araştırmaya göre perakende satış alanında 19 büyük mağazada, 785 erkekle birlikte 350 kadında çalışmakta ve mağazalara işçi olarak önce Yahudi kadınlar, daha sonra Rum kadınlar ve nihayet savaş döneminde erkekler cepheye gittikleri için Türk kadınların buralarda çalışmaya başladıkları belirtilmektedir (Makal, 2010).

Osmanlı’ da kadınların çalışma hayatına girmesinde belirleyici olan temel faktör kız çocuk ve kadınların erkeklere nazaran düşük ücretle çalıştırılmalarıdır. Dönemin teknolojisine göre işverenler, kadınların yapabileceği nitelikteki bütün işleri bu kesimi istihdam ederek gördürmüşlerdir. Osmanlı’da çalışma ilişkilerinin Batıdaki gibi devletin koruyucu önlemler almadığı liberal bir özelliğe haiz olması artık değeri yükseltecek bir araç olarak kız çocuk ve kadınların yüksek oranda imalat sanayisinde girmesine neden olmuştur (Aslan, 2006). Ayrıca kadın işçi ücretlerinin erkeklere göre düşük olması da kadın istihdam oranının bu denli yüksek olmasını sağlamıştır. 1920 yılında İstanbul’da yapılan bir araştırmaya göre, fabrikalarda kadınlar ve çocuklar, erkek işçilerin beşte üçü ile dörtte üçü arasında ücret almaktadırlar (Makal, 2010).

2.1.2.2.Cumhuriyet döneminde kadın işgücü ve kadın istihdamı

Kadının ücretli emeğinin erken cumhuriyet dönemindeki durumu, 19. yüzyıl Osmanlısının sonlarında aşamalı bir şekilde ortaya çıkan gelişmelerle yakından ilişkilidir. Kadın emeğinin evden ev dışına taşınması süreci ve önce atölyelere, sonra da fabrikalara çekilmesi bu dönemde başlamış ve böylece Cumhuriyet döneminde sürmüştür. Kısaca, kadınların çalıştıkları sektörler ve faaliyet alanları arasında bir devamlılık söz konusu olmuştur (Makal, 2010).

Cumhuriyet döneminde kadın işçilerin sayılarına ilişkin ilk önemli bilgi kaynağı 1927 yılındaki Sanayi Sayımı sonuçlarıdır. Buna göre toplam 147.128 işçiden 37.640’si (%25,58) kadın veya 14 yaşından küçük kız çocuklarıdır. Aynı kuruluşlarda çalışan 7817 memurdan ise 1609’u (%20.58) kadındır. Bu değerlendirmeler işveren statüsündeki kadınlar için yapıldığında durum tümüyle farklı bir hal almaktadır. İşveren kadınların oranı ise yok denecek kadar düşük bir seviyededir. Sonuçlara göre, 10941 patrondan sadece 155’i (%0.14) kadındır. 1934 yılında ise Teşvik-i Sanayi Kanunu kapsamına giren kuruluşlarda işçi ve ustabaşılar içinde kadınların oranı %24.91’dir. 1943’te gelindiğinde çalışan kadın ve kız çocuk oranı %29’a ulaşmaktadır (Makal, 2010).

Planlı kalkınma döneminin başladığı 1963 yılında kadın-erkek eşitliğini amaç edinen ve kadınları kalkınmanın birer öznesi olarak gören düzenlemelerin sayısı fazla olmamıştır. 1990-1994 arasındaki yılları kapsayan Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı’na gelinceye kadar kalkınma planlarında toplumsal cinsiyet eşitliği ya da kadınlara yönelik politikalar başlı

başına bir sektör olarak ayrı bir başlık altında ele alınmamıştır. Bu zamana kadar eğitim, sağlık ve istihdam gibi alanlarda yapılan iyileştirmelerin kadınları da etkileyeceği düşünülmüştür. 1990 yılından sonra yapılan kalkınma planlarında, kadınlara yönelik politikalar sosyal hizmet anlayışı ile birlikte ele alınarak çocuk, aile ve engelliler gibi özel ilgi gruplarına ilişkin düzenlemelerden biri olmuştur (Önder, 2013).

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, "Sosyal Hedef, İlke ve Politikalar" başlığı altında "aile, kadın ve çocuk" konularındaki ilke ve politikalardan bahsedilmektedir. Bu kapsamda özellikle kadınların eğitim düzeylerinin yükseltilmesiyle birlikte mesleki eğitim olanaklarından yararlandırılmaları, bilhassa sanayi ve hizmet sektörlerinde istihdamının yaygın bir hale getirilmesi için gerekli ortamın oluşturulacağı ifade edilmektedir. Bunlara ek olarak bu başlık altında kadınların çalışma hayatı, mesleki eğitim, sosyal güvenlik, işe alınma gibi hususlarda karşılaştıkları ve uygulamadan kaynaklanan sorunların giderilmesi için önlemler geliştirilmesi gibi politikalardan bahsedilmektedir (Yumuş, 2011: 49). 1996-2000 yıllarını kapsayan Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın üçüncü bölümünün "İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi" kısmında, kadın konusu bir önceki kalkınma planında olduğu gibi aile ve çocuk başlıklarının arasında yer almaktadır. Burada kadınlara yönelik düzenlemeler, onların toplumdaki olumsuz koşullarının iyileştirilmesi amacıyla yapılması gereken çalışmalar olarak yer almaktadır (DPT, 1996). 2001-2005 dönemlerini kapsayan Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda ise kadınların okur-yazarlığı, istihdamı ve sağlık hizmetlerinden yararlanma düzeylerinin yükseltilmesine yönelik kazanımlara değinilmiştir. Kadınların kalkınma sürecinde, çalışma hayatında ve karar alma mekanizmalarında daha fazla bulunmalarını sağlamak için alınacak önlemlere yer verilmiştir. Dokuzuncu Kalkınma Planı'nda (2007-2013), özellikle düşük olan işgücüne katılma ve istihdam oranlarının nedeninin kadınların işgücüne ve istihdama yeterli düzeyde katılamamasından kaynaklandığı üzerinde durulmuştur. Bu planda kadın istihdamına yönelik somut bir hedef ortaya konulmamakla birlikte 2006 yılında %25,4 olan kadın işgücüne katılım oranının 2013 yılında %29,6'ya yükseltileceği, tarım sektörü içindeki kadın işgücü oranının ise 2006 yılındaki %28 seviyesinden 2013 yılında yüzde %18,9'a düşeceği tahmin edilmekteydi (Önder, 2013). 2014-2018 dönemini kapsayan Onuncu Kalkınma Planı'na bakılacak olursa kadınların işgücüne katılımın ve istihdam oranlarının artırılması konusunun önemini koruduğu görülmektedir. Kadınların karar alma süreçlerinde daha fazla bulunması, eğitim ve beceri seviyelerinin yükseltilmesi, aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması amacıyla güvenceli esnek çalışma, kreşlerin ve diğer çocuk bakım hizmetlerine yönelik politikaların

yaygınlaştırılması ve erişilebilir kılınması bu planın hedefleri arasında bulunmaktadır. Bu planda kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının plan dönemi sonunda sırasıyla %34,9 ve %31'e yükseltilmesi somut olarak belirlenmiştir (Onuncu Kalkınma Planının onaylandığına ilişkin karar, 2013).

2.2. Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadının Durumu

2.2.1. Kadının Görünmeyen Emeği (Karşılıksız Emek)

Kadınların karşılıksız ev emeği konusu, 1960'ların sonu ile 1970'lerin başlarında ikinci dalga feministlerin ilk tartışmaya başladıkları sorunlardan birisi olmasına rağmen bu sorun yine o günden beri feministlerin somut talepler ve politikalar üretmekte de en çok zorlandıkları alanlardan biri olmuştur. Bu konuda somut politikalar üretmek bir yana kadınların ev içindeki uğraşlarının, boğaz tokluğuna çalışmalarının görünür kılınarak *iş/karşılıksız emek* olarak adlandırılması için bile uzun çabalara ihtiyaç olmuştur (Acar-Savran, 2009: 15-16). Kadınların evdeki bu uğraşlarını en genel anlamda ifade eden *ev işi* kavramı, faaliyetlerden, insanlardan ve malzemelerden anlamlı örüntüler oluşturarak yakın çevrede düzen sağlayıp sürdürmekle ilgili bir durumu tanımlamaktadır. Böylesi bir düzenin oluşturulmasında en önemli nokta, temel bileşenlerin ayrıştırılarak onların aralarındaki sınırların belirgin bir hale getirilmesidir. Örneğin yemek pişirilmesi, çiğ malzemelerin yeni bir maddeye dönüştürülmesidir. Bu süreç, malzemeleri daha sonra aile içinde ya da toplumsal bir ritüelde kullanılabilecek bir madde haline gelmesini sağlamaktadır (Davidoff'tan aktaran Bora, 2005: 61). Karşılıksız emeği ortaya çıkarabilmek ve bir analiz konusu haline getirebilmek amacıyla toplumların determinasyon sürecini kavramlaştırmak adına üretim kavramıyla birlikte yeniden üretim kavramını da ele almak gerekiyor (Acar-Savran, 2009:31). Bu üretim doğası gereği ikili bir ayrıma sahiptir: bir tarafta yaşam araçlarının, beslenmeye, giyinmeye, barınmaya yarayan nesnelerin ve bütün bunların gerektirdiği aletlerin üretimi; diğer tarafta bizzat insanların üretimi yani türün üremesi. Bu iki türlü üretim, bir yandan emek öbür yandan da ailenin erişmiş olduğu gelişme aşaması, belirli bir tarihsel dönem ve belirli bir ülkedeki insanların içinde yaşadıkları toplumsal kurumların belirlenmesini sağlar. Emeğin eriştiği gelişme seviyesi ne kadar düşük, toplam emek ürünü ve bunun sonucu, toplumun sahip bulunduğu servet ne kadar az ise, kan bağının ağır basan etkisi, toplumsal düzen üzerinde o kadar çok belirleyici görünür. Kan bağına dayanan bu toplumsal yapı çerçevesinde, emek üretkenliği gitgide artar ve bunun yanı sıra

özel mülkiyet ve değişim, servetler arasında eşitsizlik, başkasının emek gücünden yararlanabilme olanağı, sonuç olarak, sınıflar arasındaki karşıtlıkların temeli de gelişir. Yaşamın üretimde, hem kişinin emek yoluyla kendi hayatını üretmesi, hem de üreme yoluyla başka yaşamlar üretmesi bakımından -bir yandan doğal, öte yandan toplumsal bir ilişki- bir ayrıma tabi tutulur. Bu birçok bireyin el birliğini içinde barındırmasından dolayı toplumsal bir ilişkiyi ifade eder ve bu el birliğinin hangi koşullar altında, nasıl ve ne amaçla yapıldığının da bir önemi bulunmaz (Engels, 1990: 12; Marx ve Engels, 2013: 37). Ancak kapitalizmi eleştirirken insanlararası ilişkilerin şeylerarası ilişkilere tahavvül ettiğini ve bireysel emeğin ancak ve ancak metalararası ilişkiler vasıtasıyla toplumsal emeğin bir parçası haline geldiğini söyleyen, bunu da “meta fetişizmi” kavramıyla eleştiren Marx, kadınların ev emeği konusunda bu tavrını kaybeder. Değer haline gelmemesi mübadele edilmemesinden kaynaklanan ve dolayısıyla da kapitalizmin gözlükleriyle görünmez olan bu emeği görünmez bırakmakta da bir engel görmez. Özetle, Marx kullanım değerleri üretmesinden dolayı zaman dışı ve değişmez olarak görünen bu üretim faaliyetini doğal bir veriymiş gibi kabul eder. Marx, kadınların karşılıksız emeği söz konusu olduğunda kapitalizmin ufkuna kapılmış ve ev emeğini bir analiz konusu olarak kabul etmeyecek kadar da doğallaştırmıştır (Acar-Savran, 2009: 30). Christine Delphy ise Marksistleri, kadınların ezilmesinin önemini sadece proletaryanın sermaye tarafından ezilmesinin bir sonucu olarak tanımlanan sınıf mücadelesi yanında ikincil bir konuma yerleştirmiş olmalarını eleştirmiştir (Molyneux, 2008: 117). Yazar, ev içindeki üretim faaliyetinin yalnızca kullanım değerleri üretmesi ve bu ürünlerin değişim değerleri olarak piyasada dolaşıma girmemesi, kadınlara ev emeği için ücret verilmemesinin nedeni olamayacağını ifade eder. Kadınların ev içindeki emeklerinin karşılıksız oluşu, faaliyetin ya da üretilen ürünlerin niteliğinden daha çok kadınlar ve erkekler arasındaki özgül üretim ilişkisinden doğar. Delphy, kadınların evde yaptıkları her bir işin piyasada ücret karşılığı icra edilebileceğini ve karşılıksız ev emeğinin ayırt edici niteliğinin de bu işlerin hangi ilişki içinde yapıldığının belirlenmesi gerektiğini söyler. Dolayısıyla ev uğraşlarının değerinin olmaması, evlilik akdinin bir iş akdi olmasından dolayıdır. Kadınların bu emekleri piyasaya çıkamadığı için değersizdir. Zira evlilik sözleşmesi ile işgücü kocaları tarafından sahiplenilmiştir. Hartmann ise kadınların işgücü piyasasındaki ikincil konumlarını karşılıksız ev emeğinden bağımsız olarak kavramanın mümkün olmayacağını ve evliliğe dolayısıyla da ev emeğine mahkum oluşlarını da bu ikincil konumlarını göz önüne almadan açıklanamayacağını söyler (Acar-Savran, 2009: 45-49). Emek piyasası, kadınların ev içi alandaki konumları ile ev dışındaki var olma durumları arasında dolaysız bir bağlantı kurarak onların yeniden üretimdeki rollerini

tamamlar. Bu nedenden dolayı da kadınların toplumdaki durumlarının sadece ev içindeki konumlarından belirlendiğini söylemek doğru değildir. Kadınların emek piyasasındaki güçsüz konumlarının ev içindeki tabiiyetlerini pekiştirici etkisi bulunmaktadır (Molyneux, 2008: 147). Beauvoir, kadınların ev odaklı yaşamlarından dolayı *ikinci cins* haline geldiklerini ifade eder. Daha sonraki kamusal alan-özel alan tartışmaları, cinsiyet eşitsizliğinin kültür aşırı nedenlerine ilişkin kuramlar da bu bakış açısının birer uzantısıdır. Yaygın olan feminist yaklaşımlara göre ev ve ev işleri kadınlar ile erkekler arasındaki farkın oluşturulduğu mekanlardır. Ev, görünmeyen emeğin ve aile içi şiddetin alanı olarak tanımlandığında, kadınların kamusal alana çıkması sorunsal tartışma çerçevesini belirlemiştir. Ayrıca evin kadınlık kültürü ve bakım etiğinin üretildiği yer olarak algılanması, kadınlara özgü olduğu düşünülen fedakârlık, diğerkâmlık gibi vasıfların yüceltilerek tersinden bir tür cinsiyetçiliğe varılmasına yol açmıştır (Bora, 2005: 62-64). Kadınların, ev işlerinin karşılıksız bir emek harcama biçimi olduğunu açığa çıkarıp ve bunu politik bir sorun olarak gündeme getirmelerinin önündeki başlıca engellerden biri bu işlerin bir sevgi ilişkisi içinde görülüyor olmasıdır. Çünkü kadınlar bu işleri en sevdikleri ve en yakın oldukları kişiler için yaparlar. Bu emeğin kavramsallaştırılmasındaki zorluklardan bir diğeri ise bu işlerin niteliğiyle, nasıl bir çalışma biçimi olduklarıyla ilgilidir. Bu işlerin mesai saatleri yoktur; günlük yaşamla iç içe geçmiş, onun parçası haline gelmiş bir emek sürecini ifade eder bu işler. Bu nedenle ev kadınlarının çalışmalarını, boş zamanlarını, günlük yaşamlarını birbirinden ayırmak oldukça zordur. Çalışma zamanı ile çalışma dışındaki zaman birbirinden ayrılmaz. Dinlenmek ise her zaman, yapılması gereken işlerden birinin yanına eklenir. Dinlenirken sökükle dikmek, alışveriş listesi yapmak, oturduğu yerde çamaşırları katlamak bu iç içeliğin tipik örnekleridir. Kadınlar ev içinde iş yaparken de, ev dışında alışveriş yaparken de, çocukları okula, kursa, derse götürürken de ev emeği zamanının dışında değildirlir (Acar-Savran, 2009: 19-20).

20. yüzyılın son çeyreğinden bu zamana kadar *karşılıksız ev emeği* konusu bir analiz kategorisi olarak önemini korumasının yanı sıra ev emeği biçimlerinde de bir çeşitlenme olmuştur. Karşılıksız ev emeğine ek olarak düşük ücretli, prestijsiz, güvencesiz, köle emeğine yakın çok farklı biçimler ortaya çıkmıştır. Bu biçimlerin varlığı, karşılıksız ev emeğinin merkezi konumunun öneminin ortadan kalktığı anlamına gelmez. Ancak ücret karşılığı çalışan kadınlarla ücretsiz çalışan ev kadınları arasındaki kategorik ayırım eskisi kadar keskin değildir. Yine de evlerde ücret karşılığı çalışan kadınlar kendi aileleri içinde karşılıksız emek harcarlarken bu kadınları çalıştıran kadınlar da kendi ücretli işlerinin

dışında bakım ve ev işlerinin önemli bir bölümünü karşılıksız olarak yapmayı sürdürürler. Feministlerin yaygın olarak üzerinde uzlaştıkları bir başka konu da evde ücret karşılığı ev işçisi çalıştıran kadınların bu ücretleri genellikle kendi kazandıkları parayla karşılamalarıdır. Dolayısıyla da *sevgi karşılığı çalışma-ücret karşılığı çalışma* ikiliğinin ortadan kalktığı söylenemez. Kaldı ki ücretli ev ve bakım işçiliğinin tam da karşılıksız ev emeği-ücretli emek, özel alan-kamusal alan ikiliklerinin odak noktasında bulunduğu ve bu ikiliklerin ortaya çıkardığı gerilimden beslendiği dahi söylenebilir (Acar-Savran, 2009: 61).

2.2.2. Kadın İstihdamı Önündeki Engellerin Kaldırılmasına Yönelik Çalışmalar

Yıllar içinde kadın istihdamına yönelik özellikle yasal düzenlemeler konusunda önemli sayılabilecek ilerlemeler yaşansa da halen günümüzde kadınların istihdamında yaşanan sorunlar bulunmaktadır. Bunları genel olarak ifade edecek olursak;

- Yasalarda kadınların çalışma yaşamına girmesi ve girdikten sonra da işe devamları konusunda herhangi bir cinsiyete dayalı ayrımcılık söz konusu değildir. Ancak uygulamada; bazı iş ve mesleklerin kadınlara uygun işler olarak toplum tarafından benimsenmesi, görev paylaşımında adil olunmaması, ekonomik kriz dönemlerinde işten çıkarılacak ilk kişilerin kadın olması, özellikle kayıt dışı sektörde ücretlerin düşük tutulması gibi kadınlara yönelik ayrımcılık örnekleriyle karşılaşmaktadır.
- Toplumsal kabulde iş piyasasındaki iş ve mesleklerin "kadın işleri" ve "erkek işleri" olarak ayrılmasından dolayı, kadınlar ancak toplum tarafından kendilerine uygun görülen geleneksel kadın mesleklerinde yoğunlaşmakta, daha düşük statülü ve ücretli işlerde çalışmaya razı olmaktadır. Bu tarzdaki işler beraberinde süreli ve geçici çalışmayı, sosyal güvencesizliği getirmektedir.
- Kadın işgücü ucuz emek olarak görülmesinden dolayı tekstil, gıda, hazır giyim, tütün gibi emek yoğun iş kollarında yoğunlaşmıştır. Ancak, tarım sektörüne nazaran bu emek yoğun sanayi kollarında çalışan kadın işgücü oranı düşüktür.
- Tarım sektöründe çalışan kadınlar, genellikle ücretsiz aile işçisi konumunda olduklarından dolayı, yasal bir engel olmamasına rağmen sosyal güvenlik kapsamına büyük ölçüde girememektedirler.

- Çalışma yaşamındaki kadınlar çocuk, yaşlı ve hasta bakımı gibi yükümlülükleri nedeniyle çalışma yaşamlarını kısa bir dönemde bitirmek zorunda kalmaktadırlar ya da kariyerlerinde yükselme doğrultusunda tüm potansiyellerini ortaya koyamamaktadırlar. Çünkü kadınlar aldıkları sorumluluklar nedeniyle ev ve iş yaşamını uzlaştırma konusunda sorunlar yaşamaktadırlar. Kadınlar bu yükümlülükleri aile yaşamında eşi ile ve/veya devletle paylaşmak durumundadır. Ancak kreş, gündüz bakımevi gibi sosyal destek kurumları tüm çabalara karşın yeterli sayıya ulaşamamış ve kadınlar eşi tarafından da gerektiği kadar desteklenmemiştir.
- Kadınların eğitim düzeyi arttıkça, işgücüne katılım olanakları ve oranları da artmaktadır. Bu bağlamda, kadın emeğine vasıf kazandırabilmek için örgün eğitim yanında bilgi ve beceri geliştirmeye yönelik yaygın eğitime de ihtiyaç duyulmaktadır (KSGM, 2018: 39-40).

2.2.2.1.Kadının meslek edinmesini ve kariyer yapmasını sağlayıcı eğitim fırsatı

Kariyer bir insanın yıllarca çalışabileceği bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanması olarak ifade edilebilir. Ancak kariyer sadece kişinin sahip olduğu işleri değil bunun yanı sıra iş yerinde kendilerine sunulan iş rollerine ilişkin beklenti, ihtiyaç, amaç, duygu isteklerine uygun bir eğitim programının hazırlanarak eğitilmesini de içine alan ilerlemedir (Ertürk, 2011: 201-202). Nitelikli bir eğitim sisteminin varlığı, ülkelerin sosyal gelişimlerinin yanı sıra ekonomik gelişimleri içinde büyük önem arz etmektedir. İyi bir eğitimle birlikte niteliği yüksek beşeri sermaye oluşturulabilir. Bu nedenle eğitim birçok ülkenin üzerinde önemle durduğu temel değişkenlerden biri olmuştur. Ancak eğitim konusu bu denli önemli olmasına rağmen kadınların eğitimi konusu halen küresel bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Kadınlar ve kız çocukları eğitim süreçlerinde fırsatlardan yararlanma konusunda toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklere maruz kalmaktadır.

Yapılan araştırmalarla eğitim ve istihdam edilebilirlik arasındaki ilişki hakkında genel olarak iki görüş bulunmaktadır. Bir grup araştırmacı eğitim ve istihdam arasında doğrudan ilişki kurarken başka bir grup ise eğitimin istihdam edilebilirlik noktasında temel bir etken olmadığını ifade etmektedirler. Birinci görüşü savunanlara göre kadınların eğitim

seviyeleri ile işgücüne katılımları arasında doğru orantı bulunmaktadır. Zira istihdam edilebilirlik olanağı eğitim seviyesi arttıkça artmaktadır. Eğitim seviyesinin yüksekliği erkeklere nazaran kadınların istihdamında daha fazla önemlidir. Kırsal alanda kadınların büyük bir kısmı ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı için öğrenim düzeyinin işgücüne katılım oranı üzerinde etkisi daha azdır. Kentli kadınlarda ise işgücüne katılım oranı öğrenim düzeylerine karşı duyarlıdır. Ayrıca eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte kadınlar daha fazla işgücü piyasasında yer almaya başlamalarına rağmen evli ve 0-6 yaş arası çocuğa sahip olmak kadınların işgücüne katılımlarını azaltıcı değişkenler olmuşlardır (Çakır, 2008). Eğitim; işgücünün verimliliğini arttırmakta, ailelerin gelirini yükselterek yoksulluk oranının azaltılmasına yardımcı olmakta, sağlık ve beslenmeyi geliştirmekte, doğurganlığı azaltmakta ve doğal olarak bir ülkenin toplumsal ve siyasal gelişmesine de yarar sağlamaktadır (Özaydınlık, 2014). Eğitim, kadınları güçler hiyerarşisinin alt basamaklarında tutacak şekilde oluşturulursa ataerkil kültürün yeniden üretimine yol açmaktadır (Tan, Ecevit, ve Sancar Üşür, 2000: 26).

Eğitim, kadının toplum içindeki konumu ve istihdam olanakları üzerinde etkili olan önemli faktörler arasında gösterilse de bazı araştırmalarda, kadının eğitilmiş olmasının sosyokültürel yapı ile başa çıkabilmesi için her zaman yeterli olmadığını, toplumda geleneksel bir kadın imajının ve sosyal bir baskının olduğunu göstermektedir (Özaydınlık, 2014). Ayrıca dikkat edilmesi gereken diğer bir nokta ise tek başına eğitilmiş kadınların işgücüne katılma oranları çok anlam ifade etmemektedir. Önemli olan kadınların en çok hangi sektörlerde ve bunların hangi alanlarında istihdam edildiğine dikkat edilerek işgücüne katılmanın kadınlar için ifade edebileceği özgürleşme derecesinin bu çerçevede değerlendirilmesi büyük önem arz etmektedir (Demirci-Güler, 1991). Dolayısıyla kadınların ilk olarak eğitimde, daha sonra çalışma hayatında yaşadıkları toplumsal cinsiyete dayalı sorunlar nedeniyle istihdam oranlarıyla eğitim arasında bir ilişki kurmak çok anlamlı görülmemektedir.

İşgücüne katılım ile eğitim arasında bir ilişki kuran görece duruma daha olumlu bakan taraf teknolojinin geliştiği, şehirleşmenin ilerlediği, toplumsal ve fiziki dinamiklerin arttığı sanayi toplumlarında, eğitim ve ekonomik imkânların eşit şekilde paylaşılması gibi durumlar sayesinde kadının statüsü ve rolünde de önemli değişiklikler yaşandığını düşünmektedirler. Bundan dolayı dünyada kadının tüm toplum faaliyetlerine katılması ve kariyer yapması büyük oranda kabul edilen bir davranış normu haline gelmiştir. Bugün artık,

birçok açıdan kadının çalışma hayatı ve kariyer yapma faaliyetinin dışına itilmesi düşünülemez (Türkkahraman & Şahin, 2010).

Dünya Kalkınma Raporu'na göre, toplumsal cinsiyet eşitliği ayrıca bir kalkınma aracı olarak da oldukça önemli bir durumdur. Ekonomik olarak bir akılcılık olarak nitelendirilen toplumsal cinsiyet eşitliği, üç yolla ekonomik etkinliğin artırılmasını sağlayabilir ve diğer kalkınma çıktıları da iyileştirebilir. İlk olarak, kadınların eğitime, ekonomik olanaklara ve üretken girdilere erkeklerle aynı seviyede ulaşabilmesini engelleyen dezavantajları ortadan kaldırmak birçok verimlilik kazanımları sunabilir. Bu kazanımlar ise giderek daha rekabetçi, daha küresel bir hâl alan dünyada oldukça önemlidir. İkinci olarak, kadınların statülerinin iyileştirilmesi, birçok kalkınma çıktısını besleyerek daha iyi bir hale getirebilir. Son olarak, kadınlar ve erkeklerin sosyal ve siyasi açıdan aktif hâle gelmek, kararlar almak ve politikaları şekillendirmek için eşit şansa sahip oldukları bir alan yaratmak; zaman içinde temsil gücü daha yüksek, daha içermeci kurumların ve politika tercihlerinin önünü açarak daha iyi bir kalkınma yolu sunacaktır (Özaydınlık, 2014).

Türkiye’de eğitim hususunda son yıllarda büyük bir ilerleme yaşandığı bilinen bir gerçektir. Özellikle fırsat eşitliğini sağlamak amacıyla kadınların eğitimi noktasında hem ulusal hem de uluslararası arenada pek çok politika yapılmıştır. Türkiye’de öncelikle kırsal bölgelerdeki çocukların eğitim hakkından yoksun kalmamaları için yatılı ve pansiyonlu okullar açılmış, taşınmalı eğitime geçilmiştir. Yine uluslararası kuruluşlar, özel sektör ve özellikle sivil toplum kuruluşlarının işbirliği ile kız öğrencilerin okuldan ayrılma oranlarının düşürülmesi amacıyla “Haydi Kızlar Okula”, “Baba Beni Okula Gönder”, “Kardelenler” gibi kampanyalar ve “Temel Eğitime Destek Projesi” gibi projeler ile okuldan erken ayrılan kız çocukları ve kadınlar için eğitim programları hayata geçirilmiştir.

Cinsiyet kalıp yargılarının olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak, toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sağlamak, okullarda kız ve erkek çocuklar için cinsiyet eşitliğini geliştirmek ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımın eğitim sisteminin tamamına uygulanmasını sağlamak amacıyla MEB tarafından 2 yıl sürecek “Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Teknik Destek” Projesi 2014 yılında başlatılmıştır. Yine Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 2014-2018 Dönemini kapsayan, dezavantajlı grup içinde yer alan kadınların eğitime erişimlerinin desteklenmesi ve bu amaçla uzaktan eğitim ve açık öğretim

imkânlarının artırılmasını hedefleyen “Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi” geliştirilmiştir (KSGM, 2018: 26).

2.2.2.2.Kadının ücretli çalışması ve ev emeğinin ücretlendirilmesi

Kadınların tarım sektörü dışında çalışmaya başlaması sanayi devrimi sonrasına denk gelse de ikinci dünya savaşı sonrasında hız kazanmıştır. Sanayileşme, işgücü talebini ve ücretli çalışmayı arttırmasının yanı sıra işgücü piyasasında kadın işgücüne olan ihtiyacı da arttırmaktadır. Dolayısıyla karşımıza ücretsiz aile işçisinden ziyade ücretli çalışan kadın istihdamı çıkmaktadır. Kadınların ücretli çalışması konusu beraberinde tartışmalarda getirmektedir. Bir taraftan ücretli çalışmanın kadın için önemi üzerinde tartışılırken, diğer taraftan bu süreçte kadınların karşılaştıkları sorunlar ve eşitsizlikler üzerinde tartışılmaktadır. Bugüne kadar kadın ve erkek arasında oluşan iş bölümü bir rol paylaşımı anlamı taşıdığı için ortaya çıkan sorunların giderilmesi için hem kültürel hem de yaygın kuramsal düzenlemeler gerektirmektedir. Ücretli çalışma kadın ve aileye dönük olarak politika değişikliklerini zorunlu kılmaktadır. Ücretsiz aile işçisi olarak evde, tarlada ya da ev içi ekonomide çalışan ve hayatın yeniden üretimine katkıda bulunan kadının bu tür çalışmalarının pek bir değeri olmazken, ücretli çalışmak kadınlara eğitim, ekonomik, sosyal güvence ve topluma daha etkin katılma imkânı sunmakta ve haliyle toplumsal statüsünü yükseltmektedir (Koray, 1992). Kadınların işgücü piyasalarına katılma oranları yıllar içinde artış gösterse de ev işlerinin bölüşümünün oranı aynı artışı göstermemiştir. Kadınlar ücretli sektörlerde çalışmalarına rağmen ev ve bakım işleri halen onların sorumluluğunda sayılmaktadır. Bu durum kadınlar için ikinci bir vardiya olarak ifade edilmiştir.

Patriarkanın kadınlara yüklediği sorumluluklardan dolayı halen kadınların bir bölümü işgücü piyasasına dahi giremeyip üretim sürecinin dışında tutulmaktadırlar. İşgücü piyasasına dâhil olup formel işlerde çalışan kadınlar ise bu süreçte patriarkal sistemin çizdiği sınırlar çerçevesinde var olabilmektedirler. Evdeki emeği görünmez hale getirilen kadın, ücretli emek sürecinde de aynı değer yargılarının belirleyiciliği altında bulunmaktadır. Kadınlar, patriarkal değer yargılarının izin verdiği kadarıyla ücretli emek sürecinde yer almakta, eşit işe daha düşük ücret, cam tavan uygulaması, kimi zaman yapılan iş dışında kalan fakat kadın işi olarak görülen diğer işlerin yaptırılması, cinsel tacize kadar varan birçok hususta baskıya, eşitsizliğe ve ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Yine kadın her ne kadar ücretli emek piyasasında yer alsa da ev içindeki yükümlülüğü devam etmekte ve kadın ev

dışındaki üretim süreci içerisinde elde ettiği gelire dahi sahip olamamakta, bu gelir baba ya da eş tarafından kontrol edilmektedir.²⁰ Küreselleşme istihdamın cinsiyet açısından durumunun da etkilenmesine sebep olmuştur. Ticaretin liberalleşmesi ve istihdamın daha esnek bir hâle gelmesi ücretli kadın istihdamının dünya çapında artmasını sağlamıştır. Ancak bu artış iyi ücretli, istikrarlı ve güvenceli işlerden ziyade kırılgan ve eğreti işlerde gerçekleşmiştir. Kadın istihdamında kesinlikle bir artış söz konusudur ancak bu artışın kalitesi makul olmaktan çok uzakta kalmıştır. Bu tarz bir istihdam meslekte yükselmeye ve sosyal haklara imkân vermez. Bu imkânlar ya sınırlıdır ya da hiç yoktur (Hirata, 2011: 90-91). 1980'lerden sonra feminist literatürde kendine yer bulan ücretli ev hizmeti konusu da adı geçen iş grubuna dâhildir. Ücretli ev hizmeti, orta sınıf kadınların evlerinde daha alt sınıftan kadınları çalıştırmasıyla ortaya çıkmış enformel bir iş koludur.

Ev ve bakım işçiliği, ücretli emeğin çok özel bir biçimi olmasından dolayı hem düşük ücretli ve prestijsiz hem de koşulları oldukça ağır bir iştir. Bu iş kolu sömürü ilişkilerinin geleneksel ve modern biçimlerinin, boğaz tokluğuna çalışmayla ücretli çalışmanın bir karışımını ifade eder. Burada emek gücünün satın alınmasına dayalı bir ilişki biçimiyle çalışanın tüm kişiliğinin kontrol edildiği bir ilişki biçimi iç içe geçmiş durumdadır (Acar-Savran, 2009: 61). Aksu Bora' nın (2005: 71,77,122, 141-142) kadınlar arası farkları ve iktidar ilişkilerini konu edindiği çalışmasında hem hizmetli hem de işverenlerin kendi aralarındaki ilişkiyi bir istihdam ilişkisi olarak yorumlamamaları üzerinde durmuştur. Ev işlerinin bakım işi olması ve evde gerçekleşmesinden dolayı herhangi bir istihdam alanından farklıdır. Nitekim, ev hizmetlisi kadınlar kendi çalışmalarını çalışma olarak değil de ev işine gitmek olarak tanımlamışlardır. Bora bu durumun nedenini evin, kadınların ve bakım işlerinin ekonomi ve siyasetin tamamen dışındaki gerçeklikler olarak algılanması olarak ifade etmiştir. Ev hizmetlerinin mahrem alanda gerçekleşmesi ve iş tanımının ev kadınlığı rolü ile çok yakın olması nedeniyle ücretli ev hizmetlisinin kişiliği işin bir parçası olarak algılanmaktadır. Ev işi gündelik hayatın düzenlenmesi olarak algılandığından dolayı bunun ücretli olması bile bu durumu değiştirmez. Ayrıca ev işleri, kadınların erkeklerden farklılıklarını oluşturan ortaklık alanı olmasının yanı sıra kadınların orta sınıf ve işçi sınıfı

²⁰ Gürbüz, R., ve Samırkaş, M. Ataerkil Kapitalist İlişkiler Altında Ücretli Kadın Emeği: Van Örneği. http://apbs.mersin.edu.tr/files/msamirkas/Publications_007.pdf.

versiyonları arasında bir kutuplaşma oluşturan ücretli ev hizmeti kadınların kendi aralarındaki farklılıkların deneyimlenme alanıdır.

