

**T.C
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ**

**YÖNETİMDE KADIN TEMSİLİ VE İŞGÜCÜNE
KATILIM: ANA AKTÖRLER BAĞLAMINDA BİR
DEĞERLENDİRME**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Elif TECEREN

**Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon**

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Şule AYDIN TURAN

HAZİRAN-2019

T.C
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ

YÖNETİMDE KADIN TEMSİLİ VE İŞGÜCÜNE
KATILIM: ANA AKTÖRLER BAĞLAMINDA BİR
DEĞERLENDİRME




YÜKSEK LİSANS TEZİ

Elif TECEREN

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme

Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon

“Bu tez 10/06/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Doç. Dr. Umut Sonem Gıtaç	- Başarılı -	
Dr. Öğr. Üyesi Esra Dil	- Başarılı -	
Dr. Öğr. Üyesi Sule AYDIN TURAN	- Başarılı -	



SAKARYA
ÜNİVERSİTESİ

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ
TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLIK BEYAN FORMU

Sayfa : 1/1

Öğrencinin

Adı Soyadı	:	Elif TECEREN
Öğrenci Numarası	:	1460Y04033
Enstitü Anabilim Dalı	:	İŞLETME
Enstitü Bilim Dalı	:	YÖNETİM VE ORGANİZASYON
Programı	:	<input checked="" type="checkbox"/> ÜKSEK LİSANS <input type="checkbox"/> DOKTORA
Tezin Başlığı	:	YÖNETİMDE KADIN TEMSİLİ VE İŞGÜCÜNE KATILIM: ANA AKTÖRLER BAĞLAMINDA BİR DEĞERLENDİRME
Benzerlik Oranı	:	% 5

İŞLETME ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.

ELİF TECEREN
10.06.2019
İmza

Sakarya Üniversitesi Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

...../...../20.....
İmza

Uygundur

Danışman
Unvanı / Adı-Soyadı: DR. ÖĞR. ÜYESİ ŞULE AYDIN TURAN

Tarih: 10.06.2019

İmza:

KABUL EDİLMİŞTİR

REDDEDİLMİŞTİR

EYK Tarih ve No:

Enstitü Birim Sorumlusu Onayı

ÖNSÖZ

Çalışmaya birlikte başladığımız ve bana bilgi ve deneyimleriyle yol gösteren, savunma sınavında da çalışmaya değerli katkılarda bulunan ilk danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Esra DİL'e; sonrasında, çalışmaya birlikte devam ettiğimiz, başından sonuna kadar benden desteğini esirgemeyen ve her zaman yol gösterici olan danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Şule AYDIN TURAN'a; savunma sınavında tanışma fırsatı bulduğum ve enerjisiyle sınav heyecanımın bir nebze de olsa azalmasını sağlayan, çalışmaya değerli katkılarda bulunan Doç. Dr. Umut Sanem ÇİTÇİ'ye teşekkürlerimi sunarım.

Çalışma boyunca daima yanımda olduğunu ve desteğini her zaman hissettiğim sevgili arkadaşım Onur YALÇINKAYA'ya; yine desteklerini esirgemeyen değerli öğretmenlerim Saim YALÇINKAYA ve Ümit YALÇINKAYA'ya; maddi ve manevi hep yanımda olduklarını hissettiren, çoğu zaman bana tahammül etmek durumunda kalan Annem ve Babam'a; çalışma süresince benim için fedakârlıklarda bulunan ve her zaman yanımda olan kardeşim Merve TECEREN'e çok teşekkür ederim.

Varlıklarını ve desteklerini her zaman yanımda hissettiğim değerli dostlarım Hatice Merve TANIŞ GÜRBÜZ'e, Seçil DUMAN ÖZMEN'e ve Asiye ELİUZ'a çok teşekkür ederim.

Umarım destekleriniz için ne kadar mutlu olduğumu aktarabilmişimdir...

Elif TECEREN

10.06.2019

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iii
TABLO LİSTESİ	iv
ŞEKİL LİSTESİ	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE: ÇALIŞMA YAŞAMINDA	
TOPLUMSAL CİNSİYET ETKİSİ	4
1.1. Toplumsal Cinsiyet İle İlgili Kavramlar	4
1.1.1. Cinsiyet	4
1.1.2. Toplumsal Cinsiyet	6
1.1.3. Toplumsal Cinsiyet Rollerini	11
1.1.4. Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları (Stereotipler)	15
1.1.5. Cinsiyete Dayalı İş Bölümü	17
1.1.6. Kadına Yönelik Ayrımcılık	19
1.2. Çalışma Yaşamı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	23
1.2.1. Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Yansımaları	23
1.2.2. Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ele Alınışında Kullanılan Savlar	26
1.2.2.1. Ekonomiye Katkı Boyutu	26
1.2.2.2. İş Yerine Katkı Boyutu	27
1.2.2.3. Haneye Katkı Boyutu	28
1.2.2.4. Kadınların Güçlenmesi Boyutu	28
BÖLÜM 2: ÇALIŞMA YAŞAMINDA VE YÖNETİMDE KADIN KATILIMI	30
2.1. Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler	30
2.1.1. Ücret	30
2.1.2. Eğitim	32
2.1.3. Sosyal-Kültürel Faktörler	33
2.1.4. İşe Alımda Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık	35
2.1.5. Kayıt Dışı İstihdam	36

2.2. Çalışma Yaşamında Kadın Katılımı	37
2.2.1. Çalışma Yaşamında Kadın Katılımı İle İlgili Mevcut Durum.....	37
2.3. Yönetime Kadın Katılımı İle İlgili Mevcut Durum	42
2.3.1. Cam Tavan Sorunu ve Cam Duvarlar.....	43
2.4. Çalışma Yaşamına ve Yönetime Katılma İle İlgili Politikalar ve Ana Aktörler	45
BÖLÜM 3: SAHA ARAŞTIRMASI.....	48
3.1. Örneklem Seçimi.....	48
3.2. Veri Toplama Yöntemi	50
3.3. Veri Analizi.....	51
3.4. Geçerlik ve Güvenirlik Stratejileri.....	53
3.5. Bulgular.....	53
3.5.1. Frekans Analizlerinin Bulguları.....	53
3.5.2. Aktör 1: Hükümeti Temsil Eden Kurumlar	63
3.5.3. Aktör 2: Sivil Toplum Örgütleri	70
3.5.4. Aktör 3: Uluslararası Örgütler	79
3.5.5. Aktör 4: Şirketler	86
3.6. Bulguların Yorumlanması.....	99
SONUÇ	105
KAYNAKÇA.....	110
ÖZGEÇMİŞ	120

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
BM	: Birleşmiş Milletler
CEDAW	: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
ILO	: Dünya Çalışma Örgütü
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SKD	: İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği
STK	: Sivil Toplum Kuruluşları
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRKONFED	: Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu
TÜSİAD	: Türk Sanayici ve İş İnsanları Derneği
UNDP	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
YASED	: Uluslararası Yatırımcılar Derneği

TABLO LİSTESİ

Tablo 1 : En Çok Geçen Kelimeler: Hükümeti Temsil Eden Kurumlar.....	54
Tablo 2 : En Çok Geçen Kelimeler: Sivil Toplum Örgütleri.....	55
Tablo 3 : En Çok Geçen Kelimeler: Uluslararası Örgütler.....	56
Tablo 4 : En Çok Geçen Kelimeler: Şirketler.....	57
Tablo 5 : İşgücüne Katılımı Etkileyen Faktörler: Hükümeti Temsil Eden Kurumlar...	58
Tablo 6 : İşgücüne Katılımı Etkileyen Faktörler: Sivil Toplum Örgütleri.....	59
Tablo 7 : İşgücüne Katılımı Etkileyen Faktörler: Uluslararası Örgütler.....	59
Tablo 8 : İşgücüne Katılımı Etkileyen Faktörler: Şirketler.....	60
Tablo 9 : Kelime Gruplarının Frekans Dağılımları.....	61
Tablo 10 : Argümanların Seviyeleri.....	101
Tablo 11 : Çözüm Önerileri: Özet.....	103

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1 : Ekonomik Kazanım Teması ve Kodları: Hükümeti Temsil Eden Kurumlar...	64
Şekil 2 : Sosyal Kazanım Teması ve Kodları: Hükümeti Temsil Eden Kurumlar.....	65
Şekil 3 : Çözüm Önerileri Teması ve Kodları: Hükümeti Temsil Eden Kurumlar.....	67
Şekil 4 : Ekonomik Kazanım Teması ve Kodları: Sivil Toplum Örgütleri.....	70
Şekil 5 : Sosyal Kazanım Teması ve Kodları: Sivil Toplum Örgütleri.....	73
Şekil 6 : İş gücüne Katılım Teması ve Kodları: Sivil Toplum Örgütleri.....	73
Şekil 7 : Yönetime Katılım Teması ve Kodları: Sivil Toplum Örgütleri.....	76
Şekil 8 : Çözüm Önerileri Teması ve Kodları: Sivil Toplum Örgütleri.....	77
Şekil 9 : Ekonomik Kazanım Teması ve Kodları: Uluslararası Örgütler.....	79
Şekil 10 : Sosyal Kazanım Teması ve Kodları: Uluslararası Örgütler.....	80
Şekil 11 : İş gücüne Katılım Teması ve Kodları: Uluslararası Örgütler.....	83
Şekil 12 : Yönetime Katılım Teması ve Kodları: Uluslararası Örgütler.....	84
Şekil 13 : Çözüm Önerileri Teması ve Kodları: Uluslararası Örgütler.....	85
Şekil 14 : Ekonomik Kazanım Teması ve Kodları: Şirketler.....	87
Şekil 15 : Sosyal Kazanım Teması ve Kodları: Şirketler.....	90
Şekil 16 : İş gücüne Katılım Teması ve Kodları: Şirketler.....	94
Şekil 17 : Yönetime Katılım Teması ve Kodları: Şirketler.....	96
Şekil 18 : Çözüm Önerileri Teması ve Kodları: Şirketler.....	98

Tezin Başlığı: Yönetimde Kadın Temsili ve İşgücüne Katılım: Ana Aktörler Bağlamında Bir Değerlendirme

Tezin Yazarı: Elif TECEREN **Danışman:** Dr. Öğr. Üyesi Şule AYDIN TURAN

Kabul Tarihi: 10.06.2019 **Sayfa Sayısı:** vii (ön kısım) + 120 (tez)

Anabilimdalı: İşletme

Bilimdalı: Yönetim ve Organizasyon

Çalışmanın konusu, kadınların çalışma yaşamına ve yönetime katılımı problemi ile ilişkilidir. Çalışmada amaçlanan, kadınların çalışma yaşamına ve yönetime katılımına ilişkin Türkiye’deki kurumların geliştirdiği perspektifleri ortaya koymaktır. Çalışmanın birinci ve ikinci bölümlerinde, toplumsal cinsiyet perspektifinden çalışma yaşamına katılımı ve yönetime katılımı konuları ele alınmıştır. Üçüncü bölümde nitel bir araştırma yapılmıştır. Örneklem olarak seçilen dört ana aktörün, devlet kurumları, sivil toplum kuruluşları, uluslararası örgütler ve şirketler, yayınladıkları belgeler ve yönetici ve temsilcilerin söylemleri üzerinden içerik analizi yöntemi kullanılarak araştırma yürütülmüştür. İçerik analizi yöntemiyle dokümanlar ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Her bir aktörün hangi kavramlara dikkat çektikleri ve bunların arasındaki farklılık ve benzerlikler ortaya koyulmuştur. Aktörlerin bakış açılarının odağında, kadının çalışma yaşamına katılımının olduğu ve üzerinden en çok politika ürettikleri kavramın “kadın” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada önemli bir kavram olan “toplumsal cinsiyet eşitliği” sıklıkla vurgulanmıştır. Diğer aktörlerden farklı olarak ortaya çıkan çarpıcı bir sonuç, uluslararası alanda kadının çalışma yaşamına katılımının problemleri bir alan olarak görülmemesidir.

Anahtar Kelimeler: Kadın, Çalışma, İşgücü, Yönetim, Türkiye.

Title of the Thesis: Woman Representation in Management and Labour Force Participation: An Assessment in The Context of The Main Actors

Author: Elif TECEREN

Supervisor: Assist. Prof Şule AYDIN TURAN

Date: 10.06.2019

Nu. of pages: vii (pre text) + 120 (main body)

Department: Business Administration **Subfield:** Management and Organization

The subject of the study is related to the problem of women's participation in working life and management. The aim of the study is to reveal the perspectives developed by the institutions in Turkey related to women's participation in work life and management. In the first and second parts of the study, participation from the gender perspective to working life and participation in management were discussed. In the third part, a qualitative research was conducted. Four main actors selected as sample, the research was carried out by using content analysis method through state institutions, non-governmental organizations, international organizations and companies, documents published and discourses of managers and representatives. Documents were examined in detail by content analysis method. The concepts that each actor draws attention to and the differences and similarities between them are presented. The focus of the actors' perspective is that women's participation in working life and it was concluded that the concept that they produce the most policies through is "woman". In the study, gender equality which is an important concept is emphasized frequently. A striking result, unlike other actors, is that international participation of women in working life is not seen as a problematic area.

Keywords: Woman, Working, Labour, Management, Turkey.

GİRİŞ

Çalışmanın Konusu

Kadının çalışma yaşamına katılımı ve yönetime katılımı, çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümü, tezin kavramsal çerçevesini oluşturmaktadır. Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet etkisi bağlamında kavramsal çerçeve çizilmiştir. İlk olarak, toplumsal cinsiyet ile ilişkili kavramlar ele alınacaktır. Cinsiyet, toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyet rolleri, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, cinsiyete dayalı işbölümü ve kadına yönelik ayrımcılık kavramları açıklanmaya çalışılacaktır. İkinci olarak, çalışma yaşamı ve toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin çalışma yaşamına nasıl yansıdığı, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ele alınmasında kullanılan savlar ele alınacaktır. Kullanılan savlar, kadının ekonomiye katkısı, işyerine katkısı, haneye katkısı ve kadının güçlenmesi boyutları çerçevesinde ifade edilecektir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, çalışma yaşamında ve yönetimde kadın katılımı ele alınacaktır. Kadının iş gücüne katılımını etkileyen faktörlerden ücret, eğitim, göç, sosyal-kültürel faktörler, işe alımda cinsiyete dayalı ayrımcılık ve kayıt dışı istihdam açıklanacaktır. Çalışma yaşamında kadın katılımı ile ilgili mevcut durum, temel iş gücü göstergeleri, insana yakışır iş kavramı ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) istatistikleri ile açıklanmaya çalışılacaktır. Ardından yönetimde kadın katılımı ile ilgili mevcut durum anlatılarak cam tavan sorunu ele alınacaktır. Son olarak ise çalışma yaşamına ve yönetime kadın katılımı ile ilgili politikalar ve ana aktörler ele alınarak saha araştırmasına geçilecektir.

Çalışmanın üçüncü bölümünü, nitel bir çalışma olarak yürütülen saha araştırması oluşturmaktadır. Saha araştırması kapsamında kadının çalışma yaşamına ve yönetime katılımı konusunda etkisi olan dört ana aktör örneklem olarak seçilmiştir. Devlet kurumları, sivil toplum kuruluşları, uluslararası örgütler ve şirketlerin, kadının çalışma yaşamında ve yönetimde temsili konusundaki dokümanları içerik analizi yöntemiyle incelenecektir. Veriler analiz edilerek temalar oluşturulacak ve bu temaların ne anlama geldiği, dört ana aktör üzerinden karşılaştırma yapılarak açıklanmaya çalışılacaktır.

Çalışmanın Önemi

Çalışma, dört ana aktörün, kadının çalışma yaşamında ve yönetimde temsili konusundaki politika ve söylemlerinin analiz edilerek bunların anlamlarını ve kurumların bakış açılarını karşılaştırmalı olarak göstermesi açısından önem arz etmektedir. İçsel ve birbirleri arasındaki uyum ve uyumsuzlukların keşfedilmesiyle uzun zamandır mücadelesi süren kadın hareketinde gelinen noktayı görebilmek ve varılabilecek noktaları tahmin edebilmek mümkün olacaktır.

Çalışmanın Amacı

Çalışmanın ana amacı, Türkiye’de kadının çalışma yaşamında yer almasıyla ilgili etkili kurumsal aktörlerin bakış açılarındaki farklılıkların betimlenmesidir.

Çalışmanın birinci bölümünün sorusu, kadının çalışma yaşamına katılımını analiz etmek için kullanılabilecek kavramlar nelerdir?

Çalışmanın ikinci bölümünün sorusu, kadının çalışma yaşamında yer almasıyla ilgili üretilmiş politikalar, kaynakları ve bunların aktörleri kimlerdir?

Çalışmanın üçüncü bölümünün sorusu, Türkiye’de kadının çalışma yaşamında yer almasıyla ilgili seçilmiş olan kurumların dokümanları analiz edildiğinde nasıl bir profil ortaya çıkmaktadır?

Çalışmanın üçüncü bölümünün alt araştırma soruları şu şekildedir:

- Hükümeti temsil eden kurumlar, sivil toplum örgütleri, uluslararası örgütler ve şirketler, Türkiye’de kadının iş gücüne katılımı ve yönetime katılımı problemlerine hangi bakış açısı ile bakmaktadırlar?
 - Bakış açısının odağında ne vardır?
 - Üzerinde durdukları ana değerler nelerdir?
 - Vurgulanan çözüm önerileri nelerdir?

Çalışmanın Yöntemi

Çalışmanın birinci ve ikinci bölümünde, ilgili literatür taranarak kadının çalışma yaşamına ve yönetime katılımı konuları, toplumsal cinsiyet perspektifinde ele alınacaktır. Üçüncü bölümde yürütülen saha araştırmasında, nitel araştırma

yöntemlerinden, ikincil kaynak incelemesi yöntemi ile elde edilen veriler içerik analizi yöntemi kullanılarak analiz edilecektir. Seçilen aktörlerin dokümanları analiz edilerek temalar oluşturulup ne anlam ifade ettikleri açıklanmaya çalışılacaktır.

BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE: ÇALIŞMA YAŞAMINDA TOPLUMSAL CİNSİYET ETKİSİ

Bireyler, toplumsal olarak kendilerine biçilen rolleri farkında olarak veya olmayarak benimsemektedir. Bu benimseme sürecinde, her birey kendisi için bir kimlik inşa etmiş olur. Bu süreçte, toplumsal cinsiyet dediğimiz olgunun etkisi oldukça önemlidir. Bireylerin biyolojik olarak sahip oldukları cinsiyet olgusunu aşan bu anlayışla, toplum tarafından eş, anne, ücretsiz aile işçisi, ücretsiz tarım işçisi gibi kalıp yargılara (stereotype) hapsedilen kadınlar, sadece belli toplumsal rol ve statülere sahipmiş gibi algılanır. Bu olgu, sadece kadınları değil erkekleri de etkiler ve onlar da annelik gibi kutsal bir olgunun kucağında yetişmelerine rağmen, aynı kalıp yargıları benimsemeye başlarlar. Bu çalışmada, öncelikle toplumsal cinsiyet olgusu ve bununla ilgili kavramlar tanımlanacak; daha sonra, bu olgu ve sürecin çalışma yaşamına olan etkileri irdelenecektir.

1.1. Toplumsal Cinsiyet İle İlgili Kavramlar

Toplumsal bir varlık olan insan, toplumsal ve kültürel faktörlerden etkilenmektedir; dolayısıyla, içinde yaşanılan toplumun değer yargıları, bireyin toplumsal kimliğini oluşturmada etkili olmaktadır. Çalışmadaki ana ekseninde yer alan toplumsal cinsiyet kavramını açıklayabilmek için cinsiyetle ilişkili kavramları ve aralarındaki ilişkileri açıklamakta yarar bulunmaktadır.

1.1.1. Cinsiyet

Literatürde “cinsiyet” farklı açılardan ele alınmıştır. Cinsiyet kavramı, hem biyolojik anlamda hem de toplumsal anlamda kullanılmaktadır. En basit anlatımla, erkek ya da kadın olmanın biyolojik yönünü ifade etmektedir. Nüfus cüzdanında yazılı olan cinsiyet ise demografik bir kavramdır. Çalışma açısından önemli bir kavram olan toplumsal cinsiyetin çıkış noktası ve temeli olan cinsiyet kavramı, farklı bakış açılarıyla açıklanacaktır.

“Cinsiyet”, İngilizce karşılığı “sex” terimi ile ifade edilen (Yaşın Dökmen, 2018: 17), bireylerin biyolojik yapıları itibariyle ortaya çıkan özellikleri belirleyen bir kavramdır (Akın ve Demirel, 2003: 73; Terzioğlu ve Taşkın, 2008: 63). Bireylerin kadın ve erkek

olmalarından dolayı sahip oldukları fiziksel/biyolojik özellikleri ve biyolojik farklılıkları, “cinsiyet”i ifade eder (Akın ve Demirel, 2003: 73; Gürhan, 2010: 59). “Cinsiyet” kavramı, biyolojik yapıyı ifade eder yani biyolojik temellidir (Bora, 2016: 37; Yaşın Dökmen, 2018: 19-20). Bununla birlikte, cinsiyet olgusu doğuştandır ve değişmeyen bir kavramdır (Bora, 2016: 37; Özçatal, 2011: 24); çünkü cinsiyet aslında toplum tarafından atfedilen bir statüdür. Bunun nedeni, cinsiyetin bütün toplumlarda önemli bir sosyal anlama sahip olmasıdır (Sullivan, 2003: 224). Dolayısıyla, cinsiyet kavramının ilk anlamı biyolojik temelli olarak kadın ve erkek kategorilerinin farklılığını oluşturan anatomik özellikler olmasına rağmen, cinsiyet, aslında toplum tarafından bireye atfedilen statüdür. Bireylerin bu şekilde, toplumca kendilerine atfedilen konumlar üzerinde söz hakkı yoktur. Bununla birlikte, kadınlar aldıkları iyi eğitimle, aile desteğiyle ya da meslek edinerek statülerini belli ölçüde yükseltebilirler. Toplumsal cinsiyet, ideolojik süreçler sonucunda şekil alır ve bireyin hayatında belirleyici bir rol oynar (Bayhantopçu, 2017: 84).

“Cinsiyet”, “kadın” ve “erkek” olmak üzere iki türden oluşmaktadır (Yaşın Dökmen, 2018: 21). Ann Oakley’in ifadesiyle “cinsiyet”, kadın ve erkek arasındaki farklılıklarının başlangıç noktasını biyolojik olarak tanımlar (Marshall, 1998: 98; akt. Ökten, 2009: 303). Oakley’e göre (1985: 158) cinsiyet, özü itibarıyla biyolojik bir terimdir; toplumsal cinsiyet ise kültürel ve psikolojik bir kavramdır. Cinsiyet kavramının sosyal bir inşa olgusu olduğundan hareketle, toplumsal cinsiyet kavramını anlamak için biyolojik cinsiyet kavramının referans olarak alınmasının yeterli olmadığı savunulmuştur. Kadın ve erkek olmak, doğuştan gelen biyolojik özelliklerin ötesinde toplumsal bir kurgu olarak kabul edilmektedir (Bora, 2016: 22).

Kadın ve erkeğin “cinsiyet”iyle ilgili fiziksel/biyolojik özellikleri, kadın ve erkek arasında bir eşitsizlik değil farklılık oluşturmaktadır (İlhan, Uğraş Dikmen ve Ak, 2017: 109) ve bu farklılık, bir eksiklik değil, aksine zenginlik katıcı bir farklılıktır. Bu farklılıkların biyolojik özellikleri ifade ettiği ve farklılıklardan kastedilenin doğuştan gelen farklılıklar olduğu belirtilmektedir. (Yaşın Dökmen, 2018: 23). Simone De Beauvoir, kadının daha zayıf ve duygusal, fiziksel yapısı itibarıyla çocuk doğurmaya yatkın olduğunu ifade ederek bu farklılıkların biyolojik özelliklerine dikkat çekmektedir (Beauvoir, 1993: 43-44; akt. Yıldırım, 2019: 147). Bireylerin fiziksel/biyolojik özellikleri bağlamında kadın ve erkek olarak sınıflandırılmaları ve hayatlarının bu

sınıflandırmalar doğrultusunda şekil alması, “cinsiyet”in bireylerin hayatlarında oynadığı rolün bir göstergesidir. Cinsiyet rollerinin temelinde sadece biyolojik cinsiyet algısı yoktur. Örneğin; çocuklar cinsiyetlerini öncelikle kültürel değerlerle ve toplumun kendilerine yükledikleri rollerle öğrenmektedirler. “Cinsiyet”in, kadın ve erkek sınıflandırmasına yüklenen ve toplumdan topluma değişen bir anlamı da söz konusudur. Bunun yanında, aynı toplum içinde bile zamana göre değişiklik gösterebilen karmaşık bir kavram olduğu da ifade edilir (Özen Kutunis ve Çetinel, 2016: 64).

Türkçede “cinsiyet” kavramı, bazen “toplumsal cinsiyet”i de kapsayan bir anlamla kullanılmaktadır (Yaşın Dökmen, 2018: 18). Cinsiyet olgusunun biyolojik boyuttan ziyade toplumsal boyutta şekillendirildiği ve bu olgunun algılanmasını toplumsal normların ciddi anlamda etkilediği görülmektedir. Biyolojik cinsiyeti aşan ve kültürel kimlik inşasında rol oynayan toplumsal cinsiyet olgusunu derinliğine incelemek gereklidir.

1.1.2. Toplumsal Cinsiyet

Feminist düşüncüyü savunanlar, bireylerin kadın ve erkek olmalarının doğuştan olduğunu ifade ederken diğer yandan, kadın ve erkek olmanın içinde bulunulan toplum tarafından belirlendiğini de ifade ederler. Feministler, “kadın hakları” ve “kadın hareketi” kavramlarından yola çıkarak cinsiyet kavramını kendi tanımlamalarıyla ifade etmeye çalışmaktadırlar. Bununla birlikte, feminist düşüncede, “kadın” kavramının dilsel fenomen olarak kullanımına, “kadının toplumdaki statüsü”nü sınırlandırdığı ve eşitsizlik ima ettiği şeklinde eleştiriler getirilmektedir (Aktaş, 2013: 61). Farklı feminist söylemler, kadın olgusunu ve eşitsizliğin doğasını ve çözüm yollarını ifade etseler de, toplumsal cinsiyetin eşitsizlik doğurucu yönünde uzlaşmış görünmektedirler. Ataerkil toplum yapısının etkisiyle oluşturulan sosyal cinsiyet politikalarıyla iktidar ilişkisinin, eşitsizlik sorununu hem ortaya çıkaran hem de yeniden üretilmesini sağlayan bir mekanizmadan bahsedilmektedir. Benzer şekilde, Foucault (2003: 32) da cinsiyetin iktidar tarafından oluşturulduğunu ve toplumsal düzenleme amacıyla ortaya atıldığını savunmaktadır. Normlar ve yasalar; cinsiyet, toplumsal cinsiyet ve hazları biçimlendirerek tüm bu düzenlemeleri kontrol altında tutmuş olur. Feminist yaklaşımlar, ataerkil kültürel yapının kadınlara yüklemiş olduğu anlamları reddederek, feminist söylem ve yöntemleri kullanarak kadınların toplumsal ve kültürel konularının

iyileştirilebileceğini savunmaktadır (Kırca, 2001: 28). Feminist söylemlerin de etkisiyle “toplumsal cinsiyet” kavramı ortaya atılmıştır (Karakaya, 2018: 43; Sayer, 2011: 9-10).

“Toplumsal cinsiyet” kavramının İngilizce karşılığı “gender” terimidir (Yaşın Dökmen, 2018: 17). “Toplumsal cinsiyet”, “biyolojik cinsiyet”ten ve genel olarak cinsiyet kavramından çok daha fazlasını ifade etmektedir. Bireylerin biyolojik olarak belirlenmelerinden ziyade (Yıldırım, 2019: 146) toplumun, bireyleri nasıl gördüğü ve düşündüğü ile ilgilidir. Toplum tarafından kadın ve erkeğe atfedilen rol ve sorumlulukları tanımlar (Özen Kutanis ve Çetinel, 2016: 64). Kadınlık ve erkekliğin toplumsal olarak kurulmasını ifade eden bir kavramdır (Yıldırım, 2019: 146). Bu bağlamda kadın olmak doğuştan değildir, zaman içerisinde toplumsal normların etkisiyle kadın kimliği ortaya çıkar. Simone De Beauvoir, bu durumu “kadın doğulmaz, kadın olunur” deyişiyle ifade etmektedir (Kılıç, 1998: 359; akt. Aktaş, 2013: 61).

“Toplumsal cinsiyet”, toplumsal yapının temel taşlarından ve sosyal yaşamın belirleyicileri arasındadır (Dedeoğlu, 2000: 143; Özen Kutanis ve Çetinel, 2016: 66). Toplumsal cinsiyet algılamaları, toplumdan topluma ve aynı toplum içerisinde farklılık göstermektedir. Kültürden kültüre ve aileden aileye dahi farklılık göstermektedir (Bora, 2016: 37). Toplumsal cinsiyet kavramı, toplumsal ve kültürel algılamalarla ve beklentilerle ilişkilidir. Bireylerden beklenen davranış ve rolleri ifade eder (Bulut ve Kızıldağ, 2017: 83; Terzioğlu ve Taşkın, 2008: 63). Toplumsal cinsiyet olgusu, sadece kadının değil erkeğin de toplumsal konumuna dikkat çekmektedir (Eroğlu ve İrdem, 2016: 12; Özçatal, 2011: 24; Savcı, 1999: 130). Bunun sebebi, toplumsallaşma sürecinde öğretilen ve bireylerin zihinlerine kodlanan cinsiyet olgusunun, toplumun tümünü etkilemesidir. Erkek egemen toplumsal yapılarda, erkeklerin de bu ayrıcalıklı konumu, her ne kadar doğru olmadığına inanılsa da, toplumsal normların etkisiyle ve bazen de kişisel menfaatler gereği benimsediği görülmektedir. Erkeklerin hemen her alandaki egemenliklerinin sonucunda kadınlar ötekileştirilmiştir (Özkoçak ve Tavuz, 2014: 189).

“Toplumsal cinsiyet”, Birleşmiş Milletler (BM) tarafından kabul edilen bir kavramdır. 1995’te düzenlenen “Dördüncü Dünya Kadın Konferansı”nda resmi olarak kabul edilmiştir (Sayer, 2011: 11).

Avrupa Konseyi'nin tanımına göre "toplumsal cinsiyet", kadın ve erkeğin toplumsal olarak tanımlanması ve ilişkilerin toplumsal olarak belirlenmesidir (Sayer, 2011: 11-12).

Toplumların kadın ve erkeği birbirlerinden nasıl ayırt ettikleri ve onları hangi toplumsal statüde gördükleri "toplumsal cinsiyet" kavramı ile ifade edilmektedir. Kavram, 1972 yılında ilk defa Ann Oakley tarafından kullanılmıştır (Karakaya, 2018: 42). Oakley'e göre "toplumsal cinsiyet", kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği toplumsal açıdan ifade etmektedir (Marshall, 1998: 98; akt. Ökten, 2009: 303). Kadın ve erkeğin cinsiyetlerinden dolayı oluşan farklılıkları ortaya çıkarırken aynı zamanda güç ilişkilerindeki eşitsizliklere işaret eder (Ökten, 2009: 303; Şaşman Kaylı, 2017: 61). Bir başka ifadeyle, toplumsal cinsiyet söylemi, kadın ve erkekler arasındaki eşitliği kadınlar aleyhine bozmaktadır. Eşitsizlik alanları toplumsal, ekonomik, kültürel boyutlarda olabileceği gibi kişisel düzeyde de kadınlar, bu eşitsizlikten nasibini almaktadır.

"Toplumsal cinsiyet", "cinsiyet" gibi iki türden oluşmayıp çeşitlilik göstermektedir. Sadece kadın ve erkek kategorilerini kullanmak yerine, kadınlar "feminen" erkekler "maskülen" olarak ifade edilirler (Yaşın Dökmen, 2018: 21-22). Kadın ve erkeğin; anne, baba, kız çocuk ve erkek çocuk, karı ve koca olabildiği toplumdaki ilişkilerin tümünü içine alır (Dedeoğlu, 2000: 158). Bir başka ifadeyle, cinsiyet olgusunun sadece biyolojik bir anlamı yoktur, aynı zamanda toplumsal açıdan kategorilerin oluşturulmasını kolaylaştırır. Toplumsal cinsiyet olgusu, toplumda kadın ve erkek için belirlenen rolleri ve sorumlulukları kapsayan, toplumun kadın ve erkeği algılama ve düşünme biçimleri ve kadın ve erkeğin sosyal yaşamdaki davranışlarını belirleyen bir kavramdır. Toplumsal roller, kişilere statü yanında sorumluluklar da yüklemektedir ve bu sorumlulukların kadınlar aleyhine bir eşitsizlik içerdiğini söylemeye gerek yoktur. Cinsiyetten farklı olarak, "toplumsal cinsiyet" değiştirilebilen bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet ayrımlarına göre kadın ve erkeklerin hayatları farklılaşmaktadır. Kadınlar, erkeklere kıyasla toplumda kaynaklara daha az ulaşım sağlayabilirler; kendilerine erkeklerden farklı olarak birçok engeller konulabilir. Kadın ve erkek arasında eşitsiz gelir dağılımı söz konusudur. Kadınlar, ücretsiz aile işçisi olarak ev işleriyle meşgul, çocukların sorumluluğuna sahip olan ve aynı zamanda ücretsiz tarım işçiliği yapan ama tüm bunlara karşın erkeğe nazaran daha düşük bir konumda görülmektedir (Akın ve Demirel, 2003: 73). Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ülkeleri arasında

yapılan bir araştırmada; Türkiye, kadınların en yoğun ücretsiz işçi statüsünde olduğu ülkeler arasındadır (Keleş, 2018: 103). Toplumdaki birçok cinsiyet temelli eşitsizlik ve ayrımcılığın temelinde toplumsal cinsiyet olgusu yatmaktadır. Bu ayrımcılıklardan, iş yaşamına ve yönetime katılma olguları bağlamında bahsedilecektir.

Oakley, “cinsiyet”in, biyolojik farklılıklara, “toplumsal cinsiyet”in ise toplumsal farklılıklara işaret ettiğini ifade etmiştir (Marshall, 2000; akt. Sayer, 2011: 11). Kadın ve erkek arasındaki farklılıkların sosyal durumlara bağlı olduğundan hareketle “cinsiyet farklılıkları” yerine “toplumsal cinsiyet farklılıkları” kavramı kullanılmaktadır (Yaşın Dökmen, 2018: 23). “Toplumsal cinsiyet farklılıkları”, bireyler ve toplumlar arasında değişiklik göstermektedir (Yaşın Dökmen, 2018: 25). Kadınların daha ilgili ve hassas bir yapıya sahip olmaları, ğretmen, hemşire ve ev hanımı olmaları beklenirken, erkeklerin ise daha güçlü ve aktif olmaları, mühendis, asker gibi meslekleri icra edebilmeleri, toplumsal cinsiyet farklılıklarına örnek olarak verilebilir (Yaşın Dökmen, 2018: 24). Toplumsal cinsiyetin, bireylere çocukluktan itibaren kültürel olarak aktarılmasına örnek olarak, ocuk oyunlarına bakılabilir. Evcilik oyununda bile erkek çocuğu ataerkil yapıyı devam ettirmekte, kız çocuğu ise genelde bu durumu ve eşitsizliği kabullenmektedir.

Kültür, “toplumsal cinsiyet”i etkileyen bir kavramdır (Yüksel, 1999: 71). Bireylerin cinsiyetleriyle ilgili özellikleri, toplum ve kültür tarafından şekillenmektedir (Gürhan, 2010: 76). Bireylere, buldukları toplumun kültürü, gelenek ve görenekleri aktarılır (şaşman Kaylı, 2017: 61). Kadın ve erkeğin giyinme biçimleri, onların tercihlerini ortaya çıkaran bir toplumsal cinsiyet göstergesi olarak ifade edilir. rnek olarak; kadının etek giymesi, erkeğin pantolon giymesi verilebilir (Yüksel, 1999: 71). Ataerkil toplumlarda kadınların toplum tarafından belirlenmiş kodlara uygun giyinmesi ve davranması önemli görülmektedir. Ayıplama, dışlama, yok sayma ve şiddete varan birçok yaptırımla karşılaşan kadınların ekonomik ve toplumsal hayata katılmaları da zorlaşmaktadır. Daha ilginç olan durum, toplumsal normlara uymayan kadınlara ilk tepkiyi önce kadınlar göstermektedir.

“Toplumsal cinsiyet”, toplumun kadın ve erkeğe atfettiği anlamları ifade eder ve kültürel bir anlamı vardır. Fakat “cinsiyet” ile “toplumsal cinsiyet”in birbirinden tamamıyla ayrılmadığı söylenebilir. Farklılıkların sadece bireylerin biyolojik

özellikleriyle veya sadece kültürle ilişkili olup olmadığı tam olarak bilinmemekle birlikte bazen farklılıkların hem biyolojik özelliklerden hem de kültürden kaynaklanabileceği ifade edilmektedir (Yaşın Dökmen, 2018: 20). Toplumsal cinsiyetin tamamıyla cinsiyetin bir sonucu olmadığı, cinsiyet kadar sabit olmadığı ve değişebilen bir kavram olduğu söylenebilir (Butler, 2018: 50). Toplumsal ve kültürel değişimle birlikte birçok değişim ve dönüşüm alanı ortaya çıkmaktadır ve kadının toplumsal cinsiyet bağlamındaki rolü de bu alana dâhil edilebilir.

Feministler ise “cinsiyet” ile “toplumsal cinsiyet” arasında bir ayrım yapılmasının doğru olduğunu savunurlar. Bu ayrım, kadın ve erkek arasındaki farklılıkların toplumda üretildiği yani toplumsal olduğunu aynı zamanda da değişebileceğini göstermektedir (Sayer, 2011: 11). “Cinsiyet”e kültürel bir yorum getirerek “toplumsal cinsiyet”in oluştuğunu ifade etmişlerdir (Butler, 2018: 53). Feminist yaklaşımlar, ataerkil toplumu ve onun yol açtığı cinsiyet eşitsizliğini sert bir şekilde eleştirmektedirler. Feminizm sanıldığı aksine, erkek karşıtlığı demek değildir. Aksine, toplumsal düzeyde eşitliği savunan, ücret adaleti ve aileyle ilgili sorumlulukların paylaşımını isteyen bir yaklaşım biçimidir (Bell, 2012: 13-14).

Feminist düşünce, kadınlarının yaşadığı sosyal, kültürel, ekonomik sorunların çözümü için uğraşan; dışlanan, ezilen ve kendine dahi yabancılaşan kadının sosyal statüsünü iyileştirmeye çalışmakta ve bunun için ataerkil toplumun değer ve normlarıyla mücadele etmektedir (Doltaş, 1991: 83). Feminist düşünce, kadınların da erkeklerin sahip olduğu hak ve özgürlüklere sahip olmasını savunmaktadır. Bu talebin gerçekleşebileceği siyasal sistem ise evrensel değerlere sahip olan demokratik sistemler olacaktır. Bu noktada kadın ve erkeklerin eşitliğinden hareketle, kadınların da kamusal alanda yer almalarını, toplumsal statü olarak saygın bir yer edinmelerini savunmaktadır. Bu bağlamda feminist yaklaşımların tepkisel davrandıkları, ideal toplum düzeni kurmaktan çok problemli alanları düzeltmeye öncelik verdikleri eleştirisi yapılabilir (Saim, 1997: 262).

Feminist yaklaşıma göre “toplumsal cinsiyet” kavramının; “kadın ve erkeğin biyolojik farklılaşmasına kültürler tarafından yüklenen anlamlar ve değerler ya da kadınlar ve erkekler için toplumsal olarak oluşturulmuş roller, öğrenilmiş davranış ve beklentiler” biçiminde tanımlandığı ifade edilmektedir (Köyüstü Erdeniz, 2017: 507).

Beauvoir'e göre "toplumsal cinsiyet", "inşa edilmiş" bir kavramdır ve bireylerin kadın olmaları, cinsiyetten kaynaklı olmayıp kültürel bir zorunluluktan kaynaklıdır (Beauvoir, 1993: 38; akt. Butler, 2018: 54). Irigaray'a göre ise "toplumsal cinsiyet", "cinsiyet" in bir uzantısıdır (Irigaray, 1985; akt. Bora, 2016: 42).

Feministler, genel olarak, kadın ve erkek arasındaki farklılıkların sosyal-kültürel yönünü vurgularken bazı feministler de "cinsiyet" terimini yanlış bulmaktadır. Bununla birlikte bazıları da "cinsiyet" ve "toplumsal cinsiyet" kavramlarını aynı anlamda kullanıp iki kavramı birbirinden ayırmanın zor olduğunu ve "toplumsal cinsiyet" in bir ilişkiler bütünü olduğunu ifade ederler (Butler, 2018: 55; Yaşın Dökmen, 2018: 18).

Aydınlanma döneminde, kadının konumunun sorgulanmaya başlanması ve feminist söylemin güç kazanmasıyla birlikte, kadının bir birey olduğu ve bununla birlikte seçme hakkı ve eğitim hakkı gibi haklara sahip olduğu düşüncesi oluşmaya başlamıştır. Bunun yanında, kadın ve erkek arasındaki ayrımın toplumsal olduğu düşüncesi de oluşmaya başlamıştır (Bayhantopçu, 2017: 82).

Sanayi devriminden önce kadın, ücretsiz işçi konumunda tarla ve bahçelerde çalışmıştır. Sanayi devrimiyle beraber üretim ilişkilerinde bir erillik ve kadının erkeğe bağımlı olduğu bir durum söz konusuysen, savaş dönemlerinde erkekler savaşırken, kadınlar çalışma hayatına girmek durumunda kalmıştır (Yıldırım, 2019: 147).

Kadının toplumdaki konumunda biyolojik yapısının etkili olduğu söylenebilir. Kadının çocuk doğurma ve çocuk bakımı gibi işlevleri, fiziksel olarak zayıf ve ev işlerine daha yatkın görülmesine neden olmaktadır (Yıldırım, 2019: 147). Bedensel farklılıklar, toplumsal iş bölümünün ve kadınların maruz kaldığı eşitsizliğin temelini oluşturmuştur.

1.1.3. Toplumsal Cinsiyet Roller

Toplumsal cinsiyet rolleri, her koşulda ve dönemde evrensel bir sorun haline gelmiştir (Yıldırım, 2019: 146) ve her toplumda zamana ve mekâna göre değişiklik göstermektedir (Ökten, 2009: 303). Ailede ve toplum içinde kazanılan rollere göre kadın ve erkeğin toplumdaki konumları şekillenmektedir (Yıldırım, 2019: 145-147).

Bireyler, toplumsal cinsiyet rollerini kendisi seçememekte, bu roller toplum tarafından bireylere atfedilmektedir (Aktaş, 2013: 65). Toplum tarafından kadın ve erkeğe atfedilen roller, toplumsal cinsiyet rolleri olarak ifade edilir. Roller, toplum tarafından

tanımlanarak bireylerden bu tanımlanan rollere uygun davranmaları beklenir (Yaşın Dökmen, 2018: 29).