Ev içi emeğin görünmemesi üzerine yapılan tartışmalar son zamanlarda yerini ev emeği nasıl görülebilir konusuna bırakmıştır. Bu bağlamda geliştirilen önerilerden birisi de ev emeğinin ücretlendirilmesi konusu olmuştur. Bu konuda ev içi emek için ücret karşılığında finansal destek, sosyal güvenlik ve yan haklar gibi meseleler üzerinde yoğunlaşmıştır. Ancak ev işinin ücretlendirilmesi konusunu yalnızca parasal bir olgu olarak kabul etmek, ev işine politik bakışın engellenmesine neden olmaktadır (Aldemir, 2016: 76-80). Ek olarak, ev işlerinin ücretlendirilmesi, bu ev işlerinin kadınların işleri olduğunun tescillenmesi anlamına gelebilir. Ancak harcanan emeğin büyüklüğü ve önemi nedeniyle kadınların ev kadınları olmaktan kaynaklanan emeklilik hakları ve sosyal güvenlik hakları sağlanmalıdır. Kadınların ödüllendirilmesi, ücretlendirme biçiminde olmaktan ziyade sosyal güvenlik kapsamında düşünülmelidir.²¹

Ev içindeki kadının çalışmasını, harcanan kadın emeğini görünür kılmak ve hak ettiği toplumsal değeri kazandırmak için son 50-60 yıllık dönemde girişimlerde bulunulmuştur. Uluslararası kadın hareketi ve feministlerin yürüttüğü tartışmalar konunun BM Kadın Konferansının gündemine alınmasını sağlamıştır. 1995 yılında düzenlenen Pekin Konferansında kadınların ev içinde ve dışındaki parasal karşılığı olmayan ve ulusal ekonomiye dahil edilmeyen çalışmalarının görünür hale getirilmesi ve hesaplanması için ihtiyaç duyulan istatistiki araçların geliştirilmesi ve bunların uygulanması çağrısı yapılmıştır (Tokgöz, 2012: 110-111).

2.2.2.3.Kadınlara pozitif ayrımcılık ve fırsat eşitliği sağlayan yönetmelik ve yasalar

Kadınların ve erkeklerin insan onuruna saygılı ve her iki cinsinde yönetimde ve karar alma mekanizmalarında aynı derecede temsil edildiği bir kültürü teşvik etmek olarak tanımlanan fırsat eşitliği kavramı, erkeklerin katkıları kadar kadınların katkılarını da önemseyen ve mesleki, ailevi sorumluluk paylaşımında dengeyi koruyan toplumsal yapılanmanın anahtarı olarak görülmektedir (Ertürk, 2008: 3). Pozitif ayrımcılık kavramı ise bir toplumda dezavantajlı durumda bulunan insan gruplarının lehine geliştirilen politika, strateji, yöntem ve uygulamaların tamamına denir. Pozitif ayrımcılığı sağlamaya yönelik

²¹ <https://m.bianet.org/bianet/kadin/83625-kadinin-evdeki-emeği-normallestiriliyor> Erişim Tarihi: 04.08.2018

uygulamalar bahsi geçen dezavantajlı bireylerin iş ve eğitim hayatlarında ayrıcalıklı muamele görmelerini amaçlar. Bu yönüyle pozitif ayrımcılık olgusu hukuk teorisinde eşitlik ilkesinin bir istisnası şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu kavram, ayrımcılığa karşı olarak geliştirilen ve ayrımcılıktan zarar görenlerin durumlarını iyileştirmeye yönelik çeşitli tercihli davranış programlarını kapsamaktadır. Pozitif ayrımcılık kavramı bünyesinde, ayrımcılık mağduru kişi ve/veya grupların toplumsal entegrasyona, daha eşit fırsatların yaratılmasına ve geçmişteki hataların giderilmesine dönük önlemler yer almaktadır (Akbaş ve Şen, 2013).

Hayatın her alanında kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik düzenlemeler ve çabalar ulusal ve uluslararası arenada uzun zamandır devam etmektedir. Bu yöndeki çabalar hem kadınlara yönelik yürütülen ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına hem de onları korumaya yöneliktir.

2.2.2.3.1. Ulusal düzeydeki yönetmelik ve yasalar

Türkiye’de genel anlamda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadının toplumdaki rolünü güçlendirmek için son yıllarda yasal düzenlemelerin çerçevesi genişletilerek devlet politikaları yaygın bir hale getirilmiştir. Bu kapsamda başta Anayasa’da olmak üzere Türk Medeni Kanunu’nda ve İş Kanunu’nda pek çok düzenleme yapılmıştır. Bunun yanı sıra yürürlüğe giren yönetmelik ve genelgelerle bu düzenlemelerin uygulamaya yansımaları sağlanmaya çalışılmıştır (Alkaya, 2011: 97).

Anayasa

Türkiye’de eşitlik konusu 1982 tarihli Anayasamızın 10. Maddesinde “*herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir*” ifadeleriyle düzenlenmiştir. 2004 yılında bu maddede yapılan düzenleme ile 2. Fıkra olarak “*kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür*” ifadesine yer verilmiştir. Ayrıca yukarıda sözü geçen pozitif ayrımcılığı onaylar nitelikteki “*bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz*” ek cümlesi son fıkraya eklenmiştir. Anayasanın 41. Maddesinin 1 ve 2. Fıkralarında “*Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır,*

teşkilâtı kurar” ifadeleri bulunmaktadır. Ertürk (2008: 35) bu maddeyi, kadınların cinsiyetlerinden ötürü kayırılması olarak değil biyolojik farklılıklarından dolayı anne olmasından kaynaklanan bir korumayı öngörmesi şeklinde ifade etmiştir.

Türk Medeni Kanunu

1 Ocak 2002 tarihinde yürürlüğe giren 4721 sayılı Yeni Türk Medeni Kanunu kadın-erkek eşitliğini önemseyen, cinsiyet ayrımcılığına karşı duran, kadınları, aile ve toplum içerisinde erkeklerle tutan, kadın emeğini değerlendiren bir düzenlemedir (KSGM, 2018: 4).

- Eski Medeni Kanunun 152. maddesindeki *“Koca, birliğin reisidir. Evin intihabı karı ve çocukların münasip veçhile iaşesi, ona aittir.”* ifadeleri kaldırılmış ve yeni Medeni Kanunun 186. maddesinde *“Eşler oturacakları konutu birlikte seçerler. Birliği eşler beraberce yönetirler. Eşler birliğin giderlerine güçleri oranında emek ve malvarlıkları ile katılırlar.”* ifadelerine yer verilmiştir.
- Birliğin Temsili başlığı altında ise eski kanunun 154. maddesinde geçen *“Birliği koca temsil eder. Mallarını idare hususunda karı koca hangi usulü kabul etmiş olursa olsun koca, tasarruflarından şahsen mesul olur”* ifadesi kaldırılmış ve yerine yeni kanunun 188. maddesinde *“Eşlerden her biri, ortak yaşamın devamı süresince ailenin sürekli ihtiyaçları için evlilik birliğini temsil eder”* şeklindeki düzenleme eklenmiştir.
- 1997 yılında yapılan değişiklikle kadının evlenmeden önceki soyadını kullanabilme hakkı veren düzenleme yeni kanunun 187. Maddesinde *“Kadın, evlenmekle kocasının soyadını alır; ancak evlendirme memuruna veya daha sonra nüfus idaresine yapacağı yazılı başvuruyla kocasının soyadı önünde önceki soyadını da kullanabilir.”* şeklinde ifade edilmiştir.
- Eski kanunun velayete ilişkin 263. Maddesinde geçen *“Evlilik mevcut iken, ana ve baba, velayeti beraberce icra ederler. Anlaşamazlarsa, babanın reyi muteberdir”* ifadesi değiştirilerek yeni kanunun 336. Maddesinde *“Ortak hayata son verilmiş veya ayrılık hâli gerçekleşmişse hâkim, velâyeti eşlerden birine verebilir.”* olarak ifade edilmiştir.
- Evlilik kararının beyanı için eski kanunun 98. Maddesinde geçen *“Beyan için evlenecek erkeğin ikametgâhı belediyesine müracaat olunur.”* yerine yeni kanunun

134. Maddesindeki “*Birbiriyle evlenecek erkek ve kadın, içlerinden birinin oturduğu yer evlendirme memurluğuna birlikte başvururlar.*” hükmü eklenmiştir.

İş Kanunu

Fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik bir başka kanun da 4857 sayılı İş Kanunu’ dur. İşçi-işveren bağlamında eşitliğin sağlanmaya çalışıldığı kanunda özellikle kadınların cinsiyetlerinden dolayı hiçbir ayrımcılığa maruz kalmamaları noktasında en azından yasal düzenlemeler tamamlanmış görünmektedir. Bu noktada yapılan düzenlemeler

- Eşit Davranma İlkesi başlıklı 5. Maddede düzenlemiştir. Adı geçen maddenin 1. Fıkrasında eşitlik konusu “*İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.*” şeklinde ifade edilmiştir.
- 5. Maddenin 3. Fıkrasında “*İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.*” denilerek ve Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması başlıklı 18. Maddede “*İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri*” gibi nedenlerin iş sözleşmesinin feshi için bir dayanak oluşturmadığı ifade edilmiştir.
- Yine 5. Maddenin 4 ve 5. Fıkralarında “*Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.*” denilerek ücrette fırsat eşitliği sağlanmaya çalışılmıştır.
- Kadınların doğum nedeniyle işten ayrılmalarını engelleme ve doğum öncesi ve sonrasında rahat edebilmelerini sağlamak amacıyla Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni başlığını taşıyan 70. Maddeye göre “*Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.*” Ayrıca “*hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için*

“ücretli izin verileceği” ve “hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılacağı; Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmayacağı” yine bu maddede düzenlenmiştir.

- Bunlara ek olarak yine aynı amaçlarla *“kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.”* Ayrıca süt iznine ve doğum öncesi ve sonrası izinlere ilişkin olarak aynı düzenlemeler 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda da yapılmıştır.

Diğer Düzenlemeler ve Politikalar

Fırsat eşitliği ve pozitif ayrımcılıkla ilgili olarak yapılan düzenlemeler yalnızca kanunlarla sınırlı değildir. Buna yönelik olarak yapılan diğer düzenlemeler ise;

- “Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi” konulu 2004/7 sayılı Başbakanlık genelgesi 22 Ocak 2004 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
- “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” 16 Ağustos 2013 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
- “Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik” 24 Temmuz 2013 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
- TBMM’de “Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun” kurulmasına ilişkin 5840 sayılı Kanun 24 Mart 2009 tarihli Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
- “Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” 8 Şubat 2013 tarihli Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
- “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi 25 Mayıs 2010 tarihli Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
- 2012/3305 Sayılı “Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Karar” Başlıklı Bakanlar Kurulu Kararı ile özel sektör tarafından kreş ve gündüz bakım evleri ile okul öncesi eğitim için gerçekleştirilecek en az 500 bin liralık yatırımlarının bölgesel desteklerden faydalanması imkânı getirilmiştir (KSGM, 2018: 14).

- Nihai hedefi kadına karşı ayrımcılığı önlemek ve kadınların sosyal ve ekonomik konumlarını iyileştirmek olan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı” 2008-2013 yılları uygulanmıştır. Bu bağlamda geliştirilen hedef ve stratejiler; Eğitim, Ekonomi, Yoksulluk, Yetki ve Karar Alma Mekanizmaları, Medya, Sağlık, Çevre ve İnsan Hakları ve Şiddet alanları üzerine yoğunlaşmıştır (KSGM, 2008: 16)
- 2018-2023 yıllarını kapsayacak şekilde hazırlanan “Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı” medya, eğitim, ekonomi, sağlık, karar alma mekanizmalarına katılım alanlarına ilişkin mevcut durum, temel amaç, hedefler, stratejiler ve faaliyetler düzenlenmiştir.²²

2.2.2.3.2. Uluslararası düzeydeki düzenlemeler

Kadına Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

Türkiye’nin 1985 yılında imzalayıp taraf olduğu, 1986 yılında da yürürlüğe giren ve bağlayıcı bir sözleşme olmasından dolayı da birçok yükümlülüğü içerisinde barındıran Birleşmiş Milletlerin Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’nin gerçekleştirmeyi amaçladığı temel hedef; toplumsal yaşamın her alanında kadın-erkek eşitliğini sağlamanın yanı sıra kalıplaşmış kadın-erkek rollerine dayalı önyargılarla birlikte geleneksel ve bu minvaldeki tüm ayrımcılık içeren uygulamaların ortadan kaldırılmasını sağlamaktır. CEDAW, kadınlara karşı ayrımı açıkça tanımlamış ve sözleşmeye taraf olan devletlere kadınlara karşı ayrımın ortadan kaldırılması için yasal düzenlemeler ve eşitliği sağlamak üzere geçici özel önlemler de dâhil tüm uygun önlemleri alma yükümlülüğü getirmiştir. Böylece taraflar eşitsizliğin yeniden üremesine neden olan geleneksel kalıp yargılarının yok edilmesi için eşitlikçi tutum ve davranışların geliştirilmesiyle birlikte kadınların maruz kaldığı pek çok konuda önlem almak ile görevlendirilmiştir (KSGM, 2008: 16). Sözleşmenin 11. Maddesine göre taraf devletler, istihdam alanında kadınlara karşı ayrımı önlemek ve kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için *çalışma hakkı; erkeklerle eşit istihdam olanaklarına sahip olma hakkı; serbest olarak meslek ve iş seçme hakkı; terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm şartları ve avantajlarından faydalanma hakkı; mesleki eğitim ve sürekli eğitim görme hakkı; sosyal yardımlar dahil eşit ücret hakkı; eşdeğerdeki işte eşit muamele ve işin cinsinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme*

²² <https://kadininstatusu.aile.gov.tr/kadinin-guclenmesi-strateji-belgesi-ve-eylem-planı-2018-2023> Erişim Tarihi: 06.08.2018

hakkı; ücretli izinle birlikte, özellikle emeklilik, işsizlik hastalık, sakatlık, yaşlılık ve diğer çalışamama hallerinde sosyal güvenlik hakkı; güvenli şartlar içinde çalışma hakkı ve sağlığın ve bu arada doğurganlığın korunması hakkı gibi konularda bütün uygun önlemleri alacaklardır. Ayrıca taraf devletlerin; hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayrımını yasaklamak, bu ayrımı yapanları cezalandırmak; önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin, ücretli olarak aralık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar vermek; özellikle çocuk bakımevleri ağının tesisi ve geliştirilmesi yoluyla anne ve babanın aile yükümlülüklerini; görev sorumlulukları ve kamu hayatına katılma ile birleştirmeyi mümkün kılan destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek; hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak gibi yükümlülükleri de bulunmaktadır.²³

1982 Anayasa'nın 90. maddesinde yapılan düzenleme ile “*Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla ulusal kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi durumunda çıkabilecek ihtilaflarda milletlerarası anlaşma hükümleri esas alınır*” hükmü eklenmiştir. Bu çerçevede CEDAW ulusal düzenlemeler karşısında üstün konuma getirilmiştir (Metin ve Arabacı Kariman, 2013: 24-25).

Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin eksik bıraktığı ekonomik ve sosyal hakları belirlemek üzere 18 Ekim 1961'de Avrupa Konseyi üye devletlerinin katılımıyla İtalya'nın Torino kentinde kabul edilmiş ve 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye Şartı 7 Ağustos 1989 tarihinde onaylamıştır. 1961 yılında imzalanan Şart, gözden geçirilerek 3 Mayıs 1996'da yeniden imzaya açılmış ve 1 Temmuz 1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Ertürk , 2008: 76-77). Avrupa Sosyal Şartı'nın giriş kısmında; taraf olan devletlerde hiçbir ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal soy veya sosyal köken ayrımı gözetmeksizin herkesin sosyal haklardan yararlanma hakkının sağlanması gerektiği konusunun altı çizilmiştir. Ayrıca bunlara yönelik olarak uygun kuruluş ve faaliyetlerle kent ve kırsal nüfusun yaşam düzeyinin geliştirilmesi ve sosyal refahının artırılması için her türlü ortak çabada bulunmanın elzem olduğunu göstermektedir (Metin ve Arabacı Kariman, 2013: 26). Şartın, çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkının etkili bir biçimde

²³https://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html Erişim Tarihi: 06.08.2018

kullanılmasını sağlamayı düzenleyen 8. Maddesine göre; taraf devletler kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam olarak en az on dört haftalık izin sağlamayı; işverenin, bir kadının işverenine hamile olduğunu bildirmesi ile doğum iznine ayrılması arasındaki dönem içinde veya süresi bu döneme rastlayacak şekilde işten çıkarma bildiriminde bulunmasını yasadışı saymayı; emzirme döneminde annelere, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı; hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların gece çalışmalarını düzenlemeyi; hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların yeraltı madenlerinde ve tehlikeli, sağlığa zararlı ya da ağır nitelikleri nedeniyle uygun olmayan diğer işlerde çalıştırılmalarını yasaklamayı ve bunların çalışma haklarını korumaya yönelik uygun önlemleri almayı taahhüt ederler.²⁴

Avrupa Birliği Direktifleri

Avrupa Birliği'nin kurumsal kimliğini oluşturan temel düzenlemelerde kadın-erkek eşitliğinin sağlanması konusu temel bir ilke olarak kabul görmüştür. Kadın erkek eşitliğinin toplumsal hayatın her alanında bilhassa iş yaşamında sağlanabilmesi için Birlik, hem imzaladığı anlaşmalar ve belirlediği stratejilerle hem de çıkardığı direktiflerle konuya verdiği önemi göstermiştir. Avrupa Birliği'nin gelecek dönemlere ilişkin olarak önemli kararların alındığı Lizbon Antlaşması'nda ve Birliğin birincil hukukunun kapsamına alınan AB Temel Haklar Şartının 23. maddesine göre “Kadın ve erkek arasındaki eşitlik; istihdam, çalışma ve ücretleri de kapsayacak şekilde her alanda sağlanmalıdır.” ifadesine yer verilmiştir. Birlik, üye olan ya da kendisine üye olmayı amaçlayan ülkelerin bu konuda çaba sarf etmesini ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanması amacıyla gerekli çalışmaların yapılmasını önemli bir ölçüt olarak ortaya koymuştur. Bu çerçevede 5 yıl süresince bütün politikalara cinsiyet eşitliğini yerleştirmeyi amaçlayan **Kadın Şartı**, 2010 yılında kabul edilmiştir. Şartta; eşit ekonomik bağımsızlık, eşit ve eş değerde işe eşit ücret, karar almada eşitlik, cinsiyet temelli şiddetin sona erdirilmesi ve dış ilişkilerde toplumsal cinsiyet eşitliği olmak üzere beş öncelik alanı belirlenmiştir. AB'nin, gelecekteki yapısı üzerinde önemli kararların alındığı **Lizbon Stratejisi**'nde kadınların erkeklerle eşit oranda fırsatlara erişimlerinin sağlanmasına yönelik olarak; birlik genelinde 2010 yılı itibarıyla genel

²⁴ <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf> Erişim Tarihi: 06.08.2018

istihdamın %70 olması, kadın istihdamı oranının ise en az %60'a ulaşması; sözü geçen hedefe ulaşılabilmesi için de hayat boyu öğrenme faaliyetlerinin sürdürülmesi, fırsat eşitliğinin sağlanması, çalışma ve iş hayatının özellikle çocuk bakım hizmetleriyle dengelenmesi ve istihdam kurumlarının güçlendirilerek istihdam edilebilirliğin artırılması hedeflenmiştir. Avrupa Birliği'nin çalışan kadınların haklarının korunması ve işgücü piyasasında kadın-erkek eşitliğinin sağlanması bağlamında çıkardığı direktifler ise şunlardır;

- *İstihdam ve Çalışma Konusunda Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 2006/54 sayılı Direktif*
- *Sosyal Güvenlik Konularında Kadın ve Erkekler Arasında Muamele Eşitliği İlkesinin Aşamalı Olarak Uygulamaya Konulmasına İlişkin 79/7/EEC Sayılı Konsey Direktifi*
- *Hamile, Loğusa ve Emzikli Kadın Çalışanların İş Yerinde Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesi Konusundaki 92/85/EEC Sayılı Konsey Direktifi*
- *Mal ve Hizmetlere Erişimde Kadınlar ve Erkeklere Eşit Muamele Edilmesi Prensibinin Uygulanmasına İlişkin 2004/113/EC Sayılı Konsey Direktifi*
- *Ebeveyn İzni Konusunda Gözden Geçirilmiş Çerçeve Anlaşmanın Uygulanmasına İlişkin 2010/18/EU sayılı Direktif*
- *Kadın ve Erkeklere Eşit Muamele İlkesinin Kendi Hesabına Çalışan Kadın ve Erkekler Arasında Uygulanmasına İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin 2010/41/EU Sayılı Direktif (Metin ve Arabacı Kariman, 2013: 27-30).*

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları

Başlıca hedefleri, hakların çalışma yaşamında hayata geçirilmesi, insana yakışır istihdam fırsatlarının teşvik edilmesi, sosyal korumanın sağlamlaştırılması ve çalışma yaşamına dair konularda diyalogun güçlendirilmesi olan Uluslararası Çalışma Örgütü 1919 yılında kurulmuştur.²⁵ Türkiye'nin 1932 yılı itibariyle üyesi olduğu ILO Birleşmiş Milletler kuruluşları içinde hükümet, işveren ve işçiden oluşan üçlü yapıya sahip tek kuruluştur (Alkaya, 2011: 92). ILO çalışmalarının hedeflerini gerçekleştirmek amacıyla aşağıdaki sözleşmeleri onaylamıştır (Dinç, 2002).

²⁵ http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372872/lang--tr/index.htm Erişim Tarihi: 06.08.2018

- 1935 tarihli ve 45 sayılı Maden Ocaklarında ve Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme
- 1951 tarih ve 100 sayılı Eşit Değerde İş için Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı
- 1952 tarih ve 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme
- 1958 tarih ve 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrım Sözleşmesi ve 11 sayılı İşe Alınma ve Çalışma Koşulları Açısından Ayrım ve Gözetici Davranışlar Tavsiye Kararı
- 1964 tarih ve 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı

Ayrıca ILO hedeflerini gerçekleştirebilmek için aşağıdaki programları uygulamaya başlamıştır;

- Kadınlara Daha Fazla ve Daha İyi İş Sağlama Uluslararası Programı: Bu programla ILO; istihdam yaratma, eğitim, girişimciliği geliştirme, işgücü piyasasına daha iyi erişim sağlama ve fırsat eşitliği gibi usullerle kadınlara daha fazla iş olanağı sağlamak istemektedir.
- Kadın-Erkek Eşitliği, Yoksulluk ve İstihdam Alanlarında Kapasite Geliştirme Programı: Bu programın temel amaçları; kadınların kaliteli işlere girebilmelerinin sağlanması, işverenle pazarlık güçlerinin artırılması ve bilhassa enformel sektörde sosyal güvenliği sağlayacak yenilikçi yöntemlerin bulunmasıdır (Metin ve Arabacı Kariman, 2013: 31).

2.2.2.4. Çalışma hayatındaki kadınların erkek meslektaşları ile yarışmalarının ve yükselmelerinin önündeki engel: cam tavanlar

Kadınların yönetimde çalışma konusundaki ilgileri, yönetimde üstlendikleri roller tarafından belirlenir. Ancak yıllardır tartışıldığı üzere kadınlar, üst düzey yönetici pozisyonlarında yeterince temsil edilmemektedir. Araştırmalar, bu eğilimin birçok ülke ve farklı kültürler için de ortak olduğunu göstermektedir. Yönetim, çoğunlukla erkekler için bir kariyer olarak görülmüştür ve bu yüzden de yönetici kadınlar ayrımcılık ve basmakalıp inanışlarla mücadele etmek zorunda kalmışlardır. Kadınların yönetimde karşılaştıkları engeller ve kariyerlerini ilerletirken karşılaştıkları zorluklar “cam tavan” fenomeniyle tanımlanmıştır. Bu bağlamda, cam tavan, kadınlar için karmaşık bir yolculuğu ifade eder

(Marinakou, 2014). Cam tavan kavramı ilk kez “Wall Street Journal” raporunda 1986 yılında kullanılmıştır. Rapora göre, kadınların üst düzeylere ulaşamamasının nedeni firma geleneği ve basmakalıp yargılardır. Kadın iş görenlerin üst pozisyonlara yükselme ve ücret artışları cam tavan araştırmalarının odak noktasını oluşturmaktadır (Gül ve Oktay, 2009).

Cam tavan, işyerinde erkekler ve kadınlar arasındaki eşitsizlikleri incelemek için kullanılan önemli metaforlardan biridir. Bu ifade, popüler medyadan resmi hükümet raporlarına ve akademik yayınlara kadar yaygın olarak kullanılmaktadır (Bombuwela ve Chamaru, 2013). Görüntü, kadınların yönetsel hiyerarşilerin ön kapısından geçebildikleri halde, bir noktadan sonra yukarı doğru hareketi engelleyen, görünmez bir engele maruz kaldıklarını göstermektedir. Cam tavan metaforu, kadınların dikey hareketliliğini engelleyen görünmez bir engelin varlığına işaret eder. Bu engelin altında kadınlar terfi edilebilir; ancak bu engelin ötesinde böyle bir imkânları yoktur. Bu çerçeveden baktığımızda, cam tavan, ne sadece bir sonucun açıklamasıdır ne de kadınlara karşı ayrımcılığın tüm yönetim hiyerarşilerinin her seviyesinde olduğu iddiasıdır. Kadınların hiyerarşiye doğru ilerlerken, erkeklere nazaran terfide karşılaştıkları engellerin sistematik olarak arttığını iddia eden özel bir savdır. Bu tıkanıklıktan birçok farklı somut mekanizma sorumlu olabilir: eski moda cinsiyetçilik, kadın yöneticilerin önemli gayri resmi ağlardan tecrit edilmesi ya da kadınları dezavantajlı hale getiren daha ince cinsiyetçi tutumlar (Baxter & Wright, 2000). Kadın liderlerin az oluşu işyerinde kadınlara karşı devam eden önyargı ve ayrımcılıkla bağlantılıdır. Bu kadınlar artık üst seviyelere geçme yeteneğine sahip olmasına rağmen, bir noktada görünmez bir engel tarafından durdurulmaktadır. Cam tavan, kadınlara kadın oldukları için daha fazla ilerlemekten korunan bir grup olarak uygulanır (Weyer’ den aktaran Bombuwela ve Chamaru, 2013). Cam tavan ilk aşamada sadece kadınların iş hayatında yükselmelerinin engellenmesi anlamında kullanılmasına rağmen günümüzde kapsamında genişleme olmuş; artık engelliler, yaşlılar ve cinsel azınlıklar içinde kullanılmaya başlamıştır. Ayrıca daha özelde evli ve çocuklu kadınların çalışma hayatında erkek meslektaşlarına göre daha az terfi ve ödül alması olgusunu anlatmak için kullanılmaktadır (Weyer’ den aktaran Gül ve Oktay, 2009).

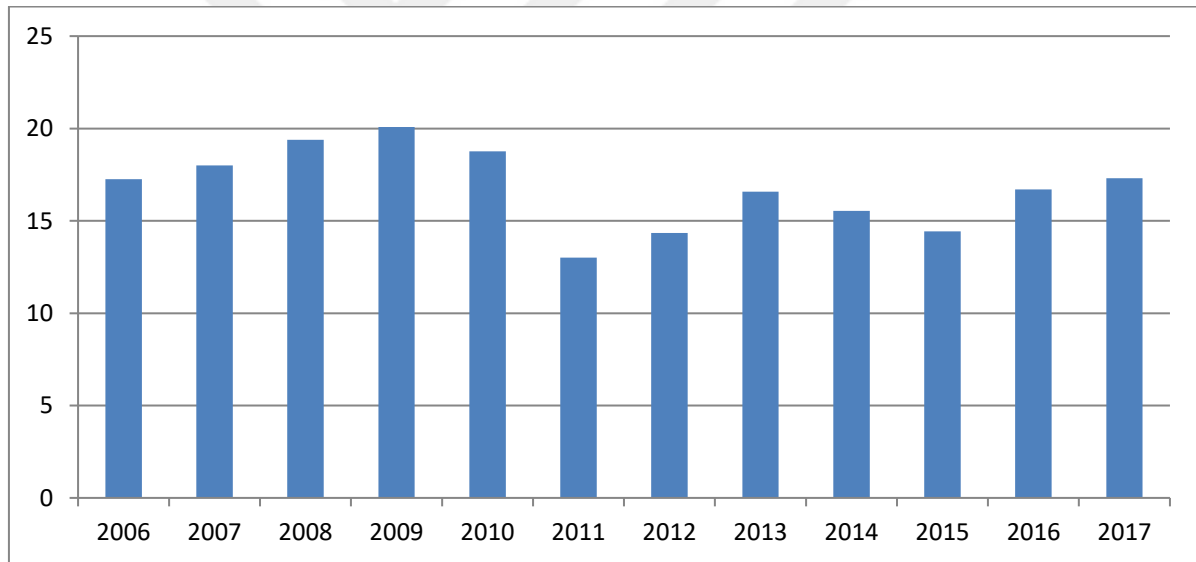
Kadınların iş hayatında yükselmelerinin engellenmesi olarak ifade edilen cam tavanın üç boyutu bulunmaktadır. Bu üç boyut kadınların iş yaşamında üst düzey yönetici pozisyonlarına gelememelerinin önündeki engellerin kimler tarafından konulduğuna göre ayrılmıştır (Örücü, Kılıç ve Kılıç , 2007):

- Erkek yöneticiler tarafından konulan engeller: Önyargılar, bu gruptaki engellerden en önemlisini oluşturur. Buna göre kadınların, verilen üst düzey görevleri yapamayacağı düşünülür. Kişilik, kararlılık, azim gibi özellikler açısından kadınların yetersiz olduğu düşünülür. Kadınlarla iletişim kurmanın zorluğu ve erkeklerin gücü elde tutma isteği erkek yöneticiler tarafından oluşturulan diğer engellerdir.
- Kadın yöneticiler tarafından konulan engeller: Kendini referans alma yanılgısı kadın yöneticiler tarafından konulan engeller biridir. Kadın yöneticilerde “Ben bu noktaya nasıl geldiysem, herkes aynı şekilde gelebilir” düşüncesi vardır. “Kraliçe Arı Sendromu” nun temelinde ise tepe yönetimde görülen ‘tek kadın’ olmanın bir başarı ve ayrıcalık göstergesi olduğu inancı vardır.
- Kişinin kendi kendine koyduğu engeller: Cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar; kadınların “kadının yeri neresi?” sorusunun cevabını bulamaması, toplumsal değerleri sorgulamadan içselleştirmesi, kadınlara karşı olan negatif önyargıları kabul etmesi; iş-aile arasındaki çatışma ve suçluluk duygusu ile basa çıkamama; özgüven eksikliği, kararsızlık, ne istediğini bilememe; kendini geliştirme ve koşullarını değiştirme isteği, inancı veya imkânı olmama; sistemin değiştirilemeyeceğine duyulan inanç ve sistemi destekleme zorunluluğu hissetme; kariyerde yükselmeyi tercih etmeme, kariyer yönelimli olmama, kariyerde yükselmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını göze alamama gibi durumlar kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselme konusunda kendi kendilerine koydukları engellerdir.

2.3.Türkiye’de Yönetici Olarak Kadın

1970’ li yıllara kadar akademik çalışmaların konusunu kadınların iş hayatında karşı karşıya kaldığı sorunlarla ilgili olarak yapılan çalışmalar oluşturmuştur. 1970’li yılların başından itibaren çalışma hayatındaki kadınların şirketlerdeki terfi ve kariyer beklentileri araştırılmıştır. Bu dönemde yapılan araştırmalarda, kadınların yeterli eğitim, deneyim ve niteliklere sahip olmamasından dolayı iyi yönetici olamayacakları düşüncesi vardır. 1970’li yılların ortalarına gelindiğinde araştırma konusu yön değiştirmiş, kadın ve erkek yöneticiler arasındaki farklılıkların yönetim tarzlarına etkileri artık tartışılır olmuştur. Kadınların deneyim, eğitim ve nitelik gibi gerekli özellikleri taşımalarına rağmen neden çalıştıkları kurumlarda yöneticilik pozisyonuna gelemediklerinin sebepleri 1980’li yıllardan itibaren yapılan çalışmaların konusunu oluşturmuştur (Çaha, Aydın Yılmaz, ve Çaha, 2016: 24).

Kadın yöneticilerin günümüzdeki durumlarına bakıldığında bazı ülkelerde farklılık gösterse de genellikle kadın yöneticiler daha genç, bekâr ve orta sınıf ailelerden gelmektedirler. Kadınların hizmet gibi bazı sektörlerde, insan kaynakları yönetimi gibi bazı fonksiyonel alanlarda daha yoğun oldukları; genel yönetim düzeyinde daha az, uzman pozisyonlarda daha fazla bulunduklarını görmekteyiz. Erkeklere nazaran daha iyi eğitilmiş olmalarına rağmen üst yönetim düzeylerinde daha az temsil edilmektedirler. Erkek meslektaşlarına göre kadınlar daha düşük ücretli işlerde çalışmakta ya da aynı iş için daha düşük ücret almaktadır (Ataay, 1997: 240). Kadınlar çeşitli nedenlerle çalışma hayatında kendilerine yer bulmuş fakat “çalışan işçi” pozisyonundan “yönetici” kademesine gelmesi hiçte kolay gelişen bir süreç olmamıştır. Gerek kendisi ile ilgili sorunlar gerekse toplumun baskısına maruz kalması nedeniyle kadınların kendini geliştirme yolundaki çabaları dönem dönem sekteye uğramıştır (Negiz ve Yemen, 2011).



Şekil 2.2. Türkiye’de üst ve orta yönetimde kadınların istihdam oranları (TUIK, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27594>, Erişim Tarihi: 28.06.2018)

2.3.1. Kadın Yöneticilerin Kariyer Gelişimi

Kariyer, bir ömür boyu üstlenilen mesleklerin sırası ve çeşitliliğini ifade eder. Daha geniş anlamda, kariyer yaşam rollerini, boş zaman aktivitelerini, öğrenmeyi ve çalışmayı içerir. Kariyer gelişimi yaşamı yönetme, öğrenme ve yaşam süresi üzerinde çalışma sürecidir. Teorisyenler kariyeri, işle ilgili ilk fikirlerle başlayıp emeklilikle sona eren, gelişim safhalarına bölünebilen ve kesintisiz bir iş tecrübesi şeklinde ifade edilen bir süreç olarak görmektedirler. Bununla birlikte, kadınların kariyer gelişiminin örüntüleri,

erkeklerinkinden farklı olarak, işyeri taahhütleri ve sorumluluklarının yanı sıra aile tarafından da sıklıkla etkilenmektedir. Bu nedenle, teorisyenler kariyer gelişim teorisinin kadın kariyerini erkeklerin kariyerlerinden ayrı olarak tanımlamasını önermiştir. Mesleki gelişim modeli, kadınların kariyer gelişimini şekillendirdiğine inandığı dört yapıya dayanmaktadır. Bunlar; iş motivasyonu, iş beklentileri, cinsiyet rolünün sosyalleşmesi ve ayrımcılık, görevlerin bölüşümü ve cinsiyet rolleri kalıp yargıları gibi faktörleri içeren fırsat yapısıdır (Elvitigalage Dona, Amaratunga, & Haigh, 2006). Kariyer ve kariyer geliştirme konusunda başlangıçta kariyerin sabit bir olgu olduğu ve yetişkin genç erkeklerin kariyer tercihlerini yaptıktan sonra hep aynı yerde kalacakları varsayılırken kadınların bu şekilde bir kariyer tercihinde bulunamayacakları varsayılmaktaydı. Kadınların evlilik, çocuk ve aile gibi nedenlerden dolayı yeri geldiğinde daha kolay bırakabilecekleri, esnek kariyer planları yapmaları gerektiği düşünülmekteydi. İşverenlerde kadın çalışanların her an işten ayrılacaklarını düşündüğü için kadınların işlerinde ilerleyemeyeceklerini varsaymaktaydılar. 1960 ve 1970'lerde kariyer seçme olgusundan kariyer geliştirme olgusuna geçiş yaşanmış kariyer kavramı statik yapısından kurtularak daha dinamik bir duruma geçmiştir. Klasik kariyer geliştirme modeli, kadınların kendilerine özgü olan sosyal ve ailevi durumlarının etkilerini görmezden gelerek kariyer kalıplarını başarılı erkek çalışanlara göre belirlemiştir. 1960'lı yıllarla birlikte kadın yönetici sayısı artmış, böylece kadın ve erkek yöneticilerin kariyerleri karşılaştırılmaya ve aynı modeller uygulanmaya başlamıştır. Neo-klasik teorisyenler ailevi istekler ve bireysel seçimleri örgütsel gerekliliklerle etkileşebileceğini savunmuşlardır (Ataay, 1997: 238-239).

Genel olarak herhangi bir kişi için kariyer; keşif (20 yaş altı), pekiştirme (20-40 yaş), sürdürme (40-60 yaş) ve azalma (60 ve üzeri) aşamalarından oluşmaktadır. Ancak kadınların özellikle aile ve diğer değişkenleri erkeklerden farklı olduğu için kadınlar için kariyer planları erkeklerden ayrı olarak yapılmalıdır. Kadınların kariyerindeki 20-40 yaş arası dönem ikiye ayrılmalıdır. Çünkü kadınlar 20-30 yaşlarında evlilik planları yaparak eğitim gibi niteliklerini artırıcı unsurları önemsememektedirler. 30-40 yaş arası ise kadınların kendi kariyerleri ile ilgili kararlar verdiği bir dönemdir. Çalışma hayatında başarılı olmuş kadınların kariyer aşamaları şu şekilde olmuştur (Çaha, Aydın Yılmaz, ve Çaha, 2016: 28-29; White, Cox ve Cooper' dan aktaran Karaca, 2007: 43);

Yetişkinliğe Erken Geçiş-Keşfetme Dönemi (17-25 Yaş) • Bir işi erkenden benimsemek • Yaşam tercihleriyle ilgili olarak ilk seçimlerin yapılmaya çalışılması • Rol çatışmasının neden olduğu kimlik dağılımı
Yetişkinler Dünyasına Girme-Belirleme ve Yerine Getirme (20'li Yaşlar Ortası) • İş ve iş dışı kişilik kimliklerinin gelişimi • Ev hanımı rolünü reddetme ya da eşinden ayrılma, sonra başlayanlar arasında kariyer alt kimliğinin büyümesiyle sonuçlanma • Erken başlayanlar arasında yüksek kariyer merkezliği • Seçilen iş veya meslekte pratik yapma fırsatları arama
Oluşturma (25-33 Yaş) • Hızlı öğrenme ve gelişim süreci • Başarılı olarak tanınma
30'lu Yaşlar Başı Geçiş (33-35 Yaş) • Biyolojik saat konusunda farkındalığın artması -Çocuk sahibi olup olmama konusunda karar verme
Yerleşme-İlerleme (35 Yaş) • Annelik kararına çözüm üretilmesi • Minimum annelik izni • Bireysel hedeflerin başarılmaması için çalışma
30'lu Yaşlar Sonu Geçiş (38-40 Yaş) • Aile-Kariyer çatışması • Çocuk sahibi olunmadığına pişmanlık duyma • Cam Tavan (Glass Ceiling)'e doğru hareket etme
Başarma-Yeniden Dengeleme (40-50 Yaş) • Aile-Kariyer çatışması sorununun çözülmesi • Çocuk sahibi olmama kararını akla uydurma • Bireysel amaçları gerçekleştirme • Büyük kararlılık geliştirme, başarıları pekiştirme
Koruma (50'li Yaşlar Sonrası) • Devam eden büyüme ve başarı • Genişleme ve pekiştirme dönemi

2.3.2. Kadın Yöneticilerin Kariyer Gelişiminde Karşılaştığı Engeller

Kadınların yönetimsel kariyer geliştirme sürecinde etkili olabilecek faktörler erkeklerinkinden oldukça farklıdır. Çünkü kadınlar cinsiyetleri nedeniyle çok farklı durum ve engellere maruz kalmaktadırlar. Erkeklerin yönetimsel kariyer geliştirme modelleri ile aynı değişkenlere sahip olsalar da bu değişkenler arasındaki etkileşimler kadınların karşılaştıkları durumlar ve engeller sebebiyle farklı olabilmektedirler (Ataay, 1997: 240-241). Kadınların, üst düzeylerde yönetici pozisyonlarına gelememelerinin bir çok nedeni olsa da bu nedenler genel olarak bireysel, kurumsal ve toplumsal olarak üç grupta toplanmıştır (Çaha, Aydın Yılmaz, ve Çaha, 2016: 28).

- Kadınların Yükselmesini Engelleyen Bireysel Nedenler:

Kadınların iş hayatında ilerleyememelerinin bireysel nedenlerinden biri kişisel tercihler ve algılardır. Yukarıda bahsedildiği gibi kadınlar 20-30 yaş arası dönemlerinde evliliğe karar vererek eğitim, kariyer gibi unsurları göz ardı etmektedirler. 30'lu yaşların başlarında ise çocuk sahibi olmaya karar vermektedirler. Kadınların çocuk sahibi olmaya karar vermesiyle beraber işte karşılaştıkları sorunlar artmakta, böylece iş-aile çatışmaları görülmektedir. Kadınların kariyer algıları da erkeklerinkinden farklıdır. Erkek yöneticiler kariyerlerindeki ilerlemeleri hiyerarşi ve mali kazanç açısından ele alırken kadınlar, daha çok işin getirdiği tatmin düzeyi ile ilgilenmektedirler. Bu nedenle erkekler için kariyer ve iş başarısı daha önemli iken kadınlar iş ve aile yaşamını birlikte götürmeye çalışmaktadırlar. Kadınların çalışma yaşamında ilerlemelerini engelleyen bir diğer unsur da birden fazla rol üstlenmeleridir. Gelişmiş ülkelerde, 1980'li yıllara kadar kadınların ilk çocuktan sonra işi bırakmaları sıkça rastlanan bir durumdu. Günümüzde ise izlenen esnek istihdam ve kadın dostu politikalarla gelişmiş ülkelerde kadınlar hem çocuk bakımını üstlenmekte hem de işgücünde yer almaktadırlar. Bununla birlikte kadınların birincil görevi olarak kabul edilen ev kadınlığı ve annelik rollerinin yüklediği sorumluluklar nedeniyle kadınlar, çalışma yaşamında ilerlemeye yönelik çaba ve gayret gösterme konusunda daha isteksiz olmaktadır. Erkeklerin ev içi sorumluluğu paylaşmaktan ziyade kadına yardım etme amacı taşımalarından dolayı ev içi görevlerin büyük bir kısmı hâlâ kadının görevi olarak görülmektedir (Çaha, Aydın Yılmaz, ve Çaha, 2016: 30-31).

- Kadınların Yükselmesini Engelleyen Kurumsal Nedenler

Kadınların yükselmesini engelleyen kurumsal nedenler örgüt kültürü, örgüt politikaları, mentör eksikliği ve enformel iletişim ağlarına katılamama, mobbing (psikolojik taciz) ve cinsel tacizdir.

Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin davranışlarını etkileyen paylaşılan değerler, ilkeler, gelenekler ve iş yapma yolları olarak tanımlanmaktadır. Pek çok örgütte paylaşılan bu değerler ve uygulamalar zaman içinde gelişir ve büyük ölçüde “buralarda işlerin nasıl yürütüleceğini” belirler (Robbins, Decenzo, ve Coulter, 2013: 38). Örgütlerin yönetim pozisyonlarında hangi cinsiyet yoğun olarak bulunursa o örgütün işleyişinde de o cinsiyetin özellikleri ön plandadır. Dolayısıyla örgütlerde erkek egemen bir kültürün hâkim olması, üst düzey pozisyonlarda da erkek egemen bir dağılımın olduğunu göstermektedir. Bu da kadınların ilerlemesinin önündeki en büyük engeldir. Erkeklerin potansiyel lider olarak ele alındığı bu tip örgütlerde eril davranışlar benimsenmekte ve kadınlara ikincil roller yüklenmektedir (Çaha, Aydın Yılmaz, ve Çaha, 2016: 34-35). Kadınları izole eden ve yabancılaştıran bu örgüt ikliminde kadınlar çoğu zaman kendilerine rol model alacakları birini bulamamakta ve feedback almakta zorlanmaktadırlar. Ayrıca astlar ve üstlerden kabul görme ve mesleki arkadaşlık eksikliği kadınların cesaretini kıran nedenlerden bazılarıdır (Ataay, 1997: 247-248). Çalışanların işe alınması ve terfi süreçlerinde bazı kurumlar ve işletmeler de çeşitli politikalar uygulanmaktadır. Kimi araştırmacılara göre kadınlara yönelik ayrımcılık daha ilk aşamada, işe alınma sürecinde başlamaktadır. Kadınları genellikle firmaların insan kaynakları ve personel gibi bölümlerinde istihdam edilmektedirler. Buna karşılık erkekler işletmelerin ilerleme imkânı yüksek olan pazarlama ve üretim gibi bölümlerinde tercih edilmektedirler (Çaha, Aydın Yılmaz, ve Çaha, 2016: 36).

Mentör eksikliği ve enformel iletişim ağlarına katılamama kadınların yükselmelerini engelleyen bir diğer kurumsal nedendir. Deneyimli bir yöneticinin daha az deneyime sahip bir çalışanı ile ilişki kurarak hem onun bireysel gelişimine hem de örgütün yararına olacak şekilde yardım etmesi olarak tanımlanan “mentör”, örgütlerde temel bir kariyer kaynağı olarak görülmektedir. Özellikle kadın mentörler, kadın çalışanlar için bir rol model olabilecekleri ve onlara kariyer gelişimlerinde yardımcı olabilecekleri için daha önemlidirler (Ataay, 1997: 249). Ancak çalışanların mentörlerini hemcinslerinden seçmelerinden dolayı kadınlar erkeklerin yoğun olduğu kurumlarda mentör eksikliği çekmektedirler. Kurumlar

içindeki enformel ilişkilerde genellikle cinsiyet temelli kurulmaktadır. İş hayatında yukarı doğru tırmanmanın gereklerinden olan enformel ilişkiler iş arkadaşları ve amirler ile kurulan iş dışı sosyal ilişkiler olarak kendini göstermektedir. Bu ilişkiler çoğunlukla akşam mesai sonrası ya da haftasonu gerçekleştirilen çeşitli etkinlikler aracılığıyla oluşturulmakta ve pekişmektedir. Bu durum da cinsiyetler arasındaki farkı arttırmaktadır. Çünkü kadınlar, erkeklerin yoğun olduğu çalışma hayatında hem farklı kişilerle tanışma hem de meslekle ilgili bağlantı kurma konusunda erkeklerin gerisinde kalmaktadırlar. Hem iş hem de iş dışındaki sosyal süreçlerde kadınlar bu tür enformel ilişkiler ağına girememekte ve iş hayatında gerekli olan kişisel bağlantıları kurmakta başarısız olmalarından dolayı da kariyerleri olumsuz yönde etkilenmektedir (Çaha, Aydın Yılmaz, ve Çaha, 2016: 39-40).

Genel anlamda işyerindeki duygusal taciz ya da bireyi işyerinden ihraç etme amacıyla uygulanan psikolojik baskılar olarak ifade edilen mobbing; sistemli olarak, süreklilik arzeden bir sıklıkta çalışanı sindirme amacı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan eylemlerdir. Mobbing, işyerinde bir kişinin veya birkaç kişinin, istenmeyen kişi olarak ilan ettikleri bir kişiyi, dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamak ve yıldırma şeklinde ortaya çıkmaktadır (İzmir ve Fazlıoğlu, 2011: 6). Öncelikle mobbing, kurumlarda yaşa ve cinsiyete bağlı olmaksızın herkesin başına gelebilecek bir olay olsa da kadınlar yatay ve dikey ölçekte daha fazla psikolojik tacize maruz kalmaktadırlar. Yoğun iş yükünün olduğu, performans baskısının fazla olduğu, daha düşük maliyetlerle daha fazla verimlilik elde etmeye çalışan örgütlerde yöneticilerin astlarına mobbing uygulamasına daha sık rastlanmaktadır (Çaha, Aydın Yılmaz, ve Çaha, 2016: 41). Cinsel taciz ise bireyin işini, performansını ya da iş ortamını etkileyen istenmeyen ve cinsel içerik taşıyan açıkça ve üstü kapalı bir şekilde gerçekleştirilen herhangi bir eylem ya da davranıştır (Robbins, Decenzo, ve Coulter, 2013: 182). Çalışma hayatında erkeklerde cinsel tacize maruz kalsalarda kültürel nedenlerden dolayı kadınlarda bu oran daha fazladır. Kadınların cinsel tacize uğramaları onların işten ayrılmalarına ya da iş değiştirmelerine neden olmaktadır. Ayrıca cinsel taciz genellikle gizli kalmaktadır. Çünkü cinsel taciz özellikle üst yönetimden birileri tarafından uygulandığında mağdur olan kişi işten çıkan taraf olmaktadır (Çaha, Aydın Yılmaz, ve Çaha, 2016: 42-43).

• Kadınların Yükselmesini Engelleyen Toplumsal Nedenler

Kadınların çalışma hayatında yükselmelerini engelleyen toplumsal nedenler toplumsal cinsiyet rolleri ve cinsiyete özgü kalıpyargıları (stereotipiler)'dir. Toplumsal cinsiyet rolleri kadınlara ve erkeklere toplum tarafından atfedilmiş ve yerine getirmesi beklenen bir grup davranışı ifade eder. Toplumsal cinsiyet rolleri toplum tarafından belirlenir, zaman ve mekâna göre değişiklik gösterir ve sosyal, kültürel, çevresel faktörlerden de etkilenir. Bu roller toplumlar tarafından doğal kabul edilmektedirler ve çocuklar doğdukları günden itibaren bu rollere göre yetiştirilirler. Bu çerçevede kadınlar yuva yapan, erkekler ekmek getiren rolündedir. Çalışma hayatında da kadınlar ev hayatının uzantısı niteliğindeki prestiji daha düşük mesleklerde yoğunlaşırken, erkekler prestiji yüksek mesleklerde yoğunlaşmaktadırlar.

Kalıpyargı (stereotip) kavramı ise, geçmiş deneyimlere ya da kültürel normlara dayanarak bir insana ait olan özellikleri o insanın bulunduğu kategorideki tüm insanlar için kabul etmek olarak ifade edilmektedir (Karaca, 2007: 65). Cinsiyete özgü kalıpyargılar, bireylerin cinsiyet özelliklerine göre onlara atfedilmiş yüklemelerdir. Örneğin bazı özellikler çoğunlukla kadınlara özgüyken bazı özelliklerde erkeklere özgü olarak görülmektedir. Çaha, Aydın Yılmaz ve Çaha (2016: 49)' da ifade edildiği üzere kurumların erkek egemen bir yapıda olması yönetim kademelerinde yükselmek isteyen kadınların yerleşik erkeksi kalıpları benimsemelerine ve uygulamalarına neden olmaktadır. Eril liderlik davranışlarının kabul görmesi nedeniyle erkeksi tavırlar sergileyen kadınlar “patronluk taslayan” ya da “kendini göstermek isteyen” kadın olarak görülmektedirler.

2.3.3. Kamu Sektöründe Yöneticilik Pozisyonlarında Kadının Durumu

Osmanlı'da kadınların işçi olarak çalışma yaşamına katılması Osmanlı'nın kapitalizme eklemlendiği 19. yüzyılın ikinci yarısının başlangıcına denk gelmiştir. Kadınların kamu hizmetine girmeleri ise ancak 19. yüzyılın ikinci yarısında olmuştur. İşçi kadınların artı değeri yükseltmede önemli bir araç olarak kullanılmasından dolayı kadınların kamu hizmetine girmesine nazaran işçi kadınların çalışma hayatına katılması daha erken olmuştur. Devlet aygıtının rasyonalize olmasına koşut olarak ilerleyen kadınların kamu hizmetine girmesi olgusu, kadınların siyasal alanda yer aldıkları zamana denk gelmiştir. Tanzimat öncesi dönemde bulunmayan bu durum, Tanzimat sonrasında kapitalist üretim

biçiminin temellenmeye başlamasıyla birlikte bu yüzyılın sonuna doğru ortaya çıkmıştır. Ayrıca özel işletmelerde çalışan kadın sayısı kamu sektöründe çalışan kadın sayısının da çok üzerinde olmuştur (Aslan, 2006).

Osmanlı'da kadınların kamu hizmetlerine girmesinin ön koşulu olarak kabul edilen siyasal alanda biçimsel eşitlik kalıplarının kurulması, 1839 Gülhane Hattı Hümayunu ile başlamıştır. Yine de siyasal eşitlik, temel olarak 1856 Islahat Fermanı ile kurulmuştur. Osmanlı'da kadınlara siyasal eşitlik tanınması anayasal düzeyde soyut olarak kabul edilmiştir. Uygulamaya bakıldığında ise kadınların kamu hizmetine girmesi atölyelerde işe girmelerine kıyasla daha geç olmuştur. Aslında Osmanlı sanayisi kadınları maliyeti düşürücü bir unsur olarak son derece yaygın olarak kullanmasına rağmen Osmanlı Devleti kadınlara memurlukta istisnai olarak yer vermiştir (Aslan, 2006). I. Dünya Savaşı döneminde savaşa giren diğer ülkelerde olduğu gibi Osmanlı'da da devlet dairelerinde erkek görevlilerin azalmasına istinaden yerlerine kadınların alınmasına karar verilir. Ancak Maliye Nezaretine giren kadınlar savaşın sona ermesiyle birlikte yerlerini erkeklere bırakırlar. Bazı kadın memurlar ise görevlerini devam ettirebilmek amacıyla kamuoyu yaratma çabasına girerek ve basından da bu konuda destek bularak bazı görevlerde kalmayı başarırlar. Ülkemizde de, dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi, bunalım ve savaş dönemlerinde kadınlar gerektiği zaman işgücü boşluğunu doldurmak üzere bekleyen “yedek işgücü” ordusu olarak görülmektedirler (Acuner & Sallan, 1993).

3 Mart 1924 tarihinde Tevhidi Tedrisat Kanunu'nun kabul edilmesiyle birlikte Türkiye'de kadınlar yasalarla kamu yönetiminde görev alma hakkını elde etmişlerdir. Kadınlar çalışma yaşamına girme açısından tercihlerini büyük oranda “devlet güvencesi” algısı nedeniyle kamu sektöründen yana kullanmaktadırlar. Kamu örgütlerinde 1980'li yıllara kadar artan bir eğilim içerisinde olan kadın istihdamı, dönemin sonlarına doğru durgunlaşmıştır. Aynı dönemde, kamusal görevlerin üstlenilmesine ilişkin kadın lehine yaşanan artışın kamu yönetimlerinin üst düzeylerinde de görüldüğü vurgulanması gereken bir noktadır. 1985 yılı kadın yönetici oranı %6 iken 1989 yılında %3,9, 1990'larda ise %4,2 olmuştur. 1980'li yıllarda kadın yönetici oranında az da olsa bir iyileşme yaşanmasına rağmen bu durum daha sonra tersine dönmüştür. Bunun altında yatan sebepler ise tarım sektörünün önemini yitirmesinin ve buradan kopan işgücünün kentte iş bulamaması ve 1980 sonrası ideoloji anlamında yükselen siyasal İslam ve muhafazakâr anlayışın artmasıdır (Negiz & Yemen, 2011). 1980'li yıllarda kadınların kamu görevlerinde gösterdikleri artışın

bir diğ er nedeni de bu dönemde erkeklerin kamu görevlerinden uzaklaşarak özel pazarda daha fazla kazanç getirici iş lere yönelmesi ve dolayısıyla da bu boş luğ u kadınlar tarafından doldurulması şeklinde açıklanmaktadır (Acuner & Sallan, 1993).

Çizelge 2.3. Kamu Örgütlerinde Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Dağılımı

Pozisyon	Toplam	Kadın Sayısı	Oranı (%)
Büyükşehir Belediye Bşk.	30	3	10
Belediye Başkanı	1381	40	2,9 ²⁶
Baro Başkanı	79	6	7,5
Emniyet Müdürü	3622	163	4,5
Emniyet Amiri	811	60	7,4
Başkomiser	453	39	8,6
Büyükelçi	249	51	20,5
Başkonsolos	75	11	15
Genel Müdür/Yardımcısı	70	28	40
Mülki İdare Amiri	1464	46	3,14

Kaynak: KSGM (2018: 55)

Günümüze gelindiğ inde Devlet Personel Başkanlığı'nın Ocak 2018 verilerine göre kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen personelin %37,80'i kadın, %62,20'si erkektir. Ancak kadınların bürokrasi içerisinde üst düzey karar verici konumlardaki oranı ise oldukça düşüktür. Bürokraside üst düzey yöneticilerin %88,19'i erkek, %11,81'u kadındır. Buna ek yukarıdaki çizelgeye bakıldığında kadınlar genel olarak yönetici düzeyinde az iken bazı alanlarda çok daha az oranda bulunmaktadırlar. Örneğ in mülki idare amiri olarak kadın oranı %3,14 olarak görünse de bu oranın içeriğ ine bakınca durum daha vahim bir hal almaktadır. Zira 1464 mülki idare amiri içerisinde sadece 2 kadın vali bulunurken 12 vali yardımcısı, 6 hukuk müş aviri, 14 kaymakam ve 11 kaymakam adayı ile 1 genel müdür yardımcısı bulunmaktadır. DPB'nin Ocak 2018 verilerine göre üst düzey bürokrasi içinde bağı lı kuruluşlarda ve bakanlıklarda 1 kadın müsteş ar, 4 kadın müsteş ar yardımcısı, 11 (%7,05) genel müdür, 35 (%9,94) genel müdür yardımcısı, 378 (%13,57) daire başkanı, 3 kadın bölge müdürü (%1,53), 18 bölge müdür yardımcısı (%3,81), 17 il müdürü (%1,91) görev yapmaktadır (KSGM, 2018: 55).

Kadınların genel olarak kamuda istihdam edilmeleri konusunda daha özelde ise yöneticilik düzeyindeki durumlarına istinaden üzerinde durulması gereken konu, kadınların bu eksik temsillerinin altında yatan gerekçelerdir. Negiz ve Yemen (2011), bu bağlamda

²⁶ 31 Mart 2019 yerel seçimlerinden sonra bu oran %2,66 olmuştur.

öncelikle literatürde de sıklıkla üzerinde durulan toplumda kökleşmiş *kadın algısı* ve bu algının kadınlar üzerinde yarattığı *özgüven eksikliği* olarak ifade edilen toplumsal yapı ve anlayış üzerinde durmuşlardır. Kadınlar ne kadar iyi eğitim alırlarsa alsınlar toplumun değer yargılarında her zaman *kadın ve anne* olarak biçimlenmektedir. Bu algı sadece toplumun kendi algısı değildir. Çalışan kadınlarda kendilerini bu algı içinde şekillendirmektedirler. Böylece kadınlar hem içsel bir kabullenme ile hem de toplumsal kabul ettirme ile önceliklerinin evi ve ailesi olduğunu düşünmektedirler. Günümüzde modern toplum düşüncesine bağlı olarak şartlar ne kadar değişirse değişsin kadınları büyük bir kısmı için evlilik müessesesi hâlâ en önemli gelecek güvencesi olarak görülmektedir. Diğer bir önemli nokta ise örgütsel yapı ve kültürdür. Kadınların yönetici konumuna kadar ilerlemelerinde örgütsel kültürün cinsiyet ayırt etmeden her yönetici için şekillendirdiği imajın örgüt içinde yalnızca erkekler için tanımlanması ve astlarla birlikte diğer örgüt yöneticilerinin kadın yöneticiye karşı olumsuz tavırları engel oluşturmaktadır.

2.3.4. Özel Sektörde Yöneticilik Pozisyonlarında Kadının Durumu

Kadınların yıllar içinde iş hayatında giderek artan oranlarda yer almaya yönelik çabaları nedeniyle çalışma yaşamında ve yönetimde kadınlarla ilgili araştırmaların sayısı da artmıştır. Yönetim seviyeleri bakımından bakıldığında kadın yöneticilerin sayısı yalnızca kamu sektörü için değil özel sektör açısından olumsuz sayılabilecek bir durumdadır. Bu bağlamda yapılan araştırmalara göre özel sektördeki kadın yöneticiler ancak orta kademeye kadar ilerleyerek, orada durmaktadırlar. (Örücü, Kılıç ve Kılıç , 2007).

Küresel olarak, kadın işverenler -diğer bir ifadeyle, çalışanı olan serbest meslek sahibi kadınlar- 2018'de toplam kadın istihdamının sadece %1,7'sini oluşturmaktadır (1990'dan bu yana %1,5'lik bir marjinal artış). Bu payın daha yüksek olduğu gelişmiş ülkelerde bile (2018'de %2,2), çalışan kadınlar iş ve yönetim pozisyonlarına erişim konusunda işgücü piyasası engelleriyle karşılaşmaya devam etmektedir. Örneğin, bugün kadınlar yirmi yıl öncesine göre orta ve üst düzey yönetici pozisyonlarında daha güçlü bir şekilde temsil edilmesine rağmen, özellikle büyük şirketlerde üst pozisyonlara çok az kişi atanmaktadır. Mevcut en son tahminlere göre, kadınlar gelişmiş ülkelerin çoğunda kıdemli ve orta yönetim pozisyonlarının üçte birinden daha azını oluşturuyor ve halka açık şirketlerin

CEO'su olan CEO'ların %5'inden azını temsil ediyor.²⁷ Yönetim Kurulunda Kadın Derneği'nin araştırmalarına göre dünyanın en büyük 200 şirketin yalnızca %15'nin yönetim kurulunda kadın vardır. Ayrıca kota uygulaması olmadan şirketlerin yönetim kurulunda kadın oranı en yüksek olan ülke İsveç'tir (%33,6). İngiltere'de kota uygulamasıyla birlikte 2011 yılında %12 olan yönetim kurulundaki kadın sayısı 2016 yılında %29 olmuştur. Türkiye' de ise toplam 2773 yönetim kurulu koltuğunun sadece 386'sı kadınlara aittir. Üstelik bu kadınların %47,9'u aile mensubu ya da hissedar olduğu için bu görevdedirler.²⁸ Türkiye'de 2007 yılında %6,2 olan işveren kadınların toplam işverenlere oranı 2017 yılında %8'dir (Karadeniz ve Yılmaz, 2017: 8). Dünya Bankası'nın Girişimcilik Araştırması'na göre Türkiye' de şirket sahipliğinde kadınların oranı sadece %25,4, kadın çoğunluk yöneticilere sahip şirketlerin oranı ise %0,3' tür. Şirketlerin yalnızca %5,4'ü bir kadın üst düzey yönetici bulundurmaktadır. Dünyada start-up ekosisteminde kadın girişimcilerin oranı %17 civarında seyrederken Türkiye'de girişim ekosisteminde kadın girişimcilerin oranı %15' tir.²⁹

²⁷ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf Erişim Tarihi: 15.08.2018

²⁸ http://www.yonetimkurulundakadin.com/index.php?g=ozel_sayfaveid=1 Erişim Tarihi: 15.08.2018

²⁹ <http://www.dogrulukpayi.com/bulten/2018-de-kadin-istatistikleri> Erişim Tarihi: 15.08.2018



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIMCILIĞINA YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

3.1 Yöntem Ve Metodoloji

3.1.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmanın temel problemi çalışma hayatında toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın var olduğu kabulünden yola çıkarak kamu ve özel sektör arasında ayrımcılığın kadınlar açısından nasıl görüldüğü ve algılandığını ortaya koymaktır. Çalışmanın hipotezleri ise şunlardır;

- Kadınlar erkeklerle aynı eğitim düzeylerine sahip olsalar da çalışma hayatında daha az temsil edilmektedirler.
- Kadınların çalışma hayatlarında az temsil edilmeleri kamu ve özel sektöre göre farklılık göstermektedir.
- Ev ve bakım sorumlulukları kadınların kariyer yapmalarını olumsuz yönde etkileyen durumlardır.
- Kadınlara atfedilen roller gereği yöneticilik kadınlara uygun görülmemektedir.

“Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı: Kamu ve Özel Sektördeki Farklılıklar” adlı çalışmada kadınların toplumsal hayatın her alanında yaşadığı toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın en görünür olduğu alanlardan biri olan çalışma hayatında durumun ne olduğu, kadınların çalışma hayatında neler yaşadığı, ne gibi sorunlarla karşılaştığı, ev ve bakım sorumluluklarının onların iş hayatını nasıl etkilediği gibi sorular ışığında kamu ve özel sektör arasında bir farklılık olup olmadığı belirlenmeye çalışılacaktır.

Araştırmada; gözlem, görüşme, doküman analizi gibi veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik bir sürecin izlendiği *nitel araştırma* yönetimi kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 45). Araştırmanın deseni ise bir nitel araştırma deseni olan *durum çalışması*dır. Durum çalışmaları, bir ya da daha fazla olayın, ortamın, programın, sosyal

grubun veya başka türlü birbirine bağlı bulunan sistemlerin etraflıca incelendiği yöntemlerdir. Araştırmalarda amaç, bir olayı meydana getiren ayrıntıları tanımlamak, bir olaya ilişkin açıklamalar geliştirmek ya da bir olayı değerlendirmek ise bu araştırmalarda durum çalışması kullanılır (Büyüköztürk vd.,2016: 260).

3.1.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evreni, Ankara ilinde kamu ve özel sektörde yöneticilik yapan kadınlardır. Örneklem ise görüşmeyi kabul eden ve yönetici pozisyonunda çalışan kamu sektöründen 10, özel sektörden 10 kişi olmak üzere toplam 20 yönetici kadındır. Örneklem seçme yöntemi olarak amaçlı örnekleme yönteminin bir türü olan *tipik durum örnekleme* yöntemi kullanılmıştır.

Amaçlı örnekleme yönteminde araştırmacı, seçilen durumlar bağlamında toplum olaylarını ya da olgularını anlamaya ve bunlar arasındaki ilişkileri keşfetmeye ve açıklamaya çalışır. Tipik durum örneklemesinde, araştırma problemi ile ilgili olarak evrende yer alan çok sayıdaki durumdan tipik olan bir durumun belirlenerek bu örnek üzerinden bilginin toplanmasını gerektirir (Büyüköztürk vd.,2016: 90-91). Dolayısıyla çalışmada, genel olarak kadınların hayatın her alanında yaşadığı ayrımcılığın tipik bir parçası olarak çalışma hayatında yaşadığı ayrımcılık ele alınmıştır. Bu nedenle çalışmanın örnekleme, Ankara ilindeki yönetici pozisyonunda çalışan ve görüşme yapmayı kabul eden kadınlardan oluşmaktadır.

3.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmanın bulguları 2018 yılında Ankara ilinde yönetici olarak görev yapan kadınları kapsamaktadır. Ayrıca yönetici kadın sayısının sınırlı olmasına ek olarak telefonla ulaşılan çok sayıda kişinin kurum ya da kişisel prensipleri nedeniyle görüşme yapmayı kabul etmemelerinin yanı sıra kullanılan veri toplama yöntemi gereği örneklem toplam 20 kadın yöneticiden oluşmuştur.

3.1.4. Verilerin Toplanması

Çalışma kapsamında *yarı-yapılandırılmış derinlemesine görüşme tekniği* kullanılmıştır. Genel olarak derinlemesine görüşme, daha önceden hazırlanmış soru listesine

tamamen bağı kalınmadan, görüşülen kişilerin verdiği cevapların etkisiyle yeni ve derinleştirici sorularla farklı yönlerde geliştirilebilecek, katılımcıların anlatmak istediklerini ve deneyimlerinin içyüzünü önemseyen nitel bir görüşme türüdür. Yarı-yapılandırılmış derinlemesine görüşmede de hem belirgin hem de açık uçlu sorular kullanılır (Şekerler, 2015: 187). Bu tekniğin ne çok katı ne de çok esnek olmayan muhtevası nedeniyle bu çalışmada kullanılmıştır.

Çalışma için görüşme yapılan kişilere rastlantısal yollarla ulaşılmıştır. Görüşmeler genellikle görüşme yapmayı kabul eden kişilerin iş yerlerinde yapılmış az da olsa farklı ortamlar kullanılmıştır. Görüşmelerin süresi 20 dakika ile 50 dakika arasında değişmiştir. Görüşme yapılan kişilerden bazılarının görüşme esnasında işi çıkması bazılarının da sorulara daha kısa cevaplar vermeyi tercih etmeleri nedeniyle toplam dört kişi ile yapılan görüşmeler 20-30 dakika arasında sürmüştür. Görüşmelerde görüşme yapılan kişilerden izin alınarak ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Kayıtların sadece yazıya geçirilmiş hallerinin kullanılacağı ve görüşmelerin yazıya geçirilmiş hallerinde kişilerin yalnızca isimlerinin yer alacağı ifade edilmiştir. Görüşmeler sohbet havasında geçmiş yardımcı olması açısından bir soru şablonundan faydalanılmıştır. Şablonun ilk altı sorusu demografik sorulardan oluşmaktayken diğer soru ve alt sorular kişilerin kendi hayat deneyimleriyle ilgilidir.

3.1.5. Verilerin Analizi

Toplanan nitel veriler analiz edilirken, betimsel analiz, içerik analizi ve raporlaştırma yapılacak ve elde edilen veriler genel ve objektif olarak değerlendirilecektir. Betimsel analizde elde edilen veriler, daha önceden belirlenen temalara uygun olarak özetlenip yorumlanır. Bu analiz ile ulaşılmak istenen amaç, elde edilen bulguların düzenlenmiş ve yorumlanmış şeklinin okuyucuya ulaştırılmasıdır. İçerik analizinde ise amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. Betimsel analizde özetlenen ve yorumlanan veriler içerik analiziyle birlikte daha derin bir işleme tabi tutulmuş ve betimsel analizde fark edilmeyen temalar bu analizle ortaya konmuş olur. Dolayısıyla bu iki analiz türünün kullanılmasıyla birlikte verilerin önce kavramsallaştırılması ve daha sonra ortaya çıkan kavramlara göre mantıklı bir şekilde düzenlenmesi gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 256-259). Son olarak her bilimsel çalışmanın literatüre kazandırılması için gereken raporlaştırma yapılacaktır.

3.2. Bulgular Ve Yorumlar

3.2.1 Araştırmaya Katılan Yöneticilere Ait Demografik Bilgiler

Aşağıdaki Çizelge 3.1’ de belirtildiği üzere görüşme yapılan kişilerin çalıştıkları kurumlar, görüşme yapılan kişilerin birçoğunun istekleri doğrultusunda çalışmanın içeriğine uygun olarak kamu sektörü ve özel sektör şeklinde verilmiştir. Böylece, görüşme yapılan kişilerin soruları yanıtlarken kendilerini daha rahat hissetmeleri sağlanmıştır.

Çizelge 3.1. Görüşme Yapılan Yönetici Kadınlara Ait Demografik Bilgiler

Ad	Yaş	Eğitim Durumu	Unvan	Çalıştığı Sektör	Medeni Durumu	Çocuk Sayısı
Ayça	42	Yüksek Lisans	Müdür	Kamu	Evli	2
Ebru	42	Lise	Muhtar	Kamu	Bekar	2
Elif	44	Lisans	Daire Başkanı	Kamu	Evli	3
Ergül	45	Lisans	Müdür	Kamu	Bekar	1
Evrin	49	Yüksek Lisans	Şube Müdürü	Kamu	Evli	2
Fatma	53	Yüksek Lisans	Şube Müdürü	Kamu	Evli	2
Güleşan	45	Yüksek Lisans	Daire Başkanı	Kamu	Bekar	-
Hatice	43	Lisans	Müdür	Kamu	Evli	1
Sacide	45	Lisans	Müdür Yardımcısı	Kamu	Evli	3
Tansu	26	Lisans	Yönetici Yardımcısı	Kamu	Bekar	-
Arife	36	Lisans	Yönetici	Özel	Bekar	1
Berna	42	Lisans	Müdür	Özel	Bekar	-
Büşra	28	Lisans	Yönetici	Özel	Bekar	-
Esra	27	Lise	Müdür	Özel	Bekar	-
Gizem	28	Lisans	Müdür	Özel	Evli	1
Gülây	25	Lise	Yönetici	Özel	Evli	-
Merve	28	Lisans	Yönetici	Özel	Bekar	-
Nazan	42	Lisans	Uzman	Özel	Bekar	1

Pınar	25	Lisans	Şef	Özel	Bekar	-
Yelda	34	Lisans	Müdür	Özel	Evli	1

Çalışma için görüşme yapılan yönetici kadınlara ilişkin demografik bilgiler Çizelge 3.1’de verilmiştir. Sektör ayırımı yapmadan görüşülen toplam yirmi yönetici kadının yaşları 25-53 arasında değişmektedir. Kamu sektöründe görüşme yapılan kişilerden yalnızca biri 40 yaşın altındadır ve kamu sektöründe yaş ortalaması 43,4’tür. Özel sektörde ise yaş ortalaması kamu sektörüne göre daha düşük olup (31,5) 40 yaşın üzerinde iki kişi, 30-40 yaş arasında iki kişi ve 30 yaşın altında altı kişi bulunmaktadır. Bu tabloya göre kamu sektörün yönetici konumuna gelebilmek için özel sektöre nazaran daha uzun zamana ihtiyaç olduğu söylenebilir.