Toplumsal cinsiyet rolleri, toplumda süreç içerisinde öğrenilen rollerdir ve kadınlık ve erkekliği tanımlar. Toplumun kültürü, inanç ve değerleri tarafından diğer bireylere aktarılırlar. Kadın ve erkeğin birbirinden ayırt edilebilmesi, bireylerin toplumda kendi cinsiyetlerine uygun toplumsal cinsiyet rollerini benimsemesini sağlar (Sayer, 2011: 13).

Toplumsal cinsiyet rolleri, kadın ve erkek olmanın toplumda ifade edilme biçimleridir. Toplum tarafından kadın ve erkeğe uygun olduğu düşünülen davranışlar vardır ve kadınlara “feminen” erkeklere “maskülen” cinsiyet rolleri uygun görülür (Yaşın Dökmen, 2018: 31). Toplumsal ve kültürel normlar tarafından belirlenen kodlar, toplumsallaşma süreciyle bireylere aktarılmakta ve zaman içinde içselleştirilmektedir. Bireylerin, özellikle kadınların, bu normlara ve gereklerine itiraz etmesi, özellikle ataerkil toplumlarda çok zordur, hatta imkânsızdır.

Kadın, aile ortamına dayalı olarak görülür ve “eş olma”, “annelik” rolleri, çocuk, yaşlı ve hasta bakımı gibi sorumlulukları vardır (Erbay ve Tuncay, 2006: 26; Küçük, 2015: 2). Kadının “eş olma” ve “annelik” rolleri ön plana çıkmaktadır (Mavili Aktaş, 2007: 67). Hem ev içi işlerde hem de çocuk yetiştirme ve bakımında cinsiyet rolleri devam etmektedir. Ev içi işler ve çocuk bakımında, erkekten daha çok kadın belirleyici olmaktadır. Çocuk bakımı, kadının bir görevi olarak görüldüğünden bu sorumluluk, kadını eve bağımlı hale getirmektedir (Yıldırım, 2019: 146-147). Diğer yandan, eşlerinin yeme-içme, temizlik ve duygusal ihtiyaçlarını karşılama gibi sorumlulukları da vardır (Küçük, 2015: 2). Tüm bu roller ve sorumluluklar, kadınları tahakküm altına almakta ve erkeklerle eşit bir şekilde görülme haklarını engellemektedir. Toplumsal cinsiyetin yüklediği roller, bireyleri ciddi şekilde etkilemekte ve tutum, davranışlarını şekillendirmektedir. Örneğin; kadının ev işlerini yapması, kız çocuklarına pembe giysiler giydirilmesi, erkeklerin “eve ekmek getiren” olarak tanımlanması, erkek çocukların araba oyuncaklarla oynamaları toplum tarafından belirlenen cinsiyet rolleridir (Akin ve Demirel, 2003: 81).

Kadın ve erkek; yönetim biçimi, gelenekler, kültür ve dini inançlar bağlamında farklı rollere sahiptirler (Terzioğlu ve Taşkın, 2008: 63). Erkekler, toplum tarafından her

zaman başat konumda görülürken, kadınlar ikinci planda kalmaktadırlar. Erkek, otoriteye hâkim ve güce sahip olarak görülürken kadın, güçsüz olarak görülmektedir (Eroğlu ve İrdem, 2016: 12). Erkek, fiziksel olarak güçlü görüldüğünden ev geçindirme ve kadını koruma ile sorumludur (Yıldırım, 2019: 148). Erkek, ailenin geçimini sağlarken kadın ev içi alandan sorumludur. Temizlik, yemek, çocuk bakımı gibi görevler kadının sorumluluğundadır (Fine, 2017: 102). Erkek, para kazanan ve evi koruyucu olarak görülürken kadın “eş”, “anne” ve ev işleriyle uğraşan olarak görülür. Bu da, biyolojik cinsiyetin toplumsal ilişkisini ve cinsiyete dönüşümünü göstermektedir (Eroğlu ve İrdem, 2016: 12; Şaşman Kaylı, 2017: 65).

Toplumda erkek, liderlik görevlerine uygun görülür ve buna uygun olarak baskın karakter özellikleri geliştirir. Siyasetçi, iş adamı, mühendislik gibi mesleklere uygun görülür. Kadın ise ev işleri ve çocuk bakımı gibi görevlere uygun görüldüğünden toplum tarafından kadından hassas ve merhametli olması beklenir (Eroğlu ve İrdem, 2016: 13; Sayer, 2011: 13). Kadına toplumda atfedilen roller gereği, el becerisi ve güler yüzlü olmayı gerektiren işler, bakım ve temizlik işleri uygun olarak görülmektedir (Küçük, 2015: 4). Meslek olarak, hemşirelik ve öğretmenlik gibi mesleklere uygun görülür (Eroğlu ve İrdem, 2016: 13). Toplumsal cinsiyet anlayışının kadınları belli kalıplara hapsedmesiyle, kadınların hareket alanı iyice daralmaktadır. Bu şartlardaki kadınların, erkeklerle iş yaşamında rekabet edebilmesi daha da zorlaşmaktadır.

Kadın için başarı, iyi bir “eş olma” ve “anne olma” olarak görülmektedir (Yaşın Dökmen, 1997: 40). Erkeğin de ev işlerinde yardımcı olması istendiğinde bile ev içi işler temelde kadının sorumluluğundadır (Fine, 2017: 108). Kadının, hem aile içi sorumluluklardaki rolü hem de eğer çalışıyorsa işinin sorumluluklarını yerine getirme rolü söz konusudur (Seval, 2017: 185). Bu da, cinsiyete dayalı eşitsizliği derinleştirmekte ve kadınların durumunu daha da kötüleştirmektedir.

Kadının çalışma hayatına girme sebebinin aile bütçesine katkı sağlamak olduğu ifade edilmiştir. Bir başka deyişle bu, zorunlu bir giriş olarak düşünülmektedir. Diğer yandan, yönetim kademelerinde de kadının aile bütçesine katkı sağlamak amacıyla çalıştığı ifade edilmiştir (Yaşın Dökmen, 2018: 201). Bu düşünce, ilk bakışta doğru gibi görünse de, zaman içinde iş yaşamındaki eşitsizliklerin meşrulaştırılmasında kullanılan bir argümana dönüşmüştür. Kadınların mecburen çalışıyor olması fikri zamanla,

çalışmalar da olur şeklinde algılanmaya başlanmıştır. Örneğin; çift kariyerli eşler problemini yaşayan çiftlerde, erkek, ekonomik olarak daha iyi pozisyonda çalışmaya başladığında, eşinden işini bırakmasını isteyebilmektedir. Kadınların çalışması sadece ekonomik gerekçelerle değildir; her insanda olan Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki kendini gerçekleştirme hedefine ulaşma çabasının doğal bir sonucudur.

Kadınların çalışma hayatına girmesi, onların problemlerini artırmaktadır. Her ne kadar ekonomik olarak daha güçlü bir kadın profili söz konusu olsa da, kadınların evdeki destekleri iş yaşamındaki sorumlulukları oranında artış göstermeyebilir. Yardımcı ve bakıcı gibi desteklere rağmen, eğer eşler arasında eşitlikçi bir dayanışma ve görev paylaşımı yoksa kadınların sorunları devam etmektedir. Kadının çalışma hayatına girmesiyle birlikte ev içi alandaki rollerinde değişiklik olmadan çoklu roller ile sorumluluk alanı genişlemektedir (Seval, 2017: 186). Kadın, çalışma hayatına girse bile aynı zamanda “anne”, “eş”, “ev kadını” rollerinin de devam etmesi gerekmektedir (Alisbah Tuskan, 2012: 447; Parlaktuna, 2010: 1229; Yaşın Dökmen, 1997: 40; Yaşın Dökmen, 2018: 201).

Kadının çalışma hayatına katılımıyla beraber kadın ve erkeğe atfedilen toplumsal cinsiyet rolleri de değişime uğramıştır. Kadın, artık kendine ev dışında bir yer edinme imkânı bulmuştur fakat kadının birincil sorumluluğu halen değişmemiştir. Toplumda kadına olan bakış açısı, “eş” ve “annelik” rolleriyle ilişkili kalmaya devam etmektedir (Özen Kutanis ve Çetinel, 2016: 66). Bir başka deyişle, toplumsal normlar açısından çalışmasına izin verilen kadının, diğer geleneksel görevleri de birlikte yürütmesi gerekmektedir. Bu durum, “kendi iradesiyle çalışan kadının tüm zorlukları zaten hesap etmesi gerektiği ve sonuçlara katlanması gerektiği” gibi kalıp yargıları doğurmaktadır.

Ataerkil toplumlarda, aile içinde sorumluluklarının fazla olması kadını, sosyal ve kamusal alanın dışında bırakır. Toplumsal cinsiyet rollerinde kadın dezavantajlı hale geldiğinden eşitsizlik ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple kadın, çalışma hayatından uzak kalmakta ya da düşük statülü işlerde çalışmak durumunda kalmaktadır (Aktaş, 2013: 63; Şaşman Kaylı, 2017: 74). İş yaşamına katılan kadınlar, işe alım sürecinden başlayarak ücret, terfi ve diğer birçok konuda eşitsiz uygulamalarla karşılaşmaktadır. Kadınların hem işe girmede hem de terfi etmede ve başarılı kabul edilmede, erkeklere nazaran, daha çok çaba harcaması ve engelleri aşması gerekmektedir.

1.1.4. Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları (Stereotipler)

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, bir grubun en çok bilinen ve akla gelebilecek özellikleridir (Katkat Özçelik, 2017: 55). Toplumda kadın ve erkeğin göstermesi beklenen tutum ve davranışlar olarak tanımlanır (Balkır, 2012: 70). Kültürün cinsiyetlere atfettiği rol, davranış ve tutumlardaki farklılıklar ve bu farklılıklarla ilgili beklenenler, toplumda toplumsal cinsiyet kalıp yargıları denilen tutum ve inançlara evrilirler (Balkır, 2012: 69) ve toplumun davranışlarını şekillendirirler (Yaşın Dökmen, 2018: 25). Bilindiği gibi, yargılar öznedir ve kişiden kişiye değişebilirler ve bu sebeple mutlak doğru olarak kabul edilmeleri doğru değildir.

İnsanlar, diğer insanlar hakkında birtakım yargılar geliştirirler (Yaşın Dökmen, 2018: 31). Gruplara yönelik olarak geliştirilen ve genelleme yoluyla oluşturulan (Yaşın Dökmen, 2018: 96) kalıp yargılar, diğer insanlarla ilgili inançlar ve onlardan beklenenlerle ilgilidir. Gruplar arasındaki kültürel ve sosyal farklılıklar sebebiyle oluşurlar (Yaşın Dökmen, 2018: 97). Farklı gruplar içerisindeki insanların cinsiyet, din ve ırklarına göre kategorize edilerek hepsi aynıymış gibi düşünülmesine “kalıp yargı” denilmektedir (Yaşın Dökmen, 2018: 31, 98). Bir başka ifadeyle, objektif olmayan kriterlere göre kişi ya da gruplara bazı ön koşullar atfetmek ve bunların doğru olup olmadığını araştırmadan kabul etmenin temelinde kalıp yargılar vardır.

Kadın ve erkeğin birbirinden farklı iki cinsiyet olduğu ayrımı, dünyada bir insanlık gerçeği olarak karşımızda durmaktadır. Toplumda var olan bu kalıpları yok etmek zordur (Bora, 2012: 36, 176; Karakaya, 2018: 43). Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, insanların ön yargılarına dayanırlar ve olumlu/olumsuz nitelikte basit bilgileri içinde barındırırlar. Kültür yoluyla kazanılır ve toplumun gelenek ve göreneklerini içine alırlar. İnsanlar arasında konuşularak davranış biçimlerine dönüşürler (Apalı, 2011: 52-53; Yaşın Dökmen, 2018: 97). Pek fazla değişiklik göstermeyen kalıp yargılar (Yaşın Dökmen, 2018: 97,107), üzerinde fazla düşünülmeden ve araştırma yapılmadan kabul edilirler (Yaşın Dökmen, 2018: 32). Bu da, önyargılara ve toplumsal olarak oluşturulan şablonlara dönüşerek insanları hapsedmekte kullanılır.

İnsanların temel ihtiyaçları cinsiyete göre ayrılır. Erkeğin çevresiyle ilişkilerinde çevresi üzerinde etkin olma, güç sahibi olma ve kontrol sağlama, kadının ise çevresiyle ilişkiler kurması ve bütünlük sağlama şeklinde bir ayrım söz konusudur. Bu düşüncenin

uzantısı olarak; erkek, ev geçindirme ve ailenin güvenliğini sağlama ile sorumluyken kadın, ev işleri, çocuk bakımı ve çevresiyle ilişkiler kurma/sürdürmeyle sorumludur (İmamoğlu, 1993: 58).

Kadın, ev alanında kendini ifade ederken erkek, kendini dışarıda ifade etmektedir (Balkır, 2012: 70). Erkeğin özgüven sahibi ve bağımsız olması, kadının kibar, merhametli ve içten olması şeklinde örnek verilebilir. Kadın ve erkek, toplum tarafından bu özelliklere sahip olarak görülür. Kadının daha duygusal olduğu, çocuk bakımı ve ev işlerinden anladığı, erkeğin ise güçlü olduğu ve evin geçimini sağlamak için çalıştığı düşünülmektedir (Yaşın Dökmen, 2018: 104). Kadının pasif, ev ve bakım işlerine yatkın, erkeğin aktif ve başarı odaklı olduğu düşünülür (Yaşın Dökmen, 2018: 32). Ataerkil sistemde, kadın, çalışma hayatında olsa dahi aynı zamanda ev işleri ve çocuklarıyla da ilgilenmesi beklenir (Yüksel, 1999: 79).

Kalıp yargılar, çocukluktan başlayarak toplumsal cinsiyet normlarının yerleştirilmesi amacıyla hizmet eder. Sözü edilen kalıp yargılar, iş seçimlerinde ve yönetim pozisyonlarında da görülebilir. Yüksek prestijli işlere ve liderlik vasıflarına erkekler uygun görülürken, kadınlar daha ast pozisyonlara uygun görülür. Erkek yönetici iken, kadın yönetici asistanı ya da sekreterdir. Akademik olarak kadınların daha başarılı olduğu gerçeğine rağmen, toplumsal cinsiyetçiliğe ait olan kadının ikinci sınıf olduğu kalıp yargısı çok yaygındır. 1987 yılında yayınlanmış olan, Duygu Asena'nın "Kadının Adı Yok" kitabı, Türk toplumunda kadının konumunu net olarak ifade etmektedir (Kale, 2014: 143-145).

Her kültürde kadın ve erkeğe atfedilen değerler, kadınlık ve erkeklik rolleri, kendini diğer insanlara tanıtmaya şekilleri, konuşma tarzları, davranış ve giyim gibi kalıplar farklılık gösterirken (Bora, 2012: 36; Yaşın Dökmen, 2018: 109; Yüksel, 1999: 70) farklı kültürler arasında benzer özellikler de gösterebilirler. Kalıp yargılar, bireylerin ırk, sınıf ve yaşına göre değişiklik göstermektedir. Örneğin, toplumda alt sınıfta yer alan insanlarda kalıp yargılar daha yoğun bir şekilde işlemektedir. Yaşa bağlı olarak, genç insanlar için kalıp yargılar daha çok kullanılmaktadır. Bununla birlikte, kalıp yargıların işletilmesinde bireylerin fiziksel görüntüleri de etkili olmaktadır. Erkeğe kıyasla, örneğin kadının güzelliği ön plana çıkarılabilir (Yaşın Dökmen, 2018: 112). Diğer yandan, kadınlara ilişkin kalıp yargıların erkeklere ilişkin kalıp yargılardan daha

olumsuz oldukları ifade edilmiştir. Kalıp yargılar, kadınlara yönelik birçok ayrımcılığın temelini oluşturmaktadır. Kadınların meslek seçimlerinde, aldıkları ücretlerde, eğitim fırsatlarını kullanabilmede ve yönetici pozisyonlarına yükselmelerinde ayrımcılık görülmektedir. Kadınlara karşı geliştirilen kalıp yargılarla kadınların özelliklerinin bu pozisyonlara uygun olmadığı düşünülmektedir (Yaşın Dökmen, 2018: 108). Kadınların yaptıkları işte kendilerini ispat etmesi erkeklere göre çok daha zordur; kadınların başarı ölçütleri erkeklere göre daha yüksek standartları kapsamaktadır.

Toplum tarafından kadına uygun olarak görülen bir işi erkeğin yapması veya erkeğe uygun olarak görülen bir işi kadının yapması halinde algılanan performansın daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Örneğin, erkekler ev işi yaptıklarında bu “olumlu” olarak algılanır. Fakat toplum tarafından kadına uygun olarak görülmeyen bir işte kadının beklenmeyen bir başarı göstermesi halinde, bu işin kolay olduğu ve bu sebeple başarı gösterildiği düşünülmektedir (Yaşın Dökmen, 2018: 115). Bu da toplumsal cinsiyetçiliğin yerleştiği kalıp yargılardan kaynaklanmaktadır.

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, bireylere olan bakış açılarında etkili olmaktadır. Örneğin, atletik vücuda sahip bir erkek görüldüğünde güçlü olduğu düşünülür. Bir baba, çocuğuna yemek yapmışsa onun hakkında erkeklik kalıp yargılarının işlemesi zordur. Bulunulan ortam da bireylere olan bakış açılarında etkili olmaktadır. Örneğin, çalışma ortamında erkekler çoğunluktaysa kadınlar daha “feminen” olarak düşünülür ve kalıp yargılar buna göre işletilir (Yaşın Dökmen, 2018: 111-112). Kalıp yargıların eşitsizliğe yol açtığı gerçeğinden hareketle, eğitim ve kültür seviyesinin yükseltilmesiyle kalıp yargılar ve dolayısıyla eşitsizlikler azaltılabilir.

1.1.5. Cinsiyete Dayalı İş Bölümü

İş bölümü, hem cinsiyet bağlamında hem de toplumsal olarak ifade edilebilir (Özçatal, 2011: 24). Cinsiyete dayalı iş bölümünün genel anlamı, kadın ve erkeklere daha uygun olduğu düşünülen işlerin sınıflandırılmasıdır. Gerçekten de, fiziksel olarak daha zayıf olan kadınların çok ağır işlerde çalıştırılması, hem etik açıdan hem de yasal açıdan doğru değildir. Ancak, burada asıl kastedilen, toplumsal cinsiyetin doğurduğu kalıp yargılar sonucu, objektif ölçütlere dayanmaksızın ve erkek egemen söyleme uygun olarak, kadınlara sadece alt düzey ve düşük ücretli işlerin uygun görülmesidir. Buradaki

iş bölümünde kadınların zihinsel yetenekleri ve iletişim becerileri gibi faktörler göz ardı edilmektedir.

Kadının öncelikli çalışma yeri evi olarak görüldüğünden eğitim ve sosyal haklardan geri kaldığı bilinmektedir. Ev içi alanda kadın tarafından yapılan işler, maddi getirisi olmayan bir emek ve kadın olmanın doğal bir parçası olarak görülür (Yıldırım, 2019: 146). Bir başka ifadeyle, kadınların ömürleri boyu sürekli meşgul oldukları görevleri bir iş olarak dahi görülmemektedir. Ev içi işlerin diğer işlere nazaran değerli olarak görülmediği ve ücretsiz emek olarak nitelendirilip eşitsizliğe neden olduğu ifade edilir (Şaşman Kaylı, 2017: 72; Yaşın Dökmen, 2018: 196). Kadın, aynı zamanda tarımsal üretime de katkı yapar ve ucuz iş gücü olarak görülür. Üretimde vasıfsız işlerde düşük ücretle çalıştırılır (Yıldırım, 2019: 146). İş yaşamında da, özel sektörde, aynı işi yapan kişilerden kadın çalışanlar, daha düşük ücrete razı olmaktadır. Maalesef bu eşitsiz durum ülkemizde oldukça yaygındır.

Ataerkil kültür yapısı, kadına, çocuk bakımı, eşine karşı ve ev içi sorumluluklar yüklemektedir (Yıldırım, 2019: 146, 148). Ailede bir yaşlı ve hasta varsa onların bakımları (Şaşman Kaylı, 2017: 75) ve eve bir şey alınacaksa bunun ne zaman ve nereden alınacağını planlamaları kadın tarafından yürütülür. Kadının erkeğe nazaran sosyalleşme alanları, ev ve yakın çevre ile sınırlı kalır. Aile içi ilişkiler, akrabalarla ilişkiler ve yakın çevredeki komşular ile ilişkileri sürdürme ve günlük yaşam ile ilgili kararların alınması da kadının sorumluluğunda görülmektedir (Sancar, Acuner, Üstün, Bora ve Romaniuc, 2006: 14-18). Bu sorumluluklar kadınları, dar bir sosyal çevreyle sınırlandırmakta ve böylece toplumsal ve ekonomik hayata katılmaları zorlaşmaktadır.

Ev içi işler ve çocuk bakımı kadının sorumluluğunda görülürken ev dışı işler ve evi geçindirme sorumluluğu erkeğe ait görülmektedir (Bora, 2012: 38-40; Özçatal, 2011: 24). Erkek, ücretli çalışırken kadın, ev içi işlerde ücretsiz bir emek göstermektedir (Bora, 2016: 79). Diğer yandan, bazı durumlarda ev geçindirme sorumluluğunu kadının üstlendiği görülürken erkeğin de ev içi işlerin sorumluluğunu üstlendiği görülmektedir (Yaşın Dökmen, 2018: 196). Böylesi bir durumda bile, kadınların çalışması geçici olarak görülebilmekte, aile reisi olan erkeğin tekrar çalışmasıyla, kadının asli görevlerine döneceği düşünülmektedir.

Erkek, iş alanı olarak evin dışındadır ve toplumda çalışan bir birey olarak bir statüye sahiptir. Evi geçindirme görevi erkeğe aittir. Bu şekilde erkek, iş gücünün bir parçası olmakta ve toplumda bir kimliğe sahip olmaktadır. Toplum tarafından bilim ve sanatla ilgili konular ve siyasetin erkeğe ait olduğu düşünülür. Kahveler ve stadyum ortamları gibi sosyalleşme alanları erkeğe ait alanlar olarak görülür (Sancar vd., 2006: 14-18). Tüm bu kalıp yargılar, ataerkil toplum yapısının ve toplumsal cinsiyetin dayattığı sınırlamalardır ve kadınların yaşam ve çalışma alanı giderek daraltılmak istenmektedir.

Cinsiyete dayalı iş bölümü, kadın ve erkeğin değişik alanlarda deneyim kazanmalarına neden olmaktadır. Erkek “kamusal alana”, kadın “ev içi alana” yatkın görülmektedir. Bu durum, kadının kamusal alandaki mesleklere ulaşmasını zorlaştırmaktadır (Şaşman Kaylı, 2017: 62). Toplum tarafından kadın, ev içi alana ve az gelir getiren işlere uygun görüldüğünden erkeğin yaptığı işler daha fazla kabul görmektedir (Önder, 2013: 54).

Cinsiyete dayalı iş bölümü kavramı aslında bir görev paylaşımı anlamına gelmemektedir. Kadın ve erkeğe toplum tarafından atfedilen cinsiyet rolleri, kadına karşı ayrımcılığa sebep olmaktadır. Kadının ev işlerinin sağlanması ile sorumlu olması çalışma hayatına girmesini, girse bile çalışmasını engellemektedir. Bazı işler ise kadınlar için hiç uygun bulunmamakta ve bu da ayrımcılığa yol açmaktadır (Bora, 2012: 38-40). Günümüzde, kadınlar hemen her alanda başarıyla çalışarak bu kalıp yargıları kırmaya çalışmaktadır. Ancak, Türkiye gibi ataerkil ve geleneksel toplum yapısına sahip bir kültürde, değişimin kolaylıkla başarılması beklenmemelidir.

Bekâr kadının çalışmaya karar verebilmesi daha kolay olurken evli kadının eşinin de kendisinin çalışma isteğini kabul etmesi gerekmektedir. Aksi durumda kadının çalışmayı bırakmak durumunda kaldığı ifade edilmektedir. Diğer yandan, kadının çalışırken aynı zamanda evdeki sorumlulukları ve çocukları da unutmaması gerekmektedir (Önder, 2013: 54).

1.1.6. Kadına Yönelik Ayrımcılık

Ayrımcılık kavramını ve ayrımcılık türlerini gözden geçirmeden önce, eşitsizlik kavramının özü olan eşitlik kavramından bahsetmek yararlı olacaktır. Eşitlik, insanların birbirlerinin aynı olması anlamına gelmemektedir. Tanınan hakların herkes için aynı olması anlamına gelmektedir. Ayrımcılık, “kadına yönelik ayrımcılık” olarak incelenip ifade edilmektedir (Demirbilek, 2007: 14).

İnsanlar birbirlerinden farklıdır ve bu farklılık toplumda zenginlik meydana getirir. Sahip olunan özelliklerin, insanların birbirinden daha az ya da fazla fırsata sahip olmalarına yol açmaması gereklidir (Sancar vd., 2006: 24). Farklılıkların toplum tarafından hoş görülmediği ataerkil toplum düzeninde, tek tipleştirme ve geleneklerin etkisiyle oluşan kalıp yargılar hakim olmaktadır. Uygulanan ayrımcılıklar pek çok gerekçeyle ve pek çok şekilde ortaya çıkabilir. Bu çalışmada, cinsiyete dayalı ayrımcılığın toplumsal cinsiyet anlayışından kaynaklandığı ön kabulünden yola çıkılmıştır. Ayrımcılık problemi günümüzde birçok alanda kabul edilmiştir ve bu ciddi sorunun çözülmesi için hem toplum hem de yasalar harekete geçirilmelidir.

Ayrımcılık, kadının nitelikleri nedeniyle erkekten daha aşağı veya daha üstün bir konumda görülmesi, erkeğin yararlandığı imkânlardan yararlanamamasıdır. (Sancar vd., 2006: 24). Kadınlar yetkinliklerine rağmen sadece cinsiyetleri dolayısıyla ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Ayrımcılık, en genel anlamıyla, bireylerin, din, dil, ırk, cinsiyet, yaş, sınıf gibi sebeplerle diğer bireylerden farklı tutulmalarıdır (Demirbilek, 2007: 14; Kartal ve Çoban, 2018: 72). Diğer bir deyişle, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının davranışlar ile ifade edilmesidir (Yaşın Dökmen, 2018: 101). İşe alım, eğitim, kamusal haklardan yararlanma gibi durumlarda görülebilir. Ayrımcılığa örnek olarak, kadının erkeğe göre düşük ücretle çalıştırılması ve kadının ücreti düşük işlere uygun görülmesi verilebilir (Bulut ve Kızıldağ, 2017: 84). Bu durum, çalışmada daha önce bahsedilen cinsiyetçi işbölümü sınıflandırmasının sonuçlarından birisidir. Cinsiyetçi işbölümüne göre, toplumdaki işler, eril ve dişil özelliklere uygun şekilde sınıflandırılmıştır (Şahin, 2002: 41). Kadınların, özellikle yönetim kademeleri için yetkin olmadıkları düşüncesinin sonucunda cinsiyet temelli ayrımcılıklar ortaya çıkmıştır.

Kadın; eğitim, siyaset ve çalışma hayatı gibi alanlarda ayrımcılıklarla karşılaşmaktadır. Kadının “anne” ve “eş” olma görevi öncelikli olmakta, diğer alanlar ikinci planda gelmektedir. Kadın, öncelikli sorumluluklarını yerine getirdikten sonra ikincil görevlere sıra gelmektedir. Bu da, kadının ayrımcılığa uğramasına ve geri planda kalmasına sebep olmaktadır (İlhan vd., 2017: 110; Şaşman Kaylı, 2017: 72).

Kadın ve erkeğin önüne çıkan veya toplumda onlara sunulan fırsat ve hizmetlerden yararlanmada, cinsiyetlerinden ötürü ayrımcılık uygulanmaması gereklidir (Akın ve Demirel, 2003: 73). Beauvoir, kadın ve erkeğin eşit şartlarda olduğu ve eşit ücret aldığı

bir sistem önermektedir (Beauvoir, 1993: 164; akt. Yıldırım, 2019: 149). Uluslararası ve ulusal düzeyde birçok yasal düzenleme ve sivil inisiyatifler sonucunda, bu konularda ilerleme kaydedilmiş olsa da problemin devam ettiği görülmektedir.

Genel olarak ifade edilen ayrımcılığın cinsiyet temelli ve toplumsal cinsiyetten kaynaklanan türü olan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, sosyal bir sorundur (Demirbilek, 2007: 13) ve kadının erkekten düşük konumda görülmesi anlamına gelir (Gürhan, 2010: 77). Cinsiyete yönelik olarak ortaya çıkan olumsuzlukları ifade eder (Bulut ve Kızıldağ, 2017: 84). Bireylere adaletsiz muamele yapılması şeklinde (Demirbilek, 2007: 14), çalışma hayatı ve eğitim gibi alanlarda ortaya çıkmaktadır (Balkır, 2012: 70). Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı problemi, kadınların çalışma hayatında temsil edilememesi olgusuyla ilişkili görülmektedir (Demirbilek, 2007: 14).

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, toplumda kadının konumunu ikinci plana düşürmektedir (Parlaktuna, 2010: 1226). Özü itibariyle, kadının cinsiyet olarak kadın olmasından ötürü karşılaştığı bir ayrımcılıktır (Bora, 2012: 37). Toplumsal cinsiyet ayrımcılığına yol açan sebepler; ataerkil yapı, kadının ev içi alandaki cinsiyet rolleri, çocuk ve yaşlı bakımında kamusal alanda gerekli hizmetlerin yeterince sağlanmıyor olması ve toplumdaki genel yargılar olarak ifade edilir (Kartal ve Çoban, 2018: 72-73).

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı; eğitim, ekonomi, siyaset ve sosyal yaşam gibi alanlarda ortaya çıkmaktadır. Bireylerin cinsiyetlerinden dolayı eğitim fırsatlarından mahrum kalmaları, kadının çalışma hayatına yeterince katılamaması, siyasetin erkek işi olarak görülmesi sebebiyle kadının yeterince katılımının olamaması, giyim, konuşma ve davranış şekillerinde kısıtların olması şeklinde görülmektedir (Demirbilek, 2007: 20-23).

Toplum tarafından kadın ve erkeğin, farklı özelliklere sahip oldukları düşünüldüğünden, bazı durumlar kadın veya erkeğe uygun görülmemektedir. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarından dolayı cinsiyet ayrımcılığı yaşanmaktadır (Yaşın Dökmen, 2018: 122). Tüm çalışma alanları kadına uygun bulunmadığından kadına yönelik toplumsal cinsiyet kaynaklı bir ayrımcılık söz konusudur. Toplumda kadına uygun görülen meslekler; öğretmenlik, hemşirelik, eczacılık gibi mesleklerdir (Yaşın Dökmen, 2018: 203). Bununla birlikte, yönetim pozisyonlarına yükselmenin kadın için zor olması

(Yaşın Dökmen, 2018: 122), ücret ve iş imkânlarının erkekle eşit olmaması, kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığına örnek olarak verilebilir (Yaşın Dökmen, 2018: 118, 207).

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, “doğrudan ayrımcılık” ve “dolaylı ayrımcılık” olarak ikiye ayrılır. “Doğrudan ayrımcılık”, bir kadına, bir erkeğe olan davranış biçiminden daha olumsuz veya daha az olumlu şekilde davranılmasıdır. Çoğunlukla işe alım ve terfilerde görülmektedir. “Dolaylı ayrımcılık” ise eşit görünen bir davranışın kadın üzerinde olumsuz etkiler bırakmasını ifade eder (Bulut ve Kızıldağ, 2017: 84; Demirbilek, 2007: 14). İşe alımda koyulan şartlardan -kadının sağlaması çok zor olan- daha ağır şartlar koyularak cinsiyet ayrımcılığı yapılmaktadır. “Doğrudan ayrımcılık” gibi durmasa da sağlaması erkeklere oranla çok zor olan şartlar koyulmaktadır. Örneğin, işe alımda 1.80 boy şartı gibi bir şart koyularak bu şartı sağlayamayan kadın adayların iş başvurusunda bulunamaması dolaylı ayrımcılığa neden olmaktadır (Manav, 2014: 739).

İşten çıkarılmalarda erkeklere kıyasla kadınların işten çıkarılmalarının daha fazla olması, doğrudan ayrımcılığa örnek olarak verilebilir. Bazen doğrudan yapılmayıp dolaylı yollarla da yapıldığı görülmektedir. Örneğin, doğum yapan kadınların izinlerinin ihtiyaçları doğrultusunda olmayışı ve bu sebeple işten çıkmak durumunda kalmaları halinde dolaylı ayrımcılık söz konusu olmaktadır (Yaşın Dökmen, 2018: 121). Diğer bir örnek; alınacak uygun bir kreş hizmeti bulunamıyorsa ve çocuğa bakacak tek kişi kadın ise, bu durum, kadının çalışmasının önünde bir engel oluşturmakta ve çalışmayı bırakmasına neden olmaktadır (Bora, 2012: 37). Bu konuda bireylere, kurumlara ve devlete düşen en önemli görev, kadınların kariyerlerinin önündeki tüm engellerin eşitlik anlayışı içerisinde ortadan kaldırılmasıdır.

Çalışanlar ile ilgili kararların, bireylerin cinsiyetlerine dayalı olarak alındığı ifade edilmektedir. Kadınların alt kademe pozisyonlara uygun görülmeleri, daha düşük ücret verilmesi, işe alımda cinsiyet ayrımı yapılması gibi örnekler, kararların cinsiyetlere göre alındığını göstermektedir (İleri, 2016: 139).

Kadının çalışma yaşamında yeterince temsil edilemediği ifade edilmektedir (Demirbilek, 2007: 14; Kartal ve Çoban, 2018: 72). Eğitim seviyesi düşük kadınlara sınırlı iş imkânlarının olması, düşük statülerde düşük ücretler karşılığında çalışma imkânları, üniversite mezunu kadınların her alanda çalışma imkânlarına sahip

olamamaları ve evli kadınların üniversite mezunu olmamaları halinde çalışma hayatına girememeleri durumlarının yüksek olması söz konusudur (Yaşın Dökmen, 2018: 202).

Çalışma hayatına girmek isteyen kadın, çocuk bakımı işleri, evlere temizliğe gitme gibi alanlarda çalışma imkânı bulmaktadır ve çalışma ortamı yine başka bir “ev” olmaktadır. Kadın, bir güvencesi olmayan işlerde, risk alarak ve düşük ücretlerde çalışma imkânı bulmaktadır. Bunun yanında, ev ortamında ürettiği malları dışarıda satarak da çalışma hayatının bir parçası olabilmektedirler (Yaşın Dökmen, 2018: 202). Tüm bu örnekler, kadınların çalışma yaşamına erkekler gibi normal statüde başlayıp, terfi etmesinin zorluklarını göstermektedir.

Görüldüğü üzere, toplumsal cinsiyetten kaynaklanan ayrımcılık türleri, kadınların hem yaşama hem de çalışma alanlarını kısıtlamaktadır. Kadınların, hakları olan eşit sosyal ve ekonomik statüye ulaşması gerekmektedir. Kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olması, kadınlara verilen bir lütuf değil, bir haktır. Herkesin kanunlar önünde eşit olması, temel hak ve özgürlüklerin herhangi bir kritere değil, sadece insan olma kriterine bağlanmış olması nedeniyle, kadınların statüsünün toplumsal cinsiyet bakış açısıyla değil, evrensel bakış açısıyla değerlendirilmesi gerekmektedir.

1.2. Çalışma Yaşamı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Toplumsal cinsiyet olgusunun temelinde erkek egemen ve ataerkil toplum düzeni yatmaktadır. Çalışma yaşamında cinsiyetçi iş bölümünden başlayarak farklı türlerde cinsiyet eşitsizlikleri bulunmaktadır. Kalıp yargılar şeklinde topluma empoze edilen ve kadınları ikinci sınıf kabul edilen genellemeler, kadınların çalışma yaşamına katılmasını zorlaştırmaktadır. Toplumsal düzeyde ve ailede ötekileştirilen kadınlar, iş yaşamında da işe girdiği andan itibaren sürekli olarak haksızlıklara uğramaktadır. Bu bölümde, çalışma yaşamında ortaya çıkan cinsiyet eşitsizliklerine yönelik farklı görüşler değerlendirilecektir.

1.2.1. Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Yansımaları

Cumhuriyet döneminden itibaren kadınların istihdam oranları giderek artmaktadır. Sayısal olarak yeterince olmasa da, artan oranda çalışma yaşamına katılan kadınların uğradığı ayrımcılıklar ve eşitsizlikler devam etmektedir. Toplumsal cinsiyet olgusunun

birçok alanda yansımaları görülmektedir; spesifik olarak çalışma yaşamındaki eşitsizlikler üzerinde durulacaktır.

Duruoğlu'nun (2007: 61-76) "Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma" adlı çalışmasında, erkeklerin çalışma hayatına katılımında kadınlara göre daha avantajlı olduğu öne sürülmüştür. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, bölgede bulunan fabrika ve işletmelerde çalışan kadınların erkeklere nazaran daha az ücret aldığı görülmektedir. Bu eşitsizliğin sadece cinsiyet farklılığına dayanmadığı, çalışan kadınların hemcinsleriyle olan yaş farklılıklarının da alınan ücrete etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca, erkeklerinde aldıkları ücretin asgari ücret seviyesine göre az olduğu ama yine de kadınların aldıkları ücretin o düzeyden de az miktarda kaldığı görülmüştür.

Etike ve Demir'in (2017: 123-144) "Toplumsal Eşitsizlikler ve Kadın Emegi: Medya Endüstrisi Üzerine Bir Araştırma" adlı çalışmasında, kadın çalışanların medya sektöründe yaşadığı zorluklar ve maruz kaldıkları toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine yer verilmiştir. Yapılan araştırmalar ve sektörde çalışan kadınlarla yapılan görüşmeler ışığında elde edilen sonuçlara göre, her geçen gün kötüye giden çalışma şartlarının kadınlar için epey zorlayıcı olduğu görülmektedir. Kadın çalışan popülasyonunun yoğun olduğu medya sektöründe, işe alım sürecinde erkek çalışanların son zamanlarda daha çok tercih edilmesi kadınların çalışma yaşamına katılımını negatif yönde etkilemektedir. Sırf cinsiyetlerinden ötürü işyerlerinde kadına uygulanan mobbing ve maruz kaldıkları taciz olayları kadın çalışanları olumsuz yönde etkilemektedir.

Karataş'ın (2013: 1-16) "Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Kariyer Farklılaşması: Muğla İli Örneği" adlı çalışmasında, kadın çalışan sayısının yoğun olduğu bir başka sektör olan bankacılık sektöründe kadınların yaşadıkları ayrımcılıklar ön plana çıkarılmaya çalışılmıştır. Yapılan araştırma ve görüşmeler göstermiştir ki, kadınların yoğun olduğu medya sektörü gibi bankacılık sektöründe de ayrımcılığın mağduru olmaktadır. Özellikle dikkat çeken hususlardan birisi de, kadın çalışan oranının % 50 civarlarına çıktığı gözlemlenen bu sektörde, kadın çalışanların yalnızca % 25'i üst düzey kademelerde çalışma hayatına katılım gösterebilmektedir. Cinsiyet eşitsizliği, toplumda kadına biçilen roller ve önyargılar bu duruma sebebiyet veren unsurlar olarak gösterilebilir.

Alparslan, Çetinkaya Bozkurt ve Özgöz'ün (2015: 66-81) “İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları” adlı çalışmasında, örneklem olarak seçilen Antalya Organize Sanayi Bölgesi'ndeki işletme sahiplerinin işe alım sürecinde kadınlara yönelik herhangi bir cinsiyet ayrımcılığında bulunup bulunmadıkları tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışma kapsamında bölgede bulunan işletme sahipleriyle görüşmeler yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara bakıldığında, cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğu gözlemlenmiş olup bunun, sadece kadın çalışanların işlerine son verme sürecinde olduğu dikkat çekmiştir. Yapılan görüşmelerde işverenler, bunun sebebi olarak, çocuk sahibi olan kadınlara yönelik bölgede bir anaokulu bulunmamasının etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca, dikkat çeken bir diğer husus ise işe alım sürecinde kadının doğurganlık potansiyelinin işveren üzerinde negatif etki yarattığıdır.

Parlaktuna'nın (2010: 1217-1230) “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi” adlı çalışmasında, kadınların çalışma yaşamına katılımı esnasında karşılaştıkları cinsiyetçi sorunlara yer verilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında, kadınların toplumda üstlendikleri sosyal roller (eş olma, annelik gibi) onların çalışma yaşamında eşitsizliklere maruz kalmalarının temel nedenleri arasında gösterilmektedir. Eğitimden kaynaklı eşitsizlikler, toplumun önyargılı düşünceleri bu ayrımcılıkların ön plana çıkmasında etkili olmaktadır. İşgücü piyasasında ayrımcılığın azaltılmasına yönelik yapılacak iyileştirmeler ve cinsiyet temelli ayrımcılığın önüne geçebilmek amacıyla verilecek eğitimlerin ve çalışmaların, cinsiyet eşitsizliğini azaltacağı düşünülmektedir.

Çakır'ın (2008: 25-47) “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması” adlı çalışmasında, kadınların her türlü sosyal ve kültürel alanlarda ve ayrıca çalışma hayatında da karşılaştığı sorunlara ve yaşadıkları ayrımcılıklara yer verilmiştir. Çalışmanın sonuçları göz önüne alındığında, çalışma hayatına katılım esnasında kadınların yaşadığı zorlukların eğitim ve işe alım evresinde ortaya çıkmaya başladığı gözlemlenmiştir. Bu zorluklar, erkekleri kadınlardan bir adım daha öne çıkarmakta ve kadınların çalışma hayatında maruz kaldıkları toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ön plana çıkarmaktadır. Yaşanan bu ayrımcılıktan ötürü kadınlar, sosyal ve kültürel alanlarda, siyasette ve iş yaşamına katılım evresinde geri planda kalmaktadırlar.

1.2.2. Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ele Alınışında Kullanılan Savlar

Toplumsal cinsiyet olgusunun çalışma yaşamındaki yansımaları, genelde kadınlar aleyhine eşitsizlik şeklinde olmaktadır. Kadınların çalışma yaşamına katılmalarının erkeklere göre daha zor olduğu ve kadınlar için görünen ve görünmeyen farklı engellerin olduğu bilinmektedir. Çalışma yaşamı da, toplumsal değerlerden ve toplumsal cinsiyetin etkisi alanının dışında değildir. İş yaşamındaki bireyler, aynı ataerkil ve erkek egemen toplumsal kodlara sahip ve ailesinde ve toplumsallaşma sürecinde gördüklerini iş yaşamında yönetici olarak uygulamaktadırlar. Toplumsal cinsiyet eşitliği görüşü çerçevesinde; kadınların çalışma yaşamına girmesi kararını gerekçelendirmek hatta meşrulaştırmak için ortaya atılan bazı argümanlar vardır. Bu argümanlar, kadınların çalışmasının ekonomik katkı, iş yerine katkı, haneye katkı ve kadınların güçlenmesi boyutlarında faydalı olduğunu savunmaktadır. Bu katkı argümanlarının kısaca değerlendirilmesi faydalı olacaktır.