Eğitim durumlarına bakılacak olursa görüşme yapılan yirmi kişiden üçü lise, on üçü lisans ve dördü yüksek lisans mezunudur. Kamu sektöründe çalışan on kişiden biri lise, beşi lisans, dördü yüksek lisans mezunudur. Özel sektörde ise on kişiden ikisi lise, sekizi ise lisans mezunudur.

Görüşme yapılan kişilerden dokuzu evli, on biri ise bekaardır. Kamu sektöründe çalışan yönetici kadınların altısı evliyken dördü bekaardır. Özel sektörde ise on kişiden üçü evli diğer yedi kişi ise bekaardır. Kamu sektöründe bekar olan dört kişinin ikisi, özel sektörde bekar olan yedi kişinin ikisi daha evlenip ayrılmış kişilerdir. Kamu sektöründe çalışan kişilerden çocuk sahibi olan sekiz kişiden ikisinin bir, dördünün iki ve ikisinin de üç çocuğu bulunmaktadır. Özel sektörde ise çocuk sahibi olan dört kişinin birer çocukları vardır. Medeni duruma ve çocuk sayısına ilişkin olarak kamu sektörü ve özel sektör arasındaki farklılıkların nedeni özel sektördeki kişilerin yaşlarının kamu sektörüne göre daha küçük olması ve dolayısıyla evlilik ya da çocuk sahibi olmak için daha zamanlarının olduğunu düşünmelerinden kaynaklıdır.

3.2.2 Yöneticilik Hayatı

3.2.2.1 Yönetici olmayı isteme/istememe kararını etkileyen faktörler ve yöneticiliğe yönelik algılar

Çalışmada demografik sorulardan hemen sonra, görüşme yapılan kişilere eğitim ya da çalışma hayatlarına başladıkları zaman yönetici olmak gibi bir hayallerinin olup olmadığı sorulmuş verilen cevaplara göre bu kararı etkileyen faktörlerin neler olduğu ve yöneticiliğe yönelik algılarının nasıl olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Yönetici olmak gibi bir hayali olmayanların, yöneticiliği istememelerinin en önemli nedenlerinden biri örnek alacak kimsenin olmayışı ve dolayısıyla yönetici olma fikrinin henüz kabullenilmeyişindendir. Ayrıca ev sorumlulukları ve toplumun kadınlara yönelik algıları nedeniyle de böyle bir düşünce oluşmamıştır.

“Yönetici oluncaya kadar yönetici olmak gibi bir hayalim, arzum ya da beklentim yoktu. Çünkü çevremde bana örnek olabilecek kimse bulunmuyordu. Yani beni bu yönde etkileyecek birisi yoktu. Eğitim hayatımda çok başarılı olamasam da çalışma hayatımda başarılı olmak için çok çalışmışım. Böyle takdir edildiğimi, yaptığım işi doğru yaptığımı bile fark etmemiştim aslında.” Ayça

Ayça için yönetici olmayı istememe nedeni çevresinde onu cesaretlendirecek ya da ona örnek olabilecek kişilerin olmamasıdır. Rol modeller ile mentörler bireylerin geleceklerini şekillendirmesinde önemli etkiye sahiptir. Ancak Ayça için böyle birilerinin olmaması kendi yeteneklerinin farkına varamamasına da neden olmuştur.

“Geldiğim çevre itibarıyla kadının çalışması ya da yönetici olması gibi bir durum söz konusu olmuyordu. Eğitim hayatım boyunca sadece okulu bitirmeyi düşünmüştüm. Sonrasına yönelik bir hayalim olmamıştı. Dolayısıyla yönetici olmak gibi bir isteğimde yoktu.” Elif

Toplum tarafından yöneticilik kadınlar için uygun olmayan daha çok erkekler tarafından yapılması makbul karşılanan bir alan olarak görüldüğü için kadınların ileriye dönük kariyer hedefleri arasında da bulunmamaktadır. Elif'in yönetici olmak gibi bir

isteğinin olmamasının nedeni bulunduğu çevrede kadınların yönetici olması desteklenen bir durum değildi. Yine Ayça için bahsedilen rol model eksiklikleri Elif içinde geçerli olmuştur.

“Yönetici olmak gibi bir düşüncem hiç olmamıştı. Öğretmen olarak başladım işe ve aklımda yöneticilik asla gelmemişti. O dönem sistem gereği norm fazlası olanlar başka okula gidiyordu. Ben de norm fazlası olmuştum ve başka bir okula gitmem gerekecekti. Bu arada okulumuz yenilendi, yeni bir müdürümüz atandı. O sırada mesleki tecrübesi olan arkadaşlara okuldan bir kadın müdür yardımcısı gerekliliğinden bahsetmiş “kimi tavsiye edersiniz?” diye. Onlar da beni tavsiye etmişler. Teklif böyle gelince hiç aklımda olan bir şey değil ama düşünmeye karar verdim. Başka okula gitmek mi idarecilik mi? diye. Başka okula gitmeyi hiç göze almadım çünkü ben kaldığım bulunduğum yere biraz sahipleniyorum, yuva haline getiriyorum. Dolayısıyla sürekli sürekli yer değiştirmek bana göre değil bu yüzden kabul ettim ama düşüncenin tamamen dışındaydım.” Sacide

“Ev hayatı, çocuk derken aklıma hiçbir zaman yönetici olmak gelmemişti.” Ebru

Sacide yönetici olma sürecinde, gelen teklifi kabul etme nedeni olarak bulunduğu yeri “yuva” haline getirmiş olduğunu vurgulamıştır. Ev sorumlulukları ve bakım sorumluluklarının içselleştirilmesi nedeniyle Sacide için iş yeri ev hayatı ile özdeşleştirilmiştir. Ebru’da özel alandaki sorumlulukları nedeniyle böyle bir düşüncesinin oluşmamasını belirtmiştir.

“Yönetici olmak gibi bir hayalim olmamıştı. Aslında özel sektörden ziyade kamu sektöründe bir memur olmak istiyordum.” Arife

“Yönetici olmak gibi bir hayalim yoktu. Okulu bıraktıktan sonra çalışmaya başladım. Bir merakı çalışmak benim için o ortamı merak ettim daha sonra işimi sevmeye başladım. Sevdiğim bir işte yükselerek neden daha fazla para kazanmayım dedim. Yani bir personel olarak çok fazla emek veriyorsan bir yönetici olarak da çalışabilirim diye düşündüm. Yönetici olmanın artıları ve eksileri olabiliyor tabi. Artıları planlamayı daha iyi öğreniyorsun. Planlama doğrultusunda ev hayatını, özel hayatını yani günlük sosyal hayatını bile bu doğrultuda planlamaya başlıyorsun. İşini özel hayatına göre değil de özel hayatını işine göre düzenliyorsun. Eksilere gelince bazen yetersizlik hissi gibi bir his oluyor özellikle evlendikten sonra, evde yemek yapmam lazım, evi temizlemem lazım, işte şunu yapmam

lazım misafirlerim gelecek gidecek şeklinde düşüncelerim olduğu için keşkeleri olabiliyor. Her şeyi yetişemiyorsun.” Gülay

Gülay yönetici olmanın hayatına etkilerini açıklarken yöneticiliğin olumlu etkisi olarak hayatını planlamasına yardımcı olmasını ifade etmiş olumsuz olarak ise ev sorumlulukları kendisinde olduğundan dolayı iş yerinde harcadığı zaman fazla olduğu için ev işlerine yeterince zaman ayıramadığından oluşan yetememezlik duygusundan bahsetmektedir.

“Böyle bir düşüncem olmamıştı. Belki de henüz o zamanlar bu bilinç oluşmamıştı.” Nazan

“Yönetici olmak gibi bir düşüncem olmamıştı. Zaten üniversiteye başladığım zaman sadece para kazanmak için çalışmaya başladım. Okul bittikten sonra mezun olduğum mesleği yapmaya başladım ama hiç tatmin edici değildi. Bıraktım o işi eski mesleğime geri döndüm. Henüz daha çalışmaya başlayalı çok olmamışken yöneticilik sınavı açıldı ve bu noktadayım.” Yelda

Yönetici olmak gibi bir hayali/amacı olan kişiler genellikle içgüdüsel olarak lider ruhlu oldukları için yönetici olmayı istediklerini belirtmişlerdir.

“Yapım itibariyle hırslı bir insanım. Ve mesleğe başladığım zaman yönetici olmak istiyordum. Yaptığım her işi doğru bir şekilde, layıkıyla yapmaya çalışıyordum. Bu süreçte de zaten yöneticilik yolu açılmıştı. Şu an kurumda her bir çalışanla yakından ilgileniyorum. Onlardan en önemli isteğim birbirimizi sevmesek de işimizi layıkıyla yapmamız gerektiğidir.” Ergül

“Doğuştan gelen bir içgüdüydü benim ki herhalde. Başarma duygusunu seviyorum. Mezun olduğum lise gereği çevremde kimse benden üniversiteyi kazanacağımı beklemezken ben en iyi üniversitelerden birini kazanmıştım. Mezun olduktan sonra da ben idareci olacağım, tek kişilik odada oturacağım diyordum. Biz burada çok farklı kültürlerden gelen kimselerle çalışıyoruz. Kişilerin kültür seviyeleri, hayat standartları, hayat kaliteleri çok geniş bir yelpazede yer alıyor. Bu tip kesimleri ahenk içinde çalıştırıp, etkili ve verimli olabilmeniz için iletişim becerilerinizi maksimum seviyede olması gerek ve en önemlisi her

bir çalışandan maksimum faydayı almak istiyorsak hepsiyle ayrı ayrı ilgilenmemiz gerekiyor.” Evrin

Ergül ve Evrin yönetici olarak başarılı olmalarını çalışanlarla kurdukları iyi ilişkilere ve doğru iletişim kurabilmelerine bağlamaktadırlar.

“Liseyi bitirdikten sonra hayallerim yüksekti. İlk girişte kazanamayınca İstanbul’da memur olarak göreve başladım. Çalışırken üniversiteyi bitirdim. Hedeflerime ulaşmak için çalıştım hep. Bir yönetici kadın olarak bazı şeylerin üstesinden gelemeyeceğim konuşuldu. Bazı şeyler erkeklere endeksli olarak görülür. Ancak birçok arkadaştan ‘siz burada olmasaydınız burası çok karıştırdı, işler yolunda gitmez’ gibi şeylerde duydum. Yani yapınca görülüyor yeteneğimiz. Öncesinde çok inanılmıyor kadınlara.” Fatma

“Yönetici olmak gibi bir hayalim vardı elbette. Alanımın en iyisi olmayı ve çalıştığım kurumda genel müdür olmayı daha ilk zamanlarda çevremdekilere söylüyordum.” Güleşan

“Evet vardı. Okul hayatım boyunca başarılı bir öğrenciydim. Dolayısıyla hedeflerim vardı, yapabileceğimi kendime güvendiğim için daha iyi görevleri alabileceğimi inancım tamdı. Üst noktası ne olur bilmiyorum ama bu yönde çalışmaya devam edeceğim kesin.” Hatice

“Yönetici olacağımı biliyordum, okuduğun bölümden dolayı ama bu yöneticilik hangi kurumda veya ne şekilde olacağını hayal edemiyordum. Yöneticilik tam anlamıyla bir sorumluluk. Özellikle hiyerarşi söz konusu olduğunda, iş dağılımını doğru yapmak, hepsi ayrı bir külfet olarak karşıma çıkıyor. Dışarıdan baktığımızda hiçbir şey yokmuş gibi gözüyorsunuz ama içine girdiğimizde şöyle daha iyi olabilirdi ama şunu söyle yapsak daha mı iyiydi veya şu daha mı iyi yapabilirdi şeklinde bir sürü soru işaretleri ile günlük neticeye varma çabası içerisinde oluyorsunuz.” Tansu

“Ben açıkçası lider ruhluyum. Bir şeyin en iyisini yapmak için çabalarım. En iyisini yapıyor muyum? diye sorarım kendime. Hâlâ çabalıyorum aslında. Bu yüzden de yönetici olmak benim için bir amaç.” Büşra

“İşe başladığım zaman yönetici olmak elbette istiyordum. Kişilik olarak liderlik özelliklerini taşıyordum ve güçlü olduğumu, yapabileceğimi göstermek istiyordum.” Esra

“Aslında üniversiteden farklı bir bölümden mezun oldum. Eğer o bölümde ilerleseydim yine yönetici olmak isterdim mutlaka. Çünkü bu his benim karakterimde var.”

Gizem

“İlk işe başladığımda hedefim yönetici olmaktı. Bunun için çalışıp çabaladım. Şu an hedefimdeki yerde olmasam da oraya yaklaştığımı farkındayım. Sorumluluk alabilmek yönetici için önemli bir durumu ifade ediyor.” Merve

“Hep denir ya ‘lider ruhlusunuz’ diye bende de öyle bir durum var. Sanırım babamdan geçmiş. Bu yüzden istemesem de böyle bir öne atılma ya da ‘hadi şunu yapalım’ durumu oluyor.” Pınar

“Çok sosyal bir aileden geliyorum. Onun için içimde hep iyi bir yerlere gelmek ya da yönetici olmak gibi bir arzum vardı. Benim babam hep yöneticilik yaptı, ondan sonra tek isteğim vardı babam gibi bir olmak.” Berna

Berna ve Pınar babalarını kendilerine rol model almışlar ve yönetici olmalarında etkileri olduğunu ifade etmişlerdir. Ancak burada değinilmesi gereken bir başka nokta kadınların rol model alacakları başka kadınlar bulunmamakta rol modelleri ise ya erkek ya da erkeklere özgü davranışlara sahip kadınlardan oluşmaktadır.

Görüşme yapılan kişilerin yöneticiliği isteme ya da istememe kararlarına etki eden yukarıda verilmiş olan çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler hem kamu sektöründe çalışan hem de özel sektörde çalışan kişiler için geçerlidir.

3.2.2.2 Yönetici olma süreci ve bu duruma çevreden gelen tepkiler

Görüşme yapılan kişilere bu aşama için yönetici konumuna gelmelerinin nasıl bir süreç izlediği ve bu süreçte çevrelerinden herhangi bir destek alıp almadıkları sorulmuştur. Çevrelerinden destek almadığını belirtenlerin yanı sıra özellikle aile içerisinde desteklendiklerini ifade edenlerde bulunmaktadır.

“Yöneticilik konumuna gelme sürecim beklemediğim bir anda oldu. Zaten aklımda da yönetici olmak gibi bir düşüncem yoktu. Ancak ben 21 yıldır bu sektörde çalışıyorum. En alt basamaktan bugüne geldim. Deyim yerindeyse tırnaklarımla kazıyarak. Zamanı geldi

doğumundan sonra iznim bitmeden işe döndüm ya da akşam geç saatlere kadar veya hafta sonları çalıştım. Bana hep kendimi bu kadar hırpalamamam gerektiği söylendi ama çalıştım. Bu süreçte en önemli desteği annem ve eşimden aldım. Zaten onlar hep yönetici olmamı istiyorlardı.” Ayça

Yönetici olmanın getirdiği zorluklardan bahseden Ayça her zaman çok çalıştığını ve bu meslek için yaptığı fazla mesailerden bahsetmiştir.

“Bu kurumdaki 27 yıllık çalışma hayatımın 23 yılında yöneticiydim. Benim babamda bu kurumdan emekli. Dolayısıyla bir aidiyet duygusu oldu ben de. Burası için her zaman en iyisini istedim ve bunun için çalıştım. Babam hep desteklemişti beni. Yalnız yaşayan bir anne olarak bu sürecin benim için zorlukları olmadı değil. Çünkü kızıma karşı sorumluluklarım vardı. Daha iyi alternatifler geldi önüme ancak bir kadınsınız. Gidebileceğiniz yerler var gidemeyeceğiniz yerler var. Kendi kariyerim ve kızımın kariyeri arasında kalmıştım. Bu nedenle süreç biraz zor oldu.” Ergül

“İlk olarak bankada işe başlamıştım. Bir dönem krizler falan çıktı. Sınava girip bir kamu kurumuna geçtim. İki çocuğum vardı o dönem. Başka başka kurumların sınavlarına giriyordum. Akşam eve gidip en işlerini halledip saatlerce bide ders çalışırdım. Sonuçta buradayım, istediğim yerdeyim. Ailemin desteği benim için çok önemliydi.” Evrin

“Mezun olduktan sonra bir süre avukatlık yaptım. Ancak bu süreç benim için zor bir dönemdi. Bu nedenle kamu kurumu sınavlarına girdim ve kendim için farklı bir yol çizdim. Elbette ki hiyerarşi basamaklarını tırmanmak kolay iş değildi. Birde ev sorumlulukları sizdeyse. Eğer ki işinizi seviyorsanız bazı şeylere boyun eğiyorsunuz. Bu süreçte eşim ve çocuklarım çok destek oldular. Sosyal hayatta eksik kaldığım şeyler oldu ancak dedim ya katlanıyorsunuz.” Elif

“Bence benim şansım şu oldu, ben küçük bir ilçede büyüdüm. Liseye geldiğim zaman İzmir'e gittim, yatılı okudum, ailemden uzakta o benim bir şansımıydı tabii ki. Belki küçük ilçede kalsaydım o zamanlar bir kız çocuğu olarak nereye kadar giderdim, yollarım, alternatiflerim daha az olurdu. Bizim mahallede böyle 7-8 kız arkadaşlık ben ve benim gibi sonradan şehir dışına okumaya giden arkadaşlarım bir iş sahibi olabildik ama orada kalan arkadaşlarımız genellikle evlendiler çoluk çocuğa karıştılar. Özellikle kadınsanız ülkemizde

ne yazık ki yönetici olabilmek için kendinize yer edinebilmek için daha fazla çalışmamız gerekiyor. Babam çok cesaretlendirdi, hep diğer kardeşlerime de bana da ‘okuyun, mesleğiniz altın bileziğinizdir’ dedi. Maddi imkânlar konusunda kısıtları olsa bile bu konuda varını yoğunu ortaya koymuştu.” Hatice

Gardiner (2011:64)’in de ifade ettiği gibi kadınların ücretsiz emeği erkeklerinkinden daha fazla olduğu için, ücretli emekle ücretsiz emeği topladığımızda kadınların kendilerine ayıracak daha az zamanı kalıyor. Kadınların toplam iş yükü daha fazla; tam da bu yüzden çifte iş yükünden bahsediliyor. Dolayısıyla kadınlar yönetici olma yolunda ev ve iş sorumluluklarını eksiksiz yapmaya çalışırken ödün verdikleri nokta kendi sosyal yaşantılarından ya da dinlenme sürelerinden olmuştur. Ergül kendi kariyeri ve çocuğunun geleceği arasında yaşadığı ikilemden bahsedip bir kadın olarak iş hayatında yaşadığı ayrımcılığa dikkat çekerken Evrin hem çalışma hayatı hem de ev hayatındaki sorumlulukların ağırlığına dikkat çekmektedir. Kadınların çalışma hayatına girmesi onların ev sorumluluklarını sona erdirmemekte dolayısıyla kadınlar için ikinci bir mesai anlamına gelmektedir. Ergül önüne çıkan fırsatlardan çalışan bir anne ve kadın olduğu için yeterince faydalanamadığını da vurgulamıştır.

“Ben önceki çalıştığım yerlerde de şimdi de ekip çalışmasına çok önem veririm. Bu konuma gelmemde de en büyük desteği kurum içindeki çalışma arkadaşlarımdan gördüm. Çünkü diyalogumuz ve çalışma prensiplerimiz üzerindeki düşüncelerimizin uyumu oldukça iyidir. Ailemin de desteği oldu elbette ama en önemlisi yönetici olduktan sonra onu korumak ve onu geliştirmek konusunda ekip çalışmasıyla yapıyordum. Yönetici olmak mutlaka büyük bir birikim gerektiriyor. Ancak o an o pozisyona gelmeniz bazen tesadüfle oluyor. Ben belki daha geç bir tarihte yönetici olacaktım ancak benim şu an yerinde bulunduğum kişi yurtdışına gitme kararı alınca bu pozisyon açılmış oldu.” Güleşan

“Bu konumda geçen sene başkası vardı. Onun gitmesiyle ben geçtim. Yıllardır bir çalışan olarak emek verdiğim kurumda yönetici olmak güzel bir şey tabi ki. Özel sektör olması nedeniyle ailem karşı çıktı en başta. Onlara göre devlet daha güvenceli bir yer.” Büşra

“Benden önce bu onumda olan kişi işten çıkarılınca oraya geleceğim hiç aklıma gelmezdi. Çünkü ona bakınca benim eksikliklerim olduğunu düşünüyordum. Ancak bana teklif edildi ve kabul ettim. Bu eksiklikleri kapatmak için sabahtan akşama kadar çalıştım,

yetmedi mesailere kaldım öğrenmek için elimden geldiğince çabaladım şimdi o yok ben varım.” Pınar

Diğer görüşülenlerden farklı olarak Güleşan yönetici olma yolunda en büyük desteği çalışma arkadaşlarından aldığını ifade etmiştir. Ayrıca Güleşan, Büşra ve Pınar kendilerinden önceki yöneticinin işten ayrılmasıyla yönetici pozisyonuna geçmişlerdir.

“Yönetimden teklif gelince bir süre zaman istediğim. Daha önce dediğim gibi tesadüfen gelişen bir durumdu. Ailem özellikle çocuklarımın çok desteği oldu.” Sacide

“Bu mesleğe girişim tesadüfen hayat şartları içinde gelişti. Özellikle ailem ve okul arkadaşlarımın desteğiyle. Sen bu işi yaparsın. Seni bu işle hayal edebiliyoruz demeleriyle başladı.” Tansu

“Çevremdeki insanlar benim gücümü bilirler. Her yaptığım işi çok büyük çabalarla ve başarılarla tamamladım. Dolayısıyla amacıma da ulaştım. Çevrem gerçekten bu konuda bana çok büyük destek verdi. Aslında ben çok seviyorum çalışmayı, benim için 7/24 saat bazen yetmiyor. Böylece başarıda peşinden geliyor, yönetici olmak benim kaderim diyebilirim.” Berna

“Liseden mezun olduktan sonra kendi isteğimle çalışma hayatına girdim. Bu kurumda en alt basamaktan başladım. Yönetici olmak için çalıştım ve sonunda sınava girerek başarılı oldum. Bu süreçte ailemin desteği çok oldu bana.” Esra

“Alt basamakta bir çalışırken yöneticilik sınavı açılmıştı. Aslında bana kurum içinden gitmemi söyleyenler olmuştu. Ancak ben yöneticilik yapamayacağımı düşünüyordum. Başta tedirgindim, yönetici olmak konusunda. Çünkü ayrı bir sorumluluk. Büyük bir ekipten sorumlu oluyorsunuz. Üstlerimle konuştuktan sonra fikrim değişmişti. Sınavlara girdim ve kazandım. Annemle babamın destekleri oldu. Aslında onlar en başta istemiyorlardı özel sektörde olmamı. İleride zorluk yaşayacağımı falan düşünüyorlardı. Ancak yönetici olduktan sonra cesaretlendirdiler beni. Madem bu işi seçtim burada ilerleyip bir kariyer sahibi olabileceğimi babama söyledim. Neden olmasın dedi. Ben bu doğrultuda ilerledim.” Gülay

“Pozisyon ihtiyacı olduğu için genel müdürüm çok vakit ayıramadığı için ben de bu süreçte piştiğim için sorumluluk bana verildi. Aslında orada olmak istediğim bir konumdu. Arkadaşlarımın çok desteği oldu. Çekingenliklerim olduğu zaman manevi anlamda güç veriyorlardı.” Merve

“Çalıştığım dönemde belli projeler üzerime kaldığı için mecburen gelişmek zorunda kalan bir süreçti. Bir yerden yönetmeye başlamak zorunda kaldım. Ailemin de büyük desteği oldu bana.” Nazan

“Aslında benim bu firmada çalışmaya başlamam bile tesadüfen olmuştu. Kapısından geçerken öylesine bir iş başvuru formu doldurmuştum. Ancak amacım mezun olduğum işi yapmaktı. Tesadüfen buradan aradılar. İlk görüşmem de yönetici olup olamayacağımı sordum. Olabileceğimi öğrenince sırf firmayı tanımak adına mesailere kalıyordum. Yöneticilik konumuna gelmek için ailemin desteğini de arkama alarak çok çabaladım. Onların hâlâ bana çok büyük destekleri var. Onların zaten desteği olmasa kadın olarak özel sektörde çalışmak gerçekten çok zor.” Yelda.

Çalışma hayatında evli çiftlerin birbirlerinin kariyerlerine uyum sağlama konusunda farklılıklar bulunmaktadır. Kadınlar genellikle kocalarının kariyer gereksinmelerine daha fazla uyum sağlayan taraf olmuşlardır (Ataay, 1998: 240). Fatma’nın yaşadığı durum ise bunu destekler niteliktedir.

“Trabzon’da doğup büyüdüm. Liseden mezun olduktan sonra üniversiteyi kazanamayınca İstanbul’da memur olarak göreve başladım. O süreçte üniversiteyi okudum ve farklı görevlerde ilerledim. Eşimin işi nedeniyle pek çok şehir gezdik. Bunlar benim için yorucu oluyordu elbette. Bazen mesleğimi bırakıp gitmek zorunda kalıyordum. Ancak eşimin desteği çok oldu. Şimdi bile yerel seçimlerde aday olacağım eşim en büyük destekçim.” Fatma

“Şu an bulunduğum konuma gelmek tesadüfen gelişen bir durumdu. Daha çok idealim de olan şey bir kamu kurumunda çalışmaktı. Yani memur olarak 657’ye tabi devlet memuru olmak vardı ve bununla ilgili birkaç yıl üst üste sınavlara girip uğraştım. Olmayınca özel sektöre geçtim. Önce normal çalışan olarak işe başladım. Daha sonrasında yöneticilerin bizim için bu pozisyona uygunsun dediklerinde, düşündüm. Baktım şartları vs. uygun

sonuçta kariyer yapmak da önemli ve bende olabileceğini düşündüm. Bu süreçte desteleyenler olmadı çevremde. Kendi çalışma ve çabalarımınla gelişti.” Arife

“Buralara kadar gelmem kendi ve çabamla oldu. Destek veren ya da cesaretlendiren kimse olmadı beni.” Gizem

Özel sektörde çalışan Arife asıl isteğinin kamu sektörü olduğunu ancak iş bulamayınca mecburen bu sektörü seçtiğini ifade etmiş Gizem’de olduğu gibi de yönetici olma sürecinde çevresinden kendisini destekleyenlerin olmadığını belirtmiştir.

“Bu noktaya gelebilmek için çok çalıştım. Seçime 6 ay kala özellikle bana destek olmayı isteyen kadınlarla birlikte çok uğraştık. Annem, abim, o zamanki eşim destek verdiler. Onlarda benimle birlikte çabaladılar.” Ebru

Ebru ailesinin desteği yanında seçimlerde kendisini destekleyen seçmen kadınlarında önemli desteği olduğunu belirtmiştir.

Verilen cevaplara genel olarak bakıldığında özellikle kamu sektöründe çalışan kişiler yönetici olma yolunda, ev ve bakım sorumluluklarının da büyük oranda kendilerinde olması nedeniyle her zaman daha çok çalışmak zorunda olduklarını ifade etmişlerdir.

3.2.2.3 Rol modellerin etkisi

Bu aşamada kadınlara, hayatlarında kendilerine rol model aldıkları birilerinin olup olmadığını sorup, rol modeller hakkındaki düşünceleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışma hayatında başarılı olmak için rol modellerin önemli etkileri vardır. İnsanlar sosyalleşme sürecinde başkalarının davranışlarını gözlemleyerek elde ettikleri sonuçları kendi hayatlarının şekillendirilmesinde kullanırlar. Böylece kişiler sosyal hayatlarındaki yeni rollerine bürünürler. Bireyler genellikle kendileri ile benzer geçmişe sahip kişileri rol model olarak kabul ederler. Ancak kadınların, genellikle kuruluşların tepesindeki kadın rol modellerinin bulunmaması nedeniyle, bu konuda dezavantajlı oldukları söylenebilir (Singh, Vinnicombe, & James, 2006). Görüşme yapılan kişilerde ise çalışma hayatlarında onlar için rol model seçeneklerinin çok olmadığı görülmüştür. Bazılarının rol modeli hiç olmamışken

olanların ise rol modelleri genellikle ailesinden birileri, okullardaki öğretmenleri/hocaları, medyadan tanıdıkları kişiler ya da çalışma hayatında tanıdıkları kişiler olmuştur.

“Çok yönetici ile çalıştım, müdürlerim oldu. İstanbul'da 8 sene görev yaptım Ankara'da çalıştım, taşrada çalıştım. Hayatıma dokunan çok sayıda yöneticim oldu. Ama hepsinin iyi taraflarını kopyalamaya çalıştım ve onları eleştirdiğim yönlerden de uzak durmaya çalışım. Tabii bunu ne kadarını başarabildim bunu çalışma arkadaşlarıma sormak gerekiyor. Özellikle insanlara dokunabilmeyi başaran yöneticilerimi örnek aldım. Ben de şimdi çalışma arkadaşlarıma örnek olmaya çalışıyorum.” Ergül

“Çalışma konusunda, prensip konusunda bir önceki çalıştığım yerde takım liderimi örnek alıyordum. Şimdide onun gibi çalıştığını söylüyorlar. Etkilenme oluyor bir süre sonra demek ki.” Merve

“Henüz daha çocukluk zamanlarımda öğretmen Oya Hanım vardı. Çok kaliteli böyle nasıl desem sanki eğilmez, bükülmez, dik duruşlu gibi öyle bir kadındı. Onu hep kendime rol model almışımdır. Yine bir tane kuzenim karısı Jale abla var kendisi de üst düzey yöneticidir. Onu da hep kendime örnek almışımdır. Rol model aldığım tipler aslında benim çok benzediğim tipler değildir. Öte yandan birlikte çalıştığım bir Aylin Hanım vardı. Mesela o çok zarif ve çok hoş bir kadındı böyle iş hayatında da çok tatlı zarif nazik bir kadındı. İş hayatımda onu da kendime örnek almaya çalıştım. Hoşlandığım, beğendiğim, iş hayatında görüp kendisine hoş şeyler hissettiğim bir sürü insan oldu. Ben biraz kadının dik olmasını, ayakta olmasını, sarsıntılardan çabuk etkilenmemesini istiyorum. Şimdi çevremden örnek verecek olursam, elbette zor günler yaşar her insan, bizde yaşadık; ancak ev hayatında, özel hayatta ya da iş hayatlarında ilk engelde morallerini bozmamalarını istiyorum. Sonuç olarak biraz daha dik durup, yani çok böyle ufak tefek şeylerden etkilenip aşırı derecede duygusallık, hassasiyet, gösterip, demoralize olmamaları gerekiyor.” Ayça

“Açıkçası Suzan Sabancı Dinçer benim için gerçekten bir rol model. Aynı zamanda kendi müdürümü örnek alırdım. Ben sadece onu örnek alıyordum kendime yakın gördüğüm tek kişi oydu. Kadınlar kendilerine daha çok rol model alıyorlar. Erkekler kendi başlarına buyruk oldukları için rol model aldıkları çok kişi olmuyor bence.” Büşra

“İşe ilk başladığım zaman o zaman ki müdürüm çok adil, eşitlikçi ve çalışkan biriydi. Bu süreçte kendime rol model aldığım önemli birisidir.” Esra

Türkiye’deki geleneksel kültür nedeniyle kadınlar çalışma hayatında erkeklerle sosyal ilişkiler kurmakta zorlanmaktadırlar. Kadınların üstleriyle enformel ilişkiler kurması kadar zor olan bir şeyde kendilerine rol model alacakları ve kendilerine koçluk yapacak mentörler bulmakta zorlanmalarıdır. Görüşme yapılan kişilerden iş yerinde kendine örnek alacağı birileri olan Ergül, Merve ve Ayça’nın örnek aldığı kişiler aslında bir rol modelden ziyade takdir edilen kişiler olmuştur. Mentörlük yapacak kişiler ise bulunmamaktadır.

“Bizim çocukluğumuzda Tansu Çiller vardı. Başbakanlık yapmıştı. Kendisini örnek aldığım dönemler olmuştu. Yine Sakıp Sabancı’yı çok severek takip ederdim. Kızı Güler Sabancı, daha sonraki yıllarda hep örnek aldığım ya da başarılarını merak ettiğim kişilerdi. Cinsiyet fark etmeksizin sıfırdan başlayıp bir yerlere gelmiş insanları çok takdir ederek takip ederim. Böyle şeyler motive edici tabii ki kendinize güveninizi artıran unsurlar yani o yaptıysa ben de yapabilirim düşüncesinin oluşmasını sağlıyor.” Hatice

“Babamdan başka rol model aldığım hiç kimse olmadı. Benim rol modelim hep babam oldu babam hem ailenin en büyüğüdür hem siyasette uğraşıyordu. Ben doğduğumda babam belediye başkanıydı. Babamın tek mesleğini belediye başkanı zannederdim. Çünkü çok güçlü bir adamdı. Onun gücü hep beni etkilemiştir. Ondan dolayı de hep böyle güçlü olmak istedim. Güçlü insanları çok seviyorum.” Berna

“Babam benim idolüm, söyle ki yani karakteri ile kişiliğiyle davranışlarıyla bir toplumun içinde insanlar olan saygısı ile çalışmasıyla yani çalışkanlığı ile babam bir rol model de benim için ben de onu kendimi örnek aldım. Yani neden dedim hani kendi ayaklarımın üzerinde duramıyor. Neden kendi ekonomik bağımsızlığım olmasın dedim. Babam hiçbir zaman bana engel olmadı. Hani her zaman bir sonraki adıma geçmem için hep beni teşvik etti.” Gülay

“İnsan kötü huyları da olsa gözünün önünde duran birinden etkilenebiliyor. Amcamın kızı benim için öyle biriydi. Kendisini hep örnek almışımdır. Kadınlar sanırım böyle hayatta sağlam duran, sert insanları rol model alıyorlar. Açıkçası ben öyle yaptım. Kuzenim sağlam duran biriydi, bana yol gösterici oldu.” Pınar

Görüşme yapılan kişilerin aileden örnek aldığı kişiler güçlü, dik duruşları nedeniyle genellikle babalar olmuştur. Ayrıca Hatice ise kendine Tansu Çilleri rol model aldığını belirtmiştir. Ancak Tansu Çiller aktif siyaset yaptığı dönemlerde daha güçlü ve daha “erkeksi” imajları ve söylemleriyle tanınmış biridir. Daha önce de belirtildiği üzere kadınlar, duruşları nedeniyle ya çevrelerinde bulunan erkekleri ya da erkeklere özgü davranışlar olarak nitelendirilen davranışları sergileyen kadınları kendilerine rol model almışlardır.