1.2.2.1. Ekonomiye Katkı Boyutu

Kadınlar, erkeklerden farklı olsa da bu fark abartılmamalıdır. Kadınların daha iyi eğitim almaları, özgüvenlerinin gelişmesi ve kendilerini geliştirmeleri sonucunda, bu farkın ekonomik faaliyetler açısından anlamı giderek azalmaktadır. Ekonomiye katkı bağlamında, kadınlar da erkekler kadar çalışma yaşamında başarılı olabilmekte ve genel olarak ekonomik büyümeye destek olmaktadır. Gelişmiş ülkelerde kadın istihdam oranlarının yüksek olması, bu argümanın tutarlı olduğunu göstermektedir. Az gelişmiş ülkelerde, ücretsiz aile emekçisi, ücretsiz tarım işçisi ya da ucuz iş gücü olarak görülen kadınların, yeteneklerinden ve kapasitelerinden ekonomik anlamda faydalanmak gereklidir (Özçatal, 2011: 22). Kadınların ekonomik hayata girişleri, ekonomik anlamda domino etkisi yapmaktadır. Çalışan kadınların istihdam ettiği yardımcı, bakıcı ve üretilen katma değer in sadece kişisel düzeyde değil, genel ekonomi düzeyinde de etkileri olmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi, “kalkınma, yoksullukla mücadele, iş verimliliğinin artması, bebek ölüm oranlarının azalması ve nihai olarak ekonomik ve sosyal büyümenin artmasına” fayda sağlamaktadır. Cinsiyet eşitliğinin iktisadi büyüme bağlamında katkı sağladığı konusunda fikir birliğine varılmıştır. Ekonomik olarak

kadınların güçlenmesinin iş verimliliğine olumlu etkilerinin olduğu ifade edilmektedir (Dedeoğlu, 2018: 9-10). Ekonomik büyümenin sağlanabilmesi için kadınların iş gücüne katılımının artırılmasının gerekli olduğu ifade edilmektedir (Serel ve Özdemir, 2017: 135).

Diğer yandan, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, ekonomik büyümeye engel oluşturmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması hususunda sağlanan gelişmelerle birlikte yine de iş gücüne katılımı eşitsizliklerin devam ettiği görülmektedir (Dedeoğlu, 2018: 9-10).

Eğitimin, iş gücünün artırılması konusunda önemli bir faktör olduğu söylenebilir. İşgücüne katılımı doğrudan etkilediği ve eğitim seviyesi arttıkça iş gücüne katılımın da arttığı ve ekonomik büyümeye olumlu etkilerinin olduğu görülmektedir (Serel ve Özdemir, 2017: 136). Kadınların istihdam oranının artmasıyla bilinçlenmeleri ve öz güvenlerini kazanmaları neticesinde, çocuklarının ve özellikle kız çocuklarının da ekonomiye aktif olarak katılmaya eğilimli ve istekli olacakları düşünülebilir.

Ekonomiye katkı boyutunu hem doğrudan hem de dolaylı olarak düşünmekte yarar vardır. Kadınların artan oranda çalışma hayatına katılması, hem doğrudan ekonomik göstergelere olumlu olarak yansıtacak; hem de toplumsal, ailevi ve özel faydaları sebebiyle de ekonomik boyuta dolaylı olarak ciddi katkı sağlanmış olacaktır.

1.2.2.2. İş Yerine Katkı Boyutu

Kadınların çalışma yaşamına katılmalarının bir diğer boyutunu işyeri ya da çalıştıkları kurumlar düzeyinde değerlendirmek gerekmektedir. Kadınların çalıştıkları iş ortamına katkıları, sadece ekonomik olarak değil sosyal ve kültürel olarak da düşünülmelidir. Kadınların çalıştığı işyerlerinde çalışma ilişkilerinin daha uyumlu olduğu görülmektedir. Kadınların çalıştığı iş yerlerinin müşterilerinin büyük bir kısmı yine kadınlardan oluşmaktadır ve toplumsal cinsiyetin etkisiyle kadınlar için daha uygun denilen işlerden bazıları, kadınların daha iyi yapabileceği işlerdir. Kadınların doğuştan gelen bazı özellikleri (örneğin dikkatli olmaları, düzenli olmaları ve iletişim becerilerinin gelişmiş olması) çalıştıkları kuruma değerli katkılar yapabilmektedir. Dolayısıyla, kadınların çalışma yaşamına daha çok katılmasıyla, işyeri düzeyinde de doğrudan ve dolaylı faydalar görülmektedir.

Kadınların iş gücüne katılımının artırılmasının ekonomik büyümeye ve çalıştıkları iş yerlerinin performanslarına da katkıda bulunduğu ifade edilmektedir. Şirketlerde çalışan kadınların ve kadın yöneticilerin var olmasının ekonomik performans ve yatırımlarda artış sağladığı görülmüştür. Şirketlerin kadınları bünyelerine dâhil etmeleri, müşteri portföyleri açısından güçlerini arttırmaktadır (Dedeoğlu, 2018: 8).

1.2.2.3. Haneye Katkı Boyutu

Kadınların çalışma yaşamına artan oranda girmeye başlamasıyla birlikte, kadınların birincil olarak görülen geleneksel sorumluluklarına ek olarak yeni sorumluluklar eklenmiştir. Kadınların iş aile dengesini kurmakta çok zorlandıkları ve ataerkil toplum düzeninde eşitsiz olarak paylaşılan aile ve çocukların sorumluluklarını, çalışmalarına rağmen yine yükledikleri görülmektedir. Burada, eşler arasında bireysel farklılıklar olsa bile, toplumdaki normların etkisiyle kadınlar çalışma hayatına girseler de, asli görevleri değişmemektedir. Çalışmaları, toplum tarafından, “yedek iş gücü” ya da ekonomik olarak zorunlu görüldüğü için çok önemsenmemektedirler. Çalışmasa da olur, ama çalışırsa hane gelirlerine katkısı olur diye düşünen kadınların da kariyerlerinin olduğu göz ardı edilmektedir.

Tüm bunlara rağmen, kadınların çalışmaya başlaması aile açısından farklı etkiler meydana getirir. Öncelikle ev işleri ve çocuk bakımı gibi, doğal olarak kadınlara atfedilen görevlerini yerine getirmede zorlanmaya başladıkları ve profesyonel yardım almaları gerektiği görülmektedir. Kadınların iş gücüne katılımıyla beraber hane gelirleri de artmakta ve refah seviyesi artmaktadır. Kadınların çalışmaları ve gelir elde etmeleri gelir eşitsizliğinin azalmasına katkı sağlamaktadır. Kadınların çalışarak ekonomiye dâhil olmaları, hem kendi refahlarına hem de hane içinde çocukların refahına artış sağlamaktadır. Bu sebeple, kadınların iş gücüne katılımı kendilerine katkı sağlarken aileye ve topluma da katkı sağlamaktadır (Dedeoğlu, 2018: 8).

1.2.2.4. Kadınların Güçlenmesi Boyutu

Kadınların istihdam edilmeleriyle birlikte ortaya çıkan daha genel ve maddi faydaların yanında bazı kişisel ve manevi faydalar da söz konusudur. Öncelikle, çalışan kadınlar kendilerini değerli olarak görmeye başlarlar. Toplumsal cinsiyet ve kültürel normlarla baskılanan kadınların, öğrenilmiş çaresizlik ve benzeri dışlanmışlık ve zayıflık

duyguları söz konusu olabilir. Kadınların çalıştıkları sürece hem ekonomik hem sosyal hem de psikolojik düzeyde güçlendikleri ve kendilerini daha iyi hissettikleri düşünülebilir. Kadınların başarıma duygularını tatmin etmesiyle hem kendileri hem de çevresindeki diğer kadınlar, yüreklendirilmiş olacaktır. Başarılı olan kadınların rol model olması, hem kendi çocukları hem de çevrelerindeki kadınlar için ilham verici olarak görülebilir.

Kadınların güçlenmesi, öncelikle kendi yaşamlarının daha özgür bir şekilde devam edebilmesine olanak sağlamaktadır. Kadınların çalışma hayatına katılımları arttıkça özgüvenleri ve toplumda saygınlıkları artmaktadır. Ekonomik özgürlüklerini kazanmaları hem toplumun refahına hem de ülke ekonomisine katkı sağlamaktadır. Böylelikle kaynaklardan diğer bireylerle eşit bir şekilde yararlanabilmektedirler (Dedeoğlu, 2018: 7-8).

BÖLÜM 2: ÇALIŞMA YAŞAMINDA VE YÖNETİMDE KADIN

KATILIMI

2.1. Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler

Kadınlar, tarihin en eski dönemlerinden itibaren, ekonomik faaliyetlere katılmışlar ve ilk zamanlarda toplayıcılık ve tarımsal faaliyetlerle ilgilenirken, Sanayi Devrimi sonrası dönemde ücretli işçilik yapmaya başlamışlardır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 197). Kadınların istihdama ciddi katkı yapmalarına rağmen, iş yaşamında sorunlarla karşılaşmaları ve özellikle karşılaştıkları ayrımcı tutum ve davranışlar günümüzde de devam etmektedir (Işığışok, 2005: 778). İşgücüne katılım oranlarında erkekler, her zaman kadınlara göre daha yüksek bir orana sahip olmuşlardır.

Teorik olarak, kadının iş gücüne katılımını etkileyen faktörler arasında; medeni durum, yaş, kadınların eğitim düzeyi ve yasal düzenlemelerden bahsedilmektedir. Ülkemizde yasal düzenlemelerin kadınların iş gücüne katılımını ciddi şekilde etkilediği söylenebilir (Bozkaya, 2014: 75-81). Her ne kadar son zamanlarda yasalarda kadınların iş gücüne katılımını teşvik eden düzenlemeler olsa da, uygulamaya bakıldığında kadınların iş gücüne katılımının engellendiği görülmektedir (Kızılgöl, 2012: 91). Bunun sebebi, yasal düzenlemelerdeki eşitliğin hayata geçirilmemesi ve gerekli yaptırımların olmamasıdır. Bu durum da göstermektedir ki, bir kültürde zihniyet dönüşümü olmaksızın çıkarılan yasal normların, toplumsal normları değiştirmesi kolay değildir.

Kadınların iş gücüne katılımında çeşitli faktörler rol oynamaktadır. Ücret, eğitim, göç, ataerkil yapı, toplum tarafından kadına atfedilen cinsiyet rolleri, cinsiyete dayalı ayrımcılık, kayıt dışı istihdam, medeni durum gibi faktörler sayılabilir. Bu faktörlerin haricinde, kadınların iş gücüne katılımında, çalışılan işlerin süresi, güvencesi ve niteliği de göz önüne alındığında, olumsuzlukların da olduğu görülmektedir (Dedeoğlu ve Şahankaya, 2015: 100; Yıldız, 2013: 98).

2.1.1. Ücret

Kadınların artan oranda iş gücüne katılımında ekonomik gerekçeler, en başta gelmektedir. Bunun yanında, ekonomik bağımsızlık ve özgürlük arayışı ve kişisel tatmin gibi faktörler de etkili olmuştur (Barutçugil, 2002: 18). Kadınların ekonomik

gerekçelerle çalışmak zorunda oldukları düşüncesi, onların işlerinin ve statülerinin arka planda kalmasına yol açmıştır. Bu durum erkeklerden farklı değildir, kadınlar çalışmak zorunda oldukları için ve çalışmak istedikleri için iş gücüne katılmaktadırlar. Dolayısıyla, her çalışma gibi ücretlendirmede, cinsiyete göre değil işin gerektirdiği gereklilikler ve emek dikkate alınmalıdır. Öncelikle birçok alanda kadınların ortalama ücret seviyeleri, erkeklerin seviyesinden düşük seviyededir (Erol, 2015: 7). Bunun sebeplerinden daha önce bahsedilmişti. Kısaca, kadının toplumsal konumuna uygun şekilde işinin önemli görüldüğü ve ücretlendirmenin cinsiyetçi bir yaklaşımla yapıldığı söylenebilir. Kadınların ilk dönemlerden itibaren yaptıkları vasıfsız işlerin etkisi hala devam etmektedir. Yasalar ve toplumsal etik çerçevesinde birçok tedbirler alınmasına rağmen “eşit işe eşit ücret” kuralı kadınlar açısından uygulama alanı bulamamaktadır. Cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan ücret adaletsizliği devam etmektedir.

Kadınların iş gücüne katılmasındaki en önemli engellerin kaynağında, eşitsizlikler ve ayrımcılık bulunmaktadır. Özellikle ataerkil toplumlarda, cinsiyetten kaynaklanan ayrımcılık uygulamaları yaygın olarak görülmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı, ekonomik gelişmişlik düzeyine bağlı olsa da, tüm toplumlarda az ya da çok karşılaşılan temel problemlerden birisidir. Gelişmiş ülkelerde, ekonomi ve sektörler uluslararası piyasalara entegre olduğu için kadınların iş gücüne katılması daha kolay olmaktadır. Ayrıca gelişmiş ülkelerde hizmet sektörü daha gelişmiş durumdadır ve bu da kadınların daha yoğun çalıştığı sektör hizmet sektörü olduğu için kadın istihdam oranını artırmaktadır.

Bu bağlamda kadınlara yönelik ayrımcılık türlerinin sebepleri arasında, daha önce bahsedilen; başta örf adetler, kadınların eğitim düzeyi, medeni durum, yaş, çocuk sayısı vb. faktörler söz konusudur (Kartal ve Çoban, 2018: 79). Kadınların ücret adaletsizliği, terfi adaletsizliği ve diğer birçok ayrımcılık ve problemle karşılaşması akla gelen ilk örneklerdir (Gül, Yalçınoğlu ve Atlı, 2014: 170). Bu faktörlere kayıt dışı istihdam, zor çalışma koşulları ve ücretsiz aile işçiliği faktörleri de eklenebilir (Erdoğan ve Yaşar, 2018: 18).

İşgücü piyasasında erkekler, kadınlara göre yaptıkları işlerin karşılığı olarak daha yüksek ücret almakta iken kadınlar daha düşük ücretlerde daha alt pozisyonlarda niteliği düşük iş alanlarında çalışabilmektedir. Kadının çalışma hayatına katılımında çalıştığı işin karşılığı olarak elde ettiği gelirin, kadının ev içi alanda yokluğunda onun yerine

çalışacak ve ev işleri ve çocuk bakımı gibi işlerden kaynaklı oluşan masrafları da karşılayacak düzeyde olması gereklidir (Önder, 2013: 48; Yıldız, 2013: 98). Ücret eşitsizliği sorunu da kadınları iş gücüne katılımını zorlaştırmaktadır (Erkek ve Karagöz, 2009: 15-16).

Kadınların karşılaştığı ücret adaletsizliği, onların motivasyonunu da düşürmektedir. Bunun sonucunda, kadınlar, yetersiz eğitim ve iş-aile çatışması sebepleriyle kariyerlerinde birçok engelle karşılaşabilirler. Ücret adaletsizliği konusunda, kadın ve erkeklerin sosyal haklar konusunda farklı muamele gördüğü bilinmektedir. Kadın çalışanlar, sosyal güvenlik konularında ve sendikal örgütlenme hakkında da mağdur olmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 212). Tüm bu mağduriyetler yanında, kadınlar emeklilik haklarından yararlanamamaktadır (Erol, 2015: 10-12).

2.1.2. Eğitim

Kadınların iş gücüne katılım oranlarıyla eğitim oranları arasında yakın ilişki bulunmaktadır. Kadınların giderek artan oranda çalışma hayatına katılmasıyla birlikte kadınlar daha çok bilinçlenmekte, toplumsal ve siyasal alanlarda daha aktif olmaktadır. Bu sebeple, kadınların eğitim seviyelerinin artması sadece onların iş gücüne katılımını desteklememekte aynı zamanda genel anlamda ülke ekonomisine ciddi katkılar yapmaktadır.

Kadınlar, erkeklere kıyasla eğitim olanaklarından daha az faydalanmaktadırlar. Bu nedenle, eğitim seviyelerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Eğitim seviyelerinin düşüklüğü, çalışma hayatına katılımlarında elde edilecek gelirin düşük olmasına ve bunun, kadına olan maliyetinin de fazla olmasına sebep olmaktadır (Önder, 2013: 49).

Bununla beraber, çocuğu olan kadınlar bakımından, çocuklar için okul öncesi eğitim olanaklarının zorunlu olması veya kreşlerin yaygın hale getirilmesi gibi faktörler de kadınların iş gücüne katılımına dolaylı yoldan katkı sağlayabilecektir (Önder, 2013: 49).

Kadınlar, günümüzde zor şartlarda eğitimlerini sürdürmek ve kendilerini ispat etmek için çaba göstermektedirler. Kadınların çok daha iyi eğitim imkânlarına kavuşması ve özellikle sosyal alandaki iyileştirmeler sonucunda; kadınların toplumsal cinsiyet statüleri daha iyiye giderek, cinsiyet rolleri erkeklere yaklaşmıştır (Ersoy Çak, 2010: 217). Çalışmaya başlamaya kadar olan süreçte birçok eşitsiz durumla karşılaşan

kadınlar, iş yaşamında farklı engellerle mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar. Eşitsizlik ve ayrımcılıkların hem kaynağı hem de çözüm yolu, kadınların eğitim olanaklarının artırılmasından geçmektedir. Kız çocuklarının okuyup okumayacağını tartışıldığı bir kültürde, kadınların yüksek niteliklere ulaşması çok daha zordur. Bu konudaki ilerlemelerin merkezinde, bireylerin ve toplumun bilinçlenmesi, devletin destekleyici düzenlemeleri, aile ve eşlerin desteği bulunmaktadır. Kadınların sosyal konumlarından ve asli kabul edilen sorumluluklarından dolayı, örgün eğitime ek olarak yaygın (uzaktan eğitim benzeri) eğitim imkânlarının oluşturulması gerekmektedir.

2.1.3. Sosyal-Kültürel Faktörler

Genel olarak, kadınların iş gücüne katılımını etkileyen ekonomik, sosyal ve kültürel faktörlerden bahsedilebilir. 2014 yılında yapılan bir araştırmaya göre, ülkemizde *din faktörü* kadınların iş gücüne katılımını sınırlandıran faktörlerin başında gelmektedir (Acar ve Fraker, 2016: 907). Bir başka araştırmaya göre ise *yaş faktörü*, kadınların tam zamanlı olarak çalışmasını sınırlandırmaktadır (Korkmaz, 2016: 326). Benzer çalışmalar birçok ülkede yapılmaktadır ve örneğin *medeni durumun, yaşın, eğitim düzeyinin ve ailenin statüsünün, eşin eğitim düzeyinin, ücretlerin* (Faridi ve Rashid, 2014: 155; Klasen ve Pieters, 2012: 24; Nam, 1991: 641) etkili olduğu görülmüştür. Kadınların geleneksel olarak yüklendikleri *aile sorumlulukları* da onların iş gücüne katılımını zorlaştırmaktadır (Özçatal, 2011: 22-23).

Kadınların iş gücüne katılımında, kadın iş gücünün düşük olmasında *ataerkil yapının* etkisi olduğu ifade edilmektedir. Kadın çalışma hayatına katılmak istediğinde bunun kararını tek başına verememekte, erkeğin de kadının çalışmasına izin vermesi gereklidir. Ataerkil yapının etkisiyle, kente göç eden ve evli kadınların çalışmalarına toplum tarafından iyi bakılmamakta ve çalışması gerekenin erkekler olduğu düşünülmektedir. Eğer ailede erkeğin çalışması yeterli olmuyorsa bu durumda ailede bekâr olan kızlar çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Kente göç edildikten belli bir zaman geçtikten sonra toplum tarafından kadınların çalışma hayatına katılımına olumlu bakılmakta fakat çalışmak istedikleri alan konusunda kısıtlandıkları da ifade edilmektedir (Önder, 2013: 50).

Toplum tarafından kadına atfedilen *toplumsal cinsiyet rolleri* de kadının iş gücüne katılımında rol oynamaktadır. Kadın ev içi alana ait ve ev işleri ve çocuk bakımı gibi

işlere uygun görülürken erkek ev geçimini sağlamakla sorumlu olarak görülmektedir. Bu durum da, kadınların iş gücüne katılımlarının düşük olmasına veya hiç çalışmamalarına sebep olmaktadır (Dedeoğlu ve Şahankaya, 2015: 102; Kasa ve Alptekin, 2015: 4; Önder, 2013: 50).

Çocuklu kadınlar açısından bakıldığında, çocuklar için *okul öncesi eğitimin zorunlu olmaması ve kreş gibi hizmetlerinin sınırlı olması*, kadınların çalışmayı düşünse bile bundan vazgeçmelerine neden olmaktadır (Önder, 2013: 50).

Sosyal-kültürel faktörler, kadınların iş arama konusunda davranışlarını etkilemektedir. Kadınların tanımadıkları yerlere yaptıkları iş başvurularının az olduğu ifade edilmektedir. Kendilerine güven sağlayacağını düşündüklerinden tanıdıklarının buldukları yerlere iş başvurusunda bulunmaktadırlar. Bu durum, kadınların iş gücüne katılımlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Daha az sayıda iş başvurusunda bulduklarından dolayı çalışabilme şanslarının azalacağı söylenebilir (Önder, 2013: 51).

Kadınların iş gücüne katılımını etkileyen faktörler arasında önemli görülen bir konu da, ülkemizdeki *köyden kente göç* olgusudur. Kadınların kent yaşamına adaptasyonları ve kendilerine ücretli iş gücü olarak yer bulmaları kolay olmamıştır. Köyde ücretsiz tarım işçisi olan kadınlar, yeterli eğitime sahip olmadıklarından dolayı, kentlerde geleceği olan işler bulamamışlardır. Bu kadınlar, genelde köyde yaptıkları işlere benzer şekilde; yardımcı, temizlikçi, bakıcı, kapıcı gibi işlerde ve daha sonra fabrikalarda vasıfsız işçi olarak çalışmışlardır. Çalışma şartlarının çok ağır olması, düşük ücretli, sendikasız ve eşitlikçi çalışma koşulları gibi birçok problemle karşılaşmışlardır.

Bu sebeple, çalışan kadınların kendilerini ve sosyal statülerini yükseltme amacına ulaşamadıkları görülmektedir. Hem yapılan işler vasıfsız işlerdir, kariyer olarak kabul edilemeyecek işlerden oluşmaktadır; hem de kadınların çok düşük olan gelirleri temel ihtiyaçlarına bile yetmemektedir. Dolayısıyla, kişisel gelişim ve eğitimlerine yatırımı yapamamaktadırlar. Yukarıda bahsedilen yeterli eğitim imkânlarının olmaması da eklendiğinde, kadınlar vasıfsız işçi olarak hayatlarına devam etmek zorunda kalmışlardır. Kadınların uğradıkları birçok ayrımcılık yanında, çalışabilecek kadar şanslı olanları da sosyal güvencesi olmadan ve düşük ücretle çalışmaktadır.

Köyde tarım işçisi olarak çalışan kadınlar, kente göç ettiklerinde köyde kazandıkları gelirden mahrum kalmaktadırlar. Bu durumda, kadınlar kayıt dışı sektörde kalmakta ve ev kadını olarak ev içi alanda bulunmak durumunda kaldıklarından iş gücüne katılamamakta ve ekonomik olarak aktif nüfusun dışında kalmaktadırlar. Kente göç sonrasında kadın açısından geçen zaman, iş gücüne katılımını kolaylaştırıcı etki sağlamaktadır (Önder, 2013: 50).

Bir diğer önemli nokta, kentlerde çalışmaya başlayan kadınların, ailevi sorumlulukları da aynı anda yüklenmeleri gerekmektedir. Her ne kadar yardımcı ve bakıcı gibi destekler alınabilse de çalışan kadınların geleneksel rolleri ve sorumlulukları devam etmektedir. Yapılan birçok yasal düzenlemelerle, kadınlar, birçok konuda desteklenmesine rağmen, çalışan kadınların ikinci vardiyası evde devam etmektedir. Toplumsal normların ve kültürel kodların değişmesi zaman almaktadır.

Kentleşme oranlarının, kadının iş gücüne katılım düzeyini hem toplumsal hem de ekonomik anlamda etkilediği görülmektedir. Köyden kente göç eden kadınların genelde eğitimleri olmadığı ya da yetersiz olduğu gibi sebeplerle iş gücüne katılımları zor olmuştur. Devletin kadınlara kariyer yapmaları için gerekli olan geliştirici ve destekleyici eğitim hizmetleri ve diğer imkânları sağlaması gerekmektedir.

2.1.4. İşe Alımda Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

İşgücü piyasasındaki eşitsiz ve ayrımcı uygulamalar, çalışma yaşamının her aşamasında mevcuttur. Kadınların karşılaştığı ayrımcılık ve engellemeler, iş başvurusundan başlayarak –terfi, eğitim, ücret vb. konularda- devam etmektedir. İş görüşmelerinde adayın cinsiyeti, medeni durumu, çocuk sahibi olup olmadığı, hatta ne zaman çocuk sahibi olmayı planladığı bile sorulmaktadır ve bu sorular, kadın adayların ayrımcılığa uğramasına yol açmaktadır. Kadınların bu konularda, erkeklerden daha farklı şekilde sorgulanması sonucunda iş başvurularında erkeklerin tercih edilmesi, kadınlara işe alımda ücret ve diğer haklar konusunda haksızlık yapılması veya hamile olan kadın çalışanların yasal izinlerine rağmen bir bahaneyle işten çıkartılması gibi örnekler verilebilir.

Cinsiyet ayrımcılığının kökenleri, daha çok toplumsal ve kültürel faktörlere kadar gitmektedir. Bunlar arasında, kadının toplumdaki statüsünü gösteren birçok uygulama arasında; kadınlara toplumda söz hakkı tanınmaması, ikinci sınıf vatandaş olarak

görülmeleri, eğitim haklarının sınırlanması ve toplumsal hareket alanlarının daraltılmış olması sayılabilir. Cinsiyet eşitliği konusunda uygulanan politikalarla birlikte kadınların çalışma hayatına katılımlarında iyileşmeler gözlenirse de evli kadınlar, hamilelik gibi durumlarda izne ayrıldıkları zaman özel sektör tarafından maliyetli olarak algılanmaktadır. Bu sebeple, işe alım mülakatlarında kadın adaylara evli olup olmadıkları veya çocuklarının olup olmadıkları sorulmaktadır (Dedeoğlu, 2009: 49; Önder, 2013: 51-52).

Toplum tarafından kadınlara atfedilen toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında ev işleri ve çocuk bakımının kadının bir görevi olarak görülmesinde ve erkeklere kıyasla kadınların işe alımlarda cinsiyet ayrımcılığına uğramasına neden olmaktadır (Önder, 2013: 52).

2.1.5. Kayıt Dışı İstihdam

Kadınların iş gücüne katılımında önemli bir iş grubunu, ücretsiz ev işleri oluşturmaktadır. Kadınların geleneksel olarak yaptıkları yemek, temizlik, çocuk bakımı gibi görevleri aslında ciddi anlamda emek gerektiren birer iş olarak kabul edilmelidir. Gelişmiş ülkelerde, ücretsiz ev işleri sosyal güvenlik sistemlerinde dikkate alınmaya başlamıştır. Kadınları, toplumsal cinsiyet anlayışının etkisiyle belli kalıplara hapseden cinsiyetçi işbölümünün etkisi, ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde devam etmektedir. Çocuk bakımı ve temizlik gibi işlerde güvencesi olmadan çalışan kadınlar ya da ev hanımı olup ev işleriyle meşgul olan kadınlar, kayıt dışı istihdam kapsamında yer almaktadırlar. Ekonomik bakımdan aktif nüfusun içinde olmadıklarından iş gücüne katılımları, erkeklere göre düşük olmaktadır (Kasa ve Alptekin, 2015: 8).

Diğer yandan, kadınlar bu şekilde de kendilerine gelir sağlayabildiklerinden olumlu yanı da vardır. Toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı iş gücüne katılmayan kadınlar için bir katkı olarak düşünülmektedir (Kasa ve Alptekin, 2015: 8).

Kadınların aile içinde sorumluluklarının olması ve ailenin de birtakım beklentilerinin olması sebebiyle iş gücüne katılamamaktadırlar. Evli kadınlar, ev içindeki sorumlulukları ve çocukların bakımını da düşünüp bu sorumluluklarını aksatmadan çalışabilecekleri işler ararken, bekâr kadınlar ise aradıkları işlerde işin onlara sağlayacağı ek fırsatlara yönelmektedirler. Örneğin, emeklilik olanakları veya sağlık açısından sigortanın olup olmadığı gibi olanaklara bakmaktadırlar. (Kasa ve Alptekin, 2015: 10).

2.2. Çalışma Yaşamında Kadın Katılımı

2.2.1. Çalışma Yaşamında Kadın Katılımı İle İlgili Mevcut Durum

Kadınlar, toplum tarafından alt pozisyonlarda ve düşük ücretlerle çalışmaya uygun görülmektedir. Kadınların “ucuz iş gücü” olarak görülmeleri, işverenler açısından kendilerine bir kazanç olarak görülür. Bu nedenle kadınlar, çalıştıkları işlerden daha kolay bir şekilde çıkarılabilmektedir. Kadınların bir nevi “yedek iş ordusu” olarak görüldüğü ifade edilmektedir (Urhan, 2016: 133-134; Yıldız, 2013: 99).

Kentleşme ve eğitim olanaklarının artışıyla birlikte kadınlar, çalışma hayatına çeşitli sektörlerde katılabilmektedir. Kadın, bir yandan çalışma hayatına katılıp kendisine fayda sağlarken diğer yandan aile hayatındaki sorumlulukları nedeniyle olumsuz etkilenmektedir. Kadının çocuk bakımı ve ev işleri gibi sorumlulukları nedeniyle çalışma hayatı dışında erkeklere göre daha fazla kalmaktadır (Tatlı ve Koç, 2017: 146).

Çalışma hayatına katılan kadınların oranı 1932-1934 yılları arasında yaklaşık % 25'tir. Bu oranın 1947 yılına kadar aynı düzeyde seyrettiği görülmüştür (Önder, 2013: 39). 3008 sayılı İş Kanunu'nun yeniliklere ve 1961 Anayasası'na uygunsuzluğu nedeniyle yürürlükten kaldırılmasıyla “eşit işe eşit ücret ilkesi”ni içeren 1475 Sayılı İş Kanunu hayata geçirilmiştir (Önder, 2013: 40).

1990'lı yıllardan itibaren kadınlarla ilgili düzenlemeler tek başına ele alınmayıp “özel ilgi grupları” kategorisinde ele alınmıştır. İlk defa, Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1990–1994), kadın konusuyla ilgili politikalar tek başına yer almaktadır (Bağdatlı Vural, 2016: 111; Önder, 2013: 40). Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1996–2000) kadın konusu yine “özel ilgi grupları”yla birlikte ele alınmış ve sadece olumsuzlukların giderilmesine yönelik politikalarla yer almıştır. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (2001–2005), eğitim, kalkınma, sağlık, çalışma hayatına katılımının artırılmasına yönelik politikalar ele alınmıştır (Önder, 2013: 40). Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, kadınların iş gücüne katılımında ilerleme sağlanamadığı ve kadınların çalışma hayatına katılmadığı ifade edilmiştir (Önder, 2013: 40). Onuncu Kalkınma Planı'nda ise iş gücüne katılımın artırılması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çocuk bakımıyla ilgili uygulamaların yaygın hale getirilmesi gibi düzenlemeler yer almaktadır (Önder, 2013: 41).

İkinci Dünya Savaşı sonrasında kadın, tarım sektörü dışında çalışma hayatında yerini almaya başlamıştır. Sanayi sektöründeki gelişmelerdeki artışla, kadınlar artık öğretmenlik, hemşirelik, bankacılık, akademisyenlik gibi mesleklerde yer almaya başlamışlardır. Eskiye göre daha aktif ve toplumda daha görünür hale gelmişlerdir. (Önder, 2013: 41).

1988–2011 arası döneme bakıldığında, kadının iş gücüne katılımı kırsal alanda % 50,7'den % 37,5'e düşerken, kentsel alanda % 17,7'den % 24,8'e yükselmiştir. Genele bakıldığında, iş gücüne katılım, 1988 yılında % 34,3, 2004 yılında % 24, 2012 yılında % 29,5'tir. Bu yükseliş ve azalışlarda göçün etkisi olduğu söylenebilir (Önder, 2013: 45-46).

2000'li yıllarda “esnek çalışma”ya önem verilmesi ve girişimciliğe olan destek ile kadının iş gücüne katılımının arttırılması bir çözüm önerisi olarak ifade edilmiştir (Toksöz, 2015: 165).

BM tarafından 1979 yılında imzalanan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla yapılan uluslararası bir uygulamadır. Türkiye de 1985 yılında sözleşmeyi onaylayan ülkelerden olmuştur (Bağdatlı Vural, 2016: 110).

Türkiye, Avrupa Birliği (AB) üyeliği sürecinde gerçekleştirilmesi beklenen reformlar bağlamında cinsiyet eşitliği politikalarını yasal mevzuata eklemeyi öncelik olarak görmüş ve hukuksal düzenlemeler yapılmıştır. 2002 yılında yürürlüğe giren “Yeni Medeni Kanun” ile ayrımcılığı destekleyici maddeleri yürürlükten kaldırmıştır. Örnek olarak, “aile reisliği” kavramının kaldırılması, eşit hakların sağlanması için düzenlemeler, eşler arasında malların eşit paylaşımı gibi konular düzenlenmiştir (Dedeoğlu, 2009: 48).

Türkiye’de işe alımda cinsiyete dayalı ayrımcılıkla sık karşılaşıldığı ifade edilmektedir. Mühendislik ve inşaat gibi alanlarda cinsiyete dayalı ayrımcılığın yoğun ve kadınların yoğun olduğu sektörlerde işe alımda evlilik ve çocuk konusu sorulmaktadır. Bununla birlikte, 2004 yılında Başbakanlık tarafından “Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi” genelgesi yayınlanmış ve kamusal alanda personel alımının cinsiyet eşitliğine göre yapılması istenilmiştir. “Eşit işe eşit ücret” ilkesi ile ilgili olarak,

Türkiye’de kadınların erkeklerin aldığı ücretin yaklaşık % 46’sını aldığı görülmektedir. Kadınların gelirleri, ek gelir olarak görülmektedir (Dedeoğlu, 2009: 49).

Türkiye’nin AB’ye üyelik sürecinin kadın-erkek eşitliği açısından Türkiye’ye sağladığı yararlar, devletin iş kanunlarında ve yasalarda kendini gösterirken diğer yandan, ilgili kanunların kadınların çalışma yaşamında temsili açısından fazla tatmin edici olmadığı ifade edilebilir. Toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında bakılırsa, kadın “annelik” ve “eş olma” rolleriyle bağdaştırılmaktadır. Devletin politikalarının da kadını ev içi alana yönlendiren tarzda olduğu görülmektedir. Türkiye’deki sosyal yapının da zaten buna yatkın olduğu aşikârdır. Bu sebeple, kadınların çalışma yaşamında temsili zarar görmektedir (Özyol, 2015: 24).

1980’li yıllarda, Türkiye’de ekonominin uluslararası alana doğru gidişatında “emek yoğun sektörler” ön plana çıkmıştı. Kadınların daha çok bu sektörlerde-giyim ve gıda gibi- ucuz işçi kaynağı olarak görülmeleri, bu sektörlerin öne çıkmalarında etkili olmuştur. Kadının eğitim seviyesi düşük, vasıfsız işlere uygun görülmesi ve ucuz olması da bu sektörlerde işverenler tarafından tercih edilmeleri açısından etkili olmaktadır (Özyol, 2015: 25).

Kılıç ve Öztürk’ün (2014: 107-110) çalışmasına göre, 1980 yılı itibariyle kadınların çalışma yaşamına katılımlarında bir azalma meydana geldiği görülmektedir. Bunun nedeni olarak “göç” gösterilmektedir. Genel olarak bakıldığında, diğer ülkelerde kadınların çalışma yaşamına katılımları düzenli bir seyir izlemektedir. Türkiye’ye bakıldığında ise kanunlarla sağlanmaya çalışılan eşitlik politikalarının 1995 yılı itibariyle uygulanmaya başlandığı ifade edilmektedir. Kadının evli/bekâr olması, eğitim, ekonomi, toplumsal cinsiyet ve yaşanılan yer gibi faktörler, kadının çalışma yaşamına katılımlarında belirleyici rol oynamaktadır (Ustabaş ve Afacan Fındıklı, 2017: 428).

Devletin, kadının çalışma yaşamına katılımı bağlamında üzerinde durduğu bazı temel yaklaşımlar mevcuttur. En öncelikli kavramların aile, çocuk, eğitim ve kadın olduğu görülmektedir. Söz edilen bu kavramlar çerçevesinde “kadınların güçlendirilmesi” yasalar önünde eşitlik, “pozitif ayrımcılık” uygulanması gibi yaklaşımlara verilen önemin giderek artmakta olduğu ifade edilebilir (Çam, 2015: 28).

Kadının çalışma hayatına katılımıyla “ek gelir” elde etmesi haneye katkı boyutunda değerlendirilebilir. Kadının ekonomik büyümeye sağladığı katkı, “cari açık” sorunsalı

açısından önemlidir. Kadının kendine sağladığı katkısı olarak da ekonomik olarak kendine yetebilmesi ifade edilebilir. Tüm bu etmenler, kadın-erkek eşitliği bağlamında genel olarak bir katkı sağlamaktadır (Kasa ve Alptekin, 2015: 5).

Dünyada ve Türkiye’de Temel İş gücü Göstergeleri

2018 yılı verilerine göre; dünyada erkeklerin % 75 oranındaki iş gücüne katılımına karşılık, kadınların iş gücüne katılım oranı % 48’dir. Bu oran ile kadınların, yeterli olarak faydalanılmayan iş gücü potansiyelinin büyük kısmını oluşturduğu görülmektedir. Bir diğer sorun ise kayıt dışı istihdamın devam etmekte olduğudur. Dünyada kayıt dışı istihdam verilerine bakıldığında, iş gücünün % 61’i kayıt dışı istihdam kategorisindedir (ILO, 2019: 9-12).

Bölgesel olarak bakıldığında 2017 yılı verilerine göre; 15-64 yaş arası kadınların iş gücüne katılım oranları, Amerika Birleşik Devletleri’nde % 46, Birleşik Krallık’ta % 46,7, Rusya Federasyonu’nda % 48,3’tür. Avrupa Birliği’nde % 45,9, Avrupa ve Orta Asya bölgesinde % 45,2, Güney Asya bölgesinde % 24,1, Doğu Asya ve Pasifik bölgesinde % 43,3, Orta doğu ve Kuzey Afrika’da ise % 20,3 olarak karşımıza çıkmaktadır (World Bank, 2017).

Türkiye’ye bakıldığında; TÜİK’in “2016 yılı iş gücü verilerine göre”, iş gücüne katılım oranı erkeklerde % 72, kadınlarda % 32,5’tur. İstihdam verilerine bakıldığında; Türkiye’de kadınların istihdam edilmelerinin erkeklere oranla oldukça az olduğu görülmektedir. İstihdam oranı erkeklerde % 65,1, kadınlarda % 28’dir. Bunun yanında, işsiz kalmaları erkeklere göre oldukça yüksektir. İşsizlik oranlarına bakıldığında, erkeklerde % 9,6, kadınlarda % 13,7’dir. 15-24 yaş arası gençlerin işsizlik oranları daha yüksektir. 15-24 yaş arası ve çalışma yaşamında yer alan kesim içerisinde her 100 erkekten yaklaşık 17’si işsiz, her 100 kadından 24’ü işsizdir (Memiş, 2018: 25). Dünyada ve Türkiye’de kadının iş gücüne katılım oranları kıyaslandığında Türkiye’nin, Orta doğu, Kuzey Afrika ve Güney Asya bölgeleri haricinde diğer bölgelerin oldukça gerisinde kaldığı göze çarpmaktadır.

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı’nın (UNDP) hazırladığı “İnsani Gelişme Raporları” ile devletlerin gelişim seviyeleri ortaya çıkarılmaktadır. 2016 “İnsani Gelişme Raporu”na göre, Türkiye, 2015’te 72. sırayla “beşeri kalkınma” oranı yüksek ülkeler arasındadır. Sözü edilen raporda, yaşam süresi, okullaşma ve “kişi başına düşen

yurt içi hâsıla” ölçütlerine göre kalkınma düzeyleri açıklanmaktadır (Memiş, 2018: 26). Kadınlar çalışma yaşamına katılımında, ev ve işleri arasında bir denge tutturmakta zorlanmaktadırlar. Bu da, kadını avantajlı hale getirmemektedir.

İnsana Yakışır İş

“İnsana Yakışır İş” prensibi, ILO’nun sahip olduğu prensiplerdendir. 1919 yılı itibariyle sözleşmelerde de yer bulan anlayış, ILO’nun “2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri”nde de bulunmaktadır. ILO’ya göre üretkenlik, ücretlerin adilliği, sağlıkta güvence, aile değerlerine verilen önem, toplumsal gelişim fırsatları, kadın-erkek eşitliği şeklindeki tanımlamalar, “insana yakışır işler”dir (Özberk Anlı, 2018: 36-37).

Erkekler kadar kadınların da çalışma hayatında bir emek verdikleri göz ardı edilmemelidir ve emek gösteren kadınların karşılığının verilmesi gerekmektedir. Kadınların çalışacakları işler, kadınların yapılarına uygun işler olmalıdır. Cinsiyete dayalı işbölümü, kadınlar açısından olumsuzluklar oluşturmaktadır. “İnsana yakışır iş” prensibi, toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir yaklaşımdır. Çalışma yaşamı ve toplumsal cinsiyet eşitliği açısından toplumsal cinsiyet rollerine önem gösterilmesi ve fırsat eşitliğinin sağlanması gerekmektedir (Özberk Anlı, 2018: 37).

TÜİK İstatistikleri

2016 TÜİK İstatistiklerine göre; Türkiye’de 15-64 yaş arası kadınların iş gücüne katılım oranı % 36,2’dir. Toplumsal cinsiyet perspektifiyle kadınların “yedek iş gücü” ordusu olarak tanımlanmaları, iş gücüne katılım oranındaki düşüklüğün sebeplerindendir (Etike ve Demir, 2017).

“Hane halkı iş gücü araştırması” sonuçlarına bakıldığında; 2017 yılında, Türkiye’de 15 yaş üzeri istihdam edilenlerin oranı % 47,1’dir. Erkeklerde % 65,6, kadınlarda ise % 28,9 olmuştur. Eğitim seviyesine göre iş gücüne katılım oranlarına bakıldığında; kadınların eğitim seviyesi arttıkça iş gücüne katılım oranlarının arttığı görülmektedir. Okuryazar olmayan kadınların iş gücüne katılım oranı % 15,9, lise altı eğitilmişlerin % 27,7, lise mezunu kadınların % 34,3, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların % 42,6, üniversite mezunu kadınların ise % 72,7 olmuştur (TÜİK, 2019a).

2017 yılında cinsiyet ve ekonomiye göre istihdam oranlarına bakıldığında; Türkiye’de tarımda istihdam oranı % 19,4, erkeklerde % 15,4, kadınlarda ise % 28,3’tür. Sanayide

istihdam oranı % 26,5, erkeklerde % 31,4, kadınlarda ise % 15,6'dır. Hizmet sektöründe istihdam oranı % 54,1, erkeklerde % 53,2, kadınlarda % 56,1'dir (TÜİK, 2019a).

2019 yılı Mart ayında, Türkiye'de kayıt dışı istihdam oranı % 33,9 olarak gerçekleşmiştir. Tarım dışı sektörde kayıt dışı istihdam oranı ise % 23,1 olmuştur (TÜİK, 2019b).

“İş ve aile yaşamının uyumu” 2018 yılı araştırma sonuçlarına bakıldığında; Türkiye'de 18-64 yaş arası istihdamdaki bireylerin % 46,9'unun bakım görevi vardır. Erkeklerde % 48,1, kadınlarda % 44,2'dir. İşgücüne dâhil olmayanların % 38,7'sinin bakım görevi vardır. Erkeklerde bu oran % 14,8, kadınlarda % 45,9'dur (TÜİK, 2019a).

“Yaşam memnuniyeti araştırması” sonuçlarına bakıldığında; 2018 yılında Türkiye'de ücretli çalışanlardan mesai saatlerinde aile konuları bakımından izin alma hususunda sorun yaşayanların oranı % 9,2'dir. Erkeklerde % 8,8, kadınlarda % 10,3'tür (TÜİK, 2019a).

Türkiye'de şirketlerde üst ve orta kademe yönetici pozisyonundaki kadın oranı, 2012 yılında % 14, 2017 yılında % 17,3'tür (TÜİK, 2019a).

2.3. Yönetime Kadın Katılımı İle İlgili Mevcut Durum

2004 yılında yapılan bir araştırmada, Türkiye'de bankacılık sektöründe 64 adet şirket kapsamında, üst yönetimde bulunan yöneticilerin yüzde 3'ünün kadın olduğu ortaya konmuştur. Bu oranın düşük olmasında, toplumsal cinsiyet ayrımcılığının etkisi olduğu söylenebilir. Turizm sektöründe de bu sorunun varlığından bahsedilmektedir. Kadın sayısının artmasına rağmen üst yönetimde kadının varlığında artışın olmadığı ifade edilir (Karatepe ve Nalcı Arıbaş, 2015: 11).

2011 yılında “Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı”nın kuruluşuyla birlikte kadınlara karşı politikaların olumlu yönde sürdüğü görülmektedir (Karatepe ve Nalcı Arıbaş, 2015: 10).

Cinsiyet farklılıklarının şirketlerde performans etkilerini inceleyen çalışmalarda, kadın yöneticilerin olumlu etkileri olduğu ifade edilirken, bir kısmında olumlu etkileri olmadığı ifade edilmiştir. Teorik olarak bu etkinin olumlu olduğu belirtilmiştir. Kadınların şirketlerde kalitenin artmasına katkıları olduğu görülmektedir. Şirketlerde kadın yöneticilerin varlığı sayesinde, belirsizlikleri kontrol altına almada pozitif

etkilerinin olduğu ve Şirketlerin çevrelerini daha iyi tanıyabilecekleri ifade edilmiştir (Taşkın ve Evrim Mandacı, 2017: 31).

Türkiye’de 30/12/2011 tarihinde yayınlanan “Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ”de yapılan deđiŐiklikle “Yönetim kurulunda en az bir kadın üye bulunur” maddesi eklenmiştir. Bu kural tavsiye niteliğinde bir kural olup bu kuralın uygulanması Şirketlere tavsiye edilmiş ve zorunlu tutulmamıŐtır. Şirketlerin bu kuralı uygulamamaları halinde, nedenini açıklamaları ifade edilmiştir (Taşkın ve Evrim Mandacı, 2017: 34).

Yönetim kurullarında kadınların varlığı çoğaldıkça, Şirketlerin karlılığında artışların olduğu fakat yönetim kurulu başkanı veya genel müdürün kadın olması halinde Şirket karlılığı ile negatif bir iliŐkinin varlığı görölmüŐtür (Taşkın ve Evrim Mandacı, 2017: 35).

Egon Zehnder tarafından 2014 yılında Avrupa, Amerika ve Asya kapsamında 41 ölkede yapılan “Yönetim Kurullarındaki eŐitlilik Analizi”nde yönetim kurullarında kadın oranının dünyada % 11,6 olduğu ortaya konulmuŐtur. Avrupa ölkelerinde kadınların yönetimde temsilinin yüksek olduğu görölmektedir. Türkiye, % 10,8 oranıyla 23. sırada yer almaktadır (Şahin, Eser, Kaplan ve Özdündar, 2018: 1149).

Yönetimde kadın temsili konusu, “eŐitlilik” üzerinden tartıŐılmaktadır. Çeşitlilik, “cinsiyet çeşitliliği” ve “etnik çeşitlilik” olarak incelenmektedir ve sadece cinsiyet bağlamında tartıŐılmamaktadır (Şahin vd., 2018: 1153).

Ölkemizde kadınların yönetsel pozisyonlara yükselmesi, birçok sektörde hala zor olarak görölmektedir. İster özel sektörde isterse kamu sektöründe, kadınlar hak ettikleri değerini görmemektedir. Yetkinlikleriyle belli yönetsel pozisyonlara gelmeyi hak eden kadınlar birçok toplumsal cinsiyetçi ve eşitliksiz uygulamayla engellenmektedir. Bu engel türlerinden sadece yönetime katılmayı ilgilendirmesi yönüyle cam tavan sendromundan bahsedilecektir.

2.3.1. Cam Tavan Sorunu ve Cam Duvarlar

Cam tavan kavramı metaforik olarak, kadınların buldukları organizasyon yapısı içerisinde yönetsel pozisyonlara yükselmelerini engelleyen, hissedilen ama somut olarak görölemeyen engelleri temsil etmektedir. Öncelikle cam tavan sendromunun

sadece bireyler değil işletmeler için, mevcut potansiyeli kullanamama anlamında olumsuz bir durum olduğunu hatırlatalım (Aytaç, 1997: 27-28). Cam tavan herkes için söz konusu olabilse de, daha çok kadınların karşılaştığı, cinsiyete dayalı bir ayrımcılık türüdür.

Cam tavan ayrımcılığı, dikey ve yatay olarak ikiye ayrılmaktadır. Yatay ayrımcılık denildiğinde, aynı seviyedeki iş arkadaşlarından kaynaklanan ayrımcılık söz konusudur. Dikey ayrımcılık denildiğinde ise, hiyerarşik olarak yukarıdan aşağı olan, cinsiyet temelli terfi edememe şeklindeki eşitsizlik anlaşılmaktadır (Besler ve Oruç, 2010). Kadınların hak ettikleri yönetsel pozisyonlara gelememesi dikey ayrımcılığı ifade eder (Özkaplan, 2013: 7). Cinsiyete dayalı ayrımcılıklardan bir tanesi de, literatürde sıkça bahsedilen, cam tavan sendromudur (Anafarta, Sarvan ve Yapıcı, 2008: 111). Üst yönetsel pozisyonlara çıkmanın, görünmeyen ama hissedilen engeller nedeniyle imkânsız hale gelmesi olarak özetlenebilir. Bir başka ifadeyle cam tavan metaforu, görünmeyen ve resmen olmayan engelleri ifade etmektedir (Erçen, 2008: 19-20).

Cam tavan sendromu; bireysel, örgütsel ve toplumsal bazı faktörlerden kaynaklanmaktadır (Şener, Karabay ve Tezergil, 2018: 93):

Cam tavan sendromunun ortaya çıkmasını kolaylaştıran bireysel faktörlerin içinde, kadınların iş ve aile dengesini kurmalarının zorluğu, çoklu-rol çatışmaları, kadınların başarı algısı ve bireysel tercih ve kararları sayılabilir. Kadın yöneticiler, kariyerlerini geliştirmek için erkekler kadar çaba göstermeyebilir ya da kariyerlerinde yükselmenin sorumluluk ve sonuçlarını dikkate almayabilir (Barutçugil, 2002: 58). Evli olmak da, kadınları terfi etmeleri için daha çok sorumluluk almalarını zorlaştırmaktadır. Kadınların iş yaşamında başarılı olamama sebepleri arasında, bizzat kadınları sorumlu tutan görüşler de vardır (Karaca, 2007: 55).

Cam tavan sendromunu tetikleyen örgütsel faktörlerin başında, örgüt kültürü gelmektedir.

Erkek egemen olan kurumlarda, kadınların yönetsel pozisyonlara yükselebilmesi için insani ve objektif performans değerlendirme sisteminin kurularak, güç mesafesi düşük ve cinsiyet eşitliği sağlayan politikaların üretilmesi gereklidir (Ergeneli ve Akçamete, 2004: 89). Bu bağlamda önyargılar, kadınların yükselmesini engelleyen başlıca engellerdendir (Örücü, R. Kılıç ve T. Kılıç, 2007: 119).

Cam tavan sendromunun toplumsal kaynakları arasında, toplumsal cinsiyetçilik başta gelmektedir. Bu kavramdan ilk bölümde bahsedilmişti. Toplumsal cinsiyet anlayışında, cinsiyet rolleri, toplum tarafından farklı şekilde belirlenmektedir (Eyüpoğlu, 1999: 33). Cinsiyetçi ayrımcılıklar sonucunda, kadınların kariyerlerini ilerletmesi giderek zorlaşmaktadır. Cam tavan kavramı, birçok kurumda var olan kırılması neredeyse imkânsız olan engelleri ifade etmektedir (Akbaşa ve Korkmaz, 2017: 74). Cam tavan sendromunu aşmanın ilk şartı, kadınların özgüvenini geliştirmesidir (Korkmaz, 2016: 108).

Kadınlar çalışma hayatına katıldıktan sonra da, cinsiyet ayrımcılıklarıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu sorunlardan biri de “cam tavan sorunu” olarak ifade edilmektedir. Cam tavan sorunu, kadınların üst yönetim pozisyonlarına yükselmelerine engel oluşturan görünmez engellerin varlığıyla ilgilidir. Şirketlerin üst yönetim kademelerinde kadınların varlıklarının az olduğu ve buna neden olan engelin “cam tavan”lar olduğu söylenebilir (Şahin vd., 2018: 1149). Kadınlar şirketlerde yoğunluk olarak alt kademe ve orta kademelerde yer almaktadırlar (Urhan, 2016: 140-141).

Cam duvarlar ise kadın ve erkek işlerinin ayrılmasını ifade etmektedir (Urhan, 2016: 137). Kadının yaptığı işler, erkeğin yaptığı işlere göre daha değersiz, ücreti düşük ve şartları hafif işler olarak görülmektedir. İş ile aile arasında uyum sağlama konusunda olumsuzlukların yaşandığı ve üst kademelere yükselme açısından ayrımcılıkların yaşandığı ifade edilmiştir (Urhan, 2016: 138-140).

Günümüzde kadınlara yönelik bariz bir ayrımcılık yapıyor olmasa da bu, eşitsizliğin olmadığı anlamına gelmemekte, sadece gizlenmiş olarak, kadınlara yönelik ayrımcılık, önyargısız görünen çok sayıda uygulamada ve kültürel normlarda varlığını devam ettirmektedir. Yaygın hale geldiği ve normal bir durum gibi sayıldığından, birçok birey bunları sorgulamak bir kenara, fark bile etmemektedir. Adı olmayan bu sorun, “cam tavan” olarak tanımlanmaktadır (Önder, 2013: 52-53).

2.4. Çalışma Yaşamına ve Yönetime Katılma İle İlgili Politikalar ve Ana Aktörler

Kadınların iş gücüne katılımı Sanayi devriminden sonra hızlanmıştır (Zeren ve Kılıncı Savrul, 2017: 88) ve özellikle II. Dünya savaşı sonrası dönemlerde küreselleşmenin de etkisiyle kadınlar iş gücü piyasasında daha sık görülmeye başlamışlardır (Bozkaya, 2014: 71). Sanayi devrimi, her ne kadar daha sonra emeğin

sömürülmesine yol açmış olsa da, kadınların özgürleşmesine katkı yapmıştır. Bunun sebebi, kadınların ilk defa sömürülerek de olsa ücretli çalışmalarına imkân verilmesi sonucunda ekonomik bağımsızlıklarını belli ölçülerde kazanmışlardır. Her şeye rağmen, bu durum, özgürleşen ve ayakları üzerinde durabilen kadınların emeklerinin sömürülmesi ve emeğin değeri tartışmalarının başlamasına yol açmıştır (Caner, 2004: 99).

Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyetin etkisiyle ortaya çıkan temsil sorunu, sadece cinsiyet eşitliğini savunan politikalarla önlenemez; asıl önemli olan toplumsal düzeyde cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılması gerekmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 207). Kadınların iş gücüne katılımı, belli oranda ekonomik özgürlüğü sağlasa da, kadınların erkeklere birçok konuda bağımlı olduğu gerçeği yadsınamaz bir olgudur (Aytaç, 1997: 11). Kadınların iş gücüne katılmalarında; en başta kadın ve anne olmaktan dolayı zorluklar yaşanmaktadır. Ayrımcılığın yasalara rağmen devam etmesi, toplumsal bilinçlenmenin yetersiz olması ve yerleşik kültürel normlardan kaynaklanmakla birlikte; kadınların mevcut durumu kabullenmesi de problemin yeniden üretilmesine yardımcı olmaktadır.

Kadınlara ilişkin yasal birçok düzenleme olmasına karşın, uygulamadaki keyfi ve taraflı tutumlar devam etmektedir. Bu bölümde açıklandığı gibi işe alımdan, terfi, ücret ve diğer uygulamalarda eşitliksiz ve ayrımcı yaklaşımlar devam etmektedir. Kanun önünde herkesin eşit olduğu şeklindeki anayasa maddesine rağmen, kadınlar iş yaşamında sosyal haklarından mahrum bırakılmaktadır.

Kadınların haklarının korunması ve cinsiyetçi yaklaşımların engellenmesi ile kadınların daha eşitlikçi bir şekilde toplumsal statüsünün dengelenmesi gerekmektedir. Genel anlamda kadın hakları ve özelde cinsiyet sorununun çerçevesi, kadınların toplumsal ve çalışma yaşamındaki rolüyle ilgilidir. Son yıllardaki ekonomik ve toplumsal alandaki ve özellikle insan hakları konusundaki gelişmelere bağlı olarak, kadınların ekonomik ve toplumsal statülerinin tartışıldığı ve daha yüksek oranda temsil edilmelerinin gerektiği vurgulanmıştır. Kadının statüsünün hak ettiği düzeye yükseltilmesi için cinsiyetçi yaklaşımların terkedilmesinin gerektiği ifade edilmiştir.

Ülkemizde kadınların iş gücüne ve yönetime katılmaları konusunda yapılan değerlendirmeler, kadınların öncelikli ve geleneksel görevleri olan, aile ve çocuk

yetiştirmeyi vurgulayarak başlamaktadır ve bu durumun temel sebebi, içinde bulunulan ataerkil düşünce sistemidir (Kocacık ve Gökkyaya 2005: 206). Böylece kadınların iş gücüne ve yönetime katılmadaki temsil sorununa; kadınların statüsünden hareketle, problemin kaynağının kadınların kendi kararları olduğu şeklinde bakan ve ataerkil ve erkek egemen yaklaşımları önceleyen yaklaşımlar dikkat çekmektedir (Ecevit, 2010: 107).

İşgücüne ve yönetime katılma çerçevesinde etkili olabilecek olan farklı paydaşlardan bahsedilebilir. Bu paydaşların farklı bakış açıları ve perspektifleri olacaktır. Bu çalışmada, devlet, uluslararası kuruluşlar, sivil toplum kuruluşları (STK) ve özel sektörün kadınların iş gücüne katılımı ve yönetsel pozisyonlarda temsili konusundaki söylemleri analiz edilecektir. Üçüncü bölümde bu amaçla yürütülecek olan nitel araştırmada, dört farklı paydaşın kadınların çalışma yaşamına katılımı ile ilgili yayınladıkları dokümanları analiz edilerek farklı perspektiflerin işaret ettiği temalar ve bunların anlamları üzerinde durulacaktır.

BÖLÜM 3: SAHA ARAŞTIRMASI

Araştırma, nitel bir araştırma olarak tasarlanmıştır. Van Maanen'in de tanımlamasında görüldüğü gibi: "Nitel araştırma, bir şemsiye terim olup tanımlamaya, çözmeye, yorumlamaya ve anlamla ilgili terimlere ulaşmaya çalışan teknikleri kapsayan süreçler bütünüdür (Maanen, 1979: 520; akt. Merriam, 2015: 13)". Tanımdan da anlaşılacağı üzere nitel bir araştırmanın odak noktası, "anlam ve anlama" üzerinedir. Bu bağlamda nitel araştırmanın doğasına uygun olarak "anlama" sürecine uyum sağlayabilen insan (araştırmacı), nitel araştırmada verilerin toplanması ve analizi süreçlerinde temel araçtır. Nitel araştırmanın özelliklerinden biri tümevarımsal öğeler içeriyor olmasıdır. Araştırmacılar, topladıkları verileri bir araya getirerek onlardan, daha büyük parçalar elde ederler. Ancak tümdengelim de nitel çalışmalarda kabul edilen bir akıl yürütme biçimidir (Merriam, 2015: 14-15). Bu çalışmada hem tümevarımsal hem de tümdengelimsel akıl yürütme biçiminden yararlanılmıştır. Bunlardan yola çıkılarak, araştırma kapsamında Türkiye'de kadının çalışma yaşamında yer almasıyla ilgili etkisi olan aktörlerin perspektiflerindeki benzerlik ve farklılıkların ortaya konulması ve analiz sürecinin tümevarım ve tümdengelim mantığı ile yürütülmesi bakımından araştırma, nitel bir özellik taşımaktadır.

3.1. Örneklem Seçimi

Araştırmanın örneklemini belirlemede amaçlı örneklem stratejisi kullanılmıştır. Amaçlı örneklem, zengin bilgi içeren durum ve olayların derinlemesine bir analizinin yapılmasını mümkün kılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 118). Patton'un ifade ettiği gibi: "bilgi açısından zengin durumlar, araştırmacının amacı için kritik öneme sahip konular hakkında çokça şey öğrenilebilecek durumlardır ve bu yüzden terim amaçlı örneklemedir (Patton, 2002: 230; akt. Merriam, 2015: 76)".

Araştırma kapsamında, hükümeti temsil eden kurumlar, STK'lar, uluslararası örgütler ve şirketler olmak üzere dört aktörden kurumlar örneklem olarak seçilmiştir. Hükümeti temsil eden kurumlardan; Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Sermaye Piyasası Kurulu, Strateji ve Bütçe Başkanlığı ve Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) seçilmiştir. STK'lardan; İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma

Derneği (SKD), Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED), Türk Sanayici ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD) ve Uluslararası Yatırımcılar Derneği (YASED) seçilmiştir. Uluslararası örgütlerden; BM ve ILO seçilmiştir. Şirketlerden ise; Doğu Holding, İnci Holding, Koç Holding ve Sabancı Holding seçilmiştir.

Türkiye’de kadının çalışma yaşamına katılımıyla ilgili ekosisteme bakıldığında yukarıda açıklanan dört kurumsal aktör grubunun etkili olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda, bu dört aktör grubu içerisinde kadına ve kadının çalışma yaşamına katılımına yönelik politikaları ve uygulamaları olan kurumlar arasından yukarıda ifade edilen kurumların seçilmiş olması bilinçli bir tercihin sonucudur. Araştırma kapsamına çok sayıda kurum dâhil edilip zengin bir veri kaynağı oluşturmak amaçlanmıştır.

Alanı dönüştüren ve söylemi kuran aktörler içerisinde ilgili kurumların seçilmiş olmasının gerekçeleri şu şekildedir:

- Devlet, kurumlar üstü bir yapıya sahiptir ve tüm kurumlarıyla bir bütünsellik taşımaktadır. Bu sebeple, devlet kurumlarının kadın istihdamı ile ilgili politikalar üreten tüm kurumları örnekleme dâhil edilmiştir.
- STK’lar arasından, kadının çalışma yaşamına katılımıyla ilgili, özel sektörde etkili olduğu bilinen kuruluşlar seçilmiştir.
- Uluslararası örgütler arasından, kadının çalışma yaşamına katılımıyla ilgili pek çok politika üreten iki kurum olan BM ve ILO seçilmiştir.
- Şirketler, Capital Dergisi’nin kadın konusunun gündemde kalmasına destek amacıyla yapmış olduğu 2018 yılı kadın dostu gruplar (holdingler) listesi içerisinde seçilmiştir. Her yılsonunda şirketlere gönderilen anket formları ile şirketlerden, çalışan sayıları ve kadın çalışan sayıları ile ilgili veriler istenilip kadın çalışan sayıları esas alınarak liste buna göre oluşturulmaktadır. 1000 çalışan ve üzerinde istihdam eden gruplar sıralamaya dâhil edilmiştir. Bunlar arasından; ilk 3 içerisinde sırasıyla Koç, Doğu ve Sabancı Holding seçilmiştir. Bir de farklılık oluşturması açısından, erkek ağırlıklı sektörlerde faaliyet gösteren, buna rağmen kadının çalışma yaşamına katılımıyla ilgili açıklamalarda bulunan ve çalışan kadın sayısını arttırmaya yönelik politikaları olan, kadın dostu gruplar listesinde son sırada (17. Sırada) yer alan İnci Holding seçilmiştir.

3.2. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak doküman incelemesi yöntemi kullanılmıştır. Verinin temel kaynağı dokümanlardan oluşmaktadır. Doküman incelemesi yöntemi, araştırılacak konu hakkındaki yazılı belgelerin analiz edilmesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 189). Araştırmacılar, diğer veri toplama yöntemlerini -görüşme, gözlem-kullanmadan da gerekli veriyi elde etme imkânına sahiptir. Doküman incelemesi yöntemi, araştırmacının araştırma konusuyla ilgili kurumlara ve kişilere ulaşım sağlayamayacağı durumlarda etkili bir veri toplama yöntemi olmaktadır. Diğer yandan hem yazılı hem de görsel dokümanların sayıca fazla olması, araştırmacının veriyi zenginleştirmesini olanaklı hale getirmektedir. Aynı zamanda, yazılı ve görsel dokümanların ilgili kurumlar tarafından düzenlenmiş, gözden geçirilmiş olması da dokümanların nitelikli bir veri kaynağı olmasını sağlamaktadır. Bu da, yapılan araştırmanın geçerlik ve güvenilirliğini arttırmaya katkı sağlamaktadır.

Araştırma kapsamında ilk olarak, seçilmiş olan kurumların “kadın” ile ilgili dokümanlarına ulaşılmıştır. Her bir kurumun web sayfasına erişim sağlanarak kapsamlı bir tarama gerçekleştirilmiş ve ilgili dokümanlar kaydedilmiştir. Ardından her bir kurum için ayrı biçimde internet üzerinden bir tarama yapılarak kurumların dokümanları çeşitlendirilmeye çalışılmıştır. Kurumların “kadın” konusu üzerine yayınladıkları faaliyet raporları, araştırma raporları, eylem planları, bildirgeler, politika belgeleri, basın bültenleri, haberler, projeler, görüşme metinleri, eğitim belgeleri, röportajlar, veri olarak toplanmıştır. Tüm kurumların dokümanlarında 2000 yılı ve sonrasını kapsayan dokümanlar veri tabanına dâhil edilmiştir. Belirli bir başlangıç yılı belirlenerek mümkün olduğunca güncel olana bakılmaya çalışılmıştır. Tüm dokümanlar ayrıntılı bir şekilde incelenmiş, bunlar içerisinde kadın ve çalışma yaşamı ile ilgili başlıklar seçilip ayıklanarak araştırma kapsamına dâhil edilmiştir.

Veriler yukarıda açıklandığı şekilde ayıklandıktan sonra; hükümeti temsil eden kurumlarda 1122 sayfalık 128 adet doküman, STK’larda 988 sayfalık 99 adet doküman, şirketlerde 287 sayfalık 73 adet doküman, uluslararası örgütlerde 611 sayfalık 58 adet doküman, örneklem olarak belirlenmiştir. Toplamda bakıldığında, 3008 sayfadan oluşan 358 adet doküman, araştırmanın veri setini oluşturmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda, ilgili kurumların kadın ve çalışma yaşamı ile ilgili bakış açılarını yansıtan

dokümanların yukarıda açıklandığı şekilde olduğu görülmüştür. Kurumların bakış açılarındaki benzerlik ve farklılıkların analiz edilebilmesi açısından bu dokümanların seçilmesi, kurumların politikalarını yansıtmaları ve veri açısından zenginlik oluşturması bakımından önem arz etmektedir.

3.3. Veri Analizi

Çalışmanın ampirik kısmı için, ilgili kurumların yukarıda açıklanmış olan dokümanları içerik analizine tabi tutulacaktır. İçerik analizi, “metinlerin ya da transkriptlerin içerisinde gizli kalmış anlamların veya orada verilmek istenen mesajların, belli bir sistematik izlenerek kavramlar ve kategoriler şeklinde ortaya konarak bu kavram ve kategorilerin nicel ve nitel olarak analiz edilmesidir (Güler, Halıcıoğlu ve Taşğın, 2015: 333)”. Bu analiz yönteminde veriler, temalar etrafında birleştirilerek düzenlenir ve araştırmacı tarafından yorumlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 242). Araştırmada, ilgili kurumların, kadının çalışma yaşamına katılımıyla ilgili perspektiflerinin neler olduğunu ve verilerin içerisindeki gerçekleri açığa çıkarmak için içerik analizi yöntemi kullanılmıştır.

Verilerin analizinde adım adım izlenen yol şu şekildedir:

Analizin birinci adımı, tümevarımsal akıl yürütmeye dayanmaktadır. Birinci adımda, dört aktörden her birinin ilgili dokümanları ayrı bir biçimde MAXQDA 2018 programına yüklenerek frekans analizine tabi tutulmuştur. Yapılan frekans analizi sonucunda; her bir aktörün dokümanlarında en çok geçen kelimelerin geçme sıklıkları ve bu kelimelerin, her bir aktörün dokümanlarındaki toplam kelime sayısı içerisindeki yüzdesel ağırlıkları çıkarılmıştır. Yapılan frekans analizinde, öncelikle her aktör için en çok geçen 500 kelime çıkarılmıştır. Bu kelimeler içerisinden fazlalık oluşturan kelimeler (bağlaç, edat, yüklem, zarf gibi) kapsam dışına çıkarılmıştır. Örneğin; açısından, amacıyla, birlikte, büyük, göstermektedir, içinde, kapsamında, oldukça, önce, sadece, tarafından, toplam, üzerinde, yaklaşık şeklindeki kelimeler dâhil edilmemiştir. Diğer yandan; kadın, erkek, iş gücü, istihdam, eğitim, çalışma, aile, çocuk, ayrımcılık, ekonomi, kalkınma, yönetim gibi kelimeler de ilişkili olarak tutulmuştur. Birbirine benzer kelimeler ve aynı kelimelerin farklı son ek almış şekilleri de birbirleriyle birleştirilmiştir. Örneğin; “sosyal” kelimesi ile “toplumsal” kelimesi benzer anlam taşımaları sebebiyle birbiriyle birleştirilmiş ve “sosyal-toplumsal” şeklinde kategorize

edilmiştir. Örneğin; “kadının”, “kadınlar”, “kadınların” gibi kelimeler de özünde aynı anlamı taşıdığı fakat sadece son ekleri farklı olduğundan birbirleriyle birleştirilip “kadın” kelimesi içerisine dâhil edilmiştir. İfade edildiği şekliyle gerçekleştirilen ayıklamalar sonucunda kalan kelimeler, geçme sıklıkları ve yüzdesel ağırlıkları dört ayrı tablo haline getirilmiştir.

Analizin ikinci adımı, tümdengelsel akıl yürütmeye dayanmaktadır. İkinci adımda, çalışmanın ikinci bölümündeki “kadının iş gücüne katılımını etkileyen faktörler” başlığından çıkarılan, “ücret, eğitim, göç, din, yaş, medeni durum, evlilik, çocuk, güven, ayrımcılık, kayıt dışı” kelimeleri, dört aktörden her birinin ilgili dokümanlarının MAXQDA 2018 programına yüklenerek ilgili dokümanlarda geçme sıklıklarının çıkarılması amacıyla frekans analizine tabi tutulmuştur. Kelimelerin aktör bazında ilgili dokümanlarda geçme sıklıkları ve her bir aktörün dokümanlarındaki toplam kelime sayısı içerisindeki yüzdesel ağırlıkları çıkarılarak dört ayrı tablo haline getirilmiştir. Aynı kelimelerin farklı son ek almış şekilleri birbirleriyle birleştirilmiştir. Örneğin; “eğitimini”, “eğitiminin”, “eğitimle” kelimeleri özünde aynı anlamı taşıdığı fakat sadece son ekleri farklı olduğundan birbirleriyle birleştirilip “eğitim” kelimesi içerisine dâhil edilmiştir. Buna ek olarak, araştırmacı tarafından bazı kelime grupları belirlenmiştir. Örneğin; toplumsal cinsiyet eşitliği, pozitif ayrımcılık, ekonomik büyüme, esnek çalışma gibi kelime grupları belirlenerek dört aktörden her birinin ilgili dokümanlarının MAXQDA 2018 programına yüklenerek ilgili dokümanlarda geçme sıklıklarının çıkarılması amacıyla frekans analizine tabi tutulmuştur. Kelime gruplarının aktör bazında ilgili dokümanlarda geçme sıklıkları ve yüzdesel ağırlıkları çıkarılarak dört ayrı tablo haline getirilmiştir.

Analizin üçüncü adımı, önce tümdengelsel sonra tümevarımsal olmak üzere karma akıl yürütmeye dayanmaktadır. Üçüncü adımda, her aktörden örnek dokümanlar seçilerek tematik bir anlayışla nitel içerik analizi yapılmıştır. Örnek dokümanlar seçilirken; kurumların web siteleri ve kurumlar ile ilgili haberler incelenerek çalışmanın konusuyla ilgili belirli kavramların (kadın, yatırım, çocuk, bakım, eşitlik, ayrımcılık, kalkınma, ekonomi, iş dünyası, kazanım, kadın erkek eşitliği, toplumsal cinsiyet eşitliği, toplumsal gelişim gibi) geçtiği dokümanlar seçilmiştir. Çalışmanın birinci bölümünde yer alan, “çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin ele alınışında kullanılan savlar” başlığından çıkarılan “ekonomik kazanım” ve “sosyal kazanım” altında

“kişisel”, “ailevi”, “kurumsal”, “toplumsal” kavramları dokümanlarda kodlanmıştır. Bununla birlikte dokümanlar okunurken ortaya çıkan yeni kodlar da kod listesine dâhil edilmiştir. Veriler, kodlar ve temalara göre düzenlenmiştir.

3.4. Geçerlik ve Güvenirlik Stratejileri

Araştırmada, tematik bir anlayış ile kodlamaların yapılması esnasında uzman görüşünden yararlanılmıştır. Dokümanların içerisindeki alıntılarla kod sistemi kıyaslanıp uzman görüşünün katkısıyla bazı kodlar değiştirilerek düzenlenmiştir.

3.5. Bulgular

Araştırmanın bulgularında, önce frekans analizlerinin bulguları ortaya koyulacak, ardından aktörlerin dokümanlarından seçilen örnek metinlerin nitel içerik analizi bulguları ifade edilecektir.

3.5.1. Frekans Analizlerinin Bulguları

Araştırma kapsamında birinci adımda dört aktörden her birinin ilgili dokümanları ayrı bir biçimde MAXQDA 2018 programına yüklenerek frekans analizine tabi tutulmuştur.

Hükümeti temsil eden kurumların dokümanlarında en fazla, “kadın”, “istihdam”, “sosyal-toplumsal”, “eğitim”, “çalışma”, “iş gücü”, “eşitlik”, “Türkiye”, “cinsiyet”, “ekonomi” kavramlarının ön plana çıktığı görülmektedir. Aşağıda Tablo 1’de hükümeti temsil eden kurumların dokümanlarında en çok geçen kelimeler ile tekrarlanma sıklıkları ve yüzde değerleri gösterilmiştir.

Tablo 1
En Çok Geçen Kelimeler: Hükümeti Temsil Eden Kurumlar

	Kelimeler	Tekrarlanma Sayısı	Yüzde Değeri
1	Kadın	7752	3,04
2	İstihdam	3011	1,18
3	Sosyal-Toplumsal	2545	1,01
4	Eğitim	2077	0,82
5	Çalışma	2036	0,82
6	İşgücü	1760	0,70
7	Eşitlik	1741	0,68
8	Türkiye	1264	0,50
9	Cinsiyet	1171	0,46
10	Ekonomi	1046	0,42
11	Meslek	896	0,36
12	Erkek	864	0,34
13	Hizmet	819	0,32
14	Çocuk	786	0,31
15	Katılım	765	0,30
16	Ücret	742	0,29
17	Aile	725	0,29
18	Destek	692	0,27
19	Güvenlik	609	0,24
20	Şiddet	587	0,23
21	Kalkınma	484	0,19
22	Sağlık	462	0,18
23	Gelişim	458	0,18
24	Genç	442	0,18
25	Tarım	439	0,17
26	Katkı	127	0,05
27	Eşitsizlik	8	0,00

Sivil toplum örgütlerinin dokümanlarında en fazla, “kadın”, “Türkiye”, “çalışma”, “eğitim”, “sosyal-toplumsal”, “iş gücü”, “istihdam”, “erkek”, “temsil”, “eşitlik” kavramlarının ön plana çıktığı görülmektedir. Aşağıda Tablo 2’de sivil toplum

örgütlerinin dokümanlarında en çok geçen kelimeler ile tekrarlanma sıklıkları ve yüzde değerleri gösterilmiştir.

Tablo 2
En Çok Geçen Kelimeler: Sivil Toplum Örgütleri

	Kelimeler	Tekrarlanma Sayısı	Yüzde Değeri
1	Kadın	7115	3,84
2	Türkiye	1662	0,89
3	Çalışma	1431	0,73
4	Eğitim	1315	0,70
5	Sosyal-Toplumsal	1302	0,70
6	İşgücü	1170	0,66
7	İstihdam	1156	0,62
8	Erkek	973	0,51
9	Temsil	821	0,43
10	Eşitlik	813	0,43
11	Cinsiyet	793	0,43
12	Ücret	786	0,42
13	Yönetim	637	0,34
14	Çocuk	603	0,32
15	Ekonomi	588	0,31
16	Destek	457	0,24
17	Bakım	425	0,23
18	Aile	377	0,20
19	Güvenlik	356	0,19
20	Küresel	345	0,18
21	Meslek	263	0,14
22	Şiddet	227	0,12
23	Gelişim	226	0,12
24	Doğum	190	0,10
25	Çeşitlilik	190	0,10
26	Katkı	100	0,05
27	Eşitsizlik	7	0,00

Uluslararası örgütlerin dokümanlarında en fazla, “kadın”, “sosyal-toplumsal”, “eşitlik”, “cinsiyet”, “Türkiye”, “çocuk”, “çalışma”, “erkek”, “ekonomi”, “kalkınma” kavramlarının ön plana çıktığı görülmektedir. Aşağıda Tablo 3’te uluslararası örgütlerin dokümanlarında en çok geçen kelimeler ile tekrarlanma sıklıkları ve yüzde değerleri gösterilmiştir.

Tablo 3
En Çok Geçen Kelimeler: Uluslararası Örgütler

	Kelimeler	Tekrarlanma Sayısı	Yüzde Değeri
1	Kadın	4525	2,93
2	Sosyal-Toplumsal	1947	1,26
3	Eşitlik	1746	1,13
4	Cinsiyet	1700	1,1
5	Türkiye	1478	0,95
6	Çocuk	1229	0,80
7	Çalışma	787	0,51
8	Erkek	746	0,48
9	Ekonomi	740	0,47
10	Kalkınma	698	0,45
11	Güçlenme	694	0,45
12	Gelişim	619	0,40
13	Sürdürülebilirlik	575	0,37
14	Küresel Düzey	569	0,37
15	Eğitim	533	0,35
16	Temsil	471	0,30
17	Yönetim	425	0,27
18	Destek	425	0,27
19	Şiddet	357	0,23
20	Kurumsal	319	0,21
21	İnsan Hakları	294	0,19
22	İstihdam	264	0,17
23	Devlet	247	0,16
24	Hedef	220	0,15
25	Teşvik	203	0,13
26	Katkı	130	0,08
27	Eşitsizlik	12	0,01

Şirketlerin dokümanlarında en fazla, “kadın”, “sosyal-toplumsal”, “eşitlik”, “cinsiyet”, “çalışma”, “Türkiye”, “yönetim”, “küresel ilkeler”, “erkek”, “şirket” kavramlarının ön plana çıktığı görülmektedir. Aşağıda Tablo 4’te şirketlerin dokümanlarında en çok geçen kelimeler ile tekrarlanma sıklıkları ve yüzde değerleri gösterilmiştir.

Tablo 4
En Çok Geçen Kelimeler: Şirketler

	Kelimeler	Tekrarlanma Sayısı	Yüzde Değeri
1	Kadın	1619	2,76
2	Sosyal-Toplumsal	658	1,13
3	Eşitlik	534	0,91
4	Cinsiyet	530	0,91
5	Çalışma	427	0,72
6	Türkiye	389	0,66
7	Yönetim	339	0,58
8	Küresel İlkeler	265	0,46
9	Erkek	257	0,44
10	Şirket	220	0,37
11	Temsil	202	0,34
12	Ekonomi	199	0,34
13	Sektör	154	0,26
14	Eğitim	146	0,25
15	Liderlik	146	0,25
16	Güçlenme	135	0,23
17	Çocuk	128	0,21
18	İnsan Kaynakları	104	0,18
19	Etkinlik	98	0,17
20	İletişim	97	0,17
21	Sorumluluk	96	0,16
22	Üst Düzey	95	0,16
23	Üye	95	0,16
24	Enerji	94	0,16
25	İşgücü	86	0,15
26	Katkı	17	0,03
27	Eşitsizlik	8	0,01

Araştırma kapsamında ikinci adımda, çalışmanın ikinci bölümündeki “kadının iş gücüne katılımını etkileyen faktörler” başlığından çıkarılan, “ücret, eğitim, göç, din, yaş, medeni durum, evlilik, çocuk, güven, ayrımcılık, kayıt dışı” kelimeleri, dört aktörden her birinin ilgili dokümanlarının MAXQDA 2018 programına yüklenmesiyle frekans analizine tabi tutulmuştur. Bunun sonucunda;

Hükümeti temsil eden kurumların dokümanlarında bu kelimelerin tekrarlanma sıklıkları ile bir sıralama yapıldığında “eğitim” ve “çocuk” kavramının ön plana çıktığı görülmektedir. Sıralamayı “ücret”, “yaş”, “ayrımcılık”, “kayıt dışı”, “güven”, “göç”, “evlilik”, “din” ve “medeni durum” kavramlarının takip ettiği görülmektedir. Aşağıda Tablo 5’te hükümeti temsil eden kurumların dokümanlarında ilgili kelimeler ile tekrarlanma sıklıkları ve yüzde değerleri gösterilmiştir.

Tablo 5
İşgücüne Katılımı Etkileyen Faktörler: Hükümeti Temsil Eden Kurumlar

	Kelimeler	Tekrarlanma Sayısı	Yüzde Değeri
1	Eğitim	1995	0,76
2	Çocuk	1018	0,39
3	Ücret	580	0,22
4	Yaş	302	0,11
5	Ayrımcılık	234	0,09
6	Kayıt dışı	188	0,07
7	Güven	152	0,06
8	Göç	107	0,04
9	Evlilik	62	0,02
10	Din	55	0,02
11	Medeni Durum	5	0,00

Sivil toplum örgütlerinin dokümanlarında bu kelimelerin tekrarlanma sıklıkları ile bir sıralama yapıldığında “eğitim” ve “çocuk” kavramının ön plana çıktığı görülmektedir. Sıralamayı “ücret”, “yaş”, “güven”, “ayrımcılık”, “göç”, “kayıt dışı”, “evlilik”, “din” ve “medeni durum” kavramlarının takip ettiği görülmektedir. Aşağıda Tablo 6’da sivil toplum örgütlerinin dokümanlarında ilgili kelimeler ile tekrarlanma sıklıkları ve yüzde değerleri gösterilmiştir.

Tablo 6
İşgücüne Katılımı Etkileyen Faktörler: Sivil Toplum Örgütleri

	Kelimeler	Tekrarlanma Sayısı	Yüzde Değeri
1	Eğitim	852	0,40
2	Çocuk	661	0,31
3	Ücret	539	0,26
4	Yaş	201	0,10
5	Güven	83	0,04
6	Ayrımcılık	41	0,02
7	Göç	41	0,02
8	Kayıt dışı	40	0,02
9	Evlilik	18	0,01
10	Din	11	0,01
11	Medeni Durum	1	0,00

Uluslararası örgütlerin dokümanlarında bu kelimelerin tekrarlanma sıklıkları ile bir sıralama yapıldığında “çocuk” ve “eğitim” kavramının ön plana çıktığı görülmektedir. Sıralamayı “ücret”, “ayrımcılık”, “güven”, “yaş”, “göç”, “evlilik”, “din”, “kayıt dışı” ve “medeni durum” kavramlarının takip ettiği görülmektedir. Aşağıda Tablo 7’de uluslararası örgütlerin dokümanlarında ilgili kelimeler ile tekrarlanma sıklıkları ve yüzde değerleri gösterilmiştir.

Tablo 7
İşgücüne Katılımı Etkileyen Faktörler: Uluslararası Örgütler

	Kelimeler	Tekrarlanma Sayısı	Yüzde Değeri
1	Çocuk	1097	0,69
2	Eğitim	670	0,42
3	Ücret	176	0,11
4	Ayrımcılık	124	0,08
5	Güven	108	0,07
6	Yaş	86	0,05
7	Göç	44	0,03
8	Evlilik	25	0,02
9	Din	18	0,01
10	Kayıt dışı	16	0,01
11	Medeni Durum	0	0,00

Şirketlerin dokümanlarında bu kelimelerin tekrarlanma sıklıkları ile bir sıralama yapıldığında “eğitim” ve “çocuk” kavramının ön plana çıktığı görülmektedir. Sıralamayı “yaş”, “güven”, “göç”, “ücret”, “ayrımcılık”, “evlilik”, “kayıt dışı”, “din” ve “medeni durum” kavramlarının takip ettiği görülmektedir. Aşağıda Tablo 8’de şirketlerin dokümanlarında ilgili kelimeler ile tekrarlanma sıklıkları ve yüzde değerleri gösterilmiştir.