“Okuldaki hocalarımı bazen de çalışma hayatındaki müdürlerimi kendime örnek almışım. Çünkü onlar benim bu günlere gelmemde büyük emekleri olan insanlar. Yol gösterici oldular. Özellikle kadınlar çabucak vazgeçmemeyi öğrettiler.” Elif

“Üniversitede iki hocam vardı. Hayatım boyunca onları kendime örnek aldım. Önce çalışma hayatına üniversitede araştırma görevlisi olarak başlamıştım. Onlar gibi olmak isteyerek. Sonra çalışma alanımı değiştirdim. Burada öyle bir durum olmadı. O zaman öğrendiklerim yetti diyebilirim.” Güleşan

“Lisede bir öğretmenimiz vardı. Onun ders anlatışı, giyim kuşamı, takıları, davranışı her şeye hayrandım. Eğer öğretmen olursam onun gibi öğretmen olacağım derdim, gerçekten o benim idolüm oldu ve onu taklit ettim diyebilirim. Eğer gerçekten doğru bir rol model almışlarsa kesinlikle çok faydası olduğunu yanıyorum. Tecrübe kazanıncaya kadar o rol model size öğretiyor her şeyi. Onda görüyorsunuz birçok şeyi.” Sacide

Elif, Güleşan ve Sacide’nin rol modelleri eğitim hayatlarındaki öğretmenleri ve hocaları olmuştur. Özellikle eğitim hayatında daha göz önünde olduklarından dolayı rol modeller aileyle birlikte okuldaki öğretmenlerden ya da yükseköğretimdeki hocalardandır.

“Bu sektörde çalışan teyzem vardı benim. Onun yaşam standardının yüksek olması benim için onu rol model almamda etkili oldu. Onun hayatı gibi bir hayat istiyordum ben de.” Gizem

“Ben her zaman ailenin önemli olduğuna inanırım. Benim annem en büyük rol modelimdi. Çünkü benim annem ilkokul mezunu bile değildi, dışarıdan okula başladı, önce okuma yazma öğrenerek ilkokulu bitirdi, sonra ortaokulu okudu ortaokulu bitirdi, daha sonra liseyi okudu liseyi bitirdi. Yani vazgeçmemeyi, çabalamayı öğretti bana.” Ebru

“Hayatım boyunca isimlerini hatırlamasam da kendime örnek aldığım birçok insan oldu. Aslında başarı hikâyeleri beni çok etkiler. Örneğim Marie Curie’ nin hayat hikâyesini bilmek çok önemli benim için. Benim hiç çok para kazanayım derdim olmadı. Müdür olurken de olduktan sonrada bu böyleydi. Kapasitemi en iyi şekilde kullanıp kurumuma en iyi faydayı sağlamayı amaçladım.” Evrin

“Davranışlarını örnek aldığım insanlar tabii ki vardı ama rol model oldu dediğim kişi olmadı. Annemin zor bir hayatı olduğu için hep benim bilinçaltımda çalışmam ve başarılı olmam konusunda bir etki bıraktığını düşünüyorum. Benim başarılı olmamda bu önemli bir etkiye sahiptir. İlk bölge müdürüm şirkette bir kadındı ve çok güçlü biriydi kendime örnek aldığım davranışlar vardı. Ama rol modelim değildi. Çünkü evli ve çocuk sahibi değildi. İşte ne bileyim kim insanların hırsı, kimi insanın mütevazılığı birçok kişiden aldığım şeyler var. Ortaokul öğretmenim vardı. Hiç unutmam başarı odaklı bir kadındı ve gerçekten her anlamda elindeki imkânlarla en iyisini öğretmeye çalışan bir kadındı. Benim hayatımın birçok döneminde onunla o davranışları bana örnek teşkil etmiştir. Genel olarak herkesin en iyi tarafını almaya çalıştım.” Yelda

“Rol model aldığım birisi yoktu. Sadece 17 yaşından beri ailemden ayrı yaşadığım için birden fazla iş yapmak zorunda kaldım. Mecburi bir güdülenme diyebiliriz.” Nazan

“Şimdi aslında çalışma hayatında başarılı olan kadınları çok takdir ediyorum. Zorluklara rağmen bir şeyler başarmışlar. Benim zamanımda öyle çok kadın çalışan hele ki böyle yönetici falan olan yoktu. Dolayısıyla rol modelim yoktu aslında.” Fatma

“Açıkçası daha çok kadın yöneticilerin yanında bir dönem asistanlık, sekreterlik hizmeti verdim. Oradaki duruşlarından, problem çözmelerinden, işe, hayata ve meslek ile ilgili yaptıklarını örnek aldım ama bir kişiyi örnek aldım diyemem birçok yöneticiyi örnek aldım. Çünkü sadece bir kişinin bir davranışını örnek almak da bazen yanlış olabiliyor.” Arife

“Rol model aldığım birileri olmadı. Herkes kendi şartlarını kendisi yaratıyor. Kendi imkânları ölçüsünde hareket ediyorlar. Başkasının hayatına bakıp da kendi hayatını ona göre şekillendirmek veya onu örnek aldım o bu şekilde yaşadı, ben de bu şekilde yaşayayım diye

bir durum olmaz. Kendi imkânlarım doğrultusunda kendi süreçlerimi kendim yaşıyorum.”
Tansu

Nazan, Fatma ve Tansu rol model aldıkları birilerinin olmadığını belirtirken Yelda ve Arife birilerini örnek aldıklarını ancak bu kişilerin bazı nedenlerden dolayı rol model olma konumuna gelmediklerini ifade etmişlerdir. Yelda müdürünü taktir edip örnek alsa da bu kişinin Yelda için evli ve çocuk sahibi olmaması rol model olması için eksik tarafları olmuştur.

3.2.3 Ev Sorumluluklarının Etkisi

Bu bölümde görüşme yapılan kişilere, ev sorumluluklarının/bakım sorumluluklarının hayatlarındaki etkilerinin nasıl olduğu ve ev, aile, çocuk sorumluluğu gibi bakım sorumlulukları üzerlerinde olmayıp (ya da daha sınırlı olup), kendilerini tamamen işlerine verebildikleri için kendileri ile aynı seviyede olan erkek çalışanların kendilerine göre kariyer basamaklarını hızlı bir şekilde tırmadıklarını düşünüp/düşünmediklerini sorarak bu konudaki görüşleri öğrenilmeye çalışılmıştır.

Türkiye’ de yönetsel ve yüksek prestijli mesleklerde bulunan kadınların eş, anne ve kariyer açısından çelişkili rolleri, bu kadınların vasıfsız veya yarı vasıflı işlerde bulunan kadınlara veya daha gelişmiş ülkelerdeki diğer kadınlara kıyasla farklı dinamiklerle karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır. Yüksek statülü işlerde çalışan ve imtiyazlı bir geçmişe sahip olan kadınlar ev işlerini ve çocuk yetiştirme sorumluluklarını düşük maaşlı kadınlara devrederek, kariyerlerinin ve ev görevlerinin çelişen taleplerini uzlaştırmada bir çözüm yolu bulmuşlardır. Bunu yanı sıra Türk toplumunda, yüksek düzeyde aile kolektivizminin karakterize olmasıyla, büyükannelerin ve teyzelerin ev işlerinin ve çocuk yetiştirme sorumluluklarının bir parçası olarak yer alması yaygın bir uygulamadır (Kabasakal, Aycan, Karakaş, ve Maden, 2011: 328).

Bakım emeği/sorumlulukları denildiği zaman dünyada bunun büyük bir kısmı patriarkal bir şekilde, eşin ya da kız çocuğun kocaya ya da babaya hizmet etmesi şeklinde gerçekleşiyor. Bunlar erkeklerin kadın emeği üzerinde tahakküm kurduğu patriarkal ev içi ilişkileri, yani eşitsiz güç ilişkilerini ifade ediyor. Bunun yanında kendine bakamayacak durumda olanların bakımı, patriarkal bir ilişki olmaktan ziyade daha çok bakan ve bakılan

arasındaki bir ilişkiyi ifade eder. Ancak dikkat edilmesi gereken nokta patriarkal bir ilişki olmasa dahi bakıma muhtaç olanların bakımı da yine kadınların sorumluluğunda. Bakım emeği, kadınların emek piyasasındaki konumlarını, çalıştıkları işlerin türünü, eğitim fırsatlarını, boş vakitlerini nasıl değerlendirdiklerini ve kendilerine zaman ayırma imkânlarını etkiliyor. Ayrıca kadınların bu türden işleri yapmayı sanki doğaları gereği biliyorlarmış ve sanki bu bir beceri değilmiş, öğrendiğimiz, kendimizi yetiştirdiğimiz bir alan değilmiş gibi davranılıyor (Gardiner, 2011: 61-62). Böylece kadınlar iş hayatı ve ev hayatının getirdiği sorumlulukların hepsini dengelemeye çalışmakta ev hayatına ağırlık verirse iş yerinde ikinci sınıf bir çalışan durumunda kalmakta, iş hayatına ağırlık verirse kendisinin de benimsediği iyi anne, iyi eş olma rollerini aksatmakta ve haliyle kadınlar her zaman bir ikilem içerisinde kalmaktadırlar (Günindi-Ersöz, 1998: 257).

Dolayısıyla kadınlar hangi konumda olurlarsa olsunlar ev sorumlulukları ya da bakım sorumlulukları hâlâ onların üzerinde ya da kadınlar bu sorumlulukları ‘kendi işleri’ olarak görmekte ve sonuç olarak verilen cevaplarda görüleceği üzere kadınlar iş ve ev hayatını her koşulda dengelemeye çalışmaktadırlar. TÜİK’in İstatistiklerle Aile, 2016 verileri incelendiğinde hanehalkı ve aile bakımına ayrılan zaman çalışma durumuna ve cinsiyete göre incelendiğinde; çalışan erkeklerin bu faaliyete günde ortalama 46 dakika, çalışan kadınların ise 3 saat 31 dakika ayırdığı görülmüştür. Ayrıca çocuk bakımında kadınlara anne, baba ya da bakıcının desteği söz konusu.

“Kendimi şanslı gördüğüm konulardan birisi çocuklarımın çok iyi bir bakıcısının olmasıydı. Tabi ilk doğdukları zaman sıkıntılı dönemler geçirmediğimiz değil. Ancak bakıcının yanında annem ve babamın çok yardımı oldu bize. Çocuklar büyüdüktan sonra kendime zaman ayırmaya başladım. Arkadaşlarımla yemeğe de gittim sinemaya da. Kendime yatırım da yaptım. Yüksek lisansımı tamamlayıp, başka lisans programlarına da kayıt oldum. Gece sabahlara kadar ders çalıştım, ertesi gün işe gittim, akşam geldim çocukların ödevine de yardım ettim. Evdeki sorumluluklarımı da aksatmamaya çalıştım. Evet, eğer evde bir hastalık durumu varsa öncelikle kadın telaş yapıyor. Ya da ne bileyim evin öncelikle yapılması gereken işleri ya da çok acil işler ne bileyim misafir ağırlanması vs. bunlar hep kadının sorumluluğunda. Hep kadının sırtında ve bu da peşinde yan yana aynı kategoride olduğu bir erkeği ondan bir kat yukarıya çıkartıyor.” Ayça

“Kendimden ödün verdim diyeyim. Sosyal hayatımdan ödün verdim. Önceden daha rahat bir şekilde arkadaşlarımla oturup çay, kahve içip muhabbet ederken, ev oturması yapabiliyorken şimdi o vakti çocuklarıma ve diğer işlerime ayırıyorum. Daha kendimden biraz daha fedakârlık ettim. Biz genelde ne yapıyoruz evlendiğimiz zaman ve annelik içgüdüsü fazla ya biz de ondan dolayı eşimize artık eş olarak görmüyoruz belli bir süre sonra çocuk da olduysa ha çocuğumuz ha eşimiz fark eden bir şey olmuyor. Eşimize de çocuğumuz gibi davranmaya başlıyor. Onu kontrol etmeye çalışıyoruz. Aslında bunu yapmamamız gerekiyor. Bide mesela elektrik faturası ödenecek, erkek verdiği zaman parayı, bunu yatır dediği zaman tamam ben yatırırım diyoruz. Tamam, onu ben alırım, bunu ben alırım zamanla ne oluyor erkek bunun rahatlığına alışıyor. Sonrada iş işten geçiyor. Artık istesek de yapmaz duruma geliyorlar.” Ebru

“Genel olarak erkeklerin iş hayatında yükselmeleri daha kolay olabiliyor. Zorluklar yaşamadım değil tabi ki. Çocuklarım doğduktan sonra işe geldiğimde sıkıntılı bir dönem geçirdim. Süt izinlerini kullanamadığım dönemlerde oldu. Ancak ev ve iş hayatındaki dengeyi kurmak çok önemliydi. Belki eve gidince çocuklarıma çeşit çeşit yemek yapamadım, ya da onlarla çok fazla zaman geçiremedim ama ailem ve eşim tarafından çok destek gördüm.” Elif

“Ben işine âşık bir kadınıyım. Kızımı da zorluklarla büyüttüm. Ama hiçbir zaman benim bir çocuğum var deyip işimi ertelemedim. Ateşler içinde hasta olduğu zamanlar hafta sonları iki sandalyeyi birleştirip ateşler içinde onun yatırıp cumartesi mesaiye geldiğim zamanları bilirim. Evinizi de öteleyemiyorsunuz tabi. Çünkü orada dönende bir çark var, örneğin temizlik yapılacak ya yapıyorsunuz ya da yaptırıyorsunuz. Yani orada düzeni de kurduğunuz zaman buraya da evle ilgili çok sıkıntılar aslında yansımıyor. Bundan sonrası artık kadın için zor, benim için zor bundan sonra ilerleyebilmek için başka etkenler devreye giriyor.” Ergül

“Hiç rapor almadım. Hasta olurum. Evinize gidin, dinlenin derler. Hayır, çocuk için kullanmak istiyorum derim. Çocuğum hasta olunca izin alırım ama kendim hastayken izin kullanmam o şekilde telafi ederim. Ev sorumlulukları tabii etkiliyor. Ama ben var olan şartlara göre düzen kurdum. Eve gidince yapılacak birçok şey var. Onları bitirdikten sonra kendime zaman ayırıyorum. Erkeklerin daha çabuk ilerlediklerini düşünmüyorum. Çünkü planlamaları doğru yaptıktan sonra çalışmak içinde zaman buluyorsunuz.” Evrin

“Çok yoğun olduğum zamanlarda olduğunda oğlum da eşim de bana yardımcı olmuştur. Ev sorumluluklarını paylaşıyoruz. Ama zamanı gelince birçok şey kadının sorumluluğunda oluyor. Yani sorumluluklar her ne kadar paylaşılsa da esas yük yine kadında.” Fatma

“Ev sorumlulukları bence her kadını etkiler. Zor durumda kaldığım zamanlar çok oldu. Çocuğum hastayken işe gelmem de gerekiyordu. Bu açığı yeri geldi annelerimiz kapattı yeri geldi bakıcı kapattı. Ama şunu söyleyebilirim öyle bir imkânım olmasaydı, anne-baba olmasaydı, maddi olarak bir bakıcı imkânım olmasaydı o zaman başka bir alternatifim olmayacaktı, çocukla ilgilenmek zorunda olacaktım. Bununla ilişkili olarak gördüğüm şeylerden birisi girdiğiniz bir yöneticilik sınavında 10 kişi alınacaksa sadece biri ya da ikisi kadın oluyor. Bu nedenle kadınların çok daha fazla çabalaması gerek. Girdikten sonra konumunuzu korumak için daha doğru, daha düzgün iş çıkarmak için çabalıyorsunuz. Bir kadın olarak her zaman daha fazla emek vermek gerekiyor.” Güleşan

“Daha fazla yoruldum aslında. Çünkü küçük yerde büyüdüğümüz için ya da böyle bir toplumda kadın olduğumuz için hiçbir zaman evde eşit bir görev dağılımı olmuyor. Yani işte yemek, çocuk derken eşinize göre daha fazla sorumluluk alıyorsunuz. Dolayısıyla belki dinlenmeye daha az zaman ayırarak daha fazla çalışarak evdeki sorumluluklarımızı da aksatmayıp, işteki sorumluluklarımızı da aksatmayacak şekilde daha fazla fedakârlık ederek daha fazla çalışarak bunları sağlayabiliyoruz. Her ne kadar dışarıdan yardım alsanız da destek alsanız da bu konuda evin sorumlusu siz oluyorsunuz. Evde aldığımız sorumluluklar özellikle çocuk küçük olduğu dönemlerde iş hayatına bunu yansıtmamaya çalışsak bile, belki daha yorgun işe gelmemize neden oldu, olumsuz etkileri olmadı diyemem. Erkeklerin bizden şanslılar, daha iş odaklı düşünebilirler. Daha fazla zamanını işe ayırabilirler. Yani biz mutlaka biraz o dengeyi kurabilmek için bir tarafı ihmal ettiğimiz dönemler oluyor. İşte çocuk çok küçükken biraz işi ihmal edebiliyoruz işte çocuğumuz büyüdüğünde evi ihmal edebiliyoruz. Dolayısıyla erkeğin genel kabul görmüş kurallarda evdeki sorumluluğu onun daha az olduğunu hepimiz biliyoruz bu anlamda.” Hatice

“Kendi kurumum için söyleyecek olursam öyle fazla çalışma durumumuz olmuyor. Yani mesaim vb. yok. Diğer çalışma arkadaşlarıma göre üç dört saat geç çıkıyorum işten. Bu kayıp da benim kendi dinlenme süremden gidiyor. Eve gidip işlerimi de yaparım, çocukla da ilgilenirim. Dışarıdaki sosyal hayattan çok fazla haberim olmuyor. Aynı konumda

olduğum erkek meslektaşlarım kendilerine daha fazla zaman harcayabiliyor. Sosyal hayatta aktif olunca kendilerini daha fazla tanıtabiliyorlar. Dolayısıyla o bir adım önde oluyorlar bize göre.” Sacide

“Ev sorumlulukları olunca daha fazla yoruluyorum. Eve gidiyorum mesela mutfağı toplamak zorundayım, izin günümü temizlik yaparak geçirmek zorundayım. Ama bunları işime yansıtmamaya çalışıyorum. Kendi zamanımdan kaybım oluyor fakat işe gelince yorgunluklar dışarıda kalıyor. Bizim sektör biraz daha kadın yoğun bir sektör olduğu için bir erkek çalışanla yönetici olma yolunda karşılaşmadım.” Arife

“Sonuçta kariyer planlarken hem evleneceğimi hem çocuğumun olacağını işin içerisine dahil etmiştim. Ev sorumlulukları işime tabii ki etki etti. Belki ben şu an bir üst kademede olabileceksen çocuk nedeniyle olamadım. Bu özel sektörün ya da kamu sektörünün zaten bir sıkıntısı. Kadınlarda gerçekten şuna inanıyorum ya evlilik ya çocuk ya da kariyer. Bunların ikisinin tamamen bir arada yürüyebileceğini düşünmüyorum ama yürüyorsa bile birinden biri sektöre uğruyor. Benim içi geçerli değil ama başka firmalarda çalışan arkadaşlarımdan çok duydum erkeklerin çeşitli bahanelerle daha üst seviyelere hızlıca geldiklerini duydum.” Gizem

“Önceden işe daha düşüncesiz gidiyordum yani daha doğrusu kafam biraz sakinleşmiş gidebiliyordum. Şimdi erkenden uyanıp, ev işlerimi yapmam lazım, yemeğimi yapmam lazım, ondan sonra işe gitmem lazım gibi araya ekstradan yapmam gereken görev ve sorumluluklarım arttı. Bu yoğunluk iş hayatıyla ilgili yetersizlik hissinin oluşmasına neden oldu. Ancak sonuçta tercih ettiğim bir hayat. İsteyerek yuva kurdum isteyerek çalışıyorum. Bunun sonucunda şikâyet etmek sadece bir motivasyonumu düşürüyor. Sınava birlikte girdiğim arkadaşlarım oldu ancak bu pozisyona ben getirildim.” Gülay

“Belki eşimle aynı sektörde olmasaydık çok zor günler yaşayabilirdim. Ancak ikimiz birbirimizi anladığımız için çok fazla zorluk yaşamıyoruz. Yardıma ihtiyacımız olduğunda ailelerden ya da bu işleri profesyonel olarak yapan kişilerden destek alıyoruz. Yükselmesi kısmında değil de çalışırken erkeklerin daha rahat olduklarını düşünüyorum. Çünkü onların tek sorumlulukları işleri. Benimle beraber çalışan arkadaşların çoğunun eşi çalışmıyor evle ilgili sorumluluklarını aslında bir nevi eşlerinin çalıştırmayarak çözmüş durumdalar. O yüzden de onlar işte benim eve gittiğimde işte bulaşık, çamaşır, çocuğun ödevi vesaire gibi

şeyleri olmadığı için ya da sorumlulukları daha az olduğu için benden daha rahat, daha temiz kafayla geliyorlar işe. Onlardan daha fazla düşünmek zorundayım bu da zaman zaman yorgunluk yaratıyor. Bazen dalgınlık yaratabiliyor.” Yelda

Görülüyor ki çalışan kadınların ev ve çocuk sorumlulukları devam ederken erkeğin aile içindeki sorumlulukları yıllar içinde değişmemekte, ev hayatına halen çok az zaman ayırmaktadırlar. Kadınlar sorumlulukları bazen anne, baba, bakıcı ya da temizlik işçileri ile paylaşılsalar da evdeki sorumluluğun büyük kısmı halen kendi üzerlerindedir. Toplum kadınlardan ev ve çocuk bakımına daha çok zaman ayırmasını beklemektedir. Yönetici oldukları için kadınların çalışma süreleri diğer çalışanlara göre daha uzun olmakta bundan dolayı da kadınlar kimi zaman suçluluk duygusuna kapılmakta ve sonuç olarak bunu telafi etmek için kendi dinlenme zamanlarından feragat etmek zorunda kalmaktadırlar. Yelda’nın ifade ettiği gibi eşleri çalışmayan erkekler birçok sorumluluğu eşlerine bıraktıkları için işlerine daha fazla zaman ayırmakta ve kadın meslektaşlarına göre onlara büyük bir avantaj sağlamaktadır.

“Zaten yöneticiyseniz planlama yapmayı biliyorsunuz, bu dengeyi kurmak önemli. Çocuğunuz olunca empati yeteneğiniz artıyor, şefkatiniz artıyor. Her şeyden ötesi sabrınız artıyor. Kriz yönetimini ve öfke kontrolünü öğreniyorsunuz. Temizlik için, bakım için profesyonel destek alıyorum.” Nazan

Henüz evli olmayıp tek başına ya da ailesiyle yaşayan kişiler ise şimdi olmasa da ileride iş ve ev hayatları arasında bu tür sorunların olabileceğini düşünmektedirler:

“Ailemle yaşadığım için bir ev sorumluluğum yok açıkçası. Örneğin eve geliyorum yemeğim hazır. Ev işi de yapmıyorum. Ancak evlendiğim ya da çocuk sahibi olduğum zamanlarda her kadın gibi sorunlar yaşayacağımı düşünüyorum. Kendi çalıştığım kuruma bağlı olarak söylemek gerekirse cinsiyet olarak baktıklarını düşünmüyorum, iş ve beceri olarak baktıklarını düşünüyorum.” Tansu

“Bahsettiğiniz sorumluluklar ailemle yaşadığım için beni henüz etkilemedi ama ileride etkileyeceğini düşünüyorum. Üzerimdeki sorumlulukları yerine getiriyorum, hakkı ile çalışıyorum ve verilen bir işi istenen sürede bazen de daha erken bitirebiliyorum, gerekli özveriye ve fedakarlığı yapıyorum iş hayatımda. Bu yüzden aynı seviyedeki bir erkek

Çalışanın bana göre daha hızlı ilerlediğine denk gelmedim. Ataerkil bir toplumda yaşadığımız için kadın yöneticiler erkek çalışanlar tarafından çok sevilmegebiliyor. Yakın bulunmayabiliyor, iş dışında muhabbetlerde bir yakınlık olmadığı için bir erkek yönetici kadar samimiyet kurulmuyor. Bir erkek yönetici ile daha severek çalışıyor olabilirler.”

Merve

“şimdilik bir sorumluluğum yok tek yaşadığım için. O yüzden pek bir şey söyleyemem ama her kadın gibi bazı sorunlar yaşayacağım kesin. İş hayatında erkekler toplumsal nedenlerden dolayı daha şanslılar bu bir gerçek.” Esra

“Tek yaşadığım için evin sorumlulukları daha kısıtlı olabiliyor. Ev için yapılacak şeyler de zevkle yaptığım şeyler olduğu için işimi etkileyen bir durum olmadı. Ama şuna katılıyorum genel olarak erkekler bizden daha şanslı. Daha fazla fırsata sahipler. Bizlere daha kısıtlı imkanlar veriliyor, bizim yapacağımıza bazen daha üstteki yöneticilerimiz bile inanmıyor.” Berna

“Bizim aileden düşünüyorum. Babam çok rahatmış temizlik yapmadan işe gitmek çok iyiymiş. Eve geliyorsun yemeğin hazır, sofra hazır, bulaşık yıkanıyor ama benim için öyle değil. Ben işe gidiyorum geliyorum tek kişi olsam da yemek yapmak zorundayım. Öyle böyle derken gün bitiyor. Özel sektör için söylüyorum kim ne kadar çalışıyorsa çalıştığı yere ne kadar faydalı ise ona göre ilerliyor. Yani bir kadın bir erkekten daha çok çalışırsa şirkete daha çok katkısı varsa o kadar çabuk yükseliyor. Bu kesinlikle çalışanın elinde olan bir şey.”

Pınar

Büşra ise henüz bir ev sorumluluğunun olmadığını ve evlense dahi bu tarz sorumlulukların onun hayatını etkilemeyeceğini düşünmektedir:

“Ailemle yaşıyorum. Genelde eve gidince bir iş yapmıyorum. Ancak yle bile olsa etkileyeceğini düşünmüyorum. Erkeklerin kadınlara oranla daha hızlı yükselmelerine kendi hayatımda denk gelmedim. Yani bizim iş yerinde bu pozisyon için erkek çalışanlarda vardı ama ben seçildim.” Büşra

3.2.4 Cinsiyete Dayalı Meslek Ayrımı

Bu kısımda kadınların genel olarak toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve cinsiyete dayalı meslek ayrımı ile ilgili düşünceleri üzerinde durulmuştur. Görüşme yapılan kişilere kadınların ev/çocuk gibi meşguliyetlerin onların karar alma süreçlerini etkileyip/etkilemediği, bazı işlerin ev hayatının devamı olarak görülmesi ve buna bağlı olarak kadın işi-erkek işi ayrımının yapılması gibi konularda görüşlerinin belirlenmesi için sorular sorulmuştur.

Kimi insanlar kadın oldukları ya da anne oldukları için çevresindeki insanlara bir karşılık beklemeden bakım hizmeti sunmaktadırlar. Bu hizmetler bir iş olarak algılanmamakta, ‘kadınlığın doğası’ olarak görülmektedir. Dolayısıyla bakım emeği ataerkil ideolojide çarpıtılarak kadınlık kimliğinin oluşturulduğu bir eylem haline gelmektedir (Atasü Topçuoğlu, 2016: 222). Üstek (2015: 215)’in işveren kadınların toplumsal cinsiyet rollerin gerekliliğini başka birilerine devrettikleri yorumunu yaptığı ev işçiliği konusuna Ayça farklı bir açıdan yaklaşmıştır. Sorumluluklar farklı kişilere devredilse de/paylaştırılrsa da bu sorumluluklar ‘kadının görevi, yapması gereken işler’ olarak görüldüğü için bunların takibi/planlaması yine kadın tarafından yapılmaktadır.

“Kadınlar daha çok düşündükleri için daha yavaş karar verebiliyorlar. Erkeklerin karar verme süreçleri ise biraz daha hızlı olabiliyor. Bide kadınlar için hamilelik dönemi ve çocuğun büyümesi falan derken zor bir dönem oluyor. Açıkçası üst düzey yöneticilere baktığımda genellikle bekâr ve çocuk sahibi olmayan kadınların orada yer aldığını görüyorum. Ben evde çok yorulduğum zamanlar gelip burada o yorgunluğumun hırsını çıkartmadım ya da evde sinirlenip burada sinirimi çıkarmadım. Demek istiyorum ki duygularımızı yönetici olduğumuz zaman evde bırakalım. Ancak kadınların sorumluluklarının fazla olması meslekler arasında ayırım yapılmasını meşrulaştırmaz. Eğer kişi işini gereği gibi yapıyorsa bırakın herkes yapabildiği mesleği yapsın. Ayrıca şunu da belirtmek isterim. Ben evde temizlik yapmıyorum mesela dışarıdan destek alıyorum. Ancak bununla ilgili sürecin yürütülmesi de bana ait. Örneğin haftada bir gün temizlik yapan çalışan geliyor. Ama ona uygun ortamı ben sağlıyorum, anahtarı bırakıyorum, parayı bırakıyorum. Sonuç olarak karar vermek, düşünmek, planlamak hep benim işim.” Ayça

Toplumsal cinsiyet rollerine bağılı olarak kadınların duygusal oldukları, karar verirken bu durumun onların kararlarını örgüt aleyhinde etkileyeceğı dolayısıyla kadınların iyi yönetici olamayacağı önyargısı pek çok toplumda halen varlığını devam ettirmektedir. Bu tarz algılar kadınların yönetici pozisyonlarına gelmelerini engellemekte ya da yönetici olsalar da kurum tarafından benimsenmemektedirler. Yapılan görüşmelerde genel kanı “duygusal olma” durumunun aslında örgüt için kötü bir sonucu olmayacağı yönündedir.

“Açıkçası biyolojik olarak gelen bazı özelliklerin meslek ayrımı yapılırken etkili olduğunu düşünüyorum. Ancak bunlar kişilerin kendileri tarafından yapılan ayrımlar. Ben mühendislik okudum ama bizim fakültede bazı alanlar kadın yoğunken bazıları erkek yoğun oluyor. Her alanda kadın erkek aynı sayıda olacak diye bir zorunluluk yok. Ama kadınların önüne engeller koyulmasın. Kadınların ben duygusal olmaktan ziyade daha analitik baktığına ve kadının daha iyi bir idareci olduğuna inanıyorum. Şunu da belirtmek isterim bence duygusal olmak alınacak kararları olumsuz yönde etkileyen bir durum değildir. Yani bir yönetici olarak bazen daha duygusal olmakta gerekebilir. Yani daha sert ya da katı olunca alınan kararlar her zaman objektif ya da doğru olmuyor.” Güleşan

“Bir canlının sırf erkek bedeni ile yaratıldı diye her konuda karar verebileceğı ya da her alanda baskın olacağını kabul etmiyorum. Kadınlar çok yönlü düşünür. Duygusal açıdan bakar, mantıksal açıdan bakar, pratiktir. Bunların karar verirken olumsuz yönde bir etkisinin olacağını düşünmüyorum. Kadın işi erkek işi diye ayrılmasının doğru olduğunu düşünmüyorum. Ben çalıştığım işten dolayı çok fazla insanla görüşüyorum ve farklı kesimden insanlarla ve makine mühendisi olanda var inşaat mühendisi ya da elektrik-elektronik mühendisi olan da. Yani kadınlar her alanda varlar artık.” Arife

“Burada kendi adıma konuşmak gerekirse biraz duygusal davranıp duygularımı işime karıştırıyorum. Örneğın bazı aileler yardım istemek için geliyorlar. Mağdur kadın olunca hemen yardım edilmesi için adını gerekli yerlere bildiriyorum. Ancak erkek olunca git çalış, işini bul diyorum. Ancak çoğu kadını kocası gönderiyor. Bunu biliyorum fakat kimler olduğunu bilmediğimden ayırt edemiyorum. Kadın işi-erkek işi gibi ayrımların yapılmasını onaylamıyorum tabi ki. Erkeğın yaptığı çok fazla işi kadında yapabilir.” Ebru

“Maalesef ne yaparsak yapalım erkek egemen bir toplumda yaşıyoruz. Bu durumu düzeltmeye çalışsak da halen bununla yaşıyoruz. Bu kültürel algıların bize dayattığı bir şey

meslekleri kadınlar için ve erkekler için diye ayırmak. Kendi adıma konuşayım biraz yapı gereği duygusalımdır. Bunu asla işime yansıtmam. Vereceğimiz her bir karar çok önemli olabiliyor. Bile bile böyle konularda işte karakterimizi işin içine katarak yanlış kararlar almayız. Ben kadınların idarecilikte daha objektif olduğunu düşünüyorum. Kadınlar işlerini daha ciddiye alarak yapıyorlar çünkü.” Berna

“Böyle bir durum söz konusu bile değil. Çünkü doğru bir karar verilecekse bunun kadına göre ya da erkeğe göresi yoktur. Objektif karar vermenin kadın erkek olmakla alakası yok. Bu bireylerin kişilik özellikleriyle alakalı bir durum. Yani kadının yapısıyla alakalı bir durum söz konusu olamaz. Kadın işi erkek işi diye bir ayrımın olduğuna da inanmıyorum. Günümüzde kadınlar erkek işi olarak görülen birçok mesleği yapıyorlar. Geleneksel algılar ve inanışlar kadınların önündeki en büyük engellerden, bunların yıkılması gerektiğini düşünüyorum.” Esra

“Her işi erkek yapamaz, her işi kadın yapamaz diye düşünüyorum. Duygusal olarak tabii ki bazen biz de kararlar alıyoruz ama bu işimizi erkeklerden daha kötü yaptığımız anlamına gelmiyor. Bilgisayar programcılığı mezunuyum ama şu an sorsanız bilgisayar programcılığı yapamam ve benim için kötü bir seçimdi. Tabi ki bu benim için geçerli belki başka bir kadın yapabilir. Cinsiyetle alakalı değil de kişinin kendisiyle alakalı olduğunu düşünüyorum.” Gizem

“Ben böyle konuların, duygusal ya da mantıklı olma durumlarından bahsediyorsak eğer, yetişme tarzı, karakter gibi etkenlere bağlı olduğunu düşünüyorum. Cinsiyete değil. Yani işle ilgili bir konuda subjektif karar alınacağını düşünmüyorum. Günlük hayatta çocuğu olan birinin çocuğunu bırakabileceği kimsesi yoksa ücretsiz izne çıkma ya da işte günlük izin kullanma gibi zorlukları oluyor ama bunlar da doğal olarak kadınların iş hayatını olumsuz etkiliyor. Yani kariyer mi çocuk mu diye bir düşünce çıkıyor ortaya. İnsan gücü gerektirmiyorsa meslek ayrımı için kullanılan ölçünün cinsiyet olmaması gerektiğini düşünüyorum.” Merve

“Kadınların var olan yapıları gereği aldıkları kararlar belki sonuca ulaşmada daha zaman alıcı olabiliyor ama dikkatli kararlar aldıkları için doğru sonuca ulaşmada oransal olarak daha yüksek oluyor. Cinsiyete dayalı olarak meslek ayrımı yapılmasını tabi ki onaylamıyorum. Kadınların bilgi düzeyleri eğer ki o işi yapmalarına yeterliyse kadınlar o işi

yapmakta istiyorlarsa yapmalılar. Yani bu kadın işi bu erkek işi diye ayrımı kim yapmış? Böyle bir zorunluluk yok.” Elif

“Biyolojik özelliklerimle almıyorum ki ben kararlarımı tamamen beynimle alıyorum. Dolayısıyla insan işini biliyorsa, yapması gerekenleri biliyorsa orada başka şeyleri bir tarafa bırakıp işinin gereğini odaklandığında ben bunun kadın-erkek hiç fark etmemesi gerektiğine inanıyorum. Algıda çok ciddi bir seçicilik var ama ben buna aykırı davranıyorum. Yani işlerin kadın işi- erkek işi olarak ayrılmasına karşıyım. Kadınlar için fiziksel olarak güçsüzler deniyor. Artık bunun bir öneminin kaldığını düşünmüyorum. Çünkü her işi kolaylaştıran makinalar var. Aynı şey erkekler içinde geçerli. Örneğin kız kardeşimin evine temizlik için gelen kişi bir erkek. İşini de çok iyi yapıyor.” Ergül

“Tarım toplumunda yaşıyor olsak belki bu fiziksel güç olarak erkeklerin daha iyi durumda oldukları fikrinden hareketle işlerin kadın işi erkek işi olarak ayrılmasına destek verebilirdim. Ancak yaşadığımız modern dönemde her işi kadın ya da erkek ayırt etmeden yapabiliriz. Bu tür algılar insanlara giydirilmiş dar bir elbise, artık ondan kurtulmalıyız bence. Bu durum özellikle toplum için dezavantajlar barındırıyor. İş hayatında çeşitliliği savunulardanım. Çünkü birinin görmediği bir şeyi bir başkası görür. Bakış açılarındaki farklılık pek çok kapıyı açar.” Evrin

“Mesleğe göre cinsiyet ayrımı yapılmasını sadece fiziksel güç gerektiren mesleklerde onaylayabilirim. Ama artık böyle meslekler çok az. Çünkü yardımcı aletler var artık. Özellikle yönetici olma yolunda kesinlikle böyle bir ayrım yapılmamalı. Yani eskiden kadınlar mühendislikte yeterince yer almıyordu. Ancak günümüzde en zor ya da kadınları yapamayacağı düşünülen alanlarda kadınlar çok fazla yer alıyor. Bence bu duruma bakış açısı değiştirilmeli. Kadın çocuğunu doğurur ancak bakma yükümlülüğü sadece ona ait değil ki. Bence erkeklerde kadınların iş hayatının her alanına girmesi için destek vermeli.” Fatma

“Bir insanın biyolojik yapısı bir makama gelmelerinde etkili olduğunu düşünmüyorum. Günümüzde kişilerde bu tarz bir şey yok paylaşımcı oldukları için. Kadınlar iş yaşamında daha ciddi oluyorlar. İnsanların hayat hikâyeleriyle hiçbir zaman ilgilenmiyorum açıkçası işimi profesyonel yapmaya çalışıyorum. Belli başlı sıkıntılar, özel durumları olabilir, onları değerlendirme alabilirim ama yani işte şöyle oldu böyle oldu

tarzındaki hikâyeleri daha çok erkeklerin uydurduğunu düşünüyorum, kadınlar daha güçlü duruyorlar bu konuda.” Tansu

Kadınların çalışma hayatlarında özellikle de yöneticilik konumunda aldıkları kararların objektif olmayacağı yönündeki düşünceler önlerindeki en önemli engellerdendir. Bu algı mesleklerinde kadın işi-erkek işi şeklinde ayrılmasına neden olmaktadır. Görüşme yapılan kişilerin büyük çoğunluğu bu tarz bir ayrımı onaylamamaktadır. Bu ayrımın ancak fiziksel güç gerektiren mesleklerde yapılabilir olduğu vurgulanarak aslında gelişen teknoloji sayesinde bu tarz mesleklerinde kalmadığını ifade etmektedirler. Meslek ayrımının kişilerin cinsiyetine göre değil sahip oldukları yetkinliklere göre yapılması gerektiği ifade edilmektedir.

“Bir yönetici olarak kadınların daha detaycı ve uzun vadede daha doğru kararlar aldığını düşünüyorum. Ancak erkekler sonuca daha kısa yoldan varmayı hedefliyorlar ve daha pratik çözüm yolları kullanıyorlar. Bu da uzun vadede daha yanlış kararların alınmasına neden oluyor. Bence iyilik ve kötülük herkesin içinde olan duygular. Ya da herkesin bir zayıf noktası olabiliyor. Bence önemli olan birinin erkek ya da kadın olması değil yönetici olmak için gerekli şartları taşımasıdır. Bir de önemli olan çalışanların psikolojisini anlamak. Ve eğer onları anlamaya çalışmak duygusallık ise evet duygusalsınız. Bunlar alınan kararların sübjektif olacağı anlamına gelmiyor tabi ki. Kadınları sadece birkaç mesleğe uygun görmek doğru değil. Çünkü bir insan hangi mesleği istiyorsa onu yapmalı. Ben daha fazla ailemden fedakârlık ederek işime daha fazla vakit ayırmayı kabul ettim. Bir başka kadın iş hayatında yoğunluğu pek istemez başka meslek seçer. Bunlar erkekler içinde geçerli elbette.” Hatice

“Ben cinsiyete dayalı bir meslek ayrımını onaylamıyorum. Yani bir kadını hemşire, öğretmen olarak düşünebildiğim kadar mühendis ya da politikacı olarak da düşünebiliyorum. Bu kişilerin kendi yetenekleri ile alakalı bir durum cinsiyetleri ile değil. Açıkçası şuna inanıyorum kadınlar yöneticilik yaptıkları kişilere daha insancıl davranıyor. Tabi bunu ‘işte duygusal biri ve işinin gereklerini yerine getirmiyor’ diye yorumlayanlar oluyor ama ben iyi bir yöneticinin çalışanları ile iyi ilişkiler kurması gerektiğini düşünüyorum. Bu durum kadınları kötü yönetici yapmaz.” Sacide

“Kendi iş hayatımdan örnek vermek gerekirse eğer duygusallık denilen şey çalışma arkadaşlarımla aramdaki ilişkilerin daha samimi olması ise evet duygusalım. Yani onlara

örnek olmak istiyorum. Bu halim onların bana daha çok saygı duymasını sağlıyor. Ancak eğer bir karar alacaksam tek kriterim bizim firmaya sağlayacağı yarardır. Kendi duygularımı işime katmam. Ben mühendisim şantiyeye de gittim elime tornavida da aldım. Demek ki kadınlarda yapabiliyor. Bu sadece erkek olmakla alakalı bir durum değil. Kişinin öncelikle işini sevmesi gerekiyor.” Pınar

Hatice, Sacide ve Pınar ise kadınların duygusal oldukları yönünde fikirlerin ortaya çıkmasına neden olan davranışların aslında kadınların insan ilişkileri ve iletişim yeteneklerinin gelişmiş olmasına bağlamaktadırlar. İşlerini doğru yapmak için çalışanlarla sağlıklı iletişimin kurulması gerektiğini ifade etmişlerdir.

“Ben özellikle kadın yönetici-kadın çalışan ilişkisine değinmek istiyorum. Bir yönetici kendisi hakkında bir dedikodu yapmaması için atıyorum kadın genel müdür seçerken dikkatli seçmeye çalışıyor. Bide fiziksel olarak da göze batıyorsa çok daha dikkatli seçmeye çalışıyor. Belirli noktada kadın da olsa erkek de olsa yine duygusala karar alabiliyor. Çalışma hayatında özel sektörde de kadınlar takıntılı olabiliyor. Ben bir kadın olarak çalışma hayatında anne olduktan sonra kariyerim daha hızlı yükselmeye başladı. Çünkü çocuğunuzun ihtiyaçlarını düşünüyorsunuz, çocuğumun olması beni daha da güçlendirdi. Kadın erkek ayrımının çalışma hayatında olmasına tamamen karşıyım. Kadın mesleği erkek mesleği diye ayrımın tamamen ataerkil toplumun önümüze çıkardığı dayatmalar.” Nazan

“Toplumda belli bir yargı var zaten yani işte erkek dilediğini, istediği gibi yapabilir yaşayabilir ama kadının belli bir sınırlı alanı var. Aynı bir tel örgü ile bir yeri bahçeye çevirdiğimiz gibi düşünebiliriz. Bunu kadının hem sosyal hayatı hem özel hayatına ve aile hayatı bazı ölçütlere göre sınırlandırılmış. Kadınların zaten iş hayatında da normal yönetici olsun personel olsun ilk başta hareket ettikleri şeyin mantıkları değil duyguları olduğunu düşünüyorum. Çünkü annelik içgüdüğü, merhamet yani kadınların erkeklere göre biraz daha duygusal olduklarını düşünüyorum. Erkeğin fiziki gücü bayana göre daha ileride, yani şimdi bir bayana sırtında çuval taşımayız ama bir erkek bunu taşıyabilir. Yapımız gereği biraz daha ne derler korunmaya muhtaç bir canlıyız bence.” Gülay

Chodorow (1978: 11)’ a göre kadınların annelik rolü, cinsel iş bölümünün merkezi durumundadır. Kadınların annelik rolünün; kadınların yaşamları, kadınlar hakkındaki

ideoloji, erkekliğin ve cinsel eşitsizliklerin yeniden üretimi ile belirli iş gücü türlerinin çoğaltılması üzerinde derin etkileri olduğunu ifade etmiştir. Dolayısıyla anneler olarak kadınlar, toplumsal yeniden üretimin önemli aktörleridirler. Gülay'ın 'annelik içgüdü'sü' olarak ifade ettiği duygu kadınların erkeklerden farklı olduklarının da gerekçesi olmuştur.

“Ben bazı mesleklerin fiziksel olarak kadınlara uygun olmadığını düşünüyorum. Bizim kurumda erkeğe göre iş kadına göre iş ayrımı çok olmuyor. Ancak bazı alanlarda olabiliyor. Verilen kararların objektif olup olmayacağı konusu konudan konuya ya da mekâna göre değişebilir.” Büşra

“Örneğin ben depoda, ağır kolilerin taşınması gerektiği için, çalışacak personel alırken erkek olmasına dikkat ediyorum. Çünkü erkek ve kadından aynı verimi alamıyoruz maalesef. Hem kadınlar da kendilerini zorladıkları için sağlıklarını olumsuz etkiliyor. Ancak bu fiziksel bir durum ve bunun gibi alan ya da meslek çok az. Bazı meslekler saatlerinden kaynaklı olarak kadın mesleği olarak ifade ediliyor. Benim ailem de hala öğretmenliği bırakmakla hata ettin KPSS'ye girseydin atansaydın şimdi daha rahat ederdin diyorlar. Ancak bu durum kişinin kendi isteğiyle ilgili olmalı.” Yelda

Yaşanan sosyalleşme süreçleri hem kadınların hem de erkeklerin tutum ve davranışlarını etkilemiştir. Kadınlar için belirlenen roller genellikle anne ve eş rolleri olmuş, çalışsalar dahi seçecekleri meslekler cinsiyet temelli olarak ayrılmış, eş ve anne rollerinin uzantısı olarak belirlenmiştir (Günindi-Ersöz, 1998: 256). Yelda'nın ailesinin düşüncesi bu durumu kanıtlar niteliktedir.

3.2.5 Kadınların Yönetici Kadrolarındaki Eksik İstihdamının Nedenleri

Özel sektörde orta ve üst düzey yönetici pozisyonundaki kadın oranı 2016 yılında %16,7 olmuştur. Bürokraside ise üst düzey yöneticilerin oranı ise sadece %11,81'dir. Görüşme yapılan kişilere, genel olarak bu tabloya göre kadınların yönetici kadrolarda gerekli yere ulaşamamasının nedenleri hakkında ne düşündükleri ve bu nedenlerin kadınların kendilerinden kaynaklı olup/olamayacağı sorulmuştur. Kadınların yönetici pozisyonlarında eksik istihdamının nedenleri erkek egemen örgüt kültürü, erkeklerin iş dışında kurdukları enformel ilişkilerin onlara sağladıkları avantajların kadınlar için dezavantaja dönüşmesi,

kadınları hem iş hayatının sorumluluklarını hem de evin sorumluluklarını üstlenmesi nedeniyle fazladan roller üstlenmesi ve toplumun kadınlara yükledikleri algıdır.

3.2.5.1. Erkek egemen örgüt kültürü

Ataay (1998: 243-245) tarafından yapılan çalışmada kadınların iş hayatında yönetici konumuna ulaşma sürecinde karşılaştıkları en büyük engelin, üst düzey erkek yöneticilerin kendilerini kadınlar yanında rahatsız hissetmeleri olarak ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra erkekler grup olarak kadınlar nedeniyle fırsatlarını ve kontrollerini kaybedecekleri düşüncesi ile kadınların önünde engel olarak bulunmaktadır. Dolayısıyla avantajlarını korumak için kendilerine özgü bir kurum kültürü oluşturmuşlardır. Aşağıda görüleceği üzere görüşme yapılan kişilerin çoğunluğu kadınların önündeki en önemli engelin erkeklerin oluşturduğu bu kurum kültürü olduğunu ifade etmiştir.

“Bence genel olarak ülkemizin her alanında oluşmuş baskın bir erkek kültürü var. Kadın yönetici alımında erkeklerin söz sahibi olduğunda kendi oluşturdukları kültüre kadınları dâhil etmek istemiyorlar. Bu nedenle aralarında ne kadar az kadın olursa o kadar iyi olacağını düşünüyorlar. Ayrıca ev ve çocuk sorumluluklarını kadınların olağan sorumlulukları olarak gördükleri için kadınların kendilerini tam olarak işlerine veremeyeceğini düşünüyorlar. Karar verme süreçlerinde kadın ve erkek arasında bir farkı olacağını düşünmüyorum. Ama hamilelik ve bebeğin ilk zamanları cidden kadını çok etkiliyor. Çalışanlarımda gördüm. Ancak onlar bu durumu düzeltmek için elinden geleni yapıyor. Üst düzey yönetici konumuna gelememelerinin nedeni bence kendileri değil. Kendilerine güvenmeleri ve dezavantajlarına olan her şeyi avantaja çevirmeyi bilmeliler. Eğer çocuğu bahane gösterip işine gerekli özeni göstermiyorsa bu erkek ya da kadın olsun mesleğinde ilerleyemez.” Ayça

“Kadınların yönetici makamlarına gelememelerinin en büyük nedeni kurumlardaki erkek egemen yapıdır. Var olan yapıya bir kadının dâhil edilmesi o yapının bozulmasına neden oluyor gibi algılanmaktadır.” Elif

“Özellikle erkek yöneticilerin oluşturduğu yapı kadınların önündeki en büyük engel. Çünkü kadınların bulunduğu yerde işlere daha detaycı bir bakış açısı ile yaklaşıyor. Bunda erkeklerin çok işine gelmiyor. Bu nedenle kendilerine çalışma arkadaşı olarak erkekleri

tercih ediyorlar. Kadınların bir çekingenlikleri elbette oluyor. Ancak bununda temel nedeni erkek egemen bir işyeri kültürünün olması.” Fatma

“Kadın olarak bizden kaynaklı nedenler var elbette. Ama daha önemli neden erkeklerin aralarına kadın almak istememesi. Kadın olarak ne yazık ki bu algıyı yıkamıyoruz. Bu algıyı yıkanlar olarak zorlanıyoruz tabi ki. Bu süreç kamu kesiminde daha kolay işliyor. Yani kamuda daha düzenli işleyen bir süreç olduğu için bu algıyı daha rahat yıkabiliyoruz.” Güleşan

“Ancak en önemlisi her ne kadar biz varız desek de bir yerde sistem tıkanıyor. Çünkü yukarısı erkeklerin dünyası.” Hatice

“Ben açıkçası aynı seviyede aynı beceriye sahip kişiler arasında ayrım yapılacağını düşünmüyorum. Erkek ve kadın yönetici oranları arasındaki fark ise idarecilerden kaynaklanmış olabilir. Usta-çırak ilişkisi olarak düşünülebilir. Yani hem birlikte çalışacakları zaman hem de sonrası için üst düzey yöneticiler erkekleri tercih ediyor olabilirler.” Sacide

“Bence bu durumun asıl nedeni kurum kültüründen kaynaklı. Orada eğer kadın bir yönetici istenmiyorsa kadın bir yönetici olmaz. Şöylede bir algı var erkek çalışanlar kadın bir yöneticiden emir almayı istemiyorlar. Bu düşünce iş hayatının her aşamasında devam ediyor.” Arife

“Hem kültürle alakalı hem de kadınların evlenip çocuk sahibi olunca önceliklerinin değişmesi ile alakalı. Kültürle alakalı olarak erkekler erkeklerle iş ortamında daha iyi anlaştıkları için kadınları istemiyorlar. Bide mesela ben bekarım günlük yeri geliyor 13 saat çalışıyorum. Evli olsam acaba bunu yapabilecek miyim? Bu durum kadınlar için büyük problem.” Büşra

“İlk çalışmaya başladığım zaman, Ankara gibi şehir turizminin geliştiği bir yerde benim pozisyonumda parmakla sayacak kadar yönetici kadın vardı ve halen bu durum çok değişti sayılmaz. Bunun nedeni erkeklerden kaynaklı. Hem yönetici pozisyonunda olanlar kendi aralarına kadın istemiyor hem de o işi bizim yapamayacağımızı düşünüyorlar.

Kadınlara yeterince fırsatta verilmiyor. Bu nedenle kadınların da özgüvenleri kırılıyor.”
Berna

Erkek egemen kurumlarda kadınlar erkeklerle aynı konumda olsalar dahi kendilerini kabul ettirebilmek için daha fazla çabalamak zorunda kalmaktadırlar. Bazen kadın görünüşte yönetici olmayı ne kadar hak ederse etsin o konuma hiçbir zaman ulaşamaz. Bu durumda görüşme yapılan kişilerin ifade ettiği gibi kadınlarda güvensizlik duygusuna ve yetersizlik duygusuna neden olmaktadır.

3.2.5.2. Erkeklerin kurdukları enformel ilişkiler

Görüşme yapılan kişilerin kadınların yönetici kadrolarında yeterince istihdam edilmeyişinin nedenlerine verdikleri bir diğer cevap ise erkeklerin iş dışında daha çok sosyal hayata katılıp, kendilerini daha çok tanıttıkları için kadınlardan daha avantajlı olduklarıdır. Çaha, Aydın Yılmazve Çaha (2016: 39) tarafından yapılan çalışmada, çalışma hayatında etkili konumlarda bulunan kişilerle kurulan enformel/sosyal ilişkiler, işe girme ve terfi süreçlerinde yetenek, bilgi ve beceri kadar önemli olduğu ifade ediliyor. Bu tür ilişkiler, bilgi değiş tokuşunun yanı sıra, kariyer planlamasını, strateji geliştirmeyi, profesyonel destek ve görünür olma olasılığında arttırmaktadır. Dolayısıyla sosyal sermaye bu süreçte önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Gerek işte, gerekse işten sonraki sosyal süreçlerde kurum içindeki arkadaşlık ilişkilerinin genellikle cinsiyet temelli gerçekleşmesinden dolayı bu tür enformel ilişkiler ağına giremeyen kadınlar, iş hayatında gerekli olan kişisel bağlantıları kuramamakta, bu da kariyerlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Kadınların bunlara katılamaması, onların uygun bir aday olarak ele alınmamlarına neden olmaktadır.

“Ayrıca erkeklerin kendi aralarındaki ilişkileri iş dışında da devam ettiği için bir kararın alınması belki bir çay içerken ya da herhangi bir zamanda olabiliyor. Ancak kadınlar olunca o kararın alınması için mesai saatleri gerekli. Ayrıca kadınlar bir ortamda başka bir kadın olunca erkekler kadar birbirlerini tutmuyorlar. Birbirlerini desteklemeleri gerekiyor.”
Elif

“İş hayatında yükselmeyi bence sosyal ilişkiler belirler. En önemli faktör sizin iletişim becerileriniz. Belli bir aşamadan sonra yapılması gereken şey sosyal çevreye daha çok vakit ayırmak. Ancak kadınlar bunu çok fazla yapamıyor. Örneğin ben çocuğumla daha

fazla vakit geçirmek için eve gidiyorum. Benim bulunduğum unvanın daha üstüne çıkmamdaki engel benim kendi sosyal çevrem. Çünkü sosyal çevreme çok vakit ayırmıyorum. Ben kadınların yöneticilik düzeyinde daha az bulunmasının nedenini kadınlara bağlamıyorum. Bunda en önemli faktör çevresel dinamikler. Toplumun kadınlara karşı duruşu.” Evrin

“Yönetici olma zamanı geldiğinde çevre işin içine giriyor ve işte o zaman erkekler daha ön planda oluyor. Ne kadar eşitlik desek de olmuyor işte, ikinci sırada kalıyoruz. Bu açıkçası kadınları en çok yoran, umutsuzluğa iten neden. Çünkü aynı eğitimi alıyorsunuz, aynı tecrübeye ve bilgiye sahipsiniz ama onlar erkek oldukları için sizden daha öndeler. Bazı yerlerde kadın çalışan fazla olsa da erkek yönetici var.” Hatice

Bu konuda Palmer ve Hyman (1993: 19-20), kişilerin bir örgüt dışı temaslar sistemi oluşturarak yeni iş olanakları, yatırım olanakları gibi çeşitli konularda bilgi edindiklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca bir yönetici olarak örgütün içindeki ya da dışındaki politik ve toplumsal hayatın bir parçası olmak için bir şebekeye katılma gereklidir. Kadınlar, erkeklerin kahve ya da bar dedikodularından dışlandıkları için örgütsel politikaların da dışında kaldıklarını ifade etmektedirler. Bu sistem içerisinde bulunmak grup kimliği oluşturma ve gücünü örgüt içerisinde yaymanın da başlangıcıdır.

3.2.5.3. Kadınların çoklu rol üstlenmeleri

Görüşme yapılan kişilerin kadınların eksik istihdamının nedenleri hakkındaki bir diğer görüşü ise kadınların toplumun dayatmaları sonucu kendi kendilerine koydukları engellerdir. Evli ve çocuklu kadınlar, çalışma yaşamında ilerlemeye yönelik çaba ve gayret gösterme konusunda daha gönülsüz davranmaktadırlar. Bunun en önemli nedeni, kadının birincil görevi olarak kabul edilen ev kadınlığı ve annelik rollerinin gerektirdiği yükümlülüklerdir. Kadının işgücüne katılımıyla birlikte aile yapısında değişiklik olmasına rağmen ev içi görevlerin büyük bir kısmı halihazırda kadınlar tarafından üstlenmeye devam edilmektedir. Bu nedenle çalışan kadının iş yükü sadece işle sınırlı değildir. Çalışan kadın ev ve çocukla ilgili yükümlülükleri üstlenmeye devam etmektedir (Çaha, Aydın Yılmaz ve Çaha, 2016: 30). Görüşme yapılan kişiler de genel olarak kadınların kendilerini ev hayatına kaptırıp, iş hayatında kendilerine güvenmediklerini dolayısıyla yönetici pozisyonuna kadar ilerleyemediklerini düşünmektedirler.

“Ben açıkçası bu durumun nedenini kadınlarda görüyorum. Çünkü çok fazla kadın erkeğin çalışması gerektiğini kadının ise evde kalıp ev ve çocukla ilgili işleri yapması gerektiğini düşünüyor. Böylelikle bir yerde kendilerini tembelliğe alıştırıyorlar. Kendi fırsatlarını kendileri yaratsınlar.” Ebru

“Açıkçası nedeni tam olarak ifade etmekte zorlanıyorum. Yani kadınlar yöneticilik işini erkekler kadar iyi yapabilir. Ancak yeterince kadın yok. Bunu engelleyen nedenlerin başında toplumun önyargıları var. Diğer taraftan emeksiz yemek yapabilmeyi arzulayan kadınlarımız da var. Yani bütün bunlar birleşince ne yazık ki çalışma hayatında yeterince kadın bulunmuyor. Üzerine yönetici düzeyinde daha da az.” Ergül

“Kadın istihdamı eskiden çok daha azdı, gitgide artmaya devam ediyor. Ancak aynı oranda yönetici olamıyoruz. Bunun nedeni olarak çok şey sayılabilir. Mesela kadınların erkeklerden daha önce emekli olma olanağının bulunması bunda etkili bir durum. Ya da kadın olarak yıllar içinde hem ev hem iş hayatını idare etmeye çalışmaktan bir yerde yorgun düşüp tecrübeli bir çalışan olarak belki de yönetici olma zamanımız gelmişken iş hayatımızı sonlandırabiliyoruz. Şunu da söylemek isterim ki maalesef kadınlarımız eve daha çok vakit ayırmak istedikleri için daha düşük pozisyonlarda çalışmayı seçiyorlar. Çünkü ev sorumlulukları onlar için daha önemli. Bu bir tercih meselesi. Buna ek olarak bahsettiğim gibi kadınların umutları kırılıyor artık çevrede gördükleri durumlardan. Çünkü mücadele ettikleri kişiler sırf cinsiyetleri yüzünden daha şanslılar.” Hatice

“Kadınlara çok şey düşüyor burada. Çünkü bazen ev hayatını işe tercih edebiliyorlar. Zaten yetiştirilirken bile kız çocuklara örneğin mutfakla ilgili oyuncaklar erkekler inşaat ile ilgili oyuncaklar alınıyor. Aslında biz onları böyle yetiştiriyoruz. Daha idealist olanlar bu çizginin dışına çıkabiliyor.” Sacide

“Açıkçası ben kadınların kendilerinden kaynaklı çok neden olduğu düşünüyorum. Sorumluluktan kaçmayıp taşın altına ellerini kaymaları gerekiyor. Çünkü bir işte başarılı olmanın önemli noktalarından biriside kişinin kendi içinden gelerek iş yapmasıdır.” Esra

“Kadınlardan kaynaklı durumlar oluyor maalesef. Çünkü yönetici olunca çok daha fazla çalışıp çok daha fazla sorumluluk alıyoruz. Kadınlar bu durumu ev hayatlarına yeterince zaman ayıramamaktan korktukları için istemiyor olabilirler.” Gülay

“Açıkçası kadınlarla alakalı olabilir. Yani yönetici olduğunda çok fazla şehir dışına seyahat edebiliyoruz. Birde çocuk varsa bu durum kadınlar için çok zor olabiliyor.” Merve

“Çocuk olması bence kadınların mesleğini yapması noktasında onlar için engel teşkil ediyor. Benim bir çocuğum var ama annem olmasa ben bu süreci nasıl geçirirdim bilmiyorum. Yönetici olmak cidden birçok sorumluluğu almayı ve işe daha fazla zaman ayırmayı gerektiriyor. Kadınlar aile ve iş hayatında daha çok aile hayatını seçtikleri için kendilerine daha fazla zaman bırakacak işlerde ve pozisyonlarda kalıyorlar.” Yelda

3.2.5.4. Toplumun cinsiyet algıları

Kadınların istihdam alanlarında gerekli yerlere ulaşamamalarının nedenleri hakkında bir diğer görüş ise toplumsal cinsiyet rolleri ve cinsiyete özgü kalıpyargılardır. Toplumda genellikle erkeklerden güçlü, rekabetçi ve lider olmaları beklenirken kadınlardan itaatkar ve yumuşak huylu olmaları beklenmektedir. Dolayısıyla bu geleneksel inanış nedeniyle yöneticilik kadınların yapabileceği bir meslek olarak görülmemektedir.

“Eğitim oranına baktığımız zaman bir farklılık söz konusu olmuyor. Ancak yönetici pozisyonunda ataerkil düşünceden kaynaklı nedenler söz konusu olabilir. Örneğin daha üst düzeyde erkeklere daha çok yer vermeye çalışılıyor olabilir. Bunun yanında kadınların kendilerine güvensizlikleri ya da çekinceleri onların bu tür pozisyonlara gelmek için çaba sarf etmesine engel olabiliyor.” Tansu

“Ayrıca ataerkil zihniyet maalesef kadınların önündeki en büyük engellerden, bu yüzden öncelikle kadınların kendileri bu zihniyetten kurtulup kendilerinin farklarına varmalılar.” Esra

“Bu tamamen Türkiye'deki cinsiyet ayrımından dolayı. Sonuçta yapamayacağımız bir şey yok, eskiye nazaran şu an daha iyi durumda. Trafikte bile kadın sürücüye çok farklı şekilde davranılıyordu ya da meslek sektöründe kadın daha çok aşağıda olabiliyordu, ezilebiliyordu ama şu an için bu şartların biraz daha iyileştiğini düşünüyorum ama tam anlamıyla değil. Sonuçta sen bir şey yapamazsın ya da bu senin işin değil algısı yaratıldığı için kişide ben bunu yapamam diye düşünüyor.” Gizem

“Genellikle erkeklerin özellikle kadınları yönetici olarak görmediklerinden olabilir. Toplumsal olarak var olan düşünceden dolayı kadınlardan emir almayı istemiyorlar. Bu durumda her alana yansıyor.” Gülay

“Bizde ‘bu kadın çok iyi bunu yönetici yapalım’ düşüncesi maalesef yok. Çünkü toplumda kadınlara karşı bir algı var. Ancak erkek çok iyi ise bunu yapıyorlar. Kadınlardan kaynaklı olarak değil de evlenmek, çocuk yapmak kadını ister istemez işinden alıkoyuyor. Bu yüzden ben çocuk yapmayı planlamıyorum. Çünkü bu beni işimde geriye atabilecek bir durum.” Pınar

“Özelikle üst düzey görevlendirmesinde tepe nokta ile çalışacak kadınlarla ilgili insanların algılarında ciddi problem var. Bide özellikle o kadar alışmışız ki kadınların yönetici olamayacağı fikrine bir kadın yönetici görünce hemen ‘acaba kimin tanıdığı, arkasında kim var?’ gibi düşüncelere kapılıyor insanlar. Toplumdaki baskıdan dolayı kadınları eve kapatmaya çok alışmışız. Yöneticilik yapıp firmalar için karar almayı, strateji geliştirmeyi bizlere hak görülmüyor. Bu nedenlerden dolayı kadınlar bir sorunla karşılaştıkları zaman erkeklere nazaran daha çabuk vazgeçebiliyorlar. Çünkü onları özgüvensiz hale getiriyoruz.” Nazan

Kamu sektöründe yöneticilik yapanlar için eksik istihdamın en temel nedenleri erkek egemen örgüt kültürü ve kadınların çoklu rol üstlenmeleridir. Özel sektörde yöneticilik yapanlar için ise kadınların çoklu rol üstlenmeleri ve toplumun cinsiyet algıları kadınların yöneticilik statüsünde eksik istihdam edilmelerinin asıl nedenleridir.

3.2.6 Ayrımcılık Deneyimleri

Bu bölümde görüşme yapılan kişilere hayatlarının herhangi bir döneminde engellerle karşılaşp karşılaşmadıkları sorulmuştur. Buna ek olarak yönetici olarak verdikleri kararlara karşı herhangi bir müdahale/kontrol/geri çevirme/yok sayma gibi durumların olup olmadığı da belirlenmeye çalışılmıştır.

Genel olarak erkekler tarafından tasarlanıp, yönetilen örgütlerin üst konumlarında “marjinal” bir durumda olan kadın yöneticilerin mevcut duruma uyum sağlama ya da daha üst pozisyonlara gelmede erkeklerle benzer davranışlara sahip oldukları görülmüştür (Özen,

1998: 219). Kandiyoti, kadınların özellikle kamu hayatına girmelerinin cinsiyetsiz bir kimliğe hatta erkek kimliğine bürünmekle meşrulaştırıldığını ifade etmiştir. Kadınların bu hayata girmeleri ancak saygınlıklarını korumakla ve erkeklere kendilerini cinsel bir nesne olarak sunmama yönündeki verdikleri kuvvetli işaretlerle mümkündür (Kandiyoti, 2011: 196). Yapılan görüşmelerde alınan cevaplar ve yapılan gözlemler neticesinde bazı yönetici kadınların onların önünde engel olabilecek durumlara karşı takındıkları tavır ya da herhangi bir engelle karşılaşmamış olmalarının nedeni kendilerine göre toplum tarafından erkeklere özgü davranışlar olarak nitelendirilen (güçlü durma, rekabetçi ve pragmatik olma vb.) davranışları sergilemiş olmalarından dolayıdır.

“Ben kendimi çok şanslı görüyorum. Çünkü hiçbir engelle karşılaşmadım ama her zaman da hep böyle kuvvetliydim, diktim, olaylar karşısında kararlıydim. Pozitif ayrımcılık bağlamında verilen birçok hakkın arkasına da sığınmadım. Çocuklar olduğunda bile işimi hiçbir zaman aksatmadım. Verdiğim kararlara karşıda herhangi bir yok sayma durumu olmadı. Sonuçta ben buranın yöneticisiyim.” Ayça

“Hayır bir engelle karşılaşmadım. Sanırım daha dik, kararlı durmamdan kaynaklı. Bir erkek yönetici ile aynı duruşa sahiptim. Dolayısıyla kararlarım karşı bir müdahale ya da yok sayma durumu olmadı.” Hatice

“Ben karşılaşmadım. Kendime güvendim ve yapmak istediklerim için her zaman çabaladım. Kararlarım karşı bir yok sayma durumu da olmadı.” Berna

Kamu sektöründe çalışan Ayça ve Hatice’nin hem iş hayatlarında engellerle karşılaşmamış olmaları hem de aldıkları kararlara karşı bir müdahalenin olmaması onlara göre bahsi geçen davranışları sergilemiş olmalarından ve gerekli otoriteyi sağlamış olmalarından dolayıdır. Özel sektörde çalışan Berna ise bir engelle karşılaşmama nedeni olarak kendisine güvenmesini ve çok çalışmasını göstermiştir. Ayça aynı zamanda pozitif ayrımcılık uygulamalarından yararlanmayı bu kararlı/güçlü duruşu için bir engel olarak görmüş ve bunları arkasına sığınılacak uygulamalar olarak nitelendirmiştir.

Görüşme yapılan kişilere aldıkları kararlara karşı bir müdahalenin olup olmadığı sorulduğunda birçoğu böyle bir durumla karşılaşmadıklarını ifade etmişlerdir. Bir kısmı üst

yönetimle eşgüdümlü bir şekilde çalıştıklarını ve dolayısıyla bağımsız bir karar almadan ziyade kararları onlarla birlikte aldıklarını/yönlendirildiklerini ifade etmişler.

“Ben karşılaşmadım. Engellerle karşılaşılması bence kişinin kendi duruşuna göre değişiyor. Yani daha politik nedenlerden dolayı kadınlara denk gelinmiş olabilir. Örneğin kariyer savaşları diyelim. Ancak sadece cinsiyetimden dolayı karşılaşmadım. Ben genellikle kararlarımı kendi üstlerime danışarak alıyorum. Bu yüzden bir geri çevirme durumu olmadı.” Sacide

“Hayır bir engelle karşılaşmadım. Kadın gözüyle baktıklarını düşünmüyorum. Kişilerin olaylar karşısındaki tavırları ve tepkileriyle alakalı bence. Biz kendi fikirlerimizi üstlerime söylüyoruz. Ancak fikirlerimiz onların kabul ettiği ölçüde öne çıkıyor. Açık bir geri çevirme durumu ise olmadı.” Tansu

“Hiçbir engelle karşılaşmadım. Açıkçası iletişim tekniklerini doğru kullanırsan yapmak istediğin şeyin gerçekten sana uygun olduğundan eminseniz herhangi bir engelle karşılaşmazsınız. Zaman zaman kararlarıma karşı müdahale oldu ama kendi mantığıma bakarak esnetmem gereken, bazen göremediğim noktalardan görmemi sağladılar ya da farklı bir noktaya da yönlendirilmek istendi, fakat benim için doğru olan neyse ben o yönde karar verdim.” Arife

Sacide, Tansu ve Arife herhangi bir engelle karşılaşmadıklarını, çalışma hayatında karşılaşılan engellerin cinsiyetle bir ilgisinin olmadığını bunun kişilerin kendileri ya da yetenekleri ile ilgili olduğunu ifade etmişlerdir. Kamu sektöründe çalışan Sacide ve Tansu karar alırken daima üst yönetime danıştıklarını, üst yönetimden bağımsız bir karar almadıklarını dolayısıyla bir müdahale durumunun da olmadığını ifade etmişlerdir. Özel sektörde görev yapan Arife ise kararlarına müdahale olduğunu, bazen bu müdahale neticesinde kararlarını değiştirdiğini bazen de değiştirmediklerini söylemiştir.