Tablo 8
İşgücüne Katılımı Etkileyen Faktörler: Şirketler

	Kelimeler	Tekrarlanma Sayısı	Yüzde Değeri
1	Eğitim	228	0,36
2	Çocuk	179	0,29
3	Yaş	32	0,05
4	Güven	29	0,05
5	Göç	18	0,03
6	Ücret	11	0,02
7	Ayrımcılık	6	0,01
8	Evlilik	6	0,01
9	Kayıt dışı	2	0,00
10	Din	1	0,00
11	Medeni Durum	0	0,00

Bunlara ek olarak, araştırmacı tarafından belirlenen kelime gruplarının ilgili dokümanlarda geçme sıklıklarının çıkarılması amacıyla, dört aktörden her birinin ilgili dokümanları MAXQDA 2018 programına yüklenerek frekans analizine tabi tutulmuştur. Bulunan sonuçlar karşılaştırmalı olarak kelime grupları ve tekrarlanma sayıları ile aşağıda Tablo 9’da gösterilmiştir. Tablonun akabinde toplu olarak bir değerlendirme yapılacaktır.

Tablo 9
Kelime Gruplarının Frekans Dağılımları

	Kelime Grupları	Tekrarlanma Sayıları ve Yüzde Değerleri							
		Hükümeti Temsil Eden Kurumlar		Sivil Toplum Örgütleri		Uluslararası Örgütler		Şirketler	
1	Toplumsal cinsiyet eşitliği	307	0,12	46	0,02	300	0,19	131	0,21
2	Esnek çalışma	67	0,03	36	0,02	11	0,01	2	0,00
3	Kadınların güçlendirilmesi	46	0,02	7	0,00	45	0,03	4	0,01
4	Ücretsiz aile işçisi	37	0,01	14	0,01	2	0,00	0	0,00
5	Kadın erkek eşitliği	32	0,01	10	0,00	4	0,00	0	0,00
6	Pozitif ayrımcılık	27	0,01	11	0,01	7	0,00	3	0,00
7	Ekonomik büyüme	26	0,01	12	0,01	7	0,00	2	0,00
8	Eşit işe eşit ücret	20	0,01	6	0,00	7	0,00	5	0,01
9	Düşük ücret	17	0,01	23	0,01	4	0,00	0	0,00
10	Cinsiyet eşitsizliği	2	0,00	17	0,01	13	0,01	4	0,01
11	Okul öncesi eğitim	14	0,01	4	0,00	4	0,00	0	0,00
12	Dolaylı ayrımcılık	11	0,00	0	0,00	2	0,00	0	0,00
13	Toplumsal cinsiyet eşitsizliği	1	0,00	6	0,00	9	0,01	2	0,00
14	Cinsiyet çeşitliliği	0	0,00	7	0,00	2	0,00	0	0,00
15	Yoksullukla mücadele	6	0,00	0	0,00	6	0,00	0	0,00
16	Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı	0	0,00	1	0,00	2	0,00	0	0,00
17	Doğrudan ayrımcılık	2	0,00	0	0,00	1	0,00	0	0,00
18	Eğitim seviyesi düşük	2	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
19	Ekonomik özgürlük	1	0,00	1	0,00	1	0,00	0	0,00
20	Tam zamanlı çalışma	1	0,00	1	0,00	0	0,00	0	0,00
21	Gelir eşitsizliği	0	0,00	0	0,00	1	0,00	1	0,00
22	Eğitimde fırsat eşitliği	1	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
23	Kadın erkek eşitsizliği	0	0,00	1	0,00	0	0,00	0	0,00
24	Ataerkil toplum	0	0,00	1	0,00	0	0,00	0	0,00
25	Ekonomik performans	0	0,00	0	0,00	1	0,00	0	0,00
26	Ücretsiz ev işleri	0	0,00	0	0,00	1	0,00	0	0,00
27	Cam tavan sendromu	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,00

Frekans analizlerinin bulguları genel olarak değerlendirildiğinde; dört aktörün dokümanlarında “kadın” ve “sosyal toplumsal” kavramlarının sıklıkla geçtiği görülmektedir. Detaylarına göz atmak gerekirse;

- Hükümeti temsil eden kurumlarda “evlilik”, “göç”, “kayıt dışı”, “din”, “okul öncesi eğitim”, “ekonomik büyüme”, “meslek”, “eşit işe eşit ücret”, “kadın erkek eşitliği”, “pozitif ayrımcılık”, “dolaylı ayrımcılık” ve “ücretsiz aile işçisi” kavramları,
- Sivil toplum örgütlerinde “temsil” kavramı,
- Uluslararası örgütlerde “güçlenme” ve “gelişim” kavramları,
- Hükümeti temsil eden kurumlar ve sivil toplum örgütlerinde “istihdam”, “eğitim”, “çalışma”, “iş gücü”, “erkek”, “ücret”, “düşük ücret”, “esnek çalışma” ve “yaş” kavramları,
- Hükümeti temsil eden kurumlar ve uluslararası örgütlerde “ayrımcılık”, “güven”, “eşitlik”, “ekonomi”, “çocuk”, “toplumsal cinsiyet eşitliği”, “kadınların güçlendirilmesi” ve “cinsiyet” kavramları,
- Sivil toplum örgütleri ve uluslararası örgütlerde “cinsiyet eşitsizliği” kavramı,
- Sivil toplum örgütleri ve şirketlerde “yönetim” kavramı diğerlerine kıyasla daha sık geçmektedir.

Diğer yandan, dört aktörün dokümanlarında, “medeni durum”, “yoksullukla mücadele”, “cam tavan sendromu”, “eğitimde fırsat eşitliği”, “eğitim seviyesi düşük”, “tam zamanlı çalışma”, “doğrudan ayrımcılık”, “ataerkil toplum”, “toplumsal cinsiyet eşitsizliği”, “toplumsal cinsiyet ayrımcılığı”, “kadın erkek eşitsizliği”, “aile”, “şiddet”, “kalkınma”, “güvenlik”, “bakım”, “destek”, “küresel”, “cinsiyet çeşitliliği”, “ekonomik özgürlük”, “ekonomik performans”, “gelir eşitsizliği” ve “ücretsiz ev işleri” kavramlarının geride kaldığı görülmektedir. Detaylarına bakıldığında;

- Hükümeti temsil eden kurumlar ve uluslararası örgütlerde “yönetim” kavramı,
- Hükümeti temsil eden kurumlar ve şirketlerde “cinsiyet eşitsizliği” kavramı,
- Hükümeti temsil eden kurumlar, uluslararası örgütler ve şirketlerde “temsil” kavramı,

- Hükümeti temsil eden kurumlar, sivil toplum örgütleri ve şirketlerde “güçlenme” ve “gelişim” kavramları,
- Sivil toplum örgütleri, uluslararası örgütler ve şirketlerde “pozitif ayrımcılık”, “dolaylı ayrımcılık”, “meslek”, “kadın erkek eşitliği”, “kayıt dışı”, “göç”, “evlilik”, “okul öncesi eğitim”, “ekonomik büyüme”, “eşit işe eşit ücret” ve “ücretsiz aile işçisi” kavramları,
- Sivil toplum örgütleri ve şirketlerde “eşitlik”, “cinsiyet”, “ekonomi”, “çocuk”, “toplumsal cinsiyet eşitliği”, “ayrımcılık”, “kadınların güçlendirilmesi” ve “güven” kavramları,
- Uluslararası örgütler ve şirketlerde “istihdam”, “eğitim”, “çalışma”, “iş gücü”, “erkek”, “ücret”, “düşük ücret”, “esnek çalışma” ve “yaş” kavramlarının diğerlerine göre geride kaldığı görülmüştür.

Araştırma kapsamında, frekans analizlerinin ardından her aktörden örnek dokümanlar seçilerek tematik bir anlayışla nitel içerik analizi yapılmıştır. Yapılan frekans analizlerinin, nitel içerik analiziyle birlikte araştırmanın bulgularının yorumlanmasında destekleyici olacağı düşünülmüştür.

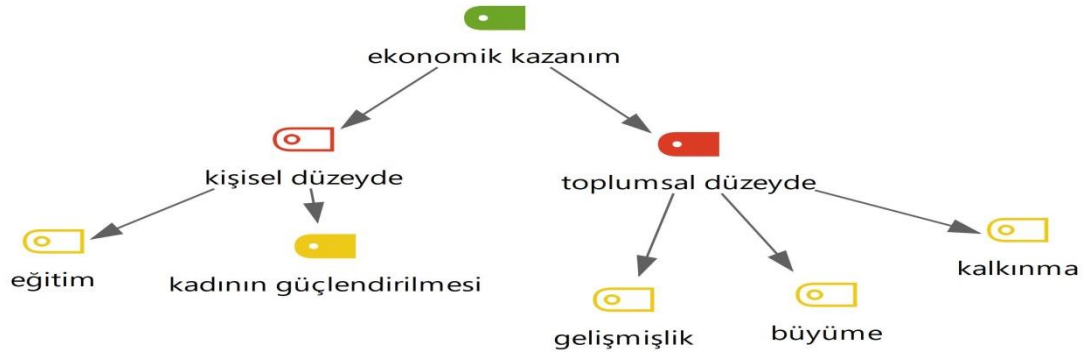
3.5.2. Aktör 1: Hükümeti Temsil Eden Kurumlar

Yapılan nitel içerik analizi sonucunda, kadının çalışma yaşamına katılımının ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının birtakım kavramlarla gerekçelendirildiği görülmektedir. Bu alanın aktörü olan hükümeti temsil eden kurumların dokümanlarından seçilen örnek dokümanlarda “ekonomik kazanım” ve “sosyal kazanım” olarak gerekçelendiği ve “ekonomik kazanım” altında “toplumsal düzeyde” ve “kişisel düzeyde”, “sosyal kazanım” altında ise “toplumsal düzeyde”, “kişisel düzeyde” ve “ailevi düzeyde” olduğu görülmektedir. İlgili dokümanlarda “ekonomik kazanım” en çok vurgulanan kavramdır. “Ekonomik kazanım”ın ardından “sosyal kazanım”ın da vurgulandığı görülmektedir. Detaylarına göz atmak gerekirse; “ekonomik kazanım”ın şu şekilde vurgulandığı görülmektedir:

“Kadını merkeze alan kadının gücünü ekonomiye katan bir anlayışı ele almadığımız zaman eksik kaldığımızı gördük (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2013).”

“Yeni dünya düzeninde, kadınları küresel ekonominin kurtarıcısı olarak görüyoruz (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2013).”

Görüldüğü gibi, kadını ekonomiye dâhil etmenin elzem olduğu ve bu açıdan bir kurtarıcı olarak nitelendirildiklerinden söz edilmektedir.



Şekil 1: Ekonomik Kazanım Teması ve Kodları: Hükümeti Temsil Eden Kurumlar

“*Ekonomik kazanım*”ın “*toplumsal düzeyde*” daha çok vurgulandığı görülmektedir. “*Toplumsal düzeyde*” bunun “*kalkınma*” ile gerekçelendirildiği görülmektedir. Kadın erkek eşitliğinin sağlanmasının ülkenin kalkınması açısından önem arz ettiği şu ifadelerle anlatılmıştır:

“Kadın erkek eşitliğini sağlayamadığınız sürece, hukuk devleti olmanın mümkün olmadığını, ileri demokrasiye gidemeyeceğinizi, kalkınamayacağınızı, medeni ve gelişmiş bir toplum olamayacağımıza inandık. O yüzden, ilk 2002 yılında başladığımız millete hizmet etme yolculuğunda ülkenin kaynaklarını doğru yönetmek, krizden çıkan dersleri iyi anlamak, yapısal dönüşümlerle ülkemizi önce kalkındırmamız gerektiğini, ülkemizi büyütmemiz gerektiğini, ülkemizin kişi başına düşen milli gelirini yükseltmemiz gerektiğini ama bunu yaparken adil ve hakça paylaşımı, herkesin ama herkesin bütün Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının, cinsiyeti ne olursa olsun, dili, dini, inancı, mezhebi ne olursa olsun bundan eşit bir şekilde istifade etmesini çok önemsedik (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2013).”

Diğer yandan, Türkiye’de kadın güçlenirse bunun ülkenin büyümesine katkı sağlayacağı ifade edilerek, toplumsal düzeyde “*büyüme*” ile gerekçelendirildiği görülmektedir:

“Hepimiz şunu iyi biliyoruz ki kadının statüsünün daha güçlü olduğu bir Türkiye, gelecek hedeflerine daha hızlı ilerleyecektir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2013).”

Bir toplumun gelişmişlik düzeyinin hangi seviyede olduğunu görebilmek için o toplumda kadının statüsüne bakmak gerektiğinden ve kadın güçlenirse toplumun da güçleneceğinden söz edilmektedir. Bunun “*toplumsal düzeyde*” “*gelişmişlik*” ile gerekçelendirildiği şu ifadelerde görülmektedir:

“...toplumların gelişmişlik düzeyini görmek için kadınların nerede olduğuna bakmak gerektiğini belirterek, Kadınlarımız kadim medeniyetlerin izdüşümleridir. Bizler bu anlamda güçlü bir mirasa sahibiz (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, [t.y.]).”

Görüldüğü gibi, “ekonomik kazanım” “toplumsal düzeyde”, “kalkınma”, “büyüme” ve “gelişmişlik” ile gerekçelendirilmiştir. Bunun bir de “kişisel düzeyde” ele alındığı -kadının kendisi açısından- “kadının güçlendirilmesi” ve “eğitim” ile gerekçelendirildiği görülmektedir. Kadının bir birey olarak ekonomik açıdan güçlendirilmesi ve eğitim açısından kadına gerekli imkânlar sağlanarak destek verilmesinin gerekliliği aşağıdaki ifadelerde sunulmuştur:

“...kadının yanında olmak, onu birey olarak güçlendirmek, eğitimde yanında olmak, ekonomik desteği vermek... (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2013).”

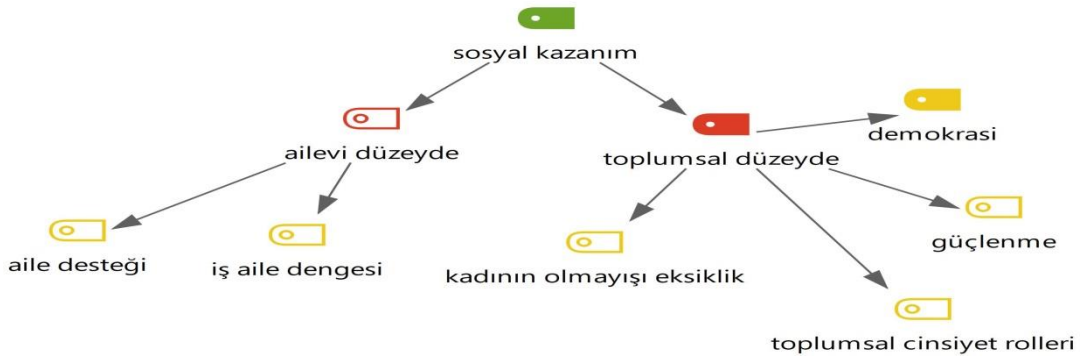
“Kadının statüsünü yükseltmek, onu sosyal, ekonomik, sanat, spor yani hayatın her alanında daha aktif ve etkin hale dönüştürmek bizim en büyük görevimiz (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2013).”

“İkincisi istihdam. Ekonomide kadını güçlendirmemiz gerekiyor. Geldiğimiz noktada kadın birey olarak güçlenecekse, hayatına karar verecekse, eğitim engelini aşması olmazsa olmazımız. Beraberinde kadını ekonomik olarak güçlendirmemiz gerekiyor (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2013).”

“Sosyal kazanım” açısından bakıldığında bunun “toplumsal düzeyde” ve “ailevi düzeyde” gerekçelendirildiği görülmektedir. “Sosyal kazanım”ın da “toplumsal düzeyde” daha çok vurgulandığı görülmektedir. Kadını sosyal yaşama katmanın gerekliliği ve devlet kurumlarının bunu sağlamayı kendilerine bir görev olarak biçtiği görülmektedir. Detaylarına bakıldığında; “sosyal kazanım”ın nasıl vurgulandığı şu ifadelerde görülmektedir:

“Kadını ... , sosyal hayatın bir parçası yapmayı en büyük görevimiz olarak görüyoruz (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2013).”

“Sosyal hayatta kadınların daha fazla yer alması gerekmektedir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2013).”



Şekil 2: Sosyal Kazanım Teması ve Kodları: Hükümeti Temsil Eden Kurumlar

“Sosyal kazanım”ın “toplumsal düzeyde”ki gerekçelerine bakıldığında bunların “demokrasi”, “güçlenme”, “toplumsal cinsiyet rolleri” ve “kadının olmayışı eksiklik”

şeklinde gerekçelendiği görülmektedir. İlk olarak bunun “*demokrasi*” ile nasıl ilişkilendirildiğine bakılacak olursa demokratik toplum vurgusundan bahsedildiği ve bunun yolunun eşitliğin sağlanmasından geçtiği görülmektedir. Örneğin;

“Demokratik toplumun ön şartının kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanması olduğunu... (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, [t.y.])”

“Kadın haklarını, çağdaş medeniyetler seviyesine çıkartmak ancak ileri bir demokrasi ile olur (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, [t.y.])”

İkinci olarak “*güçlenme*” kavramına bakıldığında kadının güçlenmesinin topluma yansımından söz edilerek toplumun güçlenmesini sağlayacağı şu sözlerle ifade edilmiştir:

“Kadının nitelik bakımından güçlü olması aileyi de toplumu da daha yukarılara taşıyacak, yüceltecektir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, [t.y.])”

Ortaya çıkan diğer bir kavram “*toplumsal cinsiyet rolleri*”dir. Toplumsal cinsiyet rollerinin -yani kadının anne ve eş rolünün- çalışma hayatına engel oluşturulmaması gerektiği ve aslında bunların bir kazanım olarak siyasete de yansıtılmasından şu ifadelerle söz edilmiştir:

“Toplumun kadınlardan beklentilerine bakıldığında, analık ve eş vasfı çok önemli ve kutsal bir alan olarak görülüyor. İki çocuk annesi ve 22 yıllık eş olarak söylüyorum, bu öbürüne engel olmamalı. Şefkat, sabır ve evladın verdiği duyguları, bir bakış açısı olarak siyasete yerleştirmeliyiz (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2013).”

“*Kadının olmayışı eksiklik*” kavramına bakıldığında; kadının, toplumda her alanda var olması gerektiği ve bu alanların her birinde kadın eksik olduğunda bunun toplum için de eksiklik oluşturacağından söz edilmektedir. Kadının çalışma hayatında da siyasette de üretimde de yani her alanda yer alması gerektiği şu şekilde ifade edilmiştir:

“Bir kez daha vurgulamak gerekir ki kadınsız siyaset, kadınsız demokrasi, kadınsız yönetim, sadece kadınlar değil, bütün toplum için eksikliklerdir. Esasen, kadının eğitimden, üretimden, iş gücünden, toplumdan, adaletten, siyasetten dışlanması, toplumun gücünün yarısını yok etmektir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2013).”

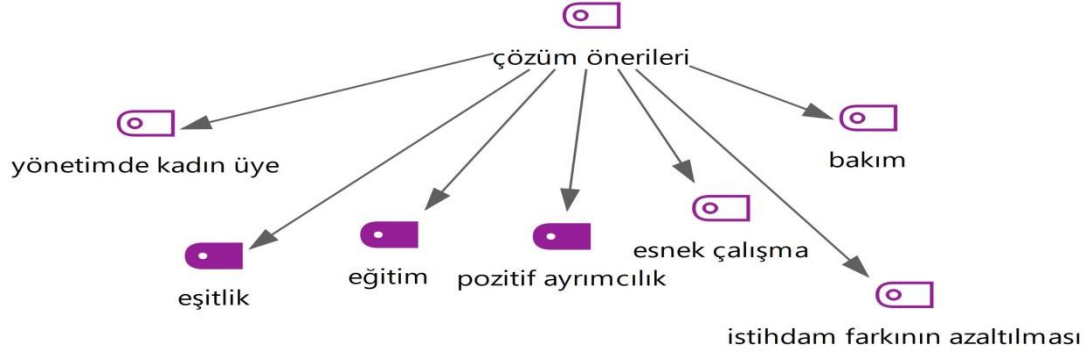
“*Sosyal kazanım*”ın “*ailevi düzeyde*”ki kavramlarına bakıldığında bunların “*iş aile dengesi*” ve “*aile desteği*” olduğu görülmektedir. Kadının çalışma hayatıyla aile hayatı arasında bir “*iş aile dengesi*” kurması ve bunun sağlanmasına verilen önem şu şekilde ifade edilmiştir:

“Biz aile yaşantısından ödün vermeden kadının iş yaşantısına yönelmesine çok önem veriyoruz (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2013).”

Ayrıca kadın, çalıştığı zaman, desteğe ihtiyacı olduğunda -örneğin çocuk bakımı veya ev

işleri gibi- bu desteği (“*aile desteği*”) ailesinden alabileceği ve bunun da kadının çalışmasını kolaylaştıracağı şu şekilde ifade edilmiştir:

“Kadın çalışırken en büyük desteği ailesinden alıyor. Benim iki çocuğuma da annem baktı. Eşim büyük destek oldu. Bu destek kadınlar için çok önemli (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2013).”



Şekil 3: Çözüm Önerileri Teması ve Kodları: Hükümeti Temsil Eden Kurumlar

Bunların yanında yapılan kodlamalarda gerekçe kategorilerinin dışında ilgi çekici olan bulgular “*açık kod*” olarak kodlanmıştır. Bunlar “*çözüm önerileri*” içerisinde kadının çalışma yaşamına katılımı konusunda hükümeti temsil eden kurumların kendilerine biçtikleri çözüm yolları olarak ortaya çıkmıştır. Bu kavramlar şu şekildedir: “*bakım*”, “*istihdam farkının azaltılması*”, “*esnek çalışma*”, “*pozitif ayrımcılık*”, “*eğitim*”, “*eşitlik*” ve “*yönetimde kadın üye*”.

“*Bakım*” kavramıyla çocuk bakımı konusu ön plana çıkmaktadır. Kadının çalışma yaşamında daha fazla yer alabilmesi için çocuk bakımı ile ilgili projeler geliştirilmiştir. Burada çözüm, hem hali hazırda çalışmakta olan kadınlar için hem de kayıt dışı olarak evde çocuk bakıcılığı yapan kadınlar açısından. Aşağıdaki ifadede de yer aldığı gibi:

“Kayıt dışı çalışan çocuk bakıcılarının istihdamını sağlamak ve çalışan annelerin doğum sonrasında işlerine geri dönme süreçlerini kolaylaştırmayı amaçlayan “Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu” adlı projenin... (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2015).”

“*İstihdam farkının azaltılması*” kavramıyla kadının iş gücüne katılımının artırılması ve kadınlar ile erkekler arasında oluşan iş gücüne katılım arasındaki farkın kapanması hususu ifade edilmektedir. Bunların, kurumların sağlaması gereken hedefler ve bir zorunluluk olduğu ifade edilmektedir:

“2023 hedeflerimiz arasında kadınların işgücü istihdamını yüzde 35’e yükseltilmesi yer almaktadır (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2013).”

“Normal olarak işleyen süreçte, ekonomik verilere göre, 2023’te hedeflenen kadının

işgücü istihdamının yüzde 35 olması, hâli hazırda beklenen bir sonuçtur. Belirlenen hedeflerle, bu hedeflere ulaşmak için gerçekleştirilecek politikaların birbiri ile uyumlu ya da hedeflerin beklenen olası sonuçların üzerinde olması gerekli ve hatta zorunludur (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2013).”

“G-20 ülkeleriyle birlikte 2025 yılına kadar G-20 ülkelerindeki kadınlar ve erkeklerin iş gücüne katılma arasındaki farkı yüzde 25 daraltmayı hedefledik. Türkiye’de şu anda erkeklerin iş gücüne katılım oranı yüzde 70, kadınların iş gücüne katılımı yüzde 30 arada yüzde 40 fark var. G-20 ülkeleri olarak diyoruz ki Türkiye olarak bu yüzde 40’lık farkı yüzde 30’a çekeceğiz (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2015).”

“*Esnek çalışma*” kavramında, çalışan kadınların doğum sonrası izinleriyle beraber esnek çalışma haklarına sahip olmaları ve kadının iş gücüne katılımında esnek çalışma modeli getirilirse, diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de iş gücüne katılımı arttırabileceği şu ifadelerle açıklanmıştır:

“2016 yılı Şubat ayı içerisinde kadının istihdamda kalmasını sağlamak gayesiyle 64. Hükümet Programında, çalışanların doğuma bağlı izin ve haklarını güçlendirmek üzere Devlet Memurları Kanunu ve İş Kanunu’nda gerekli değişikliklerin yapılması ve işçi ve memur çalışan kadınlara doğuma bağlı olarak ilk çocukta 2 ay, ikinci çocukta 4 ay, üçüncü ve üzeri çocukta 6 ay yarı zamanlı, tam ücretli çalışma hakkının ve çocuğun okula başlama yaşına kadar kısmi süreli çalışma hakkının sağlanması yönünde tedbirlere yer verilmiş ve yasal düzenleme yapılmıştır (İŞKUR, 2017).”

“Bir diğer üzerinde durduğumuz model esnek çalışma. Bugün Avro Bölgesi’nde kadının iş gücüne katılımının büyük bir bölümü esnek çalışma şeklinde. Mesela Avusturya’da kadınların iş gücüne katılım oranı yüzde 69. Bu oranın yüzde 40’ını yarı zamanlı çalışanların oluşturduğunun gördük. Türkiye’de tam zamanlı kadın istihdam oranının yüzde 30’a ulaştıysa, esnek çalışma modelinin ve kayıt dışının önüne geçilmesiyle bu oran daha da artacaktır. Doğum sonrası sürenin nasıl uzatılacağı konusunda da çalışmalarımızı sürdürüyoruz (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2013).”

“*Pozitif ayrımcılık*” kavramında kurumların kadına yönelik ayrımcılığı kurumlarında ana özne haline getirdikleri ve kadına yönelik pozitif ayrımcılığın her alanda sağlanmasının gerekli olduğundan bahsedildiği görülmektedir. Örneklerde de görüldüğü gibi:

“Kadına karşı ayrımcılık, ırkçılıktan daha beterdir”, anlayışını odak noktamıza koyduk ve özne yaptık (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2013).”

“Kadının, kamuda, özel sektörde, girişimcilikte, her alanda önünü açmamız ve pozitif ayrımcılık yaparak yolumuza devam etmemiz gerekiyor (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2013).”

“Mutlaka ve mutlaka kadınlara iyimser ayrımcılık yapılması lazım (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2013).”

“Kadınlarımıza daha duyarlı ve daha koruyucu yasalar çıkarmak için pozitif ayrımcılığı benimsedik (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, [t.y.]).”

“Eğitim” kavramında ise kadının eğitilmesi konusu ifade edilmiştir. Kadının eğitiminin ve kız çocuklarının eğitim sürelerinin uzatılmasının gerekli olduğu ve problemlerin de eğitim yoluyla çözüleceği şu şekilde ifade edilmiştir:

“Eğitim bizim olmazsa olmazımız. Temel eğitimde yüzde 98,5 önemli bir başarı ama kesinlikle yetmez. Orta eğitimde ve üniversitede bu oranı hızlı bir şekilde yakalamak durumundayız. Bu bizim en önemli beşeri sermayemiz. Kadın zekâsını, kadın beşeri sermayesini kullanmanın yolu eğitimden geçer (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2013).”

“... kadınların eğitimine büyük önem verdiklerini söyleyerek, “Bu dönemde en önemli projelerimizden birisi de kız çocuklarının okulda kalma süresini uzatmak. Şu anda kız çocuklarının ortalama okulda kalma süresi 6-7 yıl. Kız çocukları birinci dört yılı okuyor, ikinci dört yılın ortasında eğitime son veriliyor. Bu; ekonomik nedenler, aile içi şiddet, aile içi ücretsiz iş gücü olarak kullanma gibi nedenlerden olabiliyor. Bizim hedefimiz kız çocuklarının da 12 yıllık temel eğitimi tamamlayacak şekilde okulda kalmaları. Birçok sosyal problemi de bu şekilde çözmüş olacağız (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, [t.y.]).”

“Eşitlik” kavramına bakıldığında, kadın erkek eşitliğinin sağlanmasının gerekliliği ve bunun toplumsal açıdan öneminden bahsedildiği görülmektedir:

“Herkesin eşit bir şekilde haklardan yararlanması için çalışacağız (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2013).”

“Kadınların eğitimi, istihdamı ve sosyal hayata katılımının birbirini tamamlayan üç önemli aşama olduğunu ifade eden ... “Bakanlık olarak kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanması ve hukuki alt yapının güçlendirilmesini, eğitim konusunda çalışmaların hızlandırılmasını, kadın istihdamı ve girişimciliğinin teşvik edilmesini, ev kadınlarımıza yönelik ekonomik ve sosyal politikaların geliştirilmesini amaçlıyoruz. Günümüz toplumlarının özellikle sosyokültürel yönden önemli bir değişim süreci yaşadıklarını düşünürsek bu alanda yürütülen çalışmaların ihmal edilmeyecek kadar önemli olduğunu görmekteyiz (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, [t.y.]).”

Bir başka “açık kod” ise “yönetimde kadın üye” olarak ortaya çıkmıştır. Kurumlara yönelik tavsiye özelliği taşıyan, yönetim kurullarında bir kadın üye bulundurulması ilkesi getirilmiştir. Böylece kurumların yönetimlerindeki kadın sayılarının artırılması hedeflenmiştir. Örnekte de görüldüğü gibi:

“Zorunlu uygulamayı gerektirmemekle birlikte “Yönetim kurulunda en az bir kadın üye bulunur.” ilkesi getirilmiştir. Söz konusu ilke “Uygula Uygulamıyorsan Açıkla” prensibi gereğince tavsiye niteliğindedir (Sermaye Piyasası Kurulu, 2012).”

Sonuç olarak, hükümeti temsil eden kurumların seçilen örnek dokümanlarında “ekonomik kazanım”, “kadının güçlendirilmesi”, “demokrasi”, “pozitif ayrımcılık”, “eğitim” ve “eşitlik” kavramlarının ön plana çıktığı görülmektedir.

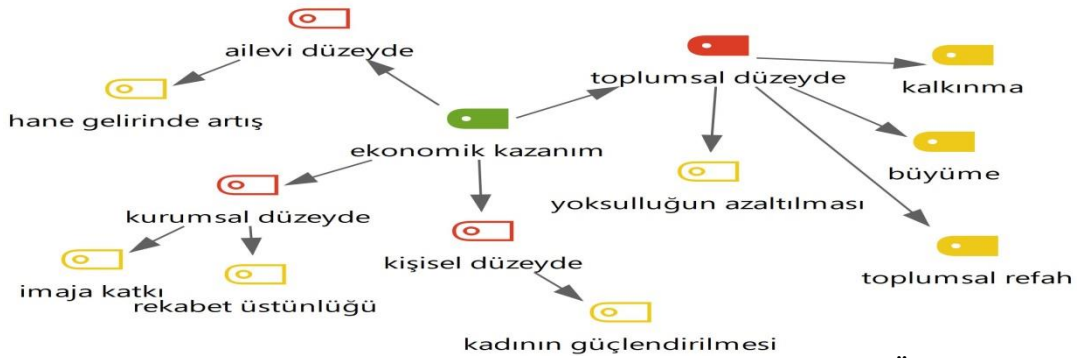
3.5.3. Aktör 2: Sivil Toplum Örgütleri

Yapılan nitel içerik analizi sonucunda, bu alanın aktörlerinden olan sivil toplum örgütlerinin dokümanlarından seçilen örnek dokümanlarda, kadının çalışma yaşamına katılımının ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının birtakım kavramlarla gerekçelendirildiği görülmektedir. “*Ekonomik kazanım*” ve “*sosyal kazanım*” olarak gerekçelendiği ve “*ekonomik kazanım*” altında “*toplumsal düzeyde*”, “*kişisel düzeyde*”, “*kurumsal düzeyde*” ve “*ailevi düzeyde*”, “*sosyal kazanım*” altında ise “*toplumsal düzeyde*” olduğu görülmektedir. İlgili dokümanlarda “*ekonomik kazanım*” en çok vurgulanan kavramdır. Detaylarına göz atmak gerekirse; “*ekonomik kazanım*”ın şu şekilde vurgulandığı görülmektedir:

“2025’e kadar toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması halinde dünya ekonomisine 12 trilyon dolarlık bir katkının ortaya çıkacağına öngörüldüğünü hatırlatan... (TÜRKONFED, 2018)”

“Bu konuda Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü’nün (OECD) verilerine atıfta bulunarak; Türkiye’nin, kadın iş gücü katılım oranını güçlü, istikrarlı ve odaklı politikalarla yüzde 34’lerden OECD ortalaması olan yüzde 64’e yükselttiğinde, GSYİH’sini 2025 yılında yüzde 20 oranında arttırabileceğini vurguladı (YASED, 2019).”

Görüldüğü gibi, toplumsal cinsiyet eşitliği sağlandığında ve kadının iş gücüne katılımı arttırıldığı takdirde genel olarak dünya ekonomisine ve özelde Türkiye ekonomisine katkı sağlayacağı vurgulanmıştır.



Şekil 4: Ekonomik Kazanım Teması ve Kodları: Sivil Toplum Örgütleri

“*Ekonomik kazanım*”ın “*toplumsal düzeyde*” daha çok vurgulandığı görülmektedir. “*Toplumsal düzeyde*” bunun “*büyüme*”, “*kalkınma*”, “*toplumsal refah*” ve “*yoksulluğun azaltılması*” ile gerekçelendirildiği görülmektedir. “*Büyüme*” ile nasıl gerekçelendirildiğine bakıldığında, Türkiye’de ekonomik büyümenin sağlanabilmesi için kadınların iş gücüne katılımının arttırılmasının gerekliliği şu ifadelerle anlatılmıştır:

“Türkiye hedefleri yüksek, gelişim vizyonu geniş bir ülke olarak 2023 yılında dünyanın en büyük 10 ekonomisinden biri olmayı amaçlıyor. Bu amacın gerçekleşebilmesi için kadınların işgücüne katılım oranının yüzde 50’nin üzerine çıkarılması olmazsa olmaz bir şart diyebiliriz (SKD, 2018).”

“Tüm kadınların ‘8 Mart Dünya Kadınlar Günü’nü kutlayan YASED, sürdürülebilir büyüme ... kadınların iş hayatına daha etkin katılımı ile sağlanabileceğini vurguladı (YASED, 2019).”

Diğer yandan, “*kalkınma*” ile nasıl gerekçelendirildiğine bakıldığında; kadının çalışma yaşamına dâhil olmasıyla beraber aktif ekonomi içinde yer alacağı ve böylece kalkınmanın sağlanabileceği şu şekilde ifade edilmiştir:

“Sürdürülebilir kalkınmanın ancak kadının ekonomik hayata aktif katılımı ile mümkün olacağını belirten TÜRKONFED... (TÜRKONFED, 2018)”.

Üretimde kadın olmadığı zaman bunun ekonomide kayba neden olduğu ve kalkınmanın gerçekleşmediği, kalkınmanın sağlanabilmesi için kadının iş gücüne katılımının gerekli olduğu şu sözlerle açıklanmıştır:

“Kadın elinin, emeğinin değmediği ülkelerde ekonomik kayıp yüzde 30'lara kadar çıkarken; kadının olmadığı yerde üretim, bereket, refah ve kalkınmanın olmadığı da görülüyor (TÜRKONFED, 2018).”

Türkiye'nin kalkınması için kadınların durumlarının iyileştirilmesinin ve kadınlara gerekli desteğin sağlanmasının gerekliliği şu ifadelerle açıklanmıştır:

“Kadınların statüsünü geliştirecek her türlü politika hem yerli hem de millidir ve ülkemizin kalkınması için de olmazsa olmaz koşuldur (TÜRKONFED, 2018).”

“Ekonomik kalkınma kadına yapılacak yatırımdan geçiyor (YASED, 2019).”

Kadının ekonomiye aktif katılımının ülkemizin refah seviyesini arttıracığı vurgulanarak “*toplumsal refah*” ile gerekçelendirildiği görülmektedir:

“Kadının ekonomik hayata katılmasının ülkenin refah seviyesine yaptığı katkı kadar... (TÜRKONFED, 2018).”

“Oysa ki, toplumun yarısını oluşturan kadınların ekonomik hayata katılımının artması, hem ülkenin refah düzeyinin yükselmesi ... açısından büyük önem taşımaktadır (TÜSİAD, 2007).”

“Tüm kadınların ‘8 Mart Dünya Kadınlar Günü’nü kutlayan YASED, ... refah artışının kadınların iş hayatına daha etkin katılımı ile sağlanabileceğini vurguladı (YASED, 2019).”

Toplumsal cinsiyet eşitliği her alanda sağlandığı zaman bunun, yoksulluğun azaltılmasına katkısı olacağı ifade edilerek “*yoksulluğun azaltılması*” ile gerekçelendirildiği görülmektedir:

“Kadınlara çalışma hayatında eşit fırsatlar sunulması, ... yoksulluğun azaltılmasına önemli katkı sağlayacaktır. Cinsiyet eşitliğini hayatın her alanında sağlamak

ülkeminin sosyo-ekonomik geleceği açısından vazgeçilmez öneme sahiptir. Bu nedenle kadınların eğitime, çalışma hayatına ve siyasete katılımını teşvik edecek ve sürdürülebilir kılabak uygulamaların hayata geçirilmesi ve yaygınlaştırılması gerektiğine inanıyoruz (YASED, 2019).”

“*Ekonomik kazanım*”ın “*kişisel düzeyde*”ki gerekelerine bakıldığında, “*kadının güçlendirilmesi*” ile gerekelendirildiği görülmektedir. Kadının alışma yaşamına katılımıyla birlikte güçleneceği şu şekilde ifade edilmiştir:

“Kadının ekonomik hayata katılmasının... kişiye bireysel olarak da g kazandırdığı artık tartışmaya açık olmayan bir konudur (TÜRKONFED, 2018).”

“Oysaki toplumun yarısını oluşturan kadınların ekonomik hayata katılımının artması, ... hem de kadınların birey olarak güçlenmelerini sağlaması açısından büyük önem taşımaktadır (TÜSİAD, 2007).”

“*Ekonomik kazanım*” açısından bakıldığında “*kurumsal düzeyde*”, “*rekabet üstünlüğü*” ve “*imaja katkı*” ile gerekelendirildiği görülmektedir. Detaylarına bakıldığında; “*rekabet üstünlüğü*” kavramında, şirketlerin, çalışanları arasında çeşitlilik sağladıklarında rekabet glerinin arttığı şu ifadelerle anlatılmıştır:

“şirketin başarısında ve rekabet üstünlüğü sağlamasında en büyük etkenlerden biri de çalışanlar ve çalışanlar arasında çeşitliliğin sağlanmasıdır (TÜSİAD, 2007).”

“alışanlar arasında her türlü ayrımcılığın önlenmesi ve çeşitliliğin teşvik edilmesi, ... şirketlerin rekabet gücünü artıracak ... bir olgudur (TÜSİAD, 2007).”

Bir diğer gereke olan “*imaja katkı*”da ise yine şirketlerin çalışanları arasında çeşitliliği sağladıklarında rekabet glerinin yanı sıra imajları açısından da bir katkı oluşturduğundan söz edilmektedir:

“şirketlerde cinsiyet çeşitliliği şirketin imajı için olumlu katkı yapmakta, şirket bünyesinde çalışanları, ortakları ve müşterileri daha yakınlılaştırıcı bir unsur olarak öne çıkmaktadır (TÜSİAD, 2007).”

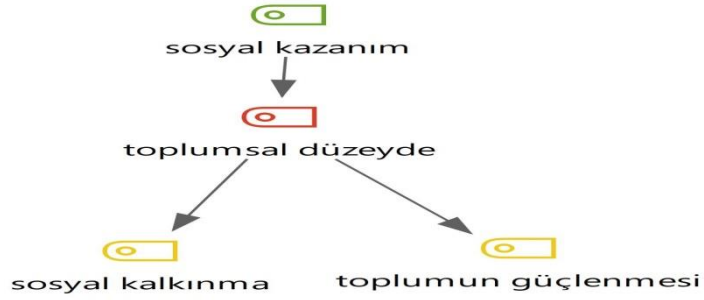
“*Ekonomik kazanım*”ın “*ailevi düzeyde*”, “*hane gelirinde artış*” kavramı ile gerekelendirildiği görülmektedir. Kadın, alışma yaşamına katılarak ekonomik özgürlük elde eder ve bu da hane gelirinin artmasını sağlamaktadır. İfadede de görüldüğü gibi:

“Kadınlara alışma hayatında eşit fırsatlar sunulması, ... hane halkı gelirinin yükselmesine ... nemli katkı sağlayacaktır (YASED, 2019).”

“*Sosyal kazanım*” açısından bakıldığında, “*toplumsal düzeyde*”, “*sosyal kalkınma*” ve “*toplumun güçlenmesi*” ile gerekelendirildiği görülmektedir. Kadın, iş gücüne katıldığında ülkemizin “*sosyal kalkınma*”sı açısından katkıları olacağı ve bu nedenle

toplumsal cinsiyet eşitliğinin her alanda sağlanmasının gerekliliği şu şekilde ifade edilmiştir:

“Kadınlara çalışma hayatında eşit fırsatlar sunulması, Türkiye’nin sürdürülebilir ekonomik ve sosyal kalkınmasına, ... önemli katkı sağlayacaktır. Cinsiyet eşitliğini hayatın her alanında sağlamak ülkemizin sosyo-ekonomik geleceği açısından vazgeçilmez öneme sahiptir. Bu nedenle kadınların eğitime, çalışma hayatına ve siyasete katılımını teşvik edecek ve sürdürülebilir kılacak uygulamaların hayata geçirilmesi ve yaygınlaştırılması gerektiğine inanıyoruz (YASED, 2019).”

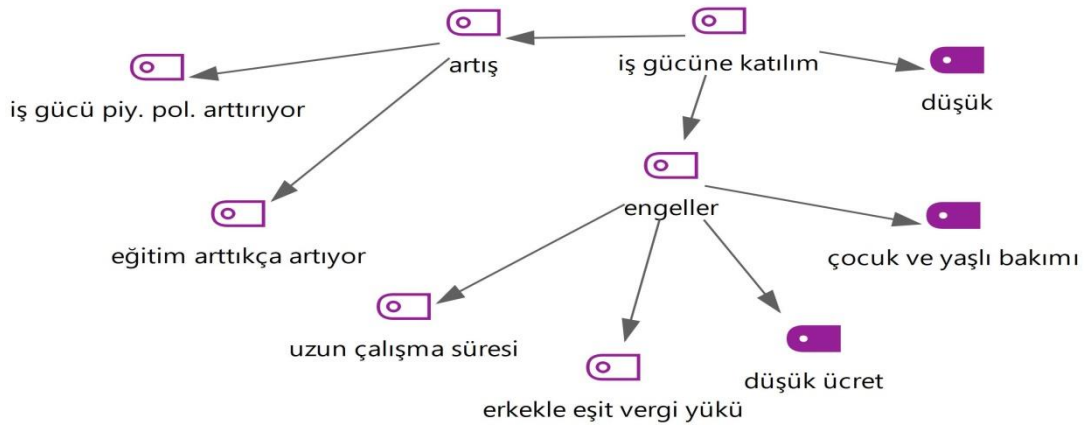


Şekil 5: Sosyal Kazanım Teması ve Kodları: Sivil Toplum Örgütleri

Bunun bir de “toplumun güçlenmesi” ile gerçekleştirildiği görülmektedir. Kadın, ekonomiye katıldığında kişisel olarak güçlenmektedir. Kadının bireysel olarak güçlenmesi ise doğrudan toplumun da güçlenmesi yönünde olumlu katkı yapacaktır. Görüldüğü gibi:

“Kadın güçlenirse toplum güçleniyor (TÜRKONFED, 2018).”