Görüşme yapılan kişilerden Elif ve Evrin henüz çalışma hayatına daha başlamadan aileleri tarafından okula gönderilmek istenmediklerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

“En başta çocukluğumu ve üniversiteye kadar ki eğitimimi geçirdiğim yer daha geleneksel olduğu için ailem okumamı bir külfet olarak görmüştü. Ya da daha sonra okula

gitmeme izin verdiklerinde bunu bana bir lütuf gibi göstermişlerdi. Komşularımız o dönemde aileme kız çocuğunu okutup ne yapacaksınız evlendikten sonra size bir faydası olmayacak gibi ifadeler kullanmışlardı. Şimdi memleketime gittiğimde bana o zamanlar kız çocukları okumaz diyenlerin çocukları beni kendilerine rol model aldıklarını söylüyorlar. Kararlarıma karşı bir yok sayma durumu olmadı. Sonuçta artık onların müdürüyüm.” Elif

“İlkokul bitince babam bana ‘Kızlar okumaz. Okula pek çok erkeğin arasına seni göndermem.’ dedi. Sonra beni terzi olayım diye dikiş kursuna göndermek istedi. O yaz boyunca ağladım. Yemeden içmeden kesildim. Sonra eylül gelince artık tamam deyip gönderdiler okula. Bir yönetici olarak insan ilişkilerine büyük önem veriyorum. Bu nedenle kararlarıma karşı bir yok sayma durumu olmadı.” Evrin

Daha önce yapılan çalışmaların birçoğunda bir örgütte kadınların yeri, görev tanımlaması ve terfileri yapılırken cinsiyet temel etkenlerden biri olarak kabul edilmiş olduğu için toplumsal cinsiyet rollerinden ve dolayısıyla cinsiyete özgü kalıpyargılardan etkilenildiği görülmektedir. İş yerlerinde işler kadın işi-erkek işi şeklinde ayrılmıştır.

“Çalışma hayatına başladığımda ise taşradaki bir pozisyon için görevlendirme yapılırken müdürüm kadın olduğum için bu işi yapamayacağımı söylemişti. Ya da sonraki dönemde evlilik ve çocuk sahibi olduğumda işlerimi aksatacağımı düşünmüştü.” Elif

“Maalesef bizde yani ülke olarak çevremiz bizim hayatımızda çok etkili oluyor. Yani ailem beni her zaman destekledi ancak çevremdeki diğer insanlar bana kadın olduğum için çalışma hayatında aktif olmamam gerektiğini hissettirdiler. Ne bileyim söylemleri, davranışları vs. bunlardan hep anladım. Kararlarıma karşı müdahaleler oldu tabi ki ancak vazgeçemedim.” Gizem

“Zaman zaman elbette bazı engellerle karşılaşıyoruz ya da zorluklarla mücadele etmek durumunda kalıyoruz. Bu ülkede kadına karşı bir engeller dizisi var kabul ancak bunu bertaraf etmek bizim elimizde. Bir engel çıkıyorsa kendimize acımayı bırakıp onu aşmak için iyice asılmamız gerekiyor. Yani esas nokta bu. Çünkü çok fazla kadın kendine güveni olmadığı için yolun başında pes ediyor. Mesela ben görevlendirme yapılacağı zaman başka bir ile görevlendirilmek istedim. Ancak o ilin bir kadın yöneticiye iyi bakmayacağını

söyleyip farklı bir yere gönderdiler. Ancak işimi gereği gibi yapmaya devam ettim. Bundan dolayı da herhangi bir geri çevirme durumu olmadı.” Ergül

“Elbette. Hatta son dönemde yeni oluşacak bir müdürlük için raporları falan ben hazırladım. Ve müdür olmak için de dilekçemi verdim. Ancak atamayı yapmakla görevli olan kişilerden birisi bana oraya erkek bir müdür alacaklarını söyledi. İşimde bir yönetici olarak her zaman güçlü oldum. Bu nedenle bir karşı çıkış durumu olmadı.” Fatma

“Elbette karşılaşıyoruz. Yani birçok sektör sanki erkekler için oluşturulmuş gibi davranılıyor. Var olan bu algıyı maalesef yıkamıyoruz. Ancak kararlarımıza karşı bir karşı çıkma durumu söz konusu değil.” Güleşan

“Tabi ki karşılaşıyoruz. Örneğin burada bir muhatap arıyorlar sorumlu olarak ben çıkınca şaşıyorlar ve kabul etmiyorlar. Çünkü kadınları kendileri için bir muhatap olarak görmüyorlar.” Büşra

“Bir kadın olarak ilk engellerle okul hayatımda karşılaştım. Tesettürlü olduğum için üniversitede dışlanmalar yaşadım. Bu nedenle okulu bırakıp çalışma hayatına geçtim. Çevremden yine iş hayatına uyum sağlayamayacağım ya da işlerin giriş çıkış saatleri dengesiz olduğu için kadınlara göre olmadığı gibi şeyler duydum.” Gülay

“Bir kadın olarak çalışma hayatındaki o geri plana atılmayı ne yazık ki yaşadım, yaşıyorum. Mesela bir için şantiyeye gidilmesi gerekiyor hiç iş bilmeyen erkeği bana tercih edip onu gönderebiliyorlar. Bu söyleyince ne işin var oralarda deyip duruyorlar. Ancak işe alınırken de patronlar ‘erkek gibi kız olduğumu’ söyleyerek beni işe almışlar.” Pınar

Görüşme yapılan kişilerin cinsiyetlerinden dolayı maruz kaldığı ayrımcılık ve karşılaştıkları sorunların bazıları açık bir şekilde ortaya konup ifade edilirken bazıları da kişilerin hissettikleri şeffaf engeller şeklinde olmaktadır. Gizem ve Güleşan’ın karşılaştıkları engeller daha çok şeffaf engeller olarak nitelendirilen çevrenin hissettirdiği engeller şeklindedir.

Türkiye’de özellikle Avrupa Birliğine uyum süreci çerçevesinde yapılan düzenlemelerde taciz konusunda yasal düzenlemeler yapılmıştır. Ancak düzenlemelere

rağmen görülüyor ki sokaklar ya da iş yerleri kadınlar açısından halen güvenli yer konumuna gelememişlerdir.

“Evet, çalışma hayatımda kadın olmamda dolayı engellerle karşılaştım. Sözlü taciz gibi. Ondan sonra yönetici kadın olarak siz o işi yapamazsınız şeklinde o kadar çok söylem duydum ki anlatamam. Ayrıca ülkemizde bekar bir anne olmakta çok zor. Yönetici olarak ilk girdiğim firma da kadın olarak sözümün dinlenilmeyeceğinden çekinip yanıma firma sahibinin babasını göndermişlerdir. Erkek tarafı tamamlasın diye. Buna rağmen aldığım kararlara karşı sırf kadın olduğum için kazan kaldırma durumu bile oldu.” Nazan

Nazan sözlü taciz, bekar bir anne olarak çocuğun sorumluluğunu tek başına almasının yanı sıra toplumun yanlış algıları, aldığı kararlara karşı geri çevirme gibi birçok engelle karşılaştığını ifade etmiştir. Aldığı kararlara karşı yok sayma durumunun olması da kadın olmasına bağlanmış, eğer birlikte çalıştığı bir erkek olursa kararların herkes tarafından kabul edileceği varsayılmıştır.

“Bir pozisyona gelirken en önemli şeyin ikili ilişkiler olduğu bir gerçek. Bu nedenle iletişim eksikliğinden kaynaklı problemler yaşayabiliyoruz. Kararlarıma karşıda bir yok sayma olmadı şimdiye kadar.” Yelda

“Tabi ki yaşadım. Seçim için brandaların asılması sırasında özellikle akşamları erkeklerin bazı sözlü tacizleri ya da rahatsızlık veren hareketleriyle karşılaşmıştım. Yanımda erkek birisi olunca daha az bu tür şeylerle karşı karşıya geliyoruz. Bide şöyle bir durum var. Örneğin bir durum için üstlere gidiyoruz. Kadınların istekleri ya da şikayetleri erkeklerin ki kadar dikkate alınmıyor. Çünkü biz sosyal ortamda onlarla vakit geçirmiyoruz. Herhangi bir geri çevirme durumu yaşamadım.” Ebru

Ebru da benzer şekilde yanında bir erkek olması dolayısıyla karşılaştığı sorunların azaldığını ifade etmiştir. Ayrıca üstlerin kadın çalışanların isteklerini erkek çalışanlar kadar dikkate almadıklarını da belirtmiştir. Bunun nedeninin ise daha önce belirttiğimiz erkeklerin iş hayatında kurdukları enformel ilişkiler olduğunu söylemiştir. Yelda’da iş yerinde yaşanan problemlerin işe alınma sürecinde yaşanan problemlerden kaynaklandığı düşüncesi üzerinde durmuştur. Ebru’yla benzer şekilde engellerle karşılaşma nedeni olarak erkeklerin iş dışında kurdukları enformel ilişkileri göstermiştir. Kadınlar iş dışında iş verenleriyle ya da

alışanlarla zaman geçirmediikleri için işte iletişim sorunu yaşayabilmekte ve bu durum kadınların önlerine engeller konulmasına yol açmaktadır.

“İlk alıştığım zamanlarda çıkış saati geç olduğunda sıkıntı yaşıyordum. Belli bir saatten sonra kadın olarak dışarıda güvende olmadığımı hissediyordum. Ailemden ise bu yönde bir engelle karşılaşmadım. Hep destek oldular.” Esra

“Ailem, geç saatlere kadar çalışma ya da şehir dışına gitme gibi konularda maalesef engel oluyorlar. İşimi iyi yaptığım için bir müdahale olmadı.” Merve

Özel sektörde alışan Esra ise işten geç saatte çıkması nedeniyle sokakta sorunlar yaşadığını ve dolayısıyla kendini dışarıda güvende hissetmediğini ifade etmiştir. Merve ise ailesinin geç saatlerde sokakların güvensiz olduğunu düşünmeleri nedeniyle o saatlere kadar dışarıda kalmasına izin vermediklerini belirtmiştir.

“Kararlarıma karşı bir müdahale ile karşılaşmadım. Çünkü kararları st yönetimle birlikte aldığımız için bütün çalışanlar da durumun farkındalar.” Esra

“şu an şirkette herkesin uzman olduğu alanlar var. Ben de başkalarının iyi olduğu bazı konularda diğerleri tarafından ynlendiriliyorum. Bu yle müdahale gibi bir şey değil.” Pınar

“Yok sayma değil de daha çok yönlendirilme durumunu yaşadım.” Gülay

“Dönem dönem kararlarıma müdahale durumu olabiliyor, ancak bu daha çok yönlendirme şeklinde oluyor. İşlerin düzenli ilerlemesi açısından bazen gerekli.” Büşra

Özel sektörde alışan Esra, Pınar, Gülay ve Büşra kararlarına bir müdahalenin olduğunu ancak bunun daha çok yönlendirme şeklinde olduğunu dolayısıyla bu durumun apaçık bir müdahale olmadığını ifade etmişlerdir.

3.2.7 Fırsat Eşitliğinin Sağlanması

3.2.7.1 Pozitif ayrımcılık uygulamalarına ilişkin görüşler

İş hayatında cinsiyet ayrımcılığı dendiğinde bu durum genellikle kadınlara yönelik ayrımcılığı ifade etmektedir. Çünkü yapılan sosyolojik araştırmalar bazı meslek gruplarında ya da daha düşük ücretli işlerde kadınların yoğun olarak bulunduğunu göstermektedir. Kadınların son yıllarda istihdam oranlarının arttığı söylene de bu artış daha alt kademelerdeki işlerde veya düşük ücretli işlerde gerçekleşmektedir. Bu gibi nedenlerden dolayı kadınların sosyal, ekonomik, siyasi hayatta karar mekanizmalarında bulunabilmeleri için kadınlar lehine geliştirilen politika, strateji, yöntem ve uygulamaların bütününe pozitif ayrımcılık denilmektedir (Akbaş & Şen, 2013). Kadınlar farklı oldukları için değil, eşit oldukları, ama bu eşitliğin hayata geçirilmesine engel olan ayrımcı ve farklı deneyimlere sahip oldukları için, bu deneyimlere karşı nötr olmayan politikaların geliştirilmesi gerekmektedir. Cinsiyet eşitliği ile ilgili ulusal mekanizmaların oluşturulması eğilimi, cinsiyet eşitsizliklerinin, yasal eşitliğin ötesinde bir sorun olarak algılanması sürecinin ürünü olmuştur (Öztan, 2004).

Siyasette partilerin kota koymaları, çocuklu kadınların izin sürelerinin düzenlenmesi, esnek çalışma modelleri, her işletmede anaokulu olması vb. destekler genelde külfet olarak görülmektedir. Buna rağmen kadınlar için ülkemizde özellikle İş Kanunu, Devlet Memurları Kanunu ve çeşitli yönetmeliklerle pozitif ayrımcılık sağlanmaya çalışılmaktadır.

Bu aşamada yönetici kadınlara genel olarak pozitif ayrımcılık uygulamalarının kadınlara olumlu bir katkısı olup olmadığı sorulmuştur. Yapılan görüşmelerde, pozitif ayrımcılık uygulamalarının olumlu tarafları olduğu kadar olumsuz taraflarının da olduğu görüşme yapılan kişiler tarafından ifade edilmiştir. Bu politikaların gerekli olduğunu savunan kişiler aslında bunların bir uygulama değil hak olduğunu ve kadınlara karşı koyulan görünmez engellerin kaldırılmasında bir araç işlevi gördüğünü belirtmişlerdir. Verilen cevaplar ise şu şekilde olmuştur:

“Pozitif ayrımcılık uygulamaları yapılmalıdır. Çünkü bazen kadınların önüne mesleğe geçişte mevzuatta olmayan kadınların dezavantajına olan kotalar konulabiliyor. Örneğin bir meslek kadınlara uygun görünmüyor ve o mesleğe alınacak kadın sayısı yazılı

olmasa da fiilen uygulanıyor. Bu durumda oluşabilecek olumsuz durumların giderilmesi için pozitif ayrımcılığın gerekli olduğunu düşünüyorum.” Elif

“Şartlar açısından bakınca erkekle kadının bir eşitliği söz konusu değil. Örneğin kadın anne olduğunda her şey ona bakıyor. Böyle bir durumda da onların yükünü hafifletmek gerekiyor. Yani ben bir yönetici olarak bunu sağlamaya çalışıyorum. Çünkü benimde çocuklarım var, bu sürecin nasıl sıkıntılı olduğunu ben biliyorum.” Evrin

“Kadınlara verilen bazı ayrıcalıkların pozitif ayrımcılık değil bir hak olduğunu düşünüyorum. Çünkü doğumu yapan kadın bunun bir alternatifi yok. Ancak iş yerinde bunun düzenlenmesi yapılabilir. Bizde kurum içinde izin kullanan arkadaşlar oluyor. Ancak acil bir durumda onlara ihtiyacımız olabiliyor. Bu nedenle bizler onların izin zamanlarını işlerimize göre düzenliyoruz. Ne o mağdur oluyor ne biz.” Fatma

“Pozitif ayrımcılık deyince insanların aklına bir tür eşitsizlik geliyor. Aslında bunun salt bir ayrımcılık değil da eşitliğin sağlanmasına yönelik bir çalışmalar dizisi olduğunun anlatılması gerekiyor. Kadın olarak bazı sorumluluklarımız olabiliyor. Ancak bunları doğru planlayıp, işimizi doğru yaptığımız sürece bir sıkıntımız olmayacağını düşünüyorum. Yapılan pozitif ayrımcılık çalışmalarının ise ben yerinde olduğunu ve kadınları daha ileriye attığını düşünüyorum.” Güleşan

“Biz de kurum olarak kadınlara yönelik bir kota uyguluyoruz. Bunu yapmaktaki amacımız beşerî sermaye bağlamında kadınlara yatırım yapmaktır. Bu sektörde kadınlar oldukça başarılı oldukları için işe almada da ağırlık vermeye çalışıyoruz. Pozitif ayrımcılık bağlamında yapılan birçok şey olması gerekenler bence. Örneğin doğum izin süreleri sadece pozitif ayrımcılık değil bunlar olması gerekenler. Biz kurum olarak çalışan memnuniyeti açısından haklarını kullanmalarını destekliyoruz kadınlar için. Örneğin doğum ile ilgili izin sürelerini kendilerine anlatıp kullanabileceklerini ifade ediyoruz.” Esra

“Ben olumlu etkisi olduğunu düşünüyorum. Yani gerçek anlamda eşitlik sağlamak için bu tür uygulamalara ihtiyaç var.” Merve

“Elbette böyle uygulamalar olabilir. Ancak kadınlar için yapılabilecek en önemli şey bu değişimlerin tabandan başlaması. Çünkü toplum olarak bunun farkında olmazsak yasal düzenlemelerin çok bir önemi yok bence.” Pınar

Pozitif ayrımcılık uygulamalarının bir hak olduğunu savunan kişiler bu politikaların en çok çocuk sahibi olanlar için gerekli olduğunu ifade etmişlerdir. Doğum sonrası dönemde çocukların ihtiyaçları ve iş hayatı arasında kalan kadınlar için bu tarz politikaların büyük önemi bulunmaktadır.

“Bence bu tarz uygulamaların her kadın için uygulanması gerekiyor. Çünkü kadınların var olan engelleri aşması için bu tarz müdahalelere gerek var. Ancak bu imtiyazların uygulama alanı daha çok kamu kurumları. Maalesef özel sektörde bu kadar rahat uygulanmıyor.” Arife

“Özellikle doğum ya da bebek sahibi olmak gibi bir süreci yaşayan biri olarak pozitif ayrımcılık uygulamalarının bu alanlarda yapılması gerekiyor. Yani özellikle özel sektörde eğer ki kanunla düzenlenmemiş olsaydı bu durumlara çok dikkat edilir miydi bilmiyorum.” Gizem

“Kesinlikle olması gerekiyor. Çünkü bizde kadınlara karşı bir güvensizlik duygusu var. Örneğin ben birçok firmayla çalışıyorum. Karşıdaki firmanın yöneticinin kadın olduğunu görünce çalışmak istemiyorlar. Çünkü benim yapabileceğime inanmıyorlar. Genel olarak özel sektörde bir çalışan ya da yönetici alacakları zaman kadın olmamasına özellikle dikkat ediyorlar. Bu tarz engellere ancak bu şekilde müdahale ediliyor.” Nazan

“Ben özel sektörde çalışan biri olarak pozitif ayrımcılık uygulamalarından yararlanmıyorum. Yani hem eşim hem de ben çalışıyorum. Ben firmamda aynı düzeydeki diğer erkeklerle aynı şartlarda çalışıp sonra birde eve gidip çocukla ya da evle ilgilenmem gerekiyor. Kamu kurumlarında bu uygulamalara daha çok yer veriliyor.” Yelda

Özel sektörde görev yapan Arife, Gizem, Nazan ve Yelda pozitif ayrımcılık uygulamalarının gerekli olduğunu ifade ederken kamu sektöründe daha etkin bir şekilde uygulandığını vurgulamaktadırlar.

“Aslında bu konu biraz bıçak sırtı bir durum. Elbette eğitim hayatında ya da çalışma hayatında fırsat eşitliğinin sağlanması gerekiyor. Ancak örneğin bir iş başvurusuna bir kadın gittiğinde işverenler bu kadının zamanı geldiğinde doğum iznine ya da süt iznine ayrılacağına farkındalar. Çünkü bu kanunda düzenlenmiş. Dolayısıyla kadın bir çalışan almak istemiyorlar. Bunu yaparken kadınlar olarak dengeyi doğru kurabilmek çok önemli. Hadi benim izin hakkım var deyip işi tamamen bırakmak ya da önemsememek doğru değil, bunlara izin vermemeliyiz. Ben çalışırken böyle düzenlemeler yoktu. Çocuğum doğduğu zaman altı aylık bir ücretsiz izin kullanmak istemiştım, müdürümüz bana ‘bence istifa et’ demişti. Yani denge önemli.” Hatice

Hatice ise bir yönetici olarak kadın çalışanların pozitif ayrımcılık bağlamında tanınan hakları verimli kullanması gerektiğini ve işle ilgili sorumluluklarını unutmamaları gerektiğini ifade etmektedir.

Pozitif ayrımcılık uygulamalarına daha mesafeli duranlar bu uygulamaların olmasını kesin bir dille reddetmeseler de genellikle bunların eşitsizliğe neden olacağını, sırf pozitif ayrımcılık bağlamında yeterince yetenekli olmayan kişilerin hak etmedikleri pozisyonlara geleceğini düşünmektedirler. Ayrıca bu politikaların, onlar olmadan kadınların bir yerlere gelemeyeceği şeklinde bir algıya neden olduğu da belirtilmiştirlerdir. Verilen cevaplar ise şu şekildedir:

“Ben şuna inanıyorum kadınlara karşı pozitif ayrımcılığın olacağı yer var olmayacağı yer var. Örneğin çocuk meselesi. Yani zor bir süreç bu yüzden bu aşamada kadınların desteklenmesinden yanayım. Ama iş hayatında bu durumu kullanan kadınlarda oluyor bazen. Bu nedenle iyi bir düzenleme olmalı. Ben mesela doğum izni kullandım ancak sonrasında onu bunu bahane edip sürekli izin alayım durumu olmadı. Eğitim hayatına gelecek olursak kız çocuklarının önündeki engeller kaldırılmalı elbette. Ancak başka türlü bir durum olmamalı. Yani sırf pozitif ayrımcılık olsun diye yeterince bilgisi olmayan kişiler desteklenmemeli.” Ayça

“Açıkçası ben pozitif ayrımcılık olmaması gerektiğini düşünüyorum. Çünkü kanunlar büyük ölçüde kadınlardan yana birde uygulamaya dökünce bir eşitsizlik ortamı oluşuyor.” Ebru

“Evet, kadınların hayatta sosyolojik olarak dezavantajları var. Bunu sağlamak için bazı imtiyazlar olabilir. Ancak insanların haklarıyla bir yerlere gelmelerini savunuyorum. Yani sırf cinsiyetleri yüzünden kadınlar hak etmedikleri bir pozisyonda olmamalılar.” Sacide

“Pozitif ayrımcılık kadınları daha güçsüz gösteren uygulamalar barındırıyor. Yani elbette kadınların önlerinde engeller olmasın ama istemedikleri bir alanda sırf sayısal olarak eşitliği sağlamak içinde bulunmasınlar.” Tansu

“Bu olaya bir yönetici gözüyle baktığım zaman kadın çalışanların yoğun olduğu bir iş yerimiz var. Bazı zamanlar bu hamilelik dönemleri birbirine denk gelen çalışanlar oluyor. Ve hepsi birlikte doğum izni, süt izni kullanınca takdir edersiniz ki işimiz açısından zor dönemler yaşıyor. Bence ülkemizde pozitif ayrımcılıktan ziyade üzerinde durulması gereken esas konu kadınların bunlardan çok daha büyük sorunlarının olduğu. Yani var olan düzen yalnızca kanunda yapılan düzenlemelerle iyileştirilmez.” Ergül

“Açıkkası hem olumlu hem olumsuz taraflarının olduğunu düşünüyorum. Örneğin kadına yönelik engellerin kaldırılmasında başat faktörlerden birisi bu imtiyaz uygulamaları. Ancak bunun yanında başarılı bir kadın gördüğümüz zaman onun ancak bazı imtiyazlarla oraya geldiğini düşündürüyor. Kadınların kendi başarılarını gölgeleyici bir durum.” Berna

“Bizim ülkemizde kadına karşı büyük bir önyargı var. Mesela bu şehir için önümüzdeki yerel seçimlerde bir kadın aday olsa seçileceğini düşünmüyorum. Bu nedenle bakınca bu önyargıların kırılması için böyle uygulamalara gerek duyabiliyoruz. Şu da bir gerçek ki kadınların ancak bu tür uygulamalarla bir yere gelebileceğini düşündürdüğü için bizler adına olumsuz bir tarafı da yok değil.” Büşra

“Ben pozitif ayrımcılık yapılmasına gerek duymuyorum. Yani bir yönetici olarak kendi firmama baktığım zaman kadınların daha istekli ve azimli olduklarını görüyorum. Doğum gibi durumlarda ise bir imtiyaz değil bence bu. Olması gereken bir durum.” Gülay

Pozitif ayrımcılık uygulamalarının gerekli olmadığını düşünen kişiler bu uygulamaları yanlış algılayıp salt birer imtiyaz olarak düşündükleri için buna karşı çıkmaktadırlar. Ergül ve Ayça yönetici oldukları için çalışanların süt izni vb. haklarını kullandıklarında işlerin aksamasından dolayı karşı çıkmaktadırlar. Berna ve Tansu ise pozitif

ayrımcılık politikalarının kadınları daha güçsüz gösterdiğini düşünmektedir. Sacide ve Ebru ise pozitif ayrımcılığı, cinsiyetler arasındaki eşitsizliğin bir parçası olarak görmektedirler. Ancak pozitif ayrımcılık daha önce belirtildiği üzere olması gereken eşitliğin sağlanamadığı durumlarda uygulanmaktadır. Dolayısıyla sanılanın aksine pozitif ayrımcılık çalışma hayatında salt cinsiyete dayalı bir terfi sürecine yol açmaz. Kadınların çeşitli nedenlerle ayrımcılığa maruz kaldığı durumlarda bu ayrımcılık ile kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliğin ortadan kaldırılması için uygulanan politikaları içermektedir.

3.2.7.2 Fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik öneriler

Kadınların karşılaştığı engeller son zamanlarda birçok kesim tarafından fark edilip fırsat eşitliğinin sağlanması için çeşitli çalışmalar ve girişimler olmuştur. Son olarak bu kısımda görüşme yapılan kişilere fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik ne gibi önerilerinin olduğu sorulmuştur. Bu önerilerde ortaya çıkan görüşler genellikle şunlardır; kadınların kendilerine güvenmesi, çocukların eğitim koşullarının eşitlenmesi, yasal düzenlemelerdeki eksikliklerin giderilmesi ve bu uygulamaların devlet himayesinde gerçekleştirilmesi, işe alımlarda liyakat ilkesinin uygulanması...

“Bence kadınlar ne olursa olsun güçlü durup, eğitimlerini tamamlayıp, kendilerine yatırım yaptıkları zaman birçok şey düzelecek. Hayat sadece evden ibaret değil. Yani bu sadece yönetici olmak ya da iyi bir meslek sahibi olmak için değil varlıklarını kabul ettirmek için gerekli diye düşünüyorum.” Ayça

“Öncelikle ebeveynlere çok iş düşüyor. Çünkü çocuklarımızı daha küçükken bazı önyargılardan uzak tutup, cesaretlendirmeliyiz. Yani kızların eğitimini sonuna kadar desteklemeliyiz. Şimdilerde bu konuda daha iyi bir durumdayız. Ancak daha da iyi olmalıyız. Bir diğer noktada kadınlar olarak kendimizi soyutlamamalıyız. Örneğin bir dernek kuruluyor bunun yanında birde o derneğin kadınlardan oluşan kısmı kuruluyor. Böyle yaparak kendimizi daha fazla ayırıyoruz. Bu yüzden yapacaklarımızı erkeklerinde olduğu ortamlarda yapıp, kendimizi göstermeliyiz.” Ebru

“Bir hukukçu olarak halen mevzuatta eksiklikler olduğunu düşünüyorum. Öncelikle bu konuda mevzuatın düzenlenmesi gerekmektedir. Daha sonra fırsat eşitliğinin sağlanabilmesi için kadınların eğitilmesi ve bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Çünkü

kadınlar kendilerinin farkında değiller. Yani özellikle halk dayatılan düşünceleri benimseyip hayatlarına uygulanır hale getirmişler.” Elif

“Öncelikle keşke her kurum her firma alım yaparken liyakate dayalı yapsa. Ama yok. İşte bunun düzenlenmesi gerekiyor. Yani bu kadrolara sadece erkek ya da sadece kadın alacağız demekten ziyade şartları sağlayıp sağlamadığına bakılsa iş hayatında fırsat eşitliğinin sağlanacağını düşünüyorum. Ve kadınlar olarak eğer ki işe sadece çalışma saatleri ya da fiziksel koşulları olarak bakarsak bir süre sonra istesek de yapamaz duruma geliriz. Bu nedenle her işe eşit gözle bakıp, yapabileceğimize inanmalıyız.” Ergül

“Fırsat eşitliğinin sağlanması yine kadınların elinde diye düşünüyorum. Yani siz kendinizi geliştirip, yetiştirdiğiniz zaman önünüze çıkan engelleri de daha kolay ya da zor bir şekilde aşacağınıza inanıyorum. Yani bazen denk geliyorum bilgisayarda en basit programları kullanamayıp işte ben yükseleyim diye bekleyen kadınlarımız var. Öncelikle gerekli nitelikleri sağlamalısınız. Ev sorumlulukları çok ağır anlayabiliyorum, bunları aile üyeleri ile paylaşmak yine bizim elimizde. İyi bir planlama ile her şey düzelebilir.” Evrin

“Eğitim çok önemli. Bu yüzden çocukların, kadınların eğitimlerinin tamamlanması gerekiyor. Böyle olunca kadınlar açısından hem kendilerine güvenleri artacak hem var olduklarını herkes kabul edecek.” Fatma

“Ben bir yönetici olarak çalışanların daha önyargısız davranmalarını sağlamaya çalışıyorum. Ülkemizde de buna gerek var. Politika yapıcılar buna bir şekilde dur demeliler. Yani bir kadın iş başvurusu yaptığında işveren bunu ileride çocuk yapacak, izin alacak diye almak istemiyorsa buna dur diyecek kişiler politika yapıcılar. Tabandan bir düzelme şart. Bunun içinde örneğin mecliste bir düzenlemeyle başlanabilir. Çünkü kadınların kamusal alanda sayısını artırmaya çalışırken bir bakıyoruz meclisteki sayıda çok az.” Güleşan

“Açıkkası çok abartılı çok uç noktalarda bir şeyler yapılmasına gerek yok. Erkek çocukların eğitimleri için ne kadar çalışırsak kız çocuklar içinde o kadar çalışmalıyız. Ya da bir erkeği işe alırken nasıl bir prosedür uyguluyorsak kadın içinde aynısı olmalı. Bir kadın doğum yaptığında izin kullanıyorsa bunu ayrımcılık değil doğal bir hak olarak görmeliyiz. Dengeyi iyi kurmak gerekiyor. Yani fırsat eşitliğini sağlayacağız diye de haksız yere

uygulamalar yapılmamalı. Öncelikle bireylerin bu konuda bilinçlendirilmesi gerekiyor. İnsanların birbirlerini tolere edebilmeleri gerekiyor.” Hatice

“Öncelikle eğitim ve kadının kendi kendini yetiştirmesi çok önemli. Üniversiteden mezun olunca iş bitmiyor. Daha çok çalışmak gerekiyor. Bide kadınlar evlenince lütfen bütün işleri kendilerinin yapması gerekiyor diye düşünmesinler. Evet, erkek her şeyi bizden bekleyebilir. Ancak bizler planlamayı ya da paylaşmayı öğretmeliyiz. Eğer her şeyi biz yapmaya başlarken bir süre sonra bütün sorumluluklar bize kalmış olabilir.” Sacide

“Kadınların bu durumda olmasının nedeni biz değiliz ancak bu durumu düzeltebilecek kişiler biziz. Bu yüzden çekinmeden korkmadan bazı şeylerin üzerine gidebilmeliyiz. Bir iş başvurusu yaptık olmadı mı yine yapalım. Böyle böyle düzelecek her şey.” Tansu

“Kadının desteklenmesi her zaman için toplum açısından çok daha iyi olacaktır. İnsanlar yetenekleri doğrultusunda çalıştırılsın. Bence bu özelde olsun kamuda olsun. Yani yapabiliyorsa, hakkından gelebiliyorsa kadın erkek diye bir şey yok. Bıraksınlar iş tercihlerini bireyler kendileri yapsın.” Arife

“Ben en başta farkındalığın artması gerektiğini düşünüyorum. Kadınlara kendilerini fark ettirmeliyiz. Bunu özellikle bizler kendi hemcinslerimize yapmalıyız. Bu daha güvenilir olur diye düşünüyorum. Yöneticiler olarak değişikliğe çevremizden başlamalıyız. Ben çalıştığım yerde kadınları her aşamada destekliyorum. Yani cesaretlendirdikten sonra zaten devamı geliyor.” Berna

“Bir kere toplumun koyduğu kalıpları yıkacak olan kişiler bizleriz. Yani iş hayatında işte ben sadece belli saatler çalışayım, çok fazla iş gelmesin gibi şeyler düşünerek yola çıkılırsa aldıkları tepkilerde ona göre oluyor. İş hayatının doğasında bu var birde yönetici iseniz çok çalışmanız gerekecek. Bütün her şeyi göze alarak, gereğini yaparak kamusal alana kendimizi atmalıyız.” Büşra

“İşe alma durumunda liyakat uygulanırsa bu durum herkes için son derece iyi olur diye düşünüyorum. Dolayısıyla liyakatin uygulanabilmesini sağlayacak mekanizmalara ihtiyacımız var.” Esra

“Kadınlar artık var olan algıları yıkmak adına birçok şeyi yaptı. Bunu devam ettirmemiz gerekiyor.” Gizem

“Üretim sürecindeyken ne olursa olsun olumsuz durumlarla karşılaşabiliyoruz. İşte önemli olan nokta pes eden taraf olmamalıyız. Başarısız oldukça daha çok istemeliyiz. Böylece işimizin değerini bilip daha motive bir şekilde hayatımıza devam ederiz.” Gülay

“Bence her firmada ya da kurumda toplumsal cinsiyet eşitliğini artırmak adına seminerler düzenlenmeli. Özellikle işverenlere, yöneticilere eşitliğin ne olduğunun öğretilmesi gerekiyor. Zamanla bu durumun tabana da yayılacağını düşünüyorum.” Merve

“Toplumda o kadar çok düzeltilmesi gereken şey var ki. Bunlar çok uzun yıllar alacaktır. Bakışın değişmesi gerekiyor öncelikle. Geliştirilen politikaların gerekirse devlet eliyle uygulamaya geçirilmesi gerekiyor. Öyle kâğıt üstünde kalacaksa yapılmasının bir önemi kalmıyor.” Nazan

“Ben bir mühendisim. Mezun olduktan sonra başvuru yapılan birçok yer kadın değil erkek çalışan istediklerini söylediler. Bu görünmez engellere bence bir dur denilmesi gerekiyor. Şu an bulunduğum kurumda da patronumuz ‘erkek gibi kız’ diyerek beni işe almış. Yani işe giriş ölçütümüz cinsiyetimiz olmamalı.” Pınar

“Kadınlarda genellikle ilk işe başladıklarında mesai saati, aileden uzak kalma, yetememe, yetiştirememe gibi korkuları oluyor. Onları biraz daha cesaretlendirmemiz gerekiyor. Kadınlara bu korkularını aşmada zaman tanınmalıdır. Çünkü toplum olarak onların böyle hissetmelerinin nedeni biziz.” Yelda

Verilen cevaplar gösteriyor ki fırsat eşitliğinin sağlanması için esas iş yine kadınlara düşmektedir. Kadınların ev ve çocuk sorumluluklarını sadece kendi görevleri olarak görmelerinden dolayı kadınlar bu sorumlulukları aksatma korkusu yaşamaktadırlar. Dolayısıyla bu korku kadınların kendilerine güvenmemesine neden olmaktadır. Öncelikle bu güvensizlik duygusundan kadınların kendilerini kurtarması gerekmektedir. Ayrıca hükümete ve işverenlere de önemli görevler düşmektedir. Hükümetin kadın-erkek eşitliğinin sağlanması yolunda destek vermesi, pozitif ayrımcılık politikalarının eksiksiz uygulanması için gerekli takibi yapması ve mevzuattaki eksiklikleri tamamlaması

gerekmektedir. İşverenler ise bir pozisyona birini alacakları zaman alımları cinsiyete göre değil işi yapabilme yeteneğine göre yapmalıdırlar.



SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Toplumların kültürel kodları, biyolojik olanı (cinsiyet-sex) sosyal bir hale getirerek toplumsal cinsiyet (gender) dediğimiz, eşitsiz bir bölünmeyi ifade eden sürecin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkek arasındaki farklılıkların toplumsal hayattaki yönlerine dikkat çekmektedir. Simone de Beauvoir'ın "Kadın doğulmaz, kadın olunur." sözünden de anlaşılacağı gibi toplumsal cinsiyete dayalı olarak bireylere atfedilen roller kişilere sonradan öğretilmiş, toplumsal ve psikolojik olarak oluşturulmuş ve toplumun her kesimine yerleştirilmişlerdir. Toplum tarafından oluşturulan bu dünyada kadın, erkeğin tam karşısına konularak haliyle cinsiyete dayalı ayrımcılığın temelleri atılmıştır.