Bunların yanında yapılan kodlamalarda gerekçe kategorilerinin dışında ilgi çekici olan bulgular “açık kod” olarak kodlanmıştır. Bunlar; “iş gücüne katılım”, “yönetime katılım” ve “çözüm önerileri” ana temaları altında alt temalara ayrılmıştır.



Şekil 6: İş gücüne Katılım Teması ve Kodları: Sivil Toplum Örgütleri

“İşgücüne katılım”ın, “kadının iş gücüne katılımı düşük”, “kadının iş gücüne katılımında artış” ve “kadının iş gücüne katılımının önündeki engeller” olarak üçe ayrıldığı görülmektedir.

“Kadının iş gücüne katılımı düşük” alt temasına bakıldığında; erkeklere kıyasla kadınların iş gücüne katılım oranlarının düşük olduğu, kadınların erkeklerle aynı haklara sahip olamadıkları görülmektedir. Ülkemizde toplumsal cinsiyet eşitliği açısından ilerlemelerin kaydedildiği fakat yine de kadınların iş gücüne katılım oranlarının yeterli düzeye ulaşmadığı, OECD ve AB ülkeleri ile kıyaslandığında ülkemizin, kadınların iş gücüne katılımı konusunda istenilen düzeyde olmadığı şu ifadelerle açıklanmıştır:

“Erkek nüfusunun yüzde 75’i istihdam edilirken, kadınlarda bu oran yüzde 50’nin altında kalıyor (SKD, 2018).”

“Türkiye nüfusunun yaklaşık yarısını kadınlar oluşturmasına rağmen erkeklerin istihdam oranının kadınlara göre 2,5 kat fazla olduğuna dikkat çeken... (YASED, 2019).”

“... kadınlar erkeklere kıyasla hala yeterli düzeyde istihdam edilmemekte ve aynı haklara sahip olamamaktadırlar (TÜSİAD, 2007).”

“Her ne kadar son yirmi yıla bakıldığında ülkemizde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesi açısından önemli ölçüde iyileşme kaydedildiği gözlemlense de bu gelişmeler yine de Türkiye’yi OECD ülkeleri arasında, Meksika ile birlikte, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin işgücüne katılım oranı boyutunda halen görece yüksek olduğu ülke konumundan kurtarmadığı da bir gerçek (SKD, 2018).”

“... 2007’de yüzde 23 olan kadınların işgücüne katılım oranı, 2016 yılında yüzde 32.4’e yükseldi. Artış yaşansa da bu oran yine de AB ortalaması olan yüzde 51.6’nın oldukça altında kaldı (TÜRKONFED, 2018).”

“TÜSİAD’ın kadın, istihdam ve girişimcilik konularındaki raporlarında altı çizildiği gibi, kadın ... iş gücüne katılım ya da işsizlik oranları açısından ülkemiz, AB ülkeleriyle kıyaslandığında maalesef arzu ettiğimiz bir konumda değildir (TÜSİAD, 2007).”

“Kadının iş gücüne katılımında artış” alt teması, kendi içinde ikiye ayrılmaktadır: “eğitim arttıkça kadının iş gücüne katılımı artıyor” ve “aktif iş gücü piyasası politikaları kadının iş gücüne katılımını arttırıyor”.

Kadınların eğitim seviyeleri arttıkça iş gücüne katılım oranlarının da artmakta olduğu ifade edilmektedir. Görüldüğü gibi:

“Kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılma oranları da artmaktadır (TÜRKONFED, 2018).”

“Kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılma oranları da artmaktadır. Okur-yazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 16 iken; yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranının yüzde 71’dir. Yani,

yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı, okuryazar olmayan kadınlardan 4,5 kat fazladır (TÜRKONFED, 2018).”

İşgücü piyasasında aktif politikaların uygulanmasıyla birlikte kadınların iş gücüne katılımının artabileceği ve kolaylaşabileceği ifade edilmektedir. İfadede de görüldüğü gibi:

“İŞKUR’un yeniden yapılanması ile uyguladığı mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, sosyal sigorta prim teşvikleri gibi aktif işgücü piyasası politikalarının da kadın istihdamını kolaylaştırdığı ve arttırdığı tahmin ediliyor. Son 10 yılda İŞKUR’un düzenlediği aktif işgücü programlarına katılan yaklaşık 2.8 milyon kişinin yarısını kadınlar oluşturuyor. İŞKUR’a başvuran ve İŞKUR kanalı ile işe giren kadınların oranı yükseliyor (TÜRKONFED, 2018).”

“Kadının iş gücüne katılımının önündeki engeller” alt teması, “çocuk ve yaşlı bakımı”, “erkek eşit vergi yüküne sahip olunması”, “düşük ücret” ve “uzun çalışma süresi” olarak dörde ayrılmaktadır.

Detaylarına bakıldığında; “çocuk ve yaşlı bakımı” kavramıyla, kadınların, ev işlerine ek olarak çocuk ve yaşlı bakımı sorumlulukları olduğundan çalışma yaşamına giremedikleri, girseler bile işten ayrılmak durumunda kaldıkları ve bunun da kadınların iş gücüne katılımının önündeki engellerden olduğu şu şekilde ifade edilmiştir:

“Ayrıca 1.3 milyon civarında kadının çocuk bakımı nedeniyle işgücüne katılmadığını ortaya koyan ... (TÜRKONFED, 2018).”

“Çocuk bakımı ekonomi dışı bırakıyor (TÜRKONFED, 2018).”

“1,3 milyon kadın, çocuk bakımı nedeniyle işgücüne katılamıyor (TÜRKONFED, 2018).”

“... kreş hizmetlerinin yetersizliğinin, ... evdeki işlerle birleşince, kadınları ev işlerini çalışmaya tercih etmeye itebildiğini söyledi (TÜRKONFED, 2018).”

“2016 yılı itibarıyla 1,3 milyon civarında kadının, çocuk bakımı ile ilgilendiği için işgücüne katılmadığını belirten ... , yaşlı bakımıyla birlikte değerlendirildiğinde yaklaşık her yıl 120 bin kadının, çocuk ya da yaşlı bakımı nedeniyle mevcut işlerinden ayrıldığının gözlemlendiğini ifade etti (TÜRKONFED, 2018).”

“Erkek eşit vergi yüküne sahip olunması” kavramıyla, çalışma yaşamında kadınların erkeklerden düşük ücretle çalıştıkları fakat buna rağmen vergi yüklerinin farklılaşmadığı, erkeklerle eşit vergi yüküne sahip oldukları ve bunun da kadınların iş gücüne katılımına olumsuz yönde etki yaptığı şu ifadelerle açıklanmaktadır:

“Kadının daha az kazanmasına rağmen erkeklerle neredeyse eşit vergi yüküne sahip olması da kadın istihdamını olumsuz etkiledi (TÜRKONFED, 2018).”

“Kadın az kazanıyor, çok vergi ödüyor (TÜRKONFED, 2018).”

“... kadınların erkeklerden daha düşük gelir elde ederken, vergi sisteminde artan oranlılık ve kadının, çocuk başta olmak üzere bakım yükümlülüklerinin varlığına

rağmen, vergi yükünde, sosyal güvenlik primleri dahil, beklenen farklılaşmanın görülmediğini ortaya koyuyor. 2002-2013 ortalamasında kadınlar erkeklerin yüzde 88'i seviyesinde ücret geliri elde ederken, ödedikleri vergilerin oranı yüzde 84 oldu. Yani kadınlar yüzde 12 daha az ücret almalarına karşın erkeklerle aynı oranda vergi ödedi. Kadının daha az kazanmasına rağmen erkekle neredeyse eşit vergi yüküne sahip olması kadın istihdamını olumsuz etkiliyor (TÜRKONFED, 2018).”

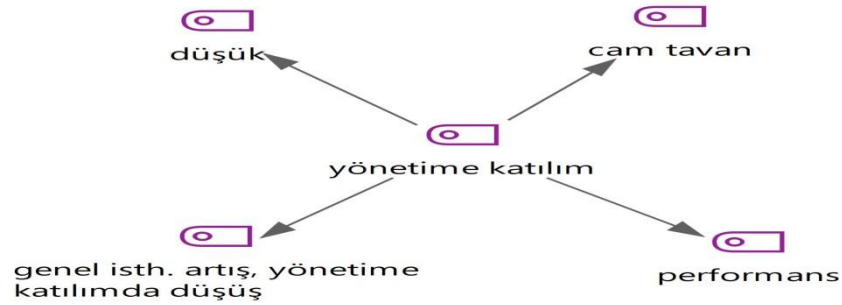
“*Düşük ücret*” kavramına bakıldığında, kadınların çalıştıkları işin karşılığı olarak aldıkları ücretin düşük olduğu ve bu nedenle kadınların işlerinden ayrılacakları ifade edilmektedir. Kadınların aldıkları ücretin erkeklerin aldıkları ücretten düşük olması, kadınların iş gücüne katılımının önünde bir engel oluşturmaktadır. Görüldüğü gibi:

“... meslek lisesi mezunu kadın işçinin ücretinin asgari ücret düzeyinde olmasının, ... evdeki işlerle birleşince, kadınları ev işlerini çalışmaya tercih etmeye itebildiğini söyledi (TÜRKONFED, 2018).”

“*Uzun çalışma süresi*” kavramında ise, düşük ücretteki gibi, kadınların çalışma yaşamında çalıştıkları sürelerin uzun olması, kadınların ek olarak ev içi alanda da birtakım sorumlulukları olduğundan, iş gücüne katılımlarının önünde engel oluşturmaktadır. İfadede de görüldüğü gibi:

“... uzun çalışma sürelerinin, evdeki işlerle birleşince, kadınları ev işlerini çalışmaya tercih etmeye itebildiğini söyledi (TÜRKONFED, 2018).”

“*Yönetime katılım*”ın, “*cam tavan*”, “*şirket performansına katkı*”, “*genel istihdamda artış, yönetime katılımında düşüş*” ve “*yönetimde kadın temsili düşük*” olarak dörde ayrıldığı görülmektedir.



Şekil 7: Yönetime Katılım Teması ve Kodları: Sivil Toplum Örgütleri

Kadınların yönetim pozisyonlarına yükselmelerinde birtakım engellerle -cam tavan- karşılaştıkları ve erkeklerden daha fazla bu engellerin üstesinden gelmek durumunda kaldıkları şu şekilde ifade edilmiştir:

“Görülmektedir ki, kadınlar hala “cam tavan” dediğimiz, iş hayatında yükselişlerini önleyen birçok faktörle erkeklere oranla daha fazla baş etmek durumundadırlar (TÜSİAD, 2007).”

“Şirket performansına katkı” kavramına bakıldığında, şirketlerde yönetim kademelerindeki kadın sayıları arttıkça, şirketlerin performansında da artışların olduğu belirtilmiştir:

“Yönetimde kadın sayısı arttıkça, şirket performansı ... artıyor (TÜRKONFED, 2018).”

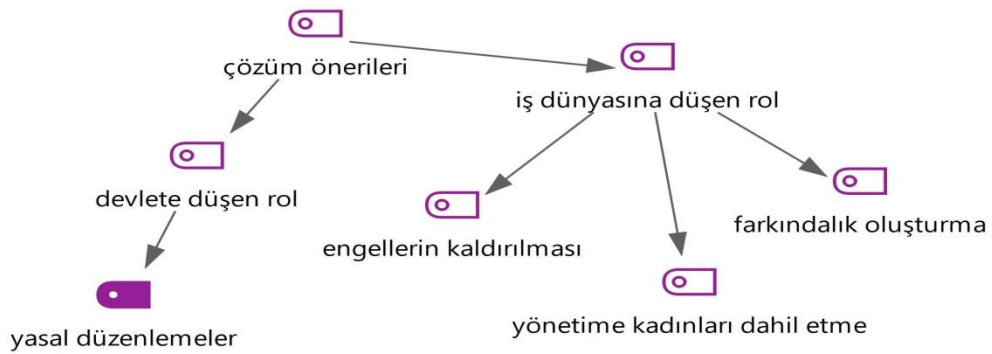
“Genel istihdamda artış, yönetime katılımında düşüş” kavramına bakıldığında, ülkemizde son yıllarda kadınların iş gücüne katılımında artışların olduğu fakat aynı artışın kadınların yönetime katılımlarında olmadığı ve düşüşün olduğu ifade edilmiştir:

“Son 10 yılda kadın istihdamındaki artışa karşılık orta ve üst düzey kadın yönetici sayısının yeterince artmadığını hatta oransal olarak düştüğünü gözlemliyoruz (TÜRKONFED, 2018).”

Ülkemizde, kamuda ve özel sektörde, *yönetimde kadın temsiline düşüklüğü* şu şekilde açıklanmıştır:

“Türkiye’de kadınların temsil oranı, üst kademelere çıktıkça hem kamu hem de özel sektörde azalıyor. Türkiye genelinde işverenlerin yalnızca yüzde 8’inin ve her 100 girişimciden sadece 9’unun kadın olduğunu da hatırlatmak isterim (TÜRKONFED, 2018).”

“Çözüm önerileri”nin, “iş dünyasına düşen rol” ve “devlete düşen rol” olarak ikiye ayrıldığı görülmektedir. “İş dünyasına düşen rol”; “toplumda farkındalık oluşturma”, “yönetime kadınları dâhil etme” ve “üst yönetime ilerleyen kadınların önündeki engellerin kaldırılması” şeklinde gruplanmaktadır. “Devlete düşen rol” ise “yasal düzenlemeler”den oluşmaktadır.



Şekil 8: Çözüm Önerileri Teması ve Kodları: Sivil Toplum Örgütleri

“İş dünyasına düşen rol”lerden “toplumda farkındalık oluşturma” konusunda iş dünyasının, çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, kadınların yönetim kademelerinde temsiline sağlanması ve bunların önündeki engellerin kaldırılması konusunda toplumda farkındalık oluşturmalarının gerekliliğinden bahsedilmiştir:

“Bu konuda iş dünyasına önemli görevler düşüyor. İş hayatında kadın-erkek eşitliği, kadınların üst yönetime dâhil olması, önündeki engellerin belirlenmesi ve kaldırılması, toplumda farkındalık yaratılması gereken önemli konular (SKD, 2018).”

Dünyada meydana gelen değişimlere şirketlerin uyum sağlaması için, “kadınları yönetim kademelerine dâhil etmeleri”nin gerekliliğinden bir çözüm önerisi olarak bahsedilmiştir:

“Dünyada hızla değişen sosyal ve tüketim trendlerine şirketlerin adapte olabilmesi için, karar alma süreçlerine kadınları da dâhil etmeleri gerekmektedir (TÜSİAD, 2007).”

“Üst yönetime ilerleyen kadınların önündeki engellerin kaldırılması” çözüm önerisine bakıldığında, şirketlerde kadınların yükselmelerinin önündeki engellerin kaldırılmasının önemli olduğundan ve bunun için hangi politikaların uygulanması gerektiğinden bahsedilmiştir. Ücret, işe alım kriterleri, performans sistemi, terfi sistemi, iş-aile dengesi gibi hususlarda düzenlemelerin yapılması gerektiği ifade edilmiştir:

“Şirket üst yönetimine doğru ilerleyen kadınların kariyerlerinde karşılaştıkları güçlüklerin ortadan kaldırılması büyük bir önem taşımaktadır. Bu kapsamda kadın-erkek arası ücret farklılığının önlenmesi için işe alma kriterlerinin, ücretlendirme ve terfi sistemlerinin şeffaflaştırılması, performans değerlendirme sistemlerinin standardizasyonu ve cinsiyete dayalı iş bölümü yaklaşımını ortadan kaldıracak önlemlerin eğitim sisteminden başlayarak alınması gerekmektedir. Ayrıca iş ve aile yaşamını dengeleyici uygulamaların da teşvik edilmesinde yarar vardır (TÜSİAD, 2007).”

“Devlete düşen rol”den “yasal düzenlemeler”e bakıldığında, devletin kadınların iş gücüne katılımını arttırmak açısından birtakım yasal düzenlemeleri hayata geçirmesi gerektiği ifade edilmiştir. Çocuk teşvik paketleri, işverene geçici eleman verilmesi gibi düzenlemelerin gerçekleştirilerek kadınların çalışma yaşamına katılımları yönünde desteklenmeleri gerektiği şu şekilde açıklanmıştır:

“Asıl görevi çocuk bakımı ve ev işleri olarak görülen kadınların istihdamını arttırmak üzere çocuk teşvikini de içeren paketin yasallaşması, doğum iznini uzatacak düzenleme kapsamında, kadınların doğum izninde olduğu dönemde işverene geçici eleman verilmesi, çocuk sahibi kadınların çalışma hayatına dönebilmesi için kreş desteği, kadınların çalışma hayatında daha çok yer almaları ve kariyer desteği (SKD, 2018).”

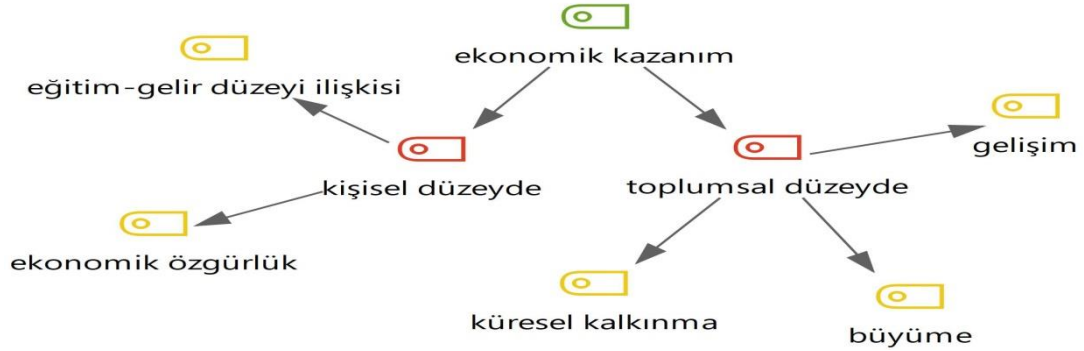
Sonuç olarak, sivil toplum örgütlerinin seçilen örnek dokümanlarında “ekonomik kazanım”, “büyüme”, “kalkınma”, “toplumsal refah”, “kadının iş gücüne katılımı düşük”, “çocuk ve yaşlı bakımı”, “düşük ücret” ve “yasal düzenlemeler” kavramlarının ön plana çıktığı görülmektedir.

3.5.4. Aktör 3: Uluslararası Örgütler

Alanın aktörlerinden uluslararası örgütlerin dokümanlarından seçilen örnek dokümanlarda, kadının çalışma yaşamına katılımının ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının “ekonomik kazanım” ve “sosyal kazanım” olarak gerekçelendiği ve “ekonomik kazanım” altında “toplumsal düzeyde” ve “kişisel düzeyde”, “sosyal kazanım” altında ise “toplumsal düzeyde”, “kurumsal düzeyde” ve “kişisel düzeyde” olduğu görülmektedir. Detaylarına göz atmak gerekirse; “ekonomik kazanım”ın şu şekilde vurgulandığı görülmektedir:

“... istihdam alanındaki cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesinin küresel gayri safi hasılaya 12 trilyon ABD doları katkı sağlayabileceğini söyledi (BM, 2017).”

Görüldüğü gibi, çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanırsa bunun küresel düzeyde ekonomiye katkı sağlayacağı vurgulanmıştır.



Şekil 9: Ekonomik Kazanım Teması ve Kodları: Uluslararası Örgütler

“Ekonomik kazanım” altında “toplumsal düzeyde”ki gerekçelerin, “gelişim”, “büyüme” ve “küresel kalkınma” olduğu görülmektedir. Küresel olarak, kadın-erkek eşitliği sağlanırsa bunun, ülkelerin hem ekonomik hem de toplumsal olarak gelişimlerine katkı sağlayacağı belirtilerek “gelişim” ile gerekçelendirilmiştir. Görüldüğü gibi:

“Ekonomik ve toplumsal gelişimin şartı kadın erkek eşitliğidir (BM, 2017).”

Kadın-erkek eşitliği ve bu bağlamda kadınların iş gücüne katılımı da sağlandığında bunun ekonomik büyümeye katkı sağlayacağı belirtilerek “büyüme” ile gerekçelendirilmiştir:

“Kadınların iş gücüne tam olarak katılmalarının fırsatların yaratılmasını ve büyümeyi sağladığını belirten ... (BM, 2017).”

“Toplumsal düzeyde” bir de “küresel kalkınma” ile gerekçelendirildiği görülmektedir. Uluslararası örgütler, diğer aktörlerden farklı olarak bu olgulara küresel bakış açısıyla bakmaktadırlar. Toplumsal cinsiyet eşitliği sağlandığı takdirde bunun küresel kalkınmaya katkı sağlayacağı ifade edilmiştir:

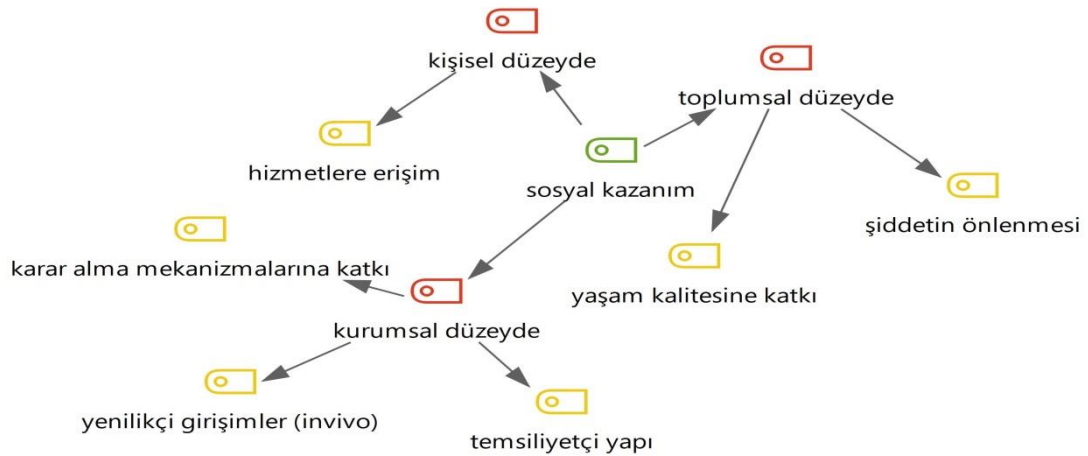
“Toplumsal cinsiyet eşitliği küresel kalkınmanın ve ilerlemenin şartıdır (BM, 2019).”

“Ekonomik kazanım”ın “kişisel düzeyde”ki gerekçeleri ise “ekonomik özgürlük” ve “eğitim-gelir düzeyi ilişkisi”dir. Kadın, çalışma yaşamına katıldığı zaman çalıştığı işin karşılığı olarak bir gelir elde etmektedir. Böylelikle, bir ekonomik özgürlük elde eder ve bu da kadının kendisi açısından ekonomik bir kazanım olarak ifade edilebilir. Uluslararası örgütler de, kadının çalışma yaşamına katılmasıyla piyasalarda bir değişmeye yol açtığını ve ekonomik özgürlük elde ettiğini ifade ederek bunu “ekonomik özgürlük” ile gerekçelendirmiştir:

“Kadınlar, dünyamızdaki işgücü piyasalarında değişimi sağlamıştır. Kimi örneklerde daha geniş fırsatlar yakalayıp ekonomik özerkliklerini kazanmada başarılı olmuşlardır (ILO, [t.y.]).”

Şimdiki zamanın kız çocukları, geleceğin kadınlarını oluşturacaktır. Kız çocuklarının ne kadar iyi eğitim almaları sağlanırsa gelecekte çalışma yaşamına katıldıklarında alacakları ücretin de –okulda geçirdikleri her bir yıl için dörtte bir oranında- artacağı ifade edilerek “eğitim-gelir düzeyi ilişkisi” ile gerekçelendirilmiştir:

“Kadınların eğitim ve sağlık hizmetlerine erişimi ailelerinin, toplumlarının ve gelecek kuşakların yararına. Kız çocuklarının okulda geçirdikleri her bir yıl gelecekte elde edecekleri gelirin yüzde 25’e kadar artmasını sağlar (BM, 2017).”



Şekil 10: Sosyal Kazanım Teması ve Kodları: Uluslararası Örgütler

“Sosyal kazanım”ın ise “toplumsal düzeyde”, “kurumsal düzeyde” ve “kişisel düzeyde” gerekçelendirildiği görülmektedir. “Toplumsal düzeyde”, “şiddetin önlenmesi” ve “yaşam kalitesine katkı”; “kurumsal düzeyde”, “temsiliyetçi yapı”, “yenilikçi girişimler”(invivo kod) ve “karar alma mekanizmalarına katkı”; “kişisel düzeyde” ise “hizmetlere erişim” kavramları gerekçeleri oluşturmaktadır.

“Toplumsal düzeyde”, “şiddetin önlenmesi” kavramına bakıldığında; belirli alanlarda çalışan ve karar alma mekanizmalarında yer alan kadınlara vurgu yapıldığı görülmektedir. Bu alanların, özellikle kamu hizmetleri alanında yoğunlaştığı ve bu alanlarda çalışan kadınların şiddetin önlenmesine katkı sağlayabileceği ifade edilmiştir:

“Şehir planlaması, taşımacılık ve kamu hizmetleri konularında çalışan kadın karar alıcılar ... , tacizi ve şiddeti önleyebilir, ... (BM, 2019).”

Diğer yandan, “toplumsal düzeyde”, “yaşam kalitesine katkı” kavramına bakıldığında, yukarıda ifade edilen alanlarda çalışan ve karar alma mekanizmalarında yer alan kadınların, dolaylı olarak toplumun yaşam kalitesinin artmasına olumlu etki yapabileceği ifade edilmiştir:

“Şehir planlaması, taşımacılık ve kamu hizmetleri konularında çalışan kadın karar alıcılar ... , herkesin yaşam kalitesinin iyileşmesine katkı sağlayabilir (BM, 2019).”

“Kurumsal düzeyde”, “temsiliyetçi yapı” kavramıyla, kamu kurumlarında kadınların varlığı arttığı takdirde, kurumların temsiliyetçi özellik kazandığı ifade edilmiştir:

“Kamu kurumlarında kadınların sayısının artırılması bu kurumların daha temsiliyetçi olmalarını sağlıyor, ... (BM, 2017).”

Diğer yandan “yenilikçi girişimler”(invivo kod) kavramına bakıldığında; aynı şekilde, kamu kurumlarında kadınların varlıklarının, kurumların girişimlerinin yenilikçi olmasını sağladığı belirtilmiştir. Görüldüğü gibi:

“Kamu kurumlarında kadınların sayısının artırılması ... , yenilikçi girişimleri artırıyor, ... (BM, 2017).”

“Karar alma mekanizmalarına katkı” kavramıyla ise aynı şekilde, kamu kurumlarında çalışan kadınların sayısı arttığında, kurumsal olarak karar alma süreçlerinin iyileşmesine kadınların katkısının olduğu ifade edilerek karar alma mekanizmalarına katkı ile gerekçelendirildiği görülmektedir:

“Kamu kurumlarında kadınların sayısının artırılması bu kurumların ... , karar alma süreçlerini daha iyi hale getiriyor ... (BM, 2017).”

“Sosyal kazanım”ın “kişisel düzeyde”ki gerekçelerine bakıldığında, “hizmetlere erişim” kavramıyla gerekçelendirildiği görülmektedir. Özellikle kamusal hizmetlerde karar mercilerinde çalışan kadınların, hizmetlere erişim hususunda artış sağladığı ifade edilmiştir:

“Şehir planlaması, taşımacılık ve kamu hizmetleri konularında çalışan kadın karar alıcılar kadınların hizmetlere erişimini arttırabilir, ... (BM, 2019).”

Bunların yanında yapılan kodlamalarda gerekçe kategorilerinin dışında ilgi çekici olan bulgular “açık kod” olarak kodlanmıştır. Bunlar; “toplumsal cinsiyet eşitliği vurgusu”, “barışa katkı”, “ilerlemeler var fakat ataerkil anlayışlar bu ilerlemeleri etkiliyor”, “iş gücüne katılım”, “yönetime katılım” ve “çözüm önerileri” şeklinde kategorize edilmiştir.

“İş gücüne katılım”; “kadının iş gücüne katılımı düşük” ve “kadının iş gücüne katılımının önündeki engeller” şeklinde ayrılmaktadır. “Kadının iş gücüne katılımının önündeki engeller”, “yasal hakların eksikliği” şeklindedir.

“Yönetime katılım”; “küresel olarak yönetimde erkeklerin varlığı” ve “kadın karar alıcıların sayısını artırma hedefi” olarak ikiye ayrılmaktadır.

“Çözüm önerileri” ise; “kadınlara ve kız çocuklarına destek”, “kadın haklarının ortak hedef olarak görülmesi”, “kadın temsili farkındalığı”, “çabaların arttırılması”, “kadınların güçlendirilmesi” ve “kadınlara daha fazla iş imkânı sağlama” şeklindedir.

“Açık kod”ların detaylarına bakıldığında; “toplumsal cinsiyet eşitliği vurgusu”nda, uluslararası örgütlerin bu kavramı sıkça vurguladığı görülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin, toplumların işlevselliği açısından ve ekonomik açıdan şart olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca, sürdürülebilir kalkınma açısından da bir hedef olarak belirlendiği görülmektedir. İfadelerde de görüldüğü gibi:

“Toplumsal cinsiyet eşitliği tam olarak işlevsel toplumlar ve ekonomilerin olmazsa olmazını teşkil eden dönüştürücü etkiye sahiptir (BM, 2017).”

“Toplumsal cinsiyet eşitliği, karşı karşıya olduğumuz sorunları göğüsleyebilmek için tüm ülkelerin liderleri tarafından kabul edilen 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri Gündeminin de merkezinde yer alıyor. 17 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefinin tamamına ulaşılması için anahtar olan 5’inci hedef, toplumsal cinsiyet eşitliğini, kadınların ve kız çocuklarının toplumsal konularının güçlendirilmesini amaçlıyor (BM, 2017).”

“Kadın-erkek eşitliği, ILO’nun “Bütün Erkek ve Kadınlar için İnsana Yakışır İş” gündeminin ana ögesidir. Cinsiyet eşitliği, kalkınmayla birlikte, İnsana Yakışır İş gündeminin birbirini kesen iki stratejik amacını oluşturmaktadır (ILO, [t.y.]).”

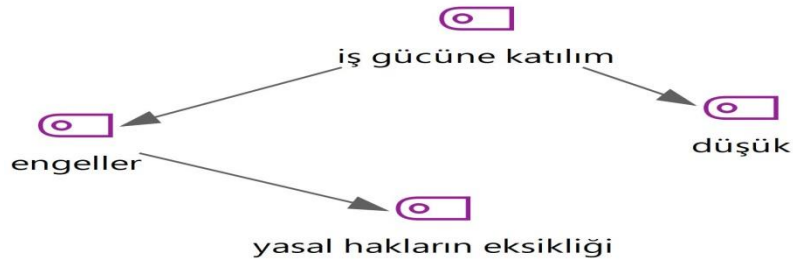
Uluslararası örgütlerin, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yanında bir de “barışa katkı” kavramıyla barışı vurguladıkları görülmektedir. Küresel ölçekte, kadınların varlığının barışın kalıcılığı açısından önem arz ettiği ifade edilmiştir. Bu sebeple, kadınların barış çalışmalarına katılımının gerekli olduğunun da altı çizilmiştir. Burada bahsedilen kadınların, müzakereci kadınlar olduğu belirtilmiştir. İfadelerde görüldüğü gibi:

“... kadınların katılımının barış anlaşmalarının daha kalıcı olmasını sağladığının bir gerçek olduğunu, ... ifade etti (BM, 2019).”

“Kadınların barış ve güvenlik çalışmalarımıza katılımını artırmaya kararlıyım” ifadesini kullanan Guterres, kadın müzakerecilerin sürdürülebilir barış şansını artırdığını, kadın barış gücü personelinin cinsel istismar ihtimalini azalttığını söyledi (BM, 2017).”

Diğer bir kavram olan “ilerlemeler var fakat ataerkil anlayışlar bu ilerlemeleri etkiliyor” ile uluslararası örgütler, kadın konusunda birtakım ilerlemeler kaydedildiğini ifade ederek bu ilerlemeleri bir kazanç olarak gördüklerini belirtmişlerdir. Fakat ataerkil anlayışların, kadın konusundaki ilerlemeleri olumsuz olarak etkilediğini ise şu ifadelerle aktardıkları görülmektedir:

“Son dönemlerde bazı alanlarda kadın hakları ve liderliğinde çok önemli ilerlemeler sağlandığına şahit olduklarını belirten Guterres, “Ancak bu kazançlar tamamlanmış veya tutarlı olmaktan uzak. Bu ilerlemeler yerleşik ataerkil yaklaşımlardan rahatsız edici şekilde tepki görüyor” dedi (BM, 2019).”



Şekil 11: İş gücüne Katılım Teması ve Kodları: Uluslararası Örgütler

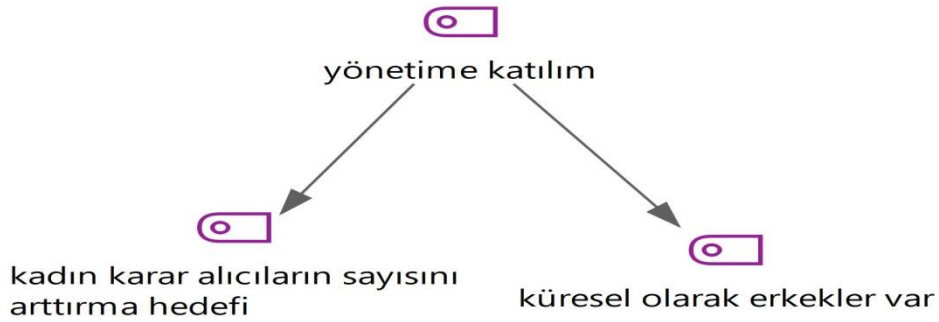
“İş gücüne katılım”ın detaylarına bakıldığında; “kadının iş gücüne katılımı düşük” kavramıyla, kadının iş gücüne katılımı konusunun, Türkiye’de bir sorun olduğu göze çarpmaktadır. Avrupa ülkelerine kıyasla, Türkiye’de iş gücüne katılım oranlarının geride kaldığı vurgulanmıştır:

“Kadınların düşük işgücüne katılım ve istihdam oranları Türkiye’nin istihdam alanındaki en önemli sorunlarından birisidir. AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında, Türkiye’deki kadın istihdam oranları son derece düşüktür. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı hedefleyen Lizbon Stratejisi’nde belirtildiği üzere AB üye ülkeleri 2010 yılına kadar kadınların istihdam oranını yüzde 60’lara çıkarmayı hedeflerken, Türkiye’de bu oran 2008 Aralık ayı itibarıyla yüzde 23.1

seviyesindedir ki bu aynı zamanda her dört kadından sadece birinin istihdam edildiği anlamına gelmektedir. Lizbon Stratejisi hedefinin çok gerisinde kalan bu rakam, Türkiye’de kadın istihdamı konusunun istihdam politikalarının merkezinde yer alması gerektiğini göstermektedir (ILO, [t.y.])”

“İş gücüne katılım”ın altında “kadının iş gücüne katılımının önündeki engeller”e bakıldığında; “yasal hakların eksikliği” kavramıyla, küresel olarak bir eşitsizliğin olduğu ve kadınların birtakım engellerle karşılaştıkları ifade edilmiştir. Kadınların, çalışma yaşamında erkeklere kıyasla yasal haklar konusunda eşitsizliklerle karşı karşıya kaldıkları şu şekilde belirtilmiştir:

“Ancak kadınların hala güce erişim ve kullanım konusunda büyük engellerle karşı karşıya kaldığını belirten Guterres, Dünya Bankası bulgularına göre dünya genelinde sadece altı ekonominin iş hayatında kadınlara ve erkeklere eşit yasal haklar verdiğini söyledi (BM, 2019).”



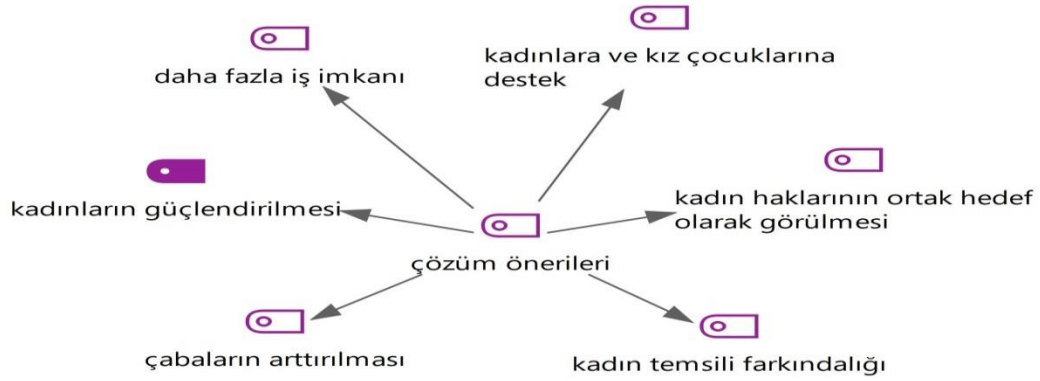
Şekil 12: Yönetime Katılım Teması ve Kodları: Uluslararası Örgütler

“Yönetime katılım”da, “küresel olarak yönetimde erkeklerin varlığı”nın vurgulandığı görülmektedir. Bu sebeple, ekonomik olarak cinsiyet eşitsizliğinde bir artışın olduğu da ifade edilmiştir:

“Yaşanan iyileşmeye rağmen küresel seviyede lider kadroların hala erkeklerin ellerinde tutulduğunu ve eskimiş yaklaşımlar ve mevzilenmiş erkek şovenizmi nedeniyle ekonomik alandaki cinsiyet eşitsizliğinin büyüdüğünü belirten ... (BM, 2017).”

“Kadın karar alıcıların sayısını artırma hedefi”nde ise; küresel düzeyde, yönetimde kadın sayısının artırılmasının istendiği, bu konuda ilerlemelerin kaydedildiği ve uluslararası örgütlerin bunu bir öncelik olarak benimsedikleri ifade edilmiştir:

“Kadın karar alıcıların sayısının artırılmasının esas olduğunu, Birleşmiş Milletler’de bunu bir kişisel acil öncelik yaptığını belirten Guterres, dünyanın dört bir yanında BM ülke ekiplerinin başındaki kadrolarda kadın erkek oranını eşitlediklerini, üst yönetimde ise şimdiye kadar olmayan sayıda kadının görev aldığını belirtti. Guterres, “Bu ilerlemeyi daha da ileri götüreceğiz” dedi (BM, 2019).”



Şekil 13: Çözüm Önerileri Teması ve Kodları: Uluslararası Örgütler

“Çözüm önerileri”nin detaylarına bakıldığında; “kadınlara ve kız çocuklarına destek” kavramıyla, uluslararası örgütlerin, daha iyi bir dünya için çözüm önerisi olarak kadınların ve kız çocuklarının desteklenmesini vurguladıkları görülmektedir:

“Gelin herkes için daha iyi bir dünya yaratılması için engelleri yıkan kadınları ve kız çocuklarını destekleyelim” çağrısı yaparak mesajına son verdi (BM, 2019).”

Diğer bir çözüm önerisi, “kadın haklarının ortak hedef olarak görülmesi”dir. Dünyanın erkek egemen bir dünya olduğu fakat kadınların hakları da ortak hedefler olarak görülürse toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabileceği ifade edilmiştir:

“Toplumsal cinsiyet eşitliğinin temelde bir güç sorunu olduğunu belirten Genel Sekreter, “Erkek egemen bir dünyada yaşıyoruz. Ancak kadın haklarını ortak hedefimiz olarak gördüğümüzde herkesin fayda sağlayacağı bir yola girebilir, dengeyi kurmaya başlayabiliriz” ifadesini kullandı (BM, 2019).”

“Kadın temsili farkındalığı” da bir çözüm önerisi olarak ifade edilmiştir. Birtakım alanlarda kadınların temsili yeterli olmadığında bunun endişe verici olduğu ve kadınların temsiline dikkat çekilmesi gerektiği belirtilmiştir:

“Bu durumun belirginleşen dijital gelecek için de geçerli olduğunu ifade eden Guterres, yenilikçi yaklaşımlar ve teknolojilerin yaratıcılarını yansıttığını, kadınların bilim, teknoloji, mühendislik, matematik ve tasarım alanlarında yetersiz temsil edilmesinin ve desteklenmemesinin herkes için endişe kaynağı olması gerektiğini söyledi (BM, 2019).”

“Çabaların arttırılması” çözüm önerisinde ise uluslararası örgütler, kadınların hakları ve aynı zamanda kadın liderliği açısından çabaların arttırılmasının gerekliliğini vurgulamıştır:

“Tüm bunlara rağmen kadın haklarını, onurunu ve liderliğini korumak için ortaya koyduğumuz çabaları iki katına çıkarmalıyız” diyen Guterres, ... (BM, 2019).”

Toplumsal olarak “kadınların güçlendirilmesi”, bu konuda harekete geçilmesi ve kadınların desteklenmesinin gerekliliğinden söz edilmiştir:

“Guterres, kadınların tüm seviyelerde toplumsal konumlarını güçlendirerek bu durumun mutlaka değiştirilmesi, onların seslerinin duyulmasının sağlanması, kendi hayatlarına ve dünyanın geleceğine yön verebilmelerine imkân tanınması gerektiğini belirtti (BM, 2017).”

“Genel Sekreter Guterres, “Dünya Kadınlar Gününde, mevzilenmiş önyargıları aşabileceğimizi, bu alanda girişimde bulunacağımızı ve bu yönde harekete geçeceğimizi ve toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların toplumsal konumlarının güçlendirilmesini destekleyeceğimizi taahhüt ediyorum” diyerek mesajına son verdi (BM, 2017).”

Bir çözüm önerisi olarak “kadınlara daha fazla iş imkânı sağlama” kavramına bakıldığında, uluslararası örgütlerin bu konuyu bir amaç olarak benimsedikleri de görülmektedir. İfadede de görüldüğü gibi:

“Kadınlara Daha Fazla ve Daha İyi İş Sağlama Uluslararası Programı. Bu program, istihdam yaratma, eğitim, girişimciliği geliştirme, işgücü piyasasına daha iyi erişim sağlama ve fırsat eşitliği gibi yollarla kadınlara daha fazla iş imkânı sağlamayı amaçlamaktadır. Program çerçevesinde, daha iyi iş ve ücret, mesleklerde ayrımcılık gözetilmemesi, sağlık ve güvenlik, standart dışı işlerde çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sosyal güvenlik, aile gereksinimlerini gözetilen işyerleri ve güç durumdaki işçilerin korunması gibi müdahalelerle çalışan kadınlara yardımcı olunmaktadır (ILO, [t.y.]).”