Günümüzde toplumsal cinsiyete dayalı bir ayrımcılığın olup olmadığını araştırmak/tartışmak artık eskisi kadar önem arz eden bir durum değildir. Çünkü yıllardır yapılan araştırmalar gösteriyor ki ataerkil düzenin kabulleri varlığını hayatın her alanında hâlâ devam ettirmektedir. Var olan ayrımcılığın nedenlerine ve bununla bağlantılı olarak bu nedenlerin ortadan kaldırılması için gerekli olan çözüm önerilerine ya da ayrımcılığın toplumsal hayattaki görülme şekillerine odaklanılması artık daha çok tercih edilmektedir. Çünkü cinsiyet ayrımcılığı ev yaşantısından eğitim hayatına, siyasetten çalışma hayatına kadar aklımıza gelebilecek bütün bağlamlarda varlığını devam ettirmektedir.

Bu bağlamlardan en önemlilerinden biri olan çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılık; kadınların işe girme ve yönetici pozisyonlarına gelme süreçlerinde önlerine engeller konulmasına, ev ve bakım sorumluluklarının sadece kadınların görevi olarak görülmesine, kadının sözü geçen ev emeğinin ücretlendirilmemesine, kadınlar çalışsa dahi akşam eve döndüklerinde ev sorumlulukları kendilerinde olmasından dolayı "çift vardiya" yapmak zorunda olmalarına ve mesleklerin kadın işi-erkek işi şeklinde ayrılmasıyla istedikleri mesleklere ve pozisyonlara gelememelerine neden olmuştur. Yasalar önünde bütün vatandaşlar eşit kabul edilip, bireylerin haklarından yararlanmasının engellenmesi söz konusu olmasa da araştırmalar/istatistikler gösteriyor ki kadınlar bu haklarından, üretilen politikalardan erkeklerle eşit bir şekilde yararlanamamaktadır. Kadınlar yıllardır kamusal hayatta var olmanın mücadelesini vermiş ve bir ölçüde başarılı da olmuşlardır. Ancak geleneksel ev içi iş bölümünde bir değişiklik olmadığı için kadınların hem kamusal alandaki

üstlendikleri görevler ev hayatının devamı niteliğindeki alanlarda olmuş hem de kadınların çalışma yükü artmıştır.

Türkiye’de kadınların çalışma hayatına girmesi, Osmanlı Devleti’ne kapitalist üretim şeklinin yerleşmesine paralel olarak başlamışlardır. Bu durum daha çok özel sektördeki küçük işletmelerde ve daha az ücret alarak gerçekleşmiştir. Kadınların kamu sektöründe kendilerine yer edinmeleri ise siyasal olarak haklarını elde ettikleri Cumhuriyet dönemine denk gelmiştir. 1960’larda ise feminist hareketin etkisiyle, kadınların ev içindeki karşılıksız emeği tartışma konusu olmuştur. Bu karşılıksız emek, sevgi ilişkisi içerisinde en yakın oldukları ve sevdikleri kişiler için yapıldığından dolayı kadınların birçoğu bu durumu sorun/yük olarak görmemektedirler.

“Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı: Kamu ve Özel Sektördeki Farklılıklar” adlı çalışmada, yukarıda bahsedilen çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığının yönetici kadın gözüyle ne durumda olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Görüşmede yararlanılan soru şablonu, kadınların iş yeri ve evdeki rollerinin, sorumluluklarının ve çalışma hayatlarında karşılaştıkları ayrımcılık deneyimlerinin onların çalışma ve yöneticilik hayatlarındaki etkilerini ortaya çıkarmaya yönelik olarak kurgulanmıştır. Görüşmeye katılanların sorulara verdikleri cevaplar ise “yöneticilik hayatı, ev sorumlulukları, cinsiyete dayalı meslek ayrımı, kadınların yönetici kadrolarındaki eksik istihdamının nedenleri, ayrımcılık deneyimleri ve fırsat eşitliğinin sağlanması” ana başlıkları altında değerlendirilmiştir. Görüşme yapılan kişilerin birçoğu farklı sektörlerde çalışıp, farklı geçmişlere sahip olsalar da çalışmanın teması bağlamında birçok ortak yanları bulunmaktadır. Öncelikle çalışmada sektörel bir ayrım yapılmadan genel olarak ulaşılan sonuçlar oldukça önemlidir.

Görüşme yapılan kişilere ilk olarak yönetici olmak gibi bir hayallerinin/isteklerinin olup olmadığı sorulduğunda olumlu cevap verenler daha çok lider ruha sahip oldukları için yönetici olmayı istediklerini belirtirken, yönetici olmak gibi bir hayali olmayan kadınlarda bunun nedeni çalışma hayatından rol model alacakları biri(leri)nin olmaması, ev sorumlulukları ya da toplumsal algılar şeklindedir. Rol model aldıkları kişiler ise genellikle aile içinden, medyadan ya da okuldaki hocalar/öğretmenlerden olmuştur.

Kadınlar genel olarak aileden yana şanslı olduklarını ve yönetici olma yolunda onların önemli destekleri olduğunu belirtmişlerdir. Çalışma hayatında her zaman çok çalıştıklarını ve hırslı olduklarını söyleyen kadınlar, bu durumun onlara yönetici olma yolunu açtığını da ifade etmişlerdir.

Çalışma hayatında kadınların karşısına çıkan temel sorun ev ve çocuk sorumlulukları olarak görülmüştür. Özellikle evli olan kişiler evde bir ayrımcılığın olmadığını belirtmiş olmalarına rağmen sözü geçen sorumlulukların ise tamamen kendilerinde olduğunu ifade etmişlerdir. Evde bir sorumluluk/görev paylaşımından ziyade eşlerinin genellikle onlara “destek” olduklarını belirtmişlerdir. Bu durum daha çok kadınların ev ve çocuk sorumluluklarını sevgi ilişkisi içinde, kendi görevleri olarak görüp çoklu rol üstlenmelerine neden olmuş dolayısıyla her zaman daha çok çalıştıklarını da söylemişlerdir. Dolayısıyla eşine ve çocuklarına karşı sorumluluklarının yanında kariyerlerine de devam etmek isteyen kadınlar kendi sosyal hayatlarından ya da dinlenme zamanlarından feragat etmek zorunda kalmışlardır. Yöneticilik pozisyonunda ise kadınlar genel olarak ev ve bakım sorumluluklarını aksatma korkusu yaşamaktadırlar.

Genel olarak çalışma hayatında ya da daha özelde yönetici olma yolunda kadınların karşılaştıkları en temel sorunlardan biri bu alanda erkekler tarafından oluşturulmuş bir kültürün olduğu ve bu kültürün kadınların önüne geçtiğidir. Görüşme yapılan kişilerden birisi “yukarısı erkeklerin yeri” diyerek özellikle yöneticiliğin erkek egemen bir alan olduğunu ifade etmiştir. Bunun yanı sıra kadınların ev hayatına zorunlu bırakılmaları nedeniyle ev, önlerinde engel oluşturmaktadır. Erkeklerin iş dışında enformel ilişkiler geliştirerek iş hayatlarında kendilerini daha çabuk tanıttıkları da onları ön plana çıkarmaktadır. Kadınlar toplumsal cinsiyet rolleri gereği bunu yapmadıkları için yeterince tanınmadıklarını ve geri planda kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Pozitif ayrımcılık konusunda ise farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Kimileri cinsiyet adaletinin sağlanması için bu tarz uygulamaları gerekli görürken kimileri bu uygulamaların başka taraftan bir eşitsizliğe neden olduğu için adaleti yeterince sağlamayacağını düşünmektedirler.

Görüşme yapılan kişilerin kadınlara en önemli eleştirisi ev ve bakım sorumluluklarına kendilerini fazla kaptırarak kamusal hayattan kendilerini soyutlamaları

üzerine olmuştur. Buna yönelik çözüm önerileri ise kadınların iş ve ev hayatını dengelemeleri gerektiğidir. Bir diğer eleştiri ise kadınların yeterince kendilerine güvenmedikleri konusunda olmuştur.

Yönetici kadınların bir kısmı, çalışma hayatında karşılaştıkları müdahale gibi durumları bir cinsiyet ayrımcılığı olarak nitelendirmemiş, bunların hayatın genel akışı içinde karşılaşılması normal durumlar olduğunu belirtmişlerdir.

Hem kamu sektöründen hem de özel sektörden onar kişilik çalışma gruplarıyla yapılan görüşmelerin sonucunda her iki sektör arasında ise şu farklılıklara ulaşılmıştır:

Görüşmeler neticesinde özel sektörde çalışan kimi bireylerin, iş hayatlarının başlangıcında ailelerinin ya da kendilerinin istekleri ile ilk tercihlerinin kamu sektörü olduğu ancak gelişen şartlar nedeniyle özel sektörde çalışmaya başladıkları ifade edilmiştir. Bu durumun nedeni ise kamu sektöründe çalışma sürelerinin özel sektöre kıyasla daha az olduğu dolayısıyla ev sorumlulukları da kendilerinde olduğu için kendilerine/çocuklarına daha çok vakit ayırabileceklerini düşünmeleridir.

Özel sektörde çalışan kimi yöneticiler, pozitif ayrımcılık politikalarının kamu sektöründe daha adil bir şekilde uygulandıklarını düşünmektedirler. Şu an iyi ya da kötü bir şekilde uygulanıyor olmasını ise yasal olarak düzenlemenin olmasına bağlamaktadırlar.

Kamu sektöründe çalışanların büyük bir çoğunluğu eğitimleri ile ilgili alanlarda çalışıp, aynı sektörde uzun yıllar deneyimleri olan kişilerdir. Ancak özel sektörde çalışanların büyük bir çoğunluğu ise üniversitede aldıkları eğitimden çok farklı alanlarda çalışmaktadırlar. Şu anki meslekleri ile de tesadüfen tanışmışlardır.

Özel sektör çalışanlarının büyük çoğunluğunun aldıkları kararlara müdahale/yönlendirme/değiştirme olmaktadır. Ancak çalışanlar bunu engel olarak görmemekte, işlerinde verimliliği sağlamak açısından olmasında bir sorun görmeyerek, hatta gerekli olduğunu düşünmektedirler. Kamu sektöründe ise alınan kararlara karşı bir müdahalenin olmadığı ifade edilmiştir.

Görüşme ve gözlemler neticesinde, kamu sektöründe çalışan kişiler toplum tarafından erkeklere özgü davranışlar olarak nitelendirilen (güçlü durma, rekabetçi ve

pragmatik olma vb.) davranışları sergileyip, egemen kültüre ayak uydurmuşlardır. Bu şekilde davrandıklarından dolayı da yönetici olmayı başardıklarını ifade etmişlerdir.





KAYNAKÇA

- Acar-Savran, G. (2009). *Beden Emek Tarihi*. İstanbul: Kanat Kitap.
- Acuner, S., ve Sallan, S. (1993). Türk Kamu Yönetiminde Yönetici Kadınlar. *Amme İdaresi Dergisi*, 26(3), 77-92.
- Akal, C. B. (1994). *Siyasi İktidarın Cinsiyeti*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Akbaş, K., ve Şen, İ. G. (2013). Türkiye’de Kadına Yönelik Pozitif Ayrımcılık: Kavram, Uygulama ve Toplumsal Algılar. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Hukuk Özel Sayısı*, 165-189.
- Aldemir, Ç. (2016). *Kadının Görünmeyen Emeginin Görünür Kılınması: Ev İçi Emegın Ücretlendirilmesi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alkan, A. (2000). Özel Alan-Kamusal Alan Ayrımının Feminist Eleştirisi Çerçevesinde Kentsel Mekan. *Kültür ve İletişim*, 3(1), 71-95.
- Alkan, A. (2004). Yerel Siyaset Kadınlar İçin Neden Önemli? *Birikim Dergisi*, (179), 71-77.
- Alkaya, T. (2011). *Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde İş Yaşamında Kadın ve Erkek Çalışanlara Fırsat Eşitliği Verilmesi ve Kadınların Üst Düzey Yönetim Kademelerine Yükselmeme Nedenleri Üzerine Bir Çalışma*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi . İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arendt, H. (1994). *İnsanlık Durumu (Çev. Bahadır Sina Şener)*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Aslan, O. E. (2006). Cumhuriyet ve Kadın Memurlar. *Amme İdaresi Dergisi*, 39(4), 117-149.
- Aslan, S. (2008). Özelden Kamusala Bir Yolculuk: Türkiye’de Çalışan Kadın Olmak. *Birikim* (230-231), 151-156.
- Ataay, N. A. (1998). Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etmenleri. O. Çitci (Editör), *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek*. Ankara: TODAİE, 237-253.
- Atasü Topçuoğlu, R. (2016). Devlet Baba ve Uysal Kızlar: Muhafazakar/Liberal Refah Devleti ve Ataerkil Kültür Kışkacında Türkiye’de Bakım Emegi ve Toplumsal Cinsiyet. M. Yaman, S. Dedeoğlu (Derleyenler), *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emegi*. İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı, 218-255
- Aydemir, D. ve Aydemir, E. (2011). *Türk Siyasetinde Kadın: Çok Oluyoruz!* Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kurumu.
- Baxter, J., ve Wright, E. O. (2000). The Glass Ceiling Hypothesis: A Comparative Study of the United States, Sweden and Australia. *Gender ve Society*, 14(2), 275-294.

- Belli, A. (2017). Yerel Yönetimlerde Kadın Temsili ve Yerel Demokrasi. *Yasama Dergisi*, 31, 65-88.
- Berktaş, F. (2004). *Kadının İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye*. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Bhasin, K. (2003). *Toplumsal Cinsiyet: Bize Yüklenen Roller (Çev.Kader Ay)*. Kadınlarla Dayanışma Vakfı.
- Bombuwela, P. M., ve Chamaru, D. A. (2013). Effects of Glass Ceiling on Women Career Development in Private Sector Organizations. *Journal of Competitiveness*, 5(2), 3-19.
- Bora, A. (2005). *Kadınların Sınıfı: Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bora, A. (2004). Kamusal Alan Sahiden Kamusal mı? M. Özbek (Editör), *Kamusal Alan*. Birinci Baskı. İstanbul: Hil Yayınları, 529-538.
- Bora, A. (2012). *Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar (Der: Kenan Çayır ve Müge Ayan Ceyhan)*. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Burke, R. J. (2007). Career Development of Managerial Women: Attracting and Managing Talent. D. Bilimoria, ve S. Piderit (Editörler), *Handbook on Women in Business and Management*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, s. 109-131
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Chodorow, N. (1978). *The Reproduction of Mothering, Psychoanalysis and the Sociology of Gender*. London: University of California Press.
- Connell, R.W. (1998). *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar (Çev. Cem Soydemir)*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Çağlar, N. (2011). Kadının Siyasal Yaşama Katılımı Ve Kota Uygulamaları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(4), 56-79.
- Çaha, H., Aydın Yılmaz, E. S., ve Çaha, Ö. (2016). *Türkiye' de Cam Tavan Sendromu: Hizmet Sektöründe Kadın*. İstanbul: Kadın ve Demokrasi Derneği.
- Çaha, Ö. (1996). *Sivil Kadın: Türkiye'de Sivil Toplum ve Kadın (Çev. Ertan Özensel)*. Ankara: Vadi Yayınları.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye' de Kadını Çalışma Yaşamından Dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (31), 25-47.
- Çakır, S. (2013). *Erkek Kulübünde Siyaset*. İstanbul: Versus Kitap.

- Çitçi, O. (1996). Temsil, Katılma ve Yerel Demokrasi. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 5(6) , 5-14.
- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile Ve Kadın Emeği. *Toplum ve Bilim* (86), 139-170.
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 2(21) , 41-54.
- Dedeoğlu, S., ve Şahankaya, A. (2015). Türkiye’de İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları. S. Dedeoğlu, ve A. Y. Elveren (Derleyenler), *2000’ler Türkiye’sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet*. Ankara: İmge Kitabevi, 93-121.
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açısından İncelenmesi. *Finans, Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi* 44(511), 12-27.
- Demirci-Güler, F. (1991). Eğitimde Kadın. *Amme İdaresi Dergisi*, 24(3), 63-80.
- Devlet Planlama Teşkilatı. (1996). Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)
- Dinç, M. (2002). Çalışma Hayatında Kadın ile İlgili Hukuki Düzenlemeler. *Kamu-İş*, 6(3).
- Donovan, J. (2014). *Feminist Teori*. İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Dökmen, Z. (2010). *Toplumsal Cinsiyet*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Elvitigalage Dona, G., Amaratunga, D., ve Haigh, R. (2006). Women's Career Development and The Role of Training and Development. *University of Salford*.
- Engels, F. (1990). *Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni*. Ankara: Sol Yayınları.
- Erbaba, H. (2015). Sivil Toplum Örgütlerindeki Yönetici Kadınların “Sivil Toplumda Kadın Ve Kadın Yöneticilik Sorunları” na İlişkin Görüşlerinin İrdelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* 8(41), 1211-1219.
- Erdoğan, M. (2005). Sivil Toplum: Bir Kavramın Anatomisi. S. Bakan, A. Küçük , ve A. Karadağ (Editörler), *21. Yüzyılın Eşiğinde Türkiye’de Siyasal Hayat*. İkinci Baskı. İstanbul: Aktüel Yayınları, 667-688.
- Eroğlu, F., ve İrdem, Ş. (2016). Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Yönetim Kademelerindeki Yansımaları. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 3(2), 11-35.
- Ertürk, Ş. (2008). *Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği*. Ankara: Belediye-İş Yayınları.
- Ertürk, M. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım, Yayımlar, Dağıtım.
- Gardiner, J. (2011). Bakım Emeği. *Ücretli-Ücretsiz Emek Kıskaçında Kadın*. İstanbul: Feminist Politika, 57-88.

- Gökçimen, S. (2008). Ülkemizde Kadınların Siyasal Hayata Katılım Mücadelesi. *Yasama Dergisi* (10), 5-59.
- Gül, H., ve Oktay, E. (2009). Türkiye ve Dünya’da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 421-436.
- Gümüsoğlu, F. (2008). Ders Kitaplarında Toplumsal Cinsiyet. *Toplum ve Demokrasi*, 2 (4), 39-50.
- Günindi-Ersöz, A. (1998). Kamu Yönetiminde Yönetici Olarak Çalışan Kadınların Geleneksel ve Çalışan Kadın Rollerine İlişkin Beklentileri. O. Çitci (Editör), 20. *Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek*. Ankara: TODAİE, 255-264.
- Günindi-Ersöz, A. (2015). Özel Alan/Kamusal Alan Dikotomisi: Kadınlığın Doğası ve Kamusal Alandan Dışlanmışlığı. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi* 18(1), 80-102.
- Gürbüz, R., ve Samırkaş, M. Ataerkil Kapitalist İlişkiler Altında Ücretli Kadın Emegi: Van Örneği. http://apbs.mersin.edu.tr/files/msamirkas/Publications_007.pdf.
- Habermas, J. (1999). *Kamusal Alanın Yapısal Dönüşümü* (Çev. Tanıl Bora-Mithat Sancar). İstanbul : İletişim Yayınları.
- Habermas, J. (2004). Kamusal Alan. (Çev. Meral Özbek). M. Özbek (Editör), *Kamusal Alan*. Birinci Baskı. İstanbul: Hil Yayınları, 95-102.
- Hirata, H. (2011). Esnek Çalışma ve Ücretli Kadın Emegi. *Ücretli - Ücretsiz Emek Kıskaçında Kadın*, İstanbul: Feminist Politika, 89-112.
- Hirata, H., Laborie, F., Le Doaré, H., ve Senotier, D. (2015). *Eleştirel Feminizm Sözlüğü* (Çev. Gülnur Acar-Savran). İstanbul: Dipnot Yayınları.
- İnternet: 743 Sayılı Türk Kanunu Medenisi(Mülga)
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/5.3.743.pdf>
- İnternet: 1924 Anayasası Teşkilâtı Esasiye, Web:
<http://www.anayasa.gov.tr/icsayfalar/mevzuat/anayasalar/1924.html>
- İnternet: 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Web:
https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf
- İnternet: 2018' de Kadın İstatistikleri, Web: <http://www.dogrulukpayi.com/bulten/2018-de-kadin-istatistikleri>
- İnternet: 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu, Web:
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4721.pdf>
- İnternet: 4857 Sayılı İş Kanunu, Web:
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>

- İnternet: Avrupa Sosyal Şartı, Web: <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf>
- İnternet: Devlet Personel Başkanlığı, Kamu Personeli İstatistikleri (2017), Web: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>
- İnternet: Female Share of Employment in Senior and Middle Management, Web: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.SMGT.FE.ZS?locations=TR>
- İnternet: ILO'nun Görevi ve Hedefleri, Web: http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372872/lang--tr/index.htm
- İnternet: Inter-Parliamentary Union, Women in National Parliaments (2017), Web: <http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm>
- İnternet: Inter-Parliamentary Union, Women in Parliament: 20 Years in Review, Web: <http://archive.ipu.org/pdf/publications/WIP20Y-en.pdf>
- İnternet: Inter-Parliamentary Union, Women's Suffrage, Web: <http://archive.ipu.org/english/issues/wmndocs/suffrage.htm>
- İnternet: Kadın Adayları Destekleme Derneği, Web: <http://ka-der.org.tr/>
- İnternet: Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023), Web: <https://kadininstatusu.aile.gov.tr/kadinin-guclenmesi-strateji-belgesi-ve-eylem-planı-2018-2023>
- İnternet: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye'de Kadın (2017), Web: <https://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>
- İnternet: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), Web: https://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html
- İnternet: Kadının Evdeki Emeği Normalleştiriliyor, Web: <https://m.bianet.org/bianet/kadin/83625-kadinin-evdeki-emeği-normallestiriliyor>
- İnternet: OECD Labour Force Statistics By Sex And Age: Indicators, Web: http://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=LFS_SEXAGE_I_R&lang=en
- İnternet: Türkiye Büyük Millet Meclisi Milletvekilleri Cinsiyete Göre Dağılımı, Web: https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz_sd.dagilim
- İnternet: Türkiye Büyük Millet Meclisi, Milletvekilliği Sona Erenler, Web: https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz_sd.ayrılanlar
- İnternet: TÜİK Aile Yapısı Araştırması (2016), Web: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21869>
- İnternet: TÜİK İstatistiklerle Kadın (2017), Web: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27594>

- İnternet: TÜİK İstatistiklerle Aile (2016), Web: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24646>
- İnternet: United Cities and Local Government, Gender Equality, Web: <https://www.uclg.org/en/issues/gender-equality>
- İnternet: United Nations, The World's Women 2015: Trends And Statistics, Web: https://unstats.un.org/unsd/gender/downloads/worldswomen2015_report.pdf
- İnternet: World Employment Social Outlook: Trends For Women 2017, Web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--inst/documents/publication/wcms_557245.pdf
- İnternet: World Employment and Social Outlook – Trends For Women 2018, Web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf
- İnternet: Yönetim Kurulunda Kadınlar Derneği Göstergeler, Web: http://www.yonetimkurulundakadin.com/index.php?g=ozel_sayfa&id=1
- İzmir, G., ve Fazlıoğlu, A. (2011). *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. Ankara: TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları.
- Kabasakal, H., Aycan, Z., Karakaş, F., ve Maden, C. (2011). Women in Management in Turkey. M. J. Davidson, ve R. Burke (Editörler). *Women in Management Worldwide: Progress and Prospects*. Surrey: Gower Applied Business Research, 317-338.
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.(2008). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013)*. Ankara.
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (2018). *Türkiye'de Kadın*. Ankara.
- Kandiyoti, D. (2011). *Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar: Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler (Çev. Aksu Bora, Feyziye Sayılan, Şirin Tekeli, Hüseyin Tapınç, Ferhunde Özbay)*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1) , 231-260.
- Karaca, A. (2007). *Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karadeniz, O., ve Yılmaz, H. H. (2017). *İş Dünyasında Kadın 2017 Raporu Birinci Faz Çalışma Sonuçları*. TÜRKONFED.

- Kırel, Ç., Kocabaş, F., ve Özdemir, A. A. (2010). İşletmelerde Algılanan Cinsiyet Temelli Ayrımcılık: Eskişehir'de Özel Sektörde Bir Alan Araştırması. *Çimento İşveren Dergisi* 24(3), 4-15.
- Koray, M. (1992). Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri. *Amme İdaresi Dergisi* 25(1), 93-122.
- Korkmaz, A., ve Korkut, G. (2012). Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 41-65.
- Köker, E. (2004). Saklı Konuşmalar. M. Özbek (Editör). *Kamusal Alan*. Birinci Baskı. İstanbul : Hil Yayınları, 539-550.
- Makal, A. (2010). Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emegi. *Çalışma ve Toplum*, 2, 13-39.
- Marinakou, E. L. (2014). The Glass Ceiling and Women in Management in the Middle East: Myth or Reality? *The Journal of American Business Review Cambridge*, 3(1), 294-301.
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü* (Çev. Osman Akınhay ve Derya Kömürcü). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Marx, K., ve Engels, F. (2013). *Alman İdeolojisi* (Çev. Tonguç Ok ve Olcay Geridönmez). İstanbul: Evrensel Basım Yayın.
- Metin, Ş., ve Arabacı Kariman, R. (2013). *Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri*. Ankara: TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları.
- Molyneux, M. (2008). Ev Emegi Tartışması ve Ötesi. G. Acar-Savran, ve N. Tura Demiryontan (Editörler), *Kadının Görünmeyen Emegi*. İstanbul: Yordam Kitap, 115-155
- Negiz, N., ve Yemen, A. (2011). Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (24), 195-214.
- Oakley, A. (2015). *Sex, Gender and Society*. Ashgate Publishing, Ltd.
- Önder, N. (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.
- Örücü, E., Kılıç, R., ve Kılıç , T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2), 117-135.
- Özaydınlık, K. (2014). Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye’de Kadın ve Eğitim. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, (33), 93-112.

- Özbek, M. (2004). Giriş: Kamusal Alanın Sınırları. M. Özbek (Editör), *Kamusal Alan. Birinci Baskı*. İstanbul: Hil Yayınları, 19-89.
- Özcan, Y. (2003). Kamusal/Özel Alan Tartışmaları. M. Balcı (Editör). *Genç Hukukçular Hukuk Okumaları Birikimler 1*, 253-288.
- Özen, Ş. (1998). Türkiye'de Kadın ve Erkek Kamu Yöneticilerinin Yönetim Tarzı Açısından Farklılaşması ve Eril Erkek-Dışıl Kadın Varsayımının Geçerliliği. O. Çitci (Editör), *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek*. Ankara: TODAİE, s. 217-236
- Öztan, E. (2004). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Olumlu Ayrımcılık. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59(01), 203-235.
- Öztürk, Z. A. (2012). Uluslararası Siyasette Ve Karar Alma Mekanizmalarında Kadın. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 85-106.
- Palmer, M., ve Hyman, B. (1993). *Yönetimde Kadınlar* (Çev. Vedat Üner). İstanbul: Rota Yayın.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. *Ege Akademik Bakış 10(4)*, 1217-1230.
- Pelizzon, S. M. (2009). *Kadının Konumu Nasıl Değişti? Feodalizmden Kapitalizme*. (Çev. Cem Somel ve İhsan Ercan Sadi). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Robbins, S. P., Decenzo, D. A., ve Coulter, M. (2013). *Yönetimin Esasları*. (Çev. Adem Ögüt,) Ankara: Nobel.
- Sallan Gül, S., ve Altındal, Y. (2015). Türkiye Siyasetinin Eril Anatomisi: 2015 Seçimlerini Kota Uygulamaları Üzerinden Yeniden Düşünmek. *Toplum ve Demokrasi*, 9(19-20), 51-71.
- Sancar, S., Acuner, S., Üstün, İ., Bora , A., ve Romaniuc, L. (2006). Bir De Buradan Bak: Cinsiyet Eşitsizliği Bir “Kadın Sorunu” Değil, Toplumun Sorunudur. *Kadın Adayları Destekleme Derneği, Yarın için Bugünden Kampanyası Eğitim Dizisi (4)*.
- Sancar, S. (1998). Siyasal Alanda Cinsiyetçilik ve Kadınların Söylemsel Kuşatılmışlığı. O. Çitci (Editör), *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek* . Ankara: TODAİE Yayınları, 531-542.
- Sancar, S. (2014). *Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti: Erkekler Devlet, Kadınlar Aile Kurar*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Scott, J. W. (2007). *Toplumsal Cinsiyet: Faydalı Bir Tarihsel Analiz Kategorisi* (Çev. Aykut Tunç Kılıç). İstanbul: Agora Kitaplığı.
- Sennett, R. (2002). *Kamusal İnsanın Çöküşü* (Çev. Serpil Durak ve Abdullah Yılmaz). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

- Singh, V., Vinnicombe, S., ve James, K. (2006). Constructing a Professional Identity: How Young Female Managers Use Role Models. *Women in Management Review*, 21(1), 67-81.
- Sipahi, E. B., ve Özsoy, B. (2015). *Kadın Dostu Kent İmgesi: Sorunları Ve Beklentileri Bağlamında Gaziantep'te Kadınlar Üzerine Bir Araştırma*. Ankara: Necmettin Erbakan Üniversitesi Yayınları.
- Sitembölükbaşı, Ş. (2007). Kadınların Siyasal Hayata Etkin Katılımının Bir Aracı Olarak Seçimlerde Kota Uygulamaları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 13-36.
- Şahin, F. (2011). Kadınların Siyasal Katılımları Çerçevesinde Kadın Meclislerinin Yerel Siyasetteki Etkinlikleri ve Üye Profilleri. Uzmanlık Tezi, TC Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Şekerler, S. A. (2015). Derinlemesine Görüşme. F. N. Seggie, ve Y. Bayyurt (Editörler), *Nitel Araştırma: Yöntem, Teknik, Analiz ve Yaklaşımları*. Ankara: Anı Yayıncılık, 186-201.
- Tan, M. G., Ecevit, Y., ve Sancar Üşür, S. (2000). *Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- Taş, G. (2016). Feminizm Üzerine Genel Bir Değerlendirme: Kavramsal Analizi, Tarihsel Süreçleri ve Dönüşümleri. *Akademik Hassasiyetler* 3(5), 163-175.
- Tekeli, Ş. (1982). Kadınlar ve Siyasal-Toplumsal Hayat. İstanbul: Birikim Yayınları.
- Tokgöz, G. (2012). *Kalkınmada Kadın Emeği*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Tokuroğlu, B. (2004). *Özgürleşemeyen Kadın*. Ankara: Odak Yayınevi.
- Tokuroğlu, B. (2016). Toplumsal Cinsiyet Politikası. H. Altunok, ve F. G. Gedikkaya (Editörler), *Kamu Politikaları Ansiklopedisi*. Ankara: Nobel Yayıncılık, 352-356.
- Tosun, G. E. (2001). Demokratikleşme Perspektifinden: Devlet-Sivil Toplum İlişkisi. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Türel, N., ve Çağlar, N. (2010). Yerel Yönetimde Kadın Temsili-Isparta İli Örneği . *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2(1), 16-40.
- Türkkahraman, M., ve Şahin, K. (2010). Kadın ve Kariyer. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 75-88.
- Üstek, F. (2015). Sosyal Politika Açısından Türkiye'de Ev İşçiliği. S. Dedeoğlu, ve A. Y. Elveren (Derleyenler), *2000'ler Türkiye'sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet*. Ankara : İmge Kitabevi, 207-232.
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal Cinsiyet Ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. *Sosyoloji Konferansları* (35), 29-56.

- Yaman, M. (2015). Cinsiyete Dayalı İşbölümü Üzerine Notlar. *TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası Kadın Bülteni (3)*, 12-15.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yumuş, A. (2011). *Kalkınma Planları Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anlayışının Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Boyutları*. Ankara: TC Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi.
- Zihnioğlu, Y. (2003). *Kadınsız inkılap*. İstanbul: Metis Yayınları.





EKLER

EK 1. Görüşme Soruları

1. Yaşınız:
2. Eğitim Durumunuz:
3. Mesleğiniz:
4. Çalıştığınız Kurum:
5. Medeni Durumunuz:
6. Çocuğunuz Var Mı? Varsa Kaç Çocuk Sahibisiniz?
7. Eğitim hayatınızda ya da çalışma hayatınıza ilk başladığınız zaman yönetici olmak gibi bir hayaliniz var mıydı? Varsa neden? Yoksa neden?
8. Şu an bulunduğunuz yöneticilik pozisyonuna gelmeniz kendi çalışma ve çabalarınızla mı oldu? Yoksa tesadüfen hayat şartları içerisinde mi gelişti bu durum? Yöneticilik konumuna gelmenizde, aile içinde veya çalışma hayatınızın içinde size yardımcı olanlar veya cesaretlendirenler oldu mu? Kimler?
9. Eğitim hayatınızda ya da iş hayatınızda kendinize rol model aldığınız biri ya da birileri var mıydı? Bu rol modeller hakkındaki görüşleriniz nelerdir?
10. Sizce kadınların eğitim ve iş yaşamlarını sürdürürken pozitif ayrımcılık yapılmasına ihtiyaçları var mıdır? Pozitif ayrımcılık uygulamalarının kadınların eğitim ve çalışma hayatlarına olumlu anlamda etkisi olduğunu düşünüyor musunuz?
11. Kadınların ve erkeklerin doğuştan gelen biyolojik farklılıkları karar verme makamlarına gelmelerinde etkili olmakta mıdır? Kadınların duygusal olmalarından dolayı aldıkları kararların objektif olmayacağı veya ev/çocuk/aile ile meşguliyetlerinin yaptıkları işlerini/mesleklerini olumsuz etkileyeceği gibi görüşlere katılıyor musunuz? Neden? Cinsiyete dayalı meslek ayrımı yapılmasını onaylıyor musunuz? Bu konudaki düşünceleriniz nelerdir?
12. Kadınların yönetici kadrolarda gerekli yere ulaşamamasının nedenleri hakkında ne düşünüyorsunuz? Bu nedenler kadınların kendilerinden de kaynaklanıyor olabilir mi?

13. Çalışma hayatınızda kadın olmanızdan dolayı herhangi bir engelle karşılaştınız mı? Bu engelleri sıralayabilir misiniz?
14. Bir yönetici olarak, verdiğiniz kararlar ve iş üretim sürecinde kadın olmanızdan kaynaklanan herhangi bir müdahale/kontrol/geri çevirme/yoksayma vb. ile karşılaştınız mı?
15. Ev sorumlulukları (bakım, ev işleri vs.) iş hayatınızı nasıl etkiledi? Kariyerinizi tamamlarken veya yöneticilik konumuna gelme sürecinde ev işlerinin yükü sizi olumsuz etkiledi mi? Sizinle aynı seviyedeki erkek çalışanların görevde yükselmelerini (ev-aile-çocuk sorumluluğu üzerlerinde olmadığı için kendilerini tamamen işlerine verebildikleri için) size göre daha kolay başardıklarını söyleyebilir misiniz?
16. Bir yönetici olarak fırsat eşitliğinin sağlanması noktasında önerileriniz nelerdir?

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı-Soyadı Meryem Yılmaz
e-posta ylmz.meryem@gmail.com

Eğitim Derecesi	Okul/Program	Mezuniyet Yılı
Yüksek Lisans	Gazi Üniversitesi	Devam Ediyor
Lisans	Gazi Üniversitesi	2015
Lise	Sivas Cumhuriyet Anadolu Lisesi	2010

İş Deneyimi, Yıl	Çalıştığı Yer	Görev
2018-devam ediyor	Kırıkkale Üniversitesi	Araştırma Görevlisi

Yayınlar

- Yılmaz, M ve Tokuroğlu B. (2018). Türk Modernleşmesinin Toplumsal Cinsiyet Anlayışı. Journal of Institute of Economic Development and Social Researches, 4(13), s. 600-608. ISSN:2630-6166
- Yılmaz, M. (2019). III. Selimve II. Mahmud. M. Akçakaya(Ed.), Türk İslam Tarihinde Yönetim Bilgeleri, 2. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..