Sonuç olarak, uluslararası örgütlerin seçilen örnek dokümanlarında “toplumsal cinsiyet eşitliği vurgusu”, “barışa katkı” ve “kadınların güçlendirilmesi” kavramlarının ön plana çıktığı görülmektedir.

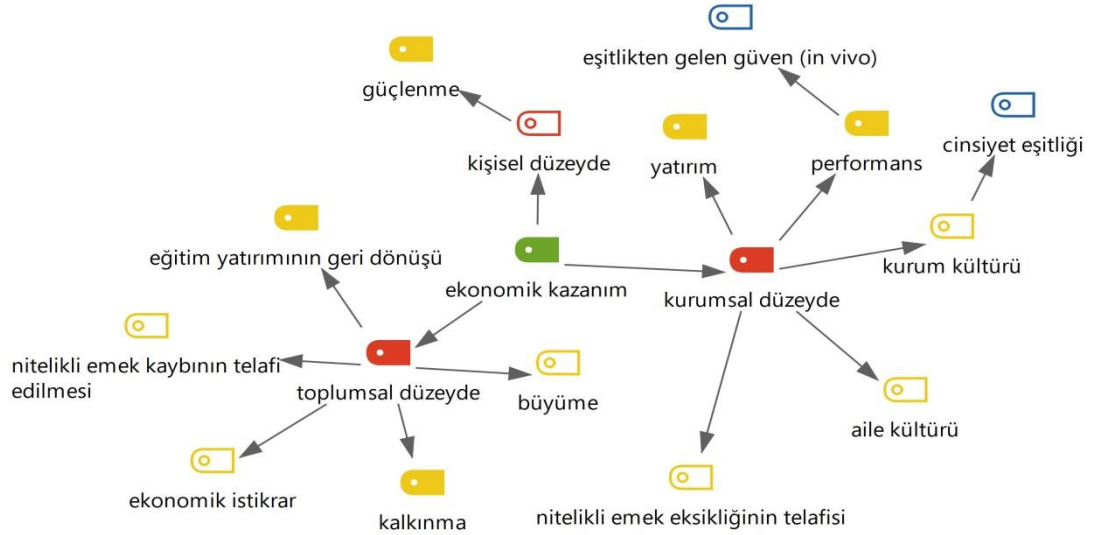
3.5.5. Aktör 4: Şirketler

Alanın aktörlerinden şirketlerin dokümanlarından seçilen örnek dokümanlarda, kadının çalışma yaşamına katılımının ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının “ekonomik kazanım” ve “sosyal kazanım” olarak gerekçelendiği ve “ekonomik kazanım” altında “kurumsal düzeyde”, “toplumsal düzeyde” ve “kişisel düzeyde”, “sosyal kazanım” altında ise “kurumsal düzeyde”, “toplumsal düzeyde” ve “kişisel düzeyde” olduğu görülmektedir. Detaylarına göz atmak gerekirse; “ekonomik kazanım”ın şu şekilde vurgulandığı görülmektedir:

“Türkiye’de kadınların ekonomiye katılım sürecinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması için çalışmalar yürüten Doğu Grubu, ... (Doğu Holding, 2016).”

“Doğu Grubu, kadınların toplumda ve ekonomide aktif bir şekilde yer almaları gerektiği misyonuyla DOKU platformunu da hayata geçirdi. Bu sayede, Kadınlar kendi el emeklerini ekonomik güce dönüştürdü (Doğu Holding, 2018).”

“Güler Sabancı, şöyle devam etti: “Kadınların eğitilmesinin önemi, yarattıkları ekonomik değer, müşteri olarak seçici, yönetici olarak karar verici ve ekonomiye sağladığı katkılar ve sahip olduğumuz daha birçok bilgi ile artık itiraz edilmez noktaya geldi kadının dünya ekonomisindeki önemi.” (Sabancı Holding, 2017)”



Şekil 14: Ekonomik Kazanım Teması ve Kodları: Şirketler

Görüldüğü gibi; şirketler, Türkiye’de kadınların ekonomiye katılımına vurgu yapmaktadırlar. Bu amaçla, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönünde çalışmalar yürüttükleri görülmektedir. “*Ekonomik kazanım*”ın “*kurumsal düzeyde*”ki gerekçelerine bakıldığında; “*yatırım*”, “*performans*”, “*performans*”ın altında “*eşitlikten gelen güven*” (*invivo kod*), “*kurum kültürü*”, “*kurum kültürü*”nün altında “*cinsiyet eşitliği*”, “*aile kültürü*” ve “*nitelikli emek eksikliğinin telafisi*” şeklinde ayrıldığı görülmektedir.

“*Yatırım*”a bakıldığında, şirketler, kadına yatırım yaptıklarını ve bunu şirketlerinde bir öncelik olarak gördüklerini ifade etmişlerdir:

“Doğuş’ta öncelik kadına yatırım (Doğuş Holding, 2018).”

“Sürdürülebilir ekonomik kalkınmanın sağlanması için kadına yatırımı öncelikleri arasına alan Doğuş Grubu, ... (Doğuş Holding, 2018).”

Her iki cinsiyetin de dengeli dağıldığı yönetimlerin ve kadınların kriz dönemlerinde daha başarılı oldukları, kadınlar tarafından yönetilen şirketlerin daha fazla karlılık sağladıkları ifade edilerek “*performans*” ile gerekçelendirilmiştir:

“Şu hataya düşmeyelim: Sadece kadın yöneticiler veya sadece erkek yöneticiler. En iyi sonuç her iki cinsiyetin dengeli bir şekilde yer aldığı yönetimler daha başarılı olacaktır.” şeklinde devam eden İnci, ... (İnci Holding, 2017/1).”

“Kadınlar krizlerde ve genelde daha başarılı oldukları örneklerle ortaya kondu (İnci Holding, 2017/1).”

“Çünkü kadınlar organizasyonel etkinlikte daha iyi skorlara sahipler, tartışmalara daha açık olma eğilimindedir ve varlıkları farklı fikirlerin ortaya konmasını sağlayarak daha iyi kararlar alınmasına sebep oluyor. Kadın liderler tarafından yürütülen şirketler ise %4 daha iyi büyüme ve öz kaynak karlılığı sağlamaktalar (İnci Holding, 2017/1).”

“*Performans*”ın altında “*eşitlikten gelen güven*”e (*invivo kod*) bakıldığında, şirketlerin başarılı performanslarının arkasında eşitliğin olduğunu vurguladıkları görülmüştür. Örnekte de görüldüğü gibi:

“65 yıllık tecrübemizin ışığında şunu söyleyebiliriz; İnci Holding’in 2 bin 500 kişilik büyük ailesinin her yıl büyük başarılar getiren performansında, yaptıkları işe inancın ve eşitlikten gelen güvenin büyük rolü var. Bu büyük ailemizle gurur duyuyoruz (İnci Holding, 2017/2).”

Şirketlerin, cinsiyet eşitliği kavramının bir kurum kültürü haline gelmesini amaçladıkları ve kadın çalışan sayısını artırma hedeflerinin olduğu görülmektedir.

“*Kurum kültürü*” ile gerekçelendirildiği ifade de görüldüğü gibidir:

“Doğuş Grubu, anne, eş ve yönetici şapkasını bir arada taşıyan kadın çalışanlarının kariyer gelişimlerini desteklemeyi ve üst düzey yönetici sayısını artırmayı da hedefleyerek, bu kapsamda ‘Kadınlar İçin Mentorluk Programı’ni başlattı. Pilot proje, Holding, Turizm Grubu ve D.ream’de uygulandı. Bu sayede Grup bünyesindeki tüm çalışanlarına fayda sağlayacak bir iç mentorluk sistemi kurulması ve cinsiyet eşitliği kavramının Doğuş kültürü haline getirilmesi amaçlandı (Doğuş Holding, 2018).”

“*Kurum kültürü*”nün altında “*cinsiyet eşitliği*”ne bakıldığında, şirketlerin toplumsal cinsiyet eşitliği kavramını bir kurum kültürü olarak benimsediği ve temel sorunlardan biri olarak gördüklerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

“Koç, toplumsal cinsiyet eşitliğini ana meseleleri arasında gördüklerini vurgularken, ... (Koç Holding, 2017).”

“*Aile kültürü*”nün şirketlerde var olduğu, kadın olmanın ve çalışma yaşamında yer almanın da doğal, olması gerektiği gibi olduğu ifade edilerek aile kültürü ile gerekçelendirildiği görülmektedir:

“Merhum Cevdet İnci’nin kurduğu, bizzat 50 yıl yönetip büyüttüğü İnci Holding’in, ondan sonraki 15 yılında Yönetim Kurulu Başkanlığı’nda İnci Ailesi kadınlarının emekleri var. Tabii bunun öncesinde ben dâhil ailenin kadınlarının, Cevdet İnci’nin elinden tutarak koridorlarında yetiştiği şirkette Cevdet İnci’ye omuz verdikleri ve aynı hedefe koştukları bir hikâyedir bu. Ailemizde kadın olmak da iş hayatında yer almak bir farklılık değil, doğallıktır. Bu aile kültürü, şirketimizin de genlerine işlemiştir (İnci Holding, 2017/2).”

“*Nitelikli emek eksikliğinin telafisi*”ne bakıldığında, Şirketlerin krizlerde nitelikli çalışanlarının azaldığı ve bu noktada kadınların çalışma yaşamına katılımının sağlanmasının gerekli olduğu ifade edilmiştir:

“İnsan sermayesi rekabet avantajı sağlamanın en bŸyŸk kaynağı olurken ve demografik krizlerle yŸksek vasıflı çalışanların havuzu kŸŸlŸrken, kadınların iŐgŸcŸne almak gŸzel, ulvi bir ideal olmanın Ÿtesinde artık bir zorunluluk haline gelmiştir (İnci Holding, 2017/1).”

“*Ekonomik kazanım*”ın “*toplumsal dŸzeyde*”ki gerekçeleri; “*bŸyŸme*”, “*kalkınma*”, “*ekonomik istikrar*”, “*nitelikli emek kaybının telafi edilmesi*” ve “*eğitim yatırımının geri dŸnŸŐŸ*”dŸr. Kadınların iş gŸcŸne katılımının artmasıyla gelişmiş Ÿlkelerde bŸyŸmenin artacağı ifade edilerek, “*bŸyŸme*” ile gerekçelendirildiği gŸrŸlmektedir:

“Daralan veya duran nŸfus artıŐına rağmen, iŐgŸcŸne kadın katılım dŸzeylerinin arttırılması ile gelişmiş Ÿlkelerde bŸyŸme artacaktır (İnci Holding, 2017/1).”

Şirketlerin kadına yatırım yapmaları ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla verdikleri destekler, kalkınmayı sağlayacak ve TŸrkiye’nin gŸlenmesini sağlayacaktır. GŸrŸldŸđŸ gibi, “*kalkınma*” ile gerekçelendirilmiştir:

“Kadın alıŐanların Ÿlke ekonomisinde daha aktif rol alarak hak ettiği yeri alması için yola çıkan Doğuş Grubu, sŸrdŸrŸlebilir ekonomik kalkınmanın sağlanması için kadına yatırımı Ÿncelikleri arasına aldı (Doğuş Holding, 2018).”

“Toplumsal cinsiyet eşitliği Ÿlkelerin kalkınması, insani geliŐmenin sağlanması ve daha adil toplumların oluŐması için en Ÿnemli unsurlardan biridir. Bu kapsamda, iş ortamlarımızda toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklememiz, her anlamda daha gŸlŸ bir TŸrkiye’nin kapılarını da açacaktır (Koç Holding, 2017).”

Kadının ekonomik ve toplumsal açıdan gŸlenmesiyle, bu gŸcŸnŸn, satın alma ve tŸketime de etki ettiği ve bunun da ekonomik istikrar açısından Ÿnem arz ettiği ifade edilerek “*ekonomik istikrar*” ile gerekçelendirildiği gŸrŸlmektedir:

“Kadının satın alma gŸcŸ arttıkça, tŸketim kararlarında daha etkin oluyor ve yelpazeyi geniŐletiyor. Bu ekonomilerin yeniden dengelenmesi için Ÿnemli (İnci Holding, 2017/1).”

“*Nitelikli emek kaybının telafi edilmesi*”ne bakıldığında; kadının iş gŸcŸne katılımının sağlanmasıyla iş gŸcŸnde kadının eksikliğinin telafi edilmesinden bahsedilerek toplumsal dŸzeyde ekonomik bir kazanım olarak gŸrŸldŸđŸ ifade edilmektedir:

“TŸm bu stratejileri geliştirme çabalarının arkasındaki en bŸyŸk nedenlerden biri Avrupa gibi genç nŸfusun giderek azaldığı coğrafyalarda kadın iŐgŸcŸnŸ ekonomiyeye kazandırmaktır (İnci Holding, 2017/1).”

“Eğitim yatırımının geri dönüşü” kavramıyla; kız çocuklarının yeterli düzeyde eğitim almaları sağlandığı zaman gelecekte hem ekonomik hem de toplumsal olarak geri döneceği ve eğitilmiş kız çocuklarının iş gücüne katılımlarının sağlanması gerektiği ifade edilmektedir:

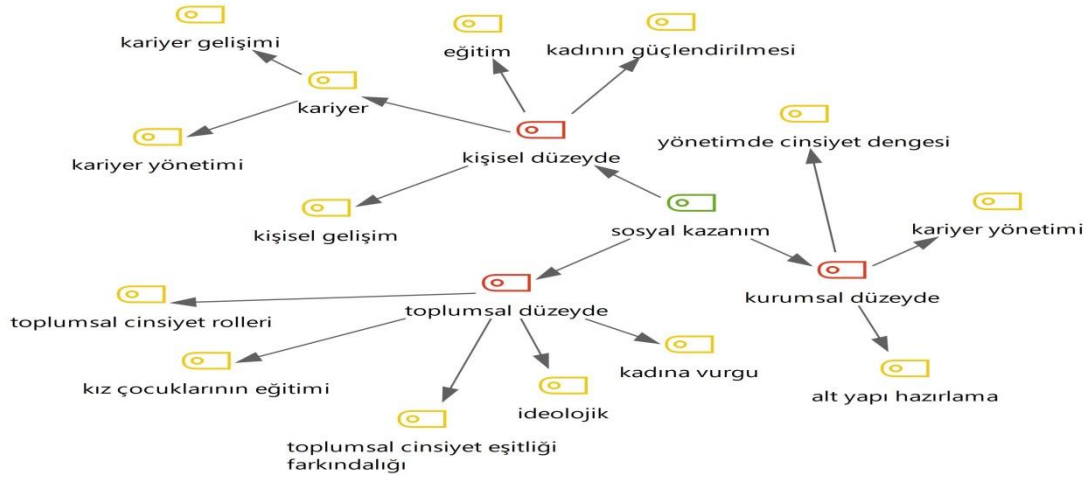
“Benzer şekilde, gelişmekte olan ülkelerde erkek çocuklar kadar kız çocuklarının eğitime yatırım ya da işgücüne katılımlarının büyük ekonomik ve sosyal geri dönüşü olacaktır (İnci Holding, 2017/1).”

“Kızlarını üniversite mezunu olarak yetişmesi için aileler ve bu ülke bir bedel ödüyor. Bu kadınlarımızın tamamının mutlaka aktif iş gücüne katılımları gerekir” dedi (İnci Holding, 2017/1).”

“Ekonomik kazanım”ın “kişisel düzeyde”ki gerekçelerinin “güçlenme” olduğu görülmektedir. Kadınlar, üretime ve çalışma yaşamına katıldıklarında kendilerine kazanç sağlamaktadırlar. Şirketlerin, kadınların güçlendirilmeleri gerektiğini ifade ederek “güçlenme” ile gerekçelendirdikleri görülmektedir:

“DOKU ile kadınlarımız üretiyor, kadınlarımız kazanıyor (Doğuş Holding, 2018).”

“Bize göre kadın olmak; ne ayrıcalık ne de ayrımcılık konusu olmalı. Kadının ekonomik hayatta güçlendirilmesi gerektiğine inanıyoruz (İnci Holding, 2017/2).”



Şekil 15: Sosyal Kazanım Teması ve Kodları: Şirketler

“Sosyal kazanım”a bakıldığında; “kurumsal düzeyde”ki gerekçelerinin, “kariyer yönetimi”, “yönetimde cinsiyet dengesi” ve “alt yapı hazırlama” olduğu görülmektedir. “Kariyer yönetimi”nde, şirketlerde kadın çalışanların, üst yönetim kadrolarına yükselmelerinde yönetimin tecrübelerinden faydalandıkları ifade edilmektedir ve “kariyer yönetimi” ile gerekçelendirildiği görülmektedir:

“Doğuş’ta İş’te Eşitlik sayesinde nesilden nesile bilgi paylaşımı yapılan, grubu içindeki değerli bilgileri, kurum kültürünü, liderlik deneyimleri ve tecrübelerinin paylaşabildiği bir platform olarak da dikkat çekiyor. Mentorluk sürecinde kadın

çalışanlar, kendilerini üst rollere hazırlayan yönetim ekibinin tecrübelerinden besleniyor (Doğuş Holding, 2018).”

“*Yönetimde cinsiyet dengesi*”ne bakıldığında; yönetim kadrolarında hem kadın hem de erkek yöneticilerin yer almasının gerekliliği ve böylelikle performansın artacağı ifade edilerek “*yönetimde cinsiyet dengesi*” ile gerekçelendirildiği görülmektedir:

“Şu hataya düşmeyelim: Sadece kadın yöneticiler veya sadece erkek yöneticiler. En iyi sonuç her iki cinsiyetin dengeli bir şekilde yer aldığı yönetimler daha başarılı olacaktır ... (İnci Holding, 2017/1).”

“*Alt yapı hazırlama*”da; kadının iş gücüne katılımı ve yönetime katılımının artırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanması hususunda, devletin ve şirketlerin bir alt yapı oluşturmaları gerektiği ifade edilerek “*alt yapı hazırlama*” ile gerekçelendirilmiştir:

“Hükümetlerin ve şirketlerin kurumsal yapısının bu konuda dikkatine ve çalışmasına ihtiyaç duyuluyor. Bunun yanı sıra sektörel birliklerin çalışmaları daha kuvvetli bir altyapı oluşturulması için çalışmalı. Kadın lider geliştirme stratejileri oluşturulması gerekiyor (İnci Holding, 2017/1).”

“*Sosyal kazanım*”ın “*toplumsal düzeyde*”ki gerekçelerinin, “*kadına vurgu*”, “*toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı*”, “*ideolojik*”, “*toplumsal cinsiyet rolleri*” ve “*kız çocuklarının eğitimi*” olduğu görülmektedir. “*Kadına vurgu*”ya bakıldığında; kadınların toplumsal düzeyde sosyal bir kazanım olduğu ifade edilmiştir. Kadınların varlıklarının toplumların geleceği için olmazsa olmaz olduğu ifade edilerek “*kadına vurgu*” yapıldığı görülmektedir:

“Kadınsız toplum yarınsız toplumdur (Koç Holding, 2017).”

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönünde, toplumda bunun farkındalığının oluşturulması gerekmektedir. Şirketler de bu hususta çaba göstermektedirler. İfadelerinde “*toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı*” ile gerekçelendirdikleri görülmektedir:

“Doğuş Grubu İnsan Kaynakları Bölüm Başkanı Ebru Mete, küresel forumda yaptığı konuşmada “Doğuş Grubu olarak cinsiyet eşitliği konusunda toplumsal farkındalığı en üst düzeyde tutmaya çalışıyoruz” dedi (Doğuş Holding, 2016).”

“*İdeolojik*” kavramına bakıldığında; modernizmden bahsedildiği görülmektedir. Modernizm vurgusu yapıldığı için “*ideolojik*” bir gerekçelendirme yapıldığı ifadede de görüldüğü gibidir:

“Hep birlikte daha modern bir geleceğe (Doğuş Holding, 2018).”

“*Toplumsal cinsiyet rolleri*”nde, annelere düşen role vurgu yapıldığı görülmektedir. Annelerin, kız çocuklarına da çalışmalarını ve başarılı olabileceklerini aktarmaları gerektiği ifade edilerek “*toplumsal cinsiyet rolleri*” ile gerekçelendirilmiştir:

“Anne modelinin çok önemli olduğuna inanıyorum. Çocuklarını, oğlan olsun kız olsun yetiştiren anneler. Öncelikle kız çocuklarının erkek çocukları kadar çalışması gerektiğini ve başarılı olacağı inancını çocuklar daha büyürken kafalara yerleştirecek olan annedir (İnci Holding, 2017/1).”

Kız çocuklarının da gelecekte çalışma yaşamına katılım sağlayabilmeleri adına gereken eğitimin verilmesinin gerekliliği ifade edilmiştir. Toplumsal düzeyde sosyal bir kazanım olarak “*kız çocuklarının eğitimi*” ile gerekçelendirildiği görülmektedir:

“Benzer şekilde, gelişmekte olan ülkelerde erkek çocuklar kadar kız çocuklarının eğitimine yatırım ya da işgücüne katılımlarının büyük ekonomik ve sosyal geri dönüşü olacaktır (İnci Holding, 2017/1).”

“*Sosyal kazanım*”ın “*kişisel düzeyde*”ki gerekçeleri; “*kariyer*”in altında “*kariyer yönetimi*” ve “*kariyer gelişimi*”, “*kişisel gelişim*”, “*eğitim*” ve “*kadının güçlendirilmesi*” şeklindedir. “*Kariyer*”in altında “*kariyer yönetimi*”ne bakıldığında; yönetimde kadın sayısının azlığından dolayı şirketlerde alt ve orta kademelerden kadınların yönetici olarak yetiştirilmelerinin gerekliliği vurgulanmıştır. “*Kişisel düzeyde*” “*kariyer yönetimi*” ile gerekçelendirildiği görülmektedir:

“Norveç bu konuda iyi bir örnek, yasal düzenlemelerden sonra 2002’de %7 olan oran 2012 %40’a çıkmış. Ancak yetişmiş yeteri kadar kadın üst düzey yönetici olmadığından 70 kadının 300 YK da görev yaptığı saptanmış. Bu da alt kademelerden kadın yönetici yetiştirmeye odaklanılması gerektiğini ortaya koyuyor (İnci Holding, 2017/1).”

Şirketlerde kadın çalışanların geliştirilmeleri gerektiği ifade edilerek “*kişisel düzeyde*” “*kariyer gelişimi*” ile gerekçelendirilmiştir. Ataerkil toplumsal cinsiyet rollerinin etkisinde olduğu ifade edilebilir. Görüldüğü gibi:

“Anne, eş ve yönetici şapkalarını bir arada taşıyan kadın çalışanlarımızın kariyer gelişimlerini desteklemeyi ... (Doğuş Holding, 2016).”

Şirketlerde kariyer gelişiminin yanında kadın çalışanların kişisel gelişimlerinin de desteklendiği görülmektedir. Kadın çalışanların kişisel gelişimleri açısından gerekli konularda seminerlerin de düzenlendiği görülmektedir. Burada ataerkil anlayışların etkili olduğu ifade edilebilir. “*Kişisel düzeyde*” “*kişisel gelişim*” ile gerekçelendirildiği ifadede de görülmektedir:

“Doğuş Grup bünyesinde kadınların kişisel gelişimlerine destek olmak üzere iş yaşam dengesi, çocuk gelişimi ve etkin ebeveynlik konulu seminerler de düzenleniyor (Doğuş Holding, 2018).”

Şirketler, kurumlarında bir aile kültürü olduğunu ifade etmişlerdi. Bu aile kültürünün içerisinde kadınların iyi eğitim almış oldukları ve çalışma yaşamında etkin oldukları ifade edilmektedir. “*Kişisel düzeyde*” “*eğitim*” ile gerekçelendirildiği görülmektedir:

“Bizim ailemizde annemin de çok büyük desteği ile 5 kız kardeşin hepsi de iyi eğitim aldı ve iş dünyasında söz sahibi oldu (İnci Holding, 2017/1).”

“*Kişisel düzeyde*” “*kadının güçlendirilmesi*”ne bakıldığında; kadın kişisel olarak ne kadar güçlendirilirse çalışma yaşamında da o kadar etkin olabilecektir. Şirketlerin de kişisel düzeyde kadının güçlendirilmesine önem verdikleri görülmektedir:

“Doğuş, bu imzada, kadınların konumunu daha da iyileştirmek, iş ve sosyal hayatta daha etkin olmalarına destek olmanın öncelikleri olduğunu vurguluyor (Doğuş Holding, 2018).”

Bunların yanında yapılan kodlamalarda gerekçe kategorilerinin dışında ilgi çekici olan bulgular “*açık kod*” olarak kodlanmıştır. Bunlar; “*BM vurgusu*”, “*geleneksel değerlerin korunması*”, “*iş gücüne katılım*”, “*yönetime katılım*” ve “*çözüm önerileri*” şeklinde kategorize edilmiştir.

“*İşgücüne katılım*”; “*eğitim*”, “*erkeklerden daha az hak ve imkânlar*”, “*cinsiyet eşitliğine vurgu*”, “*kadının iş gücüne katılımı düşük*” şeklinde ayrılmaktadır. “*Eğitim*” kendi içerisinde, “*eğitilmiş ama çalışmıyor*” ve “*eğitim arttıkça iş gücüne katılım artıyor*” şeklinde ayrılmaktadır. “*Kadının iş gücüne katılımı düşük*” altında “*kadının iş gücüne katılımı düşük ama ilerlemeler de var*” şeklinde ayrıldığı görülmektedir.

“*Yönetime katılım*”; “*yönetimde kadın sayısı*”, “*cam tavan*”, “*iş ev dengesi sorunu*”, “*performans*”, “*Avrupa Komisyonu vurgusu*” şeklinde ayrılmaktadır. “*Yönetimde kadın sayısı*” kendi içerisinde, “*kadın sayısını artırma hedefi*”, “*dünya ortalamasının üzerinde ancak cam tavan var yine de*”, “*yönetimde görece yüksek, genel istihdamda görece düşük*” şeklindedir. “*Cam tavan*” kendi içerisinde, “*cam tavan sendromu*” ve “*cam tavanları kırma*” (*invivo kod*) olarak ayrılmaktadır.

“*Çözüm önerileri*”; “*yasal düzenleme ihtiyacı*”, “*zihinsel bariyerler*” (*invivo kod*), “*kadın erkek eşitliği*”, “*kız çocuklarının bilinçlendirilmesi*” şeklindedir.

“*Açık kodlar*”ın detaylarına bakıldığında; şirketlerin BM’yi vurguladıkları görülmektedir. Bu vurgunun sebebi, BM’nin cinsiyet eşitliği, kadının güçlendirilmesi gibi kavramları

vurguluyor olmasıdır. Şirketler de bu kavramları destekledikleri için “*BM vurgusu*” yaptıkları ifadelerde de görüldüğü gibidir:

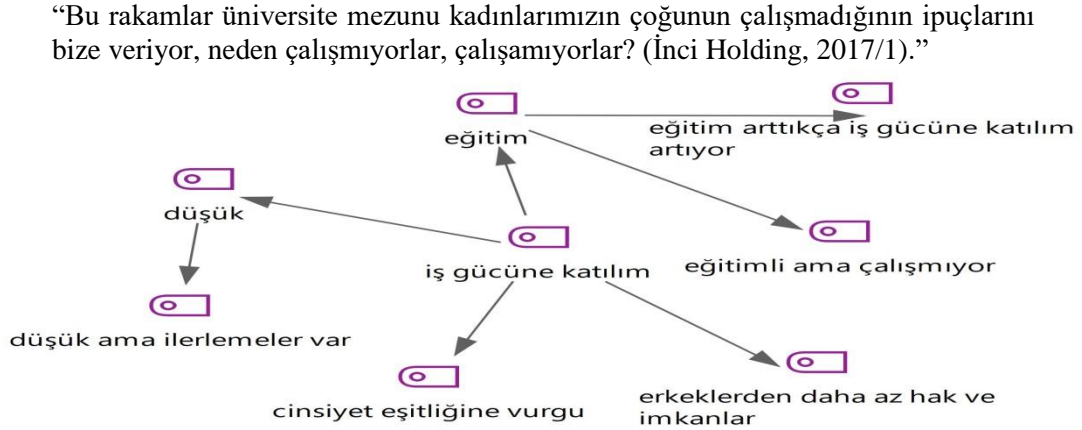
“Doğuş Grubu, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP)’nin Panama’da düzenlediği "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin İş Dünyası: Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini Geliştirmek" adlı küresel forumda Türkiye’yi temsil etti (Doğuş Holding, 2016).”

“Bu konuda neler yapabiliriz diye araştırma içerisindeyken, UN Global Compact ve UN Women gibi cinsiyet eşitliği konusunda ciddi adımlar atan ve global olarak faaliyet gösteren önemli platformlarla işbirliği fikri doğdu. Mart 2016’da İnci Holding olarak UN Women önderliğinde oluşturulan Kadının Güçlendirilmesi (WEPs) prensiplerini imzalayarak, bu konuda üzerimize düşen görevi yerine getirmeyi taahhüt ettik (İnci Holding, 2017/2).”

Diğer bir “*açık kod*” olan “*geleneksel değerlerin korunması*”na bakıldığında; kadınların toplumsal hayatta üretim faaliyetlerinde ve çalışma yaşamında kültürü önemsedikleri ifade edilmiştir:

“Anadolu’nun kendine özgü değerlerine yeni bir hayat vaadiyle, 2015 yılında Uç hisar ve sonrasında Didim’de faaliyete geçirilen iki projenin 2016 yılında birleşmesinden doğan DOKU projesiyle kadınlar, çağdaş şehir hayatının içinde geleneksel kültürel değerlere yer vermeye başladılar (Doğuş Holding, 2018).”

“*İşgücüne katılım*”da “*eğitim*”e bakıldığında; “*eğitilmiş ama çalışmıyor*” kodu ile kadınların aslında eğitilmiş oldukları fakat çalışma yaşamına katılmadıkları vurgulanmıştır. Görüldüğü gibi:



Şekil 16: İş gücüne Katılım Teması ve Kodları: Şirketler

“*Eğitim arttıkça iş gücüne katılım artıyor*” koduna bakıldığında; kadınların iş gücüne katılımının eğitim ile doğru orantılı olarak artış gösterdiği görülmektedir. İfadede de görüldüğü gibi:

“Türkiye’de her geçen gün kadınlar daha fazla işgücüne katılıyor. Araştırmalara göre, 2015 yılında, Türkiye’de 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde işgücüne

katılma oranı yüzde 51,3 iken, erkeklerde yüzde 71,6, kadınlarda ise yüzde 31,5 oldu. Bu sonuçtan yola çıkarak kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne daha fazla katıldıkları görülüyor (Sabancı Holding, 2017).”

Kadınların Türkiye’de *“erkeklerden daha az hak ve imkân”*a sahip oldukları vurgulanmıştır. Özellikle eğitim alanında ve çalışma yaşamında bu ayrımcılık sıkça görülmektedir. İfadede de görüldüğü gibi:

“Türkiye’de istatistikler kadınların işgücü ve eğitim alanlarında erkeklerden daha az hak ve olanağa sahip olduğunu gösteriyor (İnci Holding, 2017/2).”

*“Cinsiyet eşitliğine vurgu”*ya bakıldığında; şirketlerin kadının çalışma yaşamına katılımını arttırmak amacıyla cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını vurguladıkları görülmektedir. Ve bunun toplumun tümü için önem arz ettiği ifade edilmiştir:

“Dünya kadınlar gününde kadın istihdamı arttırmak için harekete geçen duayen temsilciler, cinsiyet eşitliğine de önemle vurgu yapıyor (Sabancı Holding, 2017).”

“Sabancı, eşitliğin sağlanmasının, toplumun tek bir kesimi için değil, ortak gelecek için kritik önem taşıdığını artık herkesin bildiğini belirterek, ... (Sabancı Holding, 2017).”

“Kadının iş gücüne katılımı düşük” kavramına bakıldığında; Türkiye’de kadının iş gücüne katılım oranının düşük olduğunun altının çizildiği görülmektedir:

“TÜİK verilerine göre 100 kadından sadece 31’i çalışıyor veya iş arıyor. Türkiye, yüzde 27,5 kadın istihdamı oranı ile Avrupa ülkeleri arasında son sıralarda yer alıyor (İnci Holding, 2017/2).”

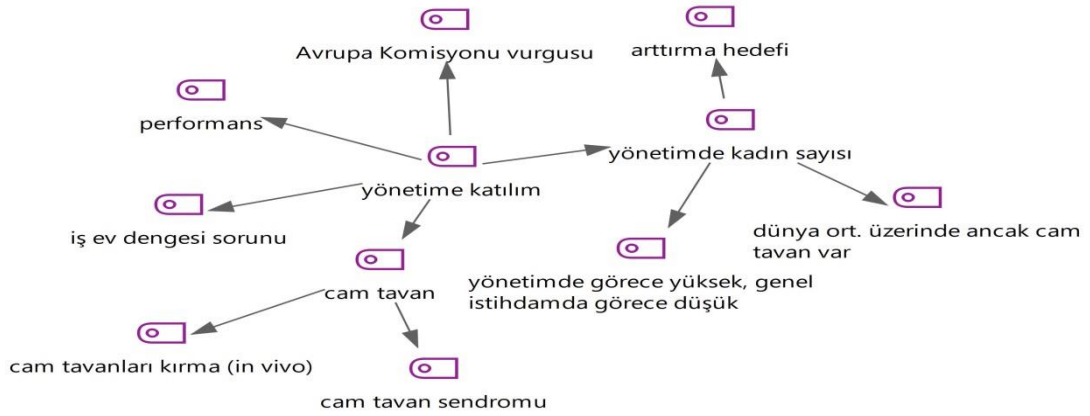
“Kadının iş gücüne katılımı düşük ama ilerlemeler de var” kavramıyla; Türkiye’de kadının iş gücüne katılım oranları düşük fakat diğer yandan ilerlemelerin de yaşanmakta olduğu görülmektedir. Eğitim konusunda ilerlemelerin yaşandığı, eğitim oranlarının yükseldiği ve kadının iş gücüne katılımı meselesine toplumsal duyarlılığın arttığı ifade edilmiştir:

“Türkiye’de kadının iş gücüne katılımının hala yüzde 33 seviyesinde olduğunu aktardı. Sabancı, kamusal alanda, siyasette, eğitimde hala gidilmesi gereken çok yol olduğunu ifade etti. Bir yandan da yadsınamaz ilerlemelerin yaşandığını belirten Sabancı, tünelin ucundan ciddi bir ışık sızdığını, eğitime katılım oranlarının yükseldiğini, medyanın, sivil toplumun, kamunun, iş dünyasının kadın meselesine karşı duyarlılıklarının arttığını anlattı (Sabancı Holding, 2017).”

*“Yönetime katılım”*da *“yönetimde kadın sayısı”*na bakıldığında üçe ayrıldığı görülmektedir. Detaylarına bakıldığında; *“kadın sayısını artırma hedefi”* ile şirketlerin yönetim kademelerinde kadın sayısının arttırılmasını amaçladıkları görülmektedir:

“... kadın üst düzey yönetici sayısını arttırmayı hedefliyoruz (Doğuş Holding, 2016).”

“Grubun bu kapsamda hedefinin önümüzdeki 5 sene içinde daha çok kadın çalışanı üst yönetim seviyelerinde görmek olduğu belirtiliyor (Doğuş Holding, 2018).”



Şekil 17: Yönetime Katılım Teması ve Kodları: Şirketler

“Dünya ortalamasının üzerinde ancak cam tavan var yine de” koduna bakıldığında; Türkiye’de yönetimde kadın sayısının dünya ortalamasının üzerinde olduğu ama kademeler arttıkça kadınların sayılarının azaldığı görülmektedir. İfadede belirtildiği gibi:

“Ekonomist Dergisi’nin Türkiye Ekonomisine Yön Veren 50 Kadın Yönetici araştırmasının sonuçlarından bahseden Perihan İnci, Thornton’un 2011 yılı verilerine göre Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranı yüzde 29 olsa da kadın yönetici sayısının yüzde 31’erde olduğu görülüyor. Bu yüzde ile dünya ortalaması olan yüzde 21’i geçmiş görüyoruz. Ancak basamaklar yükseldikçe ‘kadın sayısı’ azalıyor (İnci Holding, 2017/1).”

“Yönetimde görece yüksek, genel istihdamda görece düşük” koduna bakıldığında; Türkiye’de yönetimde kadın oranı dünya ortalamasına göre yüksek olsa da kadının iş gücüne katılım oranları açısından gerilerde bulunduğu ifade edilmiştir:

“Türkiye’de CEO pozisyonundaki kadın oranı yüzde 12. Finlandiya, yüzde 13’lük oranıyla kadın CEO oranlarında birinci sırada. Dünya ortalamasında kadın CEO oranı rakamı yüzde 5 iken Türkiye’de %11 seviyesine gelmiş olması sevindirici görünse de kadın istihdamı açısından dünyanın pek çok gelişmiş ülkesinin gerisindeyiz (İnci Holding, 2017/1).”

“Yönetime katılım”da “cam tavan” kodunun detaylarına bakıldığında; “cam tavan sendromu”nda, kadınların şirketlerde yoğunluk olarak alt ve orta kademelerde yer aldıkları, üst yönetim kademelerinde kadınların varlıklarının az olduğu ve üst yönetim kademelerine geçiş aşamasında cam tavan sendromu yaşadıkları ifade edilmiştir:

“Hay Group’un 625 şirketin son beş yıllık verilerini inceleyerek yaptığı araştırmaya göre kadınlar daha çok orta düzey yönetici olarak şirketlerde yer alıyor. Araştırmaya konu 625 şirkette orta düzey yöneticilerin yüzde 23’ü kadinken, üst düzey yönetici kadın oranının yüzde 11 olduğu görülüyor. Düşük

gibi gözükse de bu oran, dünya ortalamasının bir hayli üzerinde. Orta kademedeki CEO, Ülke Müdürü veya Genel Müdür pozisyonuna geçişte ise sıkıntı söz konusu. Kısacası kadınlar tam bu noktada bir cam tavan sendromu yaşıyorlar (İnci Holding, 2017/1).”

“*Cam tavanları kırma*” (*invivo kod*)’una bakıldığında ise bir önceki kod ile bağlantılı olarak, kadınların üst yönetim kademelerine geçiş aşamasında karşılaştıkları cam tavan engellerinin kırılması, bu engellerin aşılması gerektiğinden bahsedilmiştir:

“Cam tavanları kırmalıyız (Sabancı Holding, 2017).”

“Sabancı, aşılanacak engellerin, kırılacak “cam tavanların” çok olduğunu kaydederek, ... (Sabancı Holding, 2017).”

“*Yönetime katılım*”da “*iş ev dengesi sorunu*” koduna bakıldığında; şirketlerde yönetici olan kadın çalışanların çalışma yaşamı ile evdeki sorumlulukları ve çocuk bakımı nedeniyle sorunlar yaşadıkları ifade edilmiştir:

“İnci, ayrıca kadın yöneticilerin %60’ının iş hayatında evlilik ve çocuk nedeni ile işe ve kariyere verilen aralar, tempolu veya fazla seyahatli işlerin evle iş arasında yarattığı denge problemi dolayısıyla zorluk yaşadığını ifade etti (İnci Holding, 2017/1).”

“*Yönetime katılım*”da “*performans*”a bakıldığında; yönetim kurullarında kadın olan şirketlerin performanslarının daha iyi olduğu ve diğerlerine göre daha yüksek kar elde ettikleri belirtilmiştir:

“Credit Suisse’in 2500 şirket üzerinde yaptığı araştırmada 2005’ten beri YK da 1 kadın üye bulunan şirketlerin, kadın üye bulunmayanlara göre %26 daha iyi performans gösterdikleri belirlenmiş (İnci Holding, 2017/1).”

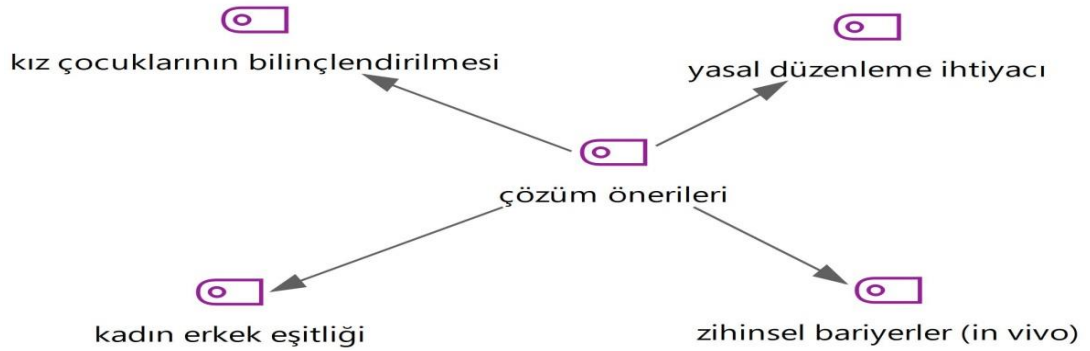
“Kadınların yönettikleri şirketlerin yüzde 15 daha fazla kar ettiklerini görüyoruz (Sabancı Holding, 2017).”

“*Yönetime katılım*”da “*Avrupa Komisyonu vurgusu*” yapıldığı görülmektedir. Şirketlerde bağımsız kadın yönetim kurulu üyelerinin arttırılması ile ilgili Avrupa Komisyonu’nun teklifinin olduğu ifade edilerek vurgulanmıştır:

“Dünyada kadın lider avarajı %21. Latin Amerika %24, Avrupa’da %28, Asya’da %21 ve Kuzey Amerika’da senior management seviyesinde sadece %18. Avrupa komisyonunun büyük, halka açık şirketlerde non-executive YK üyelerinin 2020’de %40’a ulaşması gerektiği ile ilgili teklifi var (İnci Holding, 2017/1).”

“*Çözüm önerileri*”nde “*yasal düzenleme ihtiyacı*”nın, yukarıda da bahsedilen Avrupa Komisyonu’nun şirketlerde bağımsız kadın yönetim kurulu üyelerinin arttırılması konusunda teklifinin olduğu ve bu hususta yasal düzenlemelerin yapılması gerektiği belirtilmiştir:

“Avrupa komisyonunun büyük, halka açık şirketlerde non-executive YK üyelerinin 2020’de %40’a ulaşması gerektiği ile ilgili teklifi var. Bunun için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması şart (İnci Holding, 2017/1).”



Şekil 18: Çözüm Önerileri Teması ve Kodları: Şirketler

Bir diğer çözüm önerisi olan “*zihinsel bariyerler*” (*invivo kod*)’unda Türkiye’de kadınların çalışma yaşamında erkeklere göre daha geride oldukları ve ataerkil anlayışların da bu problem üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Bu sebeple şirketler, kadınların çalışma yaşamına katılımı ve yönetime katılımı probleminin çözümüne yönelik zihinsel engellerin aşılması gerektiğinden bahsetmişlerdir:

“En önemlisi kadınların bu derece geride kalmalarına sebep olan zihinsel bariyerlerin iyi anlaşılacak, politikaların kültür ve dil açısından geliştirilmesi gerekli (İnci Holding, 2017/1).”

“Çözüm önerileri”nden “*kadın erkek eşitliği*”ne bakıldığında; şirketler, Türkiye’de kadın erkek eşitsizliği sorununun çözülmesi yönünde politikaların üretilmesi gerektiğinden bahsetmişlerdir:

“Bu veriler ışığında, Türkiye’nin kadın-erkek eşitliğinin toplumsal ve ekonomik hayatta sağlanması konusunda teşvik edici politikalar üretmesi gerektiğini söyleyebiliriz (İnci Holding, 2017/2).”

“Çözüm önerileri”nden “*kız çocuklarının bilinçlendirilmesi*”ne bakıldığında; şirketler, Türkiye’de kadınların çalışma yaşamına katılımı problemi açısından kız çocuklarının şimdiden bilinçlendirilmesinin gerekliliğini ifade etmişlerdir. Görüldüğü gibi:

“Kadınların işgücüne katılımı için kız çocuklarını erken yaşlarda bilinçlendirmek, cesaretlendirmek gerekiyor (Koç Holding ve Sabancı Holding, 2017).”

Sonuç olarak, şirketlerin seçilen örnek dokümanlarında “*ekonomik kazanım*”ın “*kurumsal düzeyde*” ve “*toplumsal düzeyde*” vurgulandığı ve “*performans*”, “*yatırım*”, “*kalkınma*”, “*eğitim yatırımının geri dönüşü*” ve “*güçlenme*” kavramlarının ön plana çıktığı görülmektedir.

3.6. Bulguların Yorumlanması

Çalışmanın üçüncü bölümü, Türkiye’de kadının çalışma yaşamında yer almasıyla ilgili kurumsal aktörlerin bakış açılarındaki farklılıkları içerik analizi yöntemiyle ortaya koyma amacıyla tasarlanmıştır. Araştırmanın yöntemi, verilerin toplanması ve analiz süreciyle ilgili bilgiler detaylandırılarak araştırmanın şeffaflığının sağlanmasına önem verilmiştir. Bu çalışmada, Türkiye’de kadının çalışma yaşamında yer almasıyla ilgili kurumsal aktörlerin nasıl bir perspektife sahip oldukları sorunsalından yola çıkılmıştır. Ekosistemdeki aktörlerin çoklu olarak ele alınarak aralarındaki benzerlik ve farklılıkların ortaya koyulması tercih edilmiştir. Değerlendirme, bu farklılıklar ve benzerlikler temelinde yapılabilir.

Aktörlerin *bakış açılarının odak noktalarına* bakıldığında; devlet kurumlarının “istihdam”, STK’ların ve şirketlerin “çalışma” vurgusu yaptıkları görülmektedir. Diğer yandan, uluslararası örgütlerde “iş gücü”, “istihdam” gibi kavramlar oldukça geride kalmış ve hatta “çalışma” kavramı ilk 5’e bile girememiştir. Devlet kurumlarının kadın istihdamının artırılmasını vurguladığı ve bu hususta birtakım politikalarının olduğu bilinmektedir. Bu nedenle, devletin kadın istihdamını vurgulaması çok şaşırtıcı olmamıştır. “Çalışma” ise “istihdam”a göre daha genel bir kavramdır. Örneğin, bir kadının ev içerisindeki faaliyetleri de “çalışma” kapsamına girmektedir. STK’lar ve şirketler de daha genel bir biçimde kadının çalışma yaşamına katılımını vurgulamışlardır. Uluslararası örgütlerde kadının çalışma yaşamına katılımı, diğer aktörlerdeki kadar sorunlu bir alan olarak görülmemektedir. Kadının çalışma yaşamına katılımının, Türkiye açısından sorunlu bir alan olduğunun üzerinde durmaktadırlar. Uluslararası örgütler, daha çok toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların varlıklarının küresel düzeyde barışa katkı sağladığı yönünde bir bakış açısına sahiptir. “Yönetim” vurgusunun ise devlet kurumları, uluslararası örgütler ve STK’larda zayıf kaldığı görülürken, şirketlerde 7. sırada yer aldığı görülmektedir.

Özetle; devlet kurumları, STK’lar ve şirketlerin bakış açılarının odağında *kadının çalışma yaşamına katılımı* varken, uluslararası örgütlerde kadının çalışma yaşamına katılımı geri planda kalmıştır. Diyebiliriz ki; uluslararası düzeyde, kadının çalışma yaşamına katılımı meselesi aslında kapanmış görünmektedir. Kadının yönetime katılımı vurgusu ise şirketlerin dışında diğer aktörlerde oldukça zayıf kalmıştır.

Aktörlerin *üzerinde durdukları ana değerlere* bakıldığında; “kadın” kavramının diğer kavramlarla karşılaştırıldığında, üzerinden en çok politika geliştirilen ve nesneleştirilen özne olarak kullanılma sayısının yüksek olması şaşırtıcı olmamıştır. Devletin alanından var olma mücadelesinin bir parçası olan STK’ların ikinci sırada yer alması da çalışma açısından önemli bir doğrulamadır. Devlet kurumları ve STK’ların birbirleriyle uyumlu oldukları ve aynı dili konuştuklarının bir göstergesidir.

“Güçlenme” kavramı ise uluslararası örgütler ve şirketlerin üzerinde durduğu bir kavramdır. Her iki aktör de kadının ilerlemesi açısından güçlendirilmeleri bakış açısına sahiptir. Uluslararası örgütler, kadının toplumsal olarak güçlendirilmesini vurgularken, şirketler de kadının yönetim kademelerine ilerlemesi açısından kadının güçlendirilmesine ve cam tavanların yok edilmesine vurgu yapmaktadır. “Liderlik” kavramı ise sadece şirketlerin üzerinde durduğu bir kavram olarak karşımıza çıkmıştır. Bunun nedeni olarak, şirketlerin kendilerini EFQM gibi kalite mükemmellik modellerine başvurmak zorunda hissetmeleri ve bu sebeple liderliği vurguladıkları gösterilebilir. “Üst düzey” kavramı da yalnızca şirketlerde ortaya çıkan bir kavramdır. Yönetime katılımı ve bununla ilişkili olarak cam tavanı temsil eden bir kavram olduğunu söyleyebiliriz. Şirketlerde ortaya çıkmasının nedeni olarak, yukarıda da bahsedildiği gibi diğer aktörlere kıyasla yönetime katılımı vurgulayan aktörün şirketler olmasından kaynaklıdır.

Devlet kurumları ve STK’lar; “eğitim”, “çocuk” ve “ücret” üzerinde durmaktadırlar. Bu durum, yine yukarıda da ifade edildiği üzere, devlet kurumları ve STK’ların birbirinden kopuk olmadıklarının bir göstergesidir. Uluslararası örgütler; “çocuk”, “eğitim” ve “ücret” üzerinde durmaktadırlar. Çocuk kavramının ön planda olmasının sebebi, uluslararası örgütlerin, kız çocuklarının eğitim düzeyleri arttıkça gelecekte çalışma yaşamında alacakları ücretin de artacağı konusuna gelmiş olmalarıdır. Şirketlerde, diğerlerinden farklı olarak üçüncü sırada “ücret” kavramı çıkmamıştır. “Ücret”in şirketlerde gerilerde olmasının sebebi, şirketlerin ücret konusunu, kadınların iş gücüne katılımı belirleyen bir etmen olarak görmemesidir. Kadın ve erkek arasında süregelen ücret adaletsizliği ve şirketlerin kadına yönelik düşük ücret politikaları bunun bir yansımasıdır.

“Toplumsal cinsiyet eşitliği”nin kelime grupları içerisinde en çok vurgulanan olduğu, buna karşılık, “toplumsal cinsiyet eşitsizliği”nin ise çok az geçtiği görülmektedir. Burada ifade edilmesi gereken nokta, aktörlerin olumsuzluğu değil de olumluyu vurguladıkları, yani olumlama üzerinden konuştuklarıdır. Aynı ilişki “kadın erkek eşitliği” ve “kadın erkek eşitsizliği”, “eşitlik” ve “eşitsizlik” kavramları arasında da görülmektedir.

Araştırmanın sorusu, dört aktörün nasıl bir argüman sistemi kurdukları üzerineydi. Buna göre, aktörlerin argümanlarında birey, toplum, aile ve kurum seviyelerinden aşağıda ifade edilen bulgular çıkmıştır. Kod sistemindeki ekonomik ve sosyal kazanımla ilgili birey, aile, kurum ve toplum seviyeleri her bir aktörde aynı şekilde ortaya çıkmamıştır. Her bir aktörde ortaya çıkan argümanların seviyeleri şöyledir:

Tablo 10
Argümanların Seviyeleri

	Ekonomik Kazanım	Sosyal Kazanım
Hükümeti Temsil Eden Kurumlar	Toplumsal Düzey	Toplumsal Düzey
	Kişisel Düzey	Kişisel Düzey
		Ailevi Düzey
Sivil Toplum Örgütleri	Toplumsal Düzey	Toplumsal Düzey
	Kişisel Düzey	
	Ailevi Düzey	
	Kurumsal Düzey	
Uluslararası Örgütler	Toplumsal Düzey	Toplumsal Düzey
	Kişisel Düzey	Kişisel Düzey
		Kurumsal Düzey
Şirketler	Toplumsal Düzey	Toplumsal Düzey
	Kişisel Düzey	Kişisel Düzey
	Kurumsal Düzey	Kurumsal Düzey

Bu bulgular şöyle yorumlanabilir:

Devlet ve STK'lar, kadının çalışma yaşamına katılımını "toplumsal düzeyde" "ekonomik gerekçe"lerle vurgulamaktadırlar. Her iki aktörde de ortak vurgulanan kodlar, "kalkınma" ve "büyüme"dir. Geline nokta, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadının çalışma yaşamına katılımının artırılmasının, ülkenin kalkınması ve büyümesine katkı sağlayacağı yönündedir. Yine burada da devlet kurumları ve STK'ların birbirinden kopuk olmadıkları ve probleme aynı perspektiften baktıkları görülmektedir. "Sosyal gerekçe"lerde ise devlet kurumlarında "toplumsal düzeyde" "demokrasi" kodunun çıktığı görülmektedir. Kadın haklarının iyileştirilmesinin ancak demokratik toplumlarda mümkün olabileceği söylemleri, Türkiye'nin AB sürecinde elde ettiği demokratik deneyimlerinin bir göstergesidir.

Uluslararası örgütlerde, "ekonomik gerekçe"lerde "toplumsal düzeyde" "küresel kalkınma" kodunun çıkması da, diğerlerinden farklı olarak toplumsal cinsiyet eşitliğini küresel düzeyde vurguluyor olmasından kaynaklanmaktadır.

Şirketlerde ise, diğerlerinden farklı olarak "ekonomik gerekçe"lerde "kurumsal düzeyde" "yatırım" ve "performans" kodları çıkmıştır. Şirketlerde kadın katılımının performansı arttırdığı ve kadına yatırım yapılmasını öncelikli bir alan olarak gördükleri söylemleri, şirketlerin bünyelerine kadınları dâhil etmek istediklerini ve kadınların deneyimlerinden faydalanmak istediklerini göstermektedir.

Araştırmanın sonuçları açısından önemli bir şey de bu aktörlerin sundukları çözüm önerilerinin hangi argümanlara dayandığıydı. Çözüm önerileri şöyle özetlenebilir:

Tablo 11
Çözüm Önerileri: Özet

Hükümeti Temsil Eden Kurumlar	Sivil Toplum Örgütleri	Uluslararası Örgütler	Şirketler
Yönetimde Kadın Üye	Devlete Düşen Rol: Yasal Düzenlemeler	Daha Fazla İş İmkânı	Kız Çocuklarının Bilinçlendirilmesi
Eşitlik	İş Dünyasına Düşen Rol: Engellerin Kaldırılması	Kadınların Güçlendirilmesi	Kadın Erkek Eşitliği
Eğitim	İş Dünyasına Düşen Rol: Yönetime Kadınları Dâhil Etme	Çabaların Arttırılması	Yasal Düzenleme İhtiyacı
Pozitif Ayrımcılık	İş Dünyasına Düşen Rol: Farkındalık Oluşturma	Kadınlara ve Kız Çocuklarına Destek	Zihinsel Bariyerler
Esnek Çalışma		Kadın Haklarının Ortak Hedef Olarak Görülmesi	
İstihdam Farkının Azaltılması		Kadın Temsili Farkındalığı	
Bakım			

Bu bulgular şöyle yorumlanabilir:

Aktörlerin *vurguladıkları çözüm önerilerine* bakıldığında; devlet kurumları ve şirketler, eşitsizlik sorununun çözülmesini yani kadın erkek eşitliği sağlanmasını vurgulamışlardır. Sorunun kökenini eşitsizlik olarak gördükleri için problemin çözümünü de eşitliğin sağlanması yönündeki politikalarda görmektedirler. Devlet kurumları, problemin eğitimle ve ayrımcılığın yok edilerek kadınlara pozitif ayrımcılık sağlanmasıyla çözülebileceğini vurgulamaktadır. STK'lar ise, devletin yasal düzenlemelerle problemi çözmesine vurgu yapmaktadır. Devletin kadınları desteklemesinin gerekliliği ve bu yönde gerekli düzenlemelerin yapılması bakış açısına sahiptirler. Uluslararası örgütler ise diğer aktörlerden farklı olarak, kadınların toplumsal olarak güçlendirilmesi yönünde vurgu yapmaktadır.

Tezin bundan sonraki kısmında, saha araştırmasının bulguları, literatür ile ilişkilendirilerek değerlendirilecektir.

SONUÇ

Türkiye’de kadının çalışma yaşamında yer almasıyla ilgili aktörlerin bakış açlarındaki farklılıkları ortaya çıkarmayı amaçlayan bu çalışma, aktörlerin dokümanları analiz edildiğinde nasıl bir profilin ortaya çıktığı sorusundan hareket etmiştir.

Çalışmanın sonucunda literatür değerlendirmesine göre, toplum tarafından kadınlar, ev işleri ve çocuk bakımı sorumluluklarına sahip ücretsiz aile işçisi ve ücretsiz tarım işçiliği yapabilen ama bunlara rağmen erkeklere göre daha düşük statüde algılanmaktadırlar (Akın ve Demirel, 2003: 73). Çocuk doğurma ve bakımı gibi işlevleri, toplumda kadınların fiziksel bakımdan daha zayıf ve ev işlerine yatkın görülmelerine sebep olmaktadır (Yıldırım, 2019: 147). Bu sorumlulukları, kadınları tahakküm altına almakta ve erkeklerle eşit biçimde görülme haklarına engel olmaktadır. Kadınlara toplum tarafından atfedilen cinsiyet rollerinin etkisiyle, el becerisi gerektiren veya kadınların yapısına uygun olduğu düşünülen hemşirelik, öğretmenlik gibi mesleklere yatkın olarak görülürler. Çalışma yaşamına katılımıyla birlikte toplumsal cinsiyet rolleri de değişen ve ev dışı alanda yer almaya başlayan kadınların eş ve annelik gibi sorumluluklarında bir değişim olmamıştır. Kadınların hareket alanını daraltan toplumsal cinsiyet anlayışı ve kalıp yargılar, kadınları kalıplara hapsetmektedir. Bu da kadınların çalışma yaşamında erkeklerle rekabet edebilmesini zorlaştırmaktadır.

Literatür değerlendirmesine göre, kadınların yönetime katılımının ülkemizde hala zor olduğu algısı hâkimdir. Kamusal alanda ve özel sektörde kadınlar, sahip oldukları yetkinliklere rağmen gereken değeri görememekte ve üst yönetim kademelerine yükselmeleri cinsiyetçi ve ayrımcı uygulamalarla engellenmektedir. Bunun bir göstergesi olarak, Urhan’ın (2016: 140-141) da ifade ettiği gibi kadınlar, yoğunluk olarak alt ve orta kademe pozisyonlarda yer almaktadırlar.

Alana bakıldığında; literatür değerlendirmesine göre, devlet, 2000’li yıllardan itibaren kadın istihdamının arttırılmasına yönelik olarak çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve çocuk bakımı uygulamalarının yaygınlaştırılması gibi politikaları ele almaktadır (Önder, 2013: 40-41). Devletin eğitim, aile, çocuk ve kadın konularına öncelik verdiği, bunun yanında kadınların güçlendirilmesi, pozitif ayrımcılık ve eşitlik gibi yaklaşımlara da verdiği önemin arttığı görülmektedir (Çam, 2015: 28). Türkiye’nin AB’ye üyelik

sürecinin kadın erkek eşitliği açısından yarar sağladığı aşikârdır. Fakat uygulamada görünen, eşitliği sağlayan yasaların, kadınların çalışma yaşamına katılımı açısından tatmin edici olmadığıdır.

Literatür değerlendirmesine göre, kadınların özel sektördeki konumlarına bakıldığında; işe alımlarda zorluklarla karşılaştıkları ve bu sebeple çalışma yaşamında geri planda kaldıkları, ücret konusunda cinsiyetçi ayrımcılıklara maruz kaldıkları görülmektedir. Sektörel olarak bakıldığında, kadın çalışan sayılarının fazla olduğu medya sektöründe erkekler de tercih edilmeye başlanmış (Etike ve Demir, 2017: 123-144), bankacılık sektöründe ise kadın çalışan oranları yüksek fakat üst kademe pozisyonlarda çalışan kadın oranı düşüktür (Karataş, 2013: 1-16). Bu durumların sebepleri, toplumsal cinsiyet rolleri, önyargılar ve eşitsizliktir.

Literatür değerlendirmesine göre, uluslararası alana bakıldığında; gelişmiş ülkelerde, kadınların çalışma yaşamına ve yönetime katılım oranlarının yüksek olduğu görülmektedir. Bu da, kadınların çalışma yaşamına katılımlarının ekonomik büyümeye katkı sağladığı argümanının tutarlı olduğunun bir göstergesidir. Az gelişmiş ülkelerde ise durum farklıdır ve kadınların yetkinliklerinden yararlanılması gereklidir.

Saha araştırması bulgularında, şirketlerin “çalışma”yı, devletin sosyal gerekçelerde toplumsal düzeyde “demokrasi”yi vurgulaması literatürde vurgulanmadığı görülmektedir. Diğer yandan, STK’lar ile ilgili ortaya çıkan bulgularla birlikte, literatürde daha önce yapılmadığı ortaya çıkmıştır. Saha araştırmasında ortaya çıkan, devlet ile STK’ların aynı dili konuşmaları ve birbirinden kopuk olmadıkları, literatürde görülmemektedir. Aktörlerden yalnızca şirketlerin vurguladığı kavram olan “liderlik”, literatürden farklılaşmıştır. Literatürde, aksine bir görüş olarak, toplum tarafından erkeklerin liderlik gerektiren mesleklere, kadınların ise ev işlerine uygun görüldüğü anlayışı hâkimdir (Eroğlu ve İrdem, 2016: 13; Sayer, 2011: 13).

Saha araştırması bulguları ile literatürdeki benzerliklere bakıldığında; devletin “kadın” ve “istihdam” vurgusu, Çam (2015: 28)’ın ifadesiyle devletin, çalışma yaşamına katılım bağlamında kadına öncelik vermesinin ve kadınların güçlendirilmesi, eşitlik, pozitif ayrımcılık gibi yaklaşımların üzerinde durmasının yansımasıdır. Saha araştırması bulgularında, devletin “eğitim” ve “çocuk” kavramlarını vurgulaması, eğitimin, kadının çalışma yaşamına katılımını doğrudan etkileyen bir faktör olmasıyla ilişkilidir.

Kadınların eğitim seviyeleri arttıkça iş gücüne katılımlarının da artması (Serel ve Özdemir, 2017: 136), bunu destekleyici niteliktedir. Çocuğu olan kadınlar için ise devletin, okul öncesi eğitim imkânlarının arttırılması ve kreşlerin yaygınlaştırılması gibi politikaları (Önder, 2013: 49), kadınların çalışma yaşamına katılımını kolaylaştırıcı etki sağlamaktadır. Bu da, devletin “eğitim” ve “çocuk” kavramlarını vurgulamasının bir göstergesidir.

“Yönetim” ve “güçlenme” kavramlarının şirketler tarafından vurgulanması, literatür ile benzerlik göstermektedir. Araştırmaların, özel sektörde yönetim kademelerinde yer alan kadınların, şirketlerin performansına, karlılığa, kaliteye ve belirsizliklerin kontrolünün sağlanmasına olumlu etki sağladığını göstermesi (Taşkın ve Evrim Mandacı, 2017: 31, 35), şirketlerin, kadınların yönetime katılımını vurgulamalarını destekleyici niteliktedir. Bununla birlikte, şirketlerin “yönetim” ile birlikte “güçlenme”yi de vurgulamış olmaları, kadınların şirketlerdeki varlıklarını kabul edip yönetim kademelerine ilerlemeleri açısından güçlendirilmelerini desteklediklerini göstermektedir. Devlet, STK’lar ve uluslararası örgütler dışında sadece şirketlerde “ücret” kavramının daha gerilerde olmasını ve şirketlerin ücreti görmezden gelmiş olmalarını literatürde destekleyen ifadeler mevcuttur. Çalışma yaşamına katılımda ekonomik nedenler başta geldiğinden çalışanlar için ücret de ön planda gelmektedir. Fakat kadınlar ve erkekler arasındaki ücret adaletsizliği -kadınların aldıkları ücretin erkeklerden düşük seviyede olması- olduğundan kadınlar, gösterdikleri emeğe göre hak ettikleri ücreti alamamaktadırlar (Erol, 2015: 7; Gül, Yalçınoğlu ve Atlı, 2014: 170). Duruoğlu (2007: 61-76)’nın araştırmasına göre, özel sektörde cinsiyetçi ücret ayırımının olduğunun ortaya çıkması, şirketlerin ücreti görmezden gelmelerinin bir göstergesidir.

Devlet, kadının çalışma yaşamına katılımını “büyüme” ile gerekçelendirerek vurgulamıştır. Literatürde de görüldüğü gibi, kadınların çalışma yaşamında başarılı olmaları ekonomik büyümeye katkı sağlamaktadır. Devlet, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ekonomik büyümeye engel olarak gördüğünden, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların çalışma yaşamına katılımlarının arttırılması gerektiğine vurgu yapmaktadır (Dedeoğlu, 2018: 9-10; Özçatal, 2011: 22).

Şirketler, kadının çalışma yaşamına katılımını “yatırım” ve “performans” ile gerekçelendirerek vurgulamıştır. Şirketlerde kadın çalışanların ekonomik performans ve

yatırımlarda artış sağlanmasına katkı sağladıkları (Dedeoğlu, 2018: 8) ifadesi bunu doğrulamaktadır.

Çözüm önerileri kapsamında devlet, “kadın erkek eşitliği” ve “pozitif ayrımcılığı” vurgulamıştır. Bora (2012: 37)’nin ifade ettiği gibi devletin, kendine biçtiği bir çözüm yolu olarak ve aynı zamanda kurumlara düşen bir görev olarak, kadınların kariyer yollarındaki engellerin kaldırılarak eşitlikçi bir yapının sağlanması gerektiğini vurgulaması, bulguyu destekler niteliktedir.

Uluslararası alana bakıldığında, kadınların çalışma yaşamına katılımının problemleri görülmediği ortaya çıkmıştır. “Çalışma”, “iş gücü”, “istihdam” gibi kavramlar uluslararası alanda arka planda kalmıştır. 2017 yılı verilerinin gösterdiği gibi; 15-64 yaş arası kadınların iş gücüne katılım oranları, Amerika Birleşik Devletleri’nde % 46, Birleşik Krallık’ta % 46,7, Rusya Federasyonu’nda % 48,3’tür. Avrupa Birliği’nde % 45,9, Avrupa ve Orta Asya bölgesinde ise % 45,2’dir (World Bank, 2017). Gelişmiş ülkelerde ekonomi, uluslararası piyasalara uyum sağladığından kadınların çalışma yaşamına katılımı Türkiye’ye kıyasla daha kolay olmaktadır. Türkiye’ye göre, gelişmiş ülkelerde hizmet sektörü daha gelişmiştir ve bu da dünyada kadınların iş gücüne katılımını artırıcı bir etki yapmaktadır.

Çalışmanın sonucunda literatür değerlendirmesi ve saha araştırması bulguları dikkate alındığında, Türkiye’de kadınların çalışma yaşamında yer almasıyla ilgili aktörlerin dokümanlarının analizleri sonucunda görmekteyiz ki aktörler, kadınların çalışma yaşamına katılımını sıkça vurgulamış fakat kadınların yönetime katılımı vurgusu zayıf kalmıştır. Bunun yanında, “kadın” ve “toplumsal cinsiyet eşitliği” en çok vurgulananlar olarak ortaya çıkmıştır. Aktörler, kadınların çalışma yaşamına katılımını ekonomik gerekçelerle vurgulamışlardır. Bunlar; “kalkınma”, “küresel kalkınma”, “büyüme”, “yatırım” ve “performans”tır. Diğer yandan, kadınların çalışma yaşamına katılımı problemlerine çözüm olarak, kadın erkek eşitliğinin ve kadınlara pozitif ayrımcılığın sağlanması, eğitim olanaklarının artırılması ve kadınların güçlendirilmesinin sıklıkla vurgulandığı bir profilin ortaya çıktığı görülmüştür.

Bu çalışmada, TÜSİAD’ın Türkiye’de kadının çalışma yaşamına ve yönetime katılımı problemlerine yönelik bakış açılarının neler olduğundan yola çıkılmıştır. Daha sonra, ekosistemdeki aktörlere bakıldığında; devlet kurumları, diğer STK’lar, uluslararası

örgütler ve şirketler içerisinde örneklemeye başka aktörlerin de dâhil edilmesiyle evrilerek, yukarıda sözü edilen dört aktörün Türkiye’de kadının çalışma yaşamına ve yönetime katılımı problemlerine ilişkin bakış açılarındaki farklılıkların betimlenmesi noktasına getirilmiştir. Araştırma sonucunda ortaya çıkan; devlet kurumları ve STK’ların birbiriyle uyumlu oldukları, aynı dili konuşuyor olmaları; diğer yandan uluslararası örgütlerde kadının çalışma yaşamına katılımı probleminin geri planda kalması, yani uluslararası düzeyde kadının çalışma yaşamına katılımı probleminin kapanmış olduğu bulguları araştırmacı açısından ilgi çekicidir. Bu deneyime göre, şu sorular da başka araştırmacılar tarafından konu edinilebilir:

- Çalışmanın örnekleme dâhil edilen tüm kurumların bir arada yer aldığı haber dokümanlarında, kurumlar kadının çalışma yaşamına katılımı problemlerine hangi perspektiften bakmaktadırlar?
- Eğitim gerektirmeyen işlerde kadın başarısı daha çok takdir görüyor mu?
- Şiddetin yükselişine kasıt olarak “mobbing” kavramına yönelik dört aktörün bakış açıları nelerdir?

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Aytaç, S. (1997). *Çalışma Hayatında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Bağdatlı Vural, N. (2016). Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet. Saygılıgil, F. (Ed.), *Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları*, içinde (s. 101-119). Ankara: Dipnot Yayınları.
- Barutçugil, İ. (2002). *İş Hayatında Kadın Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bell, H. (2012). *Feminizm Herkes İçindir*. (E. Aydın, B. Kurt, Çeviri Ed.). İstanbul: BGST Yayınları.
- Bora, A. (2012). Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık. Çayır, K ve Ceyhan, M. A. (Ed.), *Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar*, içinde (s. 35-44). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Bora, A. (2016). *Kadınların Sınıfı, Ücretli Ev Emegi ve Kadın Öznelliğinin İnşası*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Butler, J. (2018). *Cinsiyet Belası Feminizm ve Kimliğin Alt Üst Edilmesi*. (B. Ertür, Çeviri Ed.). İstanbul: Metis Yayınları.
- Caner, E. (2004). *Kutsal Fahışeden Bakire Meryem'e: Toprak ve Kadın*. İstanbul: Su Yayınları.
- Dedeoğlu, S. ve Şahankaya, A. (2015). Türkiye'de İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları. Dedeoğlu, S. ve Elveren, A. Y. (Ed.), *2000'ler Türkiye'sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet*, içinde (s. 93-123). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Ecevit, F. Y. (2010). Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Konumu ve Değişen Biçimleri. Tekeli, Ş. (Ed.), *1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar*, içinde (s. 105-114). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Fine, C. (2017). *Toplumsal Cinsiyet Yanılsaması Zihnimiz, Toplum ve Nörocinsiyetçilik Nasıl Fark Yaratıyor?*. (K. Tanrıyar, Çeviri Ed.). İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Foucault, M. (2003). *Cinselliğin Tarihi*. (H. U. Tanrıöver, Çeviri Ed.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Güler, A., Halıcıoğlu, M. B. ve Taşgın, S. (2015). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Merriam, S. B. (2015). *Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*. (S. Turan, Çeviri Ed.). Ankara: Nobel Yayınları.
- Oakley, A. (1985). *Sex, Gender and Society*. London: Temple Smith.
- Saim, H. (1997). *Kadının Gizli Dünyası*. İstanbul: Arion Yayınları.
- Sancar, S., Acuner, S., Üstün, İ., Bora, A. ve Romaniuc, L. (2006). *Bir De Buradan Bak*. Ankara: Yalçın Matbaacılık.
- Sullivan, T. J. (2003). *Introduction To Social Problems*. Boston: Pearson Education.
- Şaşman Kaylı, D. (2017). Kadın Bedeninin Annelikle İmtihani: Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısının Annelik Kurgularıyla İlişkisi. Altun, D. ve Toker, H. (Ed.), *Toplumsal Cinsiyet Farklı Disiplinlerden Yaklaşımlar*, içinde (s. 61-79). Ankara: Nika Yayınevi.
- Toksöz, G. (2015). Kalkınmada Farklı Yörüngeler Kadın İstihdamında Farklı Örüntüler İşğında Türkiye'de Kadın İstihdamı. Makal, A. ve Toksöz, G. (Ed.), *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emegi*, içinde (s. 143-169). Ankara: İmge Kitabevi.
- Urhan, B. (2016). Kadın Emegi ve Toplumsal Cinsiyet. Saygılıgil, F. (Ed.), *Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları*, içinde (s. 119-151). Ankara: Dipnot Yayınları.
- Yaşın Dökmen, Z. (2018). *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Sürekli Yayınlar

- Acar, Ö. E. ve Fraker, A. (2016). Kadınların İşgücüne Katılım Oranının Belirleyicileri: Türkiye Örneği, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(4), 907-919.
- Akbaşa, G. ve Korkmaz, L. (2017). Kadın Yöneticiler: Görünmez Engellerin Gölgesinde Yükselme Çabası, *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 73-86.
- Akın, A. ve Demirel, S. (2003). Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Sağlığa Etkileri, *C. Ü. Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4), 73-82.
- Aktaş, G. (2013). Feminist Söylemler Bağlamında Kadın Kimliği: Erkek Egemen Bir Toplumda Kadın Olmak, *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 30(1), 53-72.
- Alisbah Tuskan, A. (2012). Toplumsal Cinsiyet Toplumda Kadına Biçilen Roller ve Çözümleri, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 99, 445-449.
- Alparslan, A. M., Çetinkaya Bozkurt, Ö., Özgöz, A. (2015). İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları, *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 66-81.
- Anafarta, N., Sarvan, F., Yapıcı, N. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma, *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(15), 111-137.
- Apalı, Y. (2011). Sosyolojik Açıdan Kadınlarla İlgili Kalıp Yargılar, *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 26, 49-65.
- Bayhantopçu, E. (2017). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Üzerinde Yazılı Basında Kadın Temsilinin Rolü, *The Journal of Social Science*, 2(1), 83-93.
- Besler, S. ve Oruç, İ. (2010). Türkiye’de ve Yazılı Basında Kadın Yöneticiler, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 17-38.
- Bozkaya, G. (2014). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), 69-89.
- Bulut, D. ve Kızıldağ, D. (2017). Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Kariyerleri Üzerindeki Etkileri, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 81-102.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31, 25-47.
- Çam, S. (2015). Kadının Ekonomik Kalkınmaya Katkısında Türkiye Farkı, *Anahtar Dergisi*, 315, 26-32.
- 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, 41-54.
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 12-27.
- Doltaş, D. (1991). Feminizm Açısında Sekizinci Günah ve Bir Cinayet Romanı, *Toplum ve Bilim*, 53, 83-95.
- Duruoğlu, T. (2007). Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma, *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 24, 61-76.
- Erbay, E. ve Tuncay, T. (2006). Sosyal Hizmet Bakışıyla Kadın İstihdamı, *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 17(2), 25-40.
- Erdoğan, S. ve Yaşar, S. (2018). Türkiye’de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya-Karaman Örneği, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20(34), 18-28.
- Ergeneli, A. ve Akçamete, C. (2004). Bankacılıkta Cam Tavan: Kadın ve Erkeklerin Kadın Çalışanlar ve Kadınların Üst Yönetime Yükseltmelerine Yönelik Tutumları, *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 85-109.
- Eroğlu, F. ve İrdem, Ş. (2016). Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Yönetim Kademelerindeki Yansımaları, *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 3(2), 11-35.
- Erol, I. S. (2015). Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 389-823.
- Ersoy Çak, Ş. (2010). Toplumsal Cinsiyet ve Feminizm Teorileri Bağlamında Türkiye’deki Reklam Filmleri ve Popüler Müzik Videoları, *DEÜ GSF Dergisi*, 4, 101-110.
- Etike, Ş. ve Demir, A. S. (2017). Toplumsal Eşitsizlikler ve Kadın Emeği: Medya Endüstrisi Üzerine Bir Araştırma, *Emek Araştırma Dergisi*, 8(12), 123-144.
- Faridi, Z. & Rashid, A. (2014). The Correlates of Educated Women’s Labor Force Participation in Pakistan: A Micro-Study Muhammad, *The Lahore Journal of Economics*, 19(2), 155–184.
- Gül, H., Yalçinoğlu, N., Atlı, Z. C. (2014). Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadının Konumu ve Sorunları, *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 13(2), 169–176.
- Gürhan, N. (2010). Toplumsal Cinsiyet ve Din, *e-Şarkiyat İlmi Araştırmalar Dergisi*, 4, 58-80.

- Işığışok, Ö. (2005). İstihdamda Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Ebeveyn İzni, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 777-789.
- İleri, Ü. (2016). Sosyal Politikalarda Kadın ve Cinsiyet Ayrımcılığı ile İlgili Başlıca Uluslararası ve Ulusal Hukuki Düzenlemeler, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(12), 128-153.
- İlhan, M. N., Uğraş Dikmen, A., Ak, N. (2017). Toplumsal Cinsiyet Algısının Değerlendirilmesi, *International Journal of Social and Humanities Sciences*, 1(2), 108-121.
- İmamoğlu, O. (1993). Değişen Dünyada Değişen Aile-İçi Roller, *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1, 58-68.
- Kale, Ö. (2014). Asılacak Kadın ve Kadının Adı Yok Romanlarında Feminizmin Yorumlanması, *Journal of International Social Research*, 7(32), 139-147.
- Karakaya, H. (2018). Toplumsal Cinsiyet Algısı, Din ve Kadın, *Journal of Analytic Divinity*, 2(2), 36-62.
- Karataş, A. (2013). Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Kariyer Farklılaşması: Muğla İli Örneği, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 1-16.
- Karatepe, S. ve Nalcı Arıbaş, N. (2015). İş Hayatında Kadın Yöneticilere İlişkin Cinsiyet Ayrımcılığı: Türkiye İçin Bir Değerlendirme, *Yasama Dergisi*, 31, 7-23.
- Kartal, M. ve Çoban, O. (2018). Emek Piyasasında Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: Kahramanmaraş Tekstil Sektörü Örneği, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 39, 67-81.
- Kasa, H. ve Alptekin, V. (2015). Türkiye'de Kadın İşgücünün Büyümeye Etkisi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 18(1), 1-24.
- Katkat Özçelik, M. (2017). Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kariyer Gelişim Engelleri, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 52, 49-70.
- Kılıç, D. ve Öztürk, S. (2014). Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama, *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.
- Kırca, S. (2001). Turkish Women's Magazines: The Popular Meets The Political, *In Women's Studies International Forum*, 24(3-4), 457-468.
- Kızılgöl, Ö. A. (2012) Türkiye'de Eğitimde Cinsiyet Eşitsizliğinin Yoksulluk Üzerindeki Etkisi, *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), 179-191.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları, *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.

- Korkmaz, Ö. (2016). Kadınların İşgücüne Katılma Eğilimleri: Türkiye Örneği, *TISK Akademi*, 11(22), 300-329.
- Köyüstü Erdeniz, S. (2017). Türk Toplumunda Kadınların Cinsiyet Rollerine Sosyolojik Bir Yaklaşım, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 61, 506-522.
- Küçük, M. (2015). Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1-17.
- Manav, E. (2014). 2000/43, 2000/78, 2006/54 Sayılı AB Direktifleri Çerçevesinde İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye'deki Uygulamalar, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(Özel Sayı), 731-779.
- Mavili Aktaş, A. (2007). Türkiye'de Kadın Sağlığını Etkileyen Sosyo-Ekonomik Faktörler ve Yoksulluk, *Aile ve Toplum*, 3(12), 65-72.
- Nam, S. (1991). Determinants of Female Labor Force Participation: A Study of Seoul, South Korea, 1970–1980, *Sociological Forum*, 6(4), 641–659.
- Ökten, Ş. (2009). Toplumsal Cinsiyet ve İktidar: Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin Toplumsal Cinsiyet Düzeni, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(8), 302-312.
- Önder, N. (2013). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü, *Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.
- Örücü, E., Kılıç, R., Kılıç, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği, *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2), 117-135.
- Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 21-39.
- Özen Kutanis, R. ve Çetinel, E. (2016). Örgütsel Yapılanmadaki Gizli Bileşen: Cinsiyet, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 61-86.
- Özkaplan, N. (2013). Kadın Akademisyenler: Cam Tavan Hala Çok Kalın!, *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 12, 1-23.
- Özkoçak, Y. ve Tavuz, A. (2014). Erkeğin ve Kadının Birbirlerini Ötekileştirmesi “Bir Erkek Bir Kadın” Dizi Örneği, *Atatürk İletişim Dergisi*, 6, 187-202.
- Özyol, A. (2015). Eşitlik İş Demektir, *Anahtar Dergisi*, 315, 20-26.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi, *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.

- Savcı, İ. (1999). Toplumsal Cinsiyet ve Teknoloji, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 54(1), 123-142.
- Serel, H. ve Özdemir, B. S. (2017). Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15(3), 132-148.
- Seval, H. N. (2017). Çalışan Kadınların En Büyük Sınavı: İş-Aile Yaşamı Dengesi(zliği) ve Kadın Sağlığına Etkisi, *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 184-193.
- Şahin, K., Eser, B., Kaplan, T., Özdündar, G. (2018). Yönetim Kurullarında Kadın Yönetici Temsili: Türkiye'de Yönetim Kurulları Yapısının Cinsiyet Bağlamında İncelenmesi, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(4), 1147-1166.
- Şener, İ., Karabay, M. E., Tezergil, S. A. (2018). Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algıları ve Kadın Yöneticilere Karşı Tutum: Finansal Hizmetler Sektöründe Bir Uygulama, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 78-98.
- Taşkın, D. ve Evrim Mandacı, P. (2017). Şirket Yönetim Kurulundaki Kadın Üyelerin Firma Performansına Etkisi, *İşletme Fakültesi Dergisi*, 18(1), 29-45.
- Tatlı, H. ve Koç, B. (2017). Çalışan Kadın Bakış Açısıyla Kadınların İş ve Aile Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar Hakkında Bir Uygulama, *İktisadiyat*, 1(1), 145-170.
- Terzioğlu, F. ve Taşkın, L. (2008). Kadının Toplumsal Cinsiyet Rolünün Liderlik Davranışlarına ve Hemşirelik Mesleğine Yansımaları, *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12(2), 62-67.
- Ustabaş, A. ve Afacan Fındıklı, M. (2017). Çalışma Hayatında Kadın Yönetici Olmak: Türkiye'de Sanayi Sektöründe Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Sorunlar, *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(9), 421-441.
- Yaşın Dökmen, Z. (1997). Çalışma, Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerini İle Ev İşleri ve Depresyon İlişkisi, *Türk Psikoloji Dergisi*, 12(39), 39-53.
- Yıldırım, S. (2019). Feminist Çalışmalarda Kadın Deneyimlerinin Önemi: Simone De Beauvoir Örneği, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 145-150.
- Yıldız, Ö. (2013). İşverenlerin Bakış Açısından Türkiye'de Kadın İstihdamı: Bir Alan Araştırması, *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 2(3), 95-109.
- Yüksel, A. (1999). Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye'deki Toplumsal Cinsiyet Kalıplarının Televizyon Dizilerindeki Yansımaları, *Kurgu Dergisi*, 16, 67-81.

Zeren, F. ve Kılınç Savrul, B. (2017). Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Saklı Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(30), 87-103.

Diğer Yayınlar

- Balkır, G. (2012). *Toplumsal Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı*. TÜBAKKOM 1. Kadın Avukatlar Kurultayı. Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları.
- Dedeoğlu, S. (2018). *Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Önemi. Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler İçin Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitim Rehberi*. Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi.
- Durgun Şahin, N. D. (2002). *Çalışma Yaşamında Kadın Yöneticiler ve Muğla Örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Memiş, E. (2018). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu. Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler İçin Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitim Rehberi*. Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi.
- Erçen, A. E. Y. (2008). *Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Erkek, S. ve Karagöz, H. (2009). *Kadının İş Hayatındaki Yeri ve Karşılaştığı Sorunlar*. Konya: Konya Ticaret Odası Yayınları.
- International Labour Organization (ILO). (2019). *World Employment Social Outlook: Trends 2019*. Geneva: International Labour Office.
- Karaca, A. (2007). *Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Keleş, M. M. (2018). *Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Yol Açan Temel Etmenlerin Feminist Teorilerden Hareketle Çözümlemesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Klasen, S. & Pieters, J. (2012). *Push or Pull? Drivers of Female Labor Force Participation During India’s Economic Boom*. (No. 6395). IZA Discussion Paper.
- Özberk Anlı, E. (2018). *İnsana Yakışır İş ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği. Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler İçin Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitim Rehberi*. Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi.
- Sayer, H. (2011). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Erkeklerin Katılımı*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.

- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2019a). İstatistiklerle Kadın 2018. <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30707>, (10.03.2019).
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2019b). İşgücü İstatistikleri 2019. <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30683>, (21.06.2019).
- World Bank. (2017). Labor Force Data Bank. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?end=2017>, (21.06.2019).

ÖZGEÇMİŞ

01.04.1989 tarihinde Çankaya'da doğdu. Liseyi 2007 yılında Akhisar Anadolu Lisesi'nde tamamladı. Aynı yıl Sakarya Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölümü'nde lisans eğitimine başladı. 2012 yılında lisans eğitimini tamamladı. 2014 yılında Sakarya Üniversitesi'nde Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans programına başladı. Halen Sakarya Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı'nda Yüksek Lisans programına devam etmektedir.