



**ENGELLİ KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA KATILIMI  
ÖNÜNDEKİ SORUNLAR: TÜRKİYE ÖRNEĞİ**

**Vildan HAYKIR**

**Yüksek Lisans Tezi**

**İktisat Anabilim Dalı**

**Danışman: Prof. Dr. Salih ÖZTÜRK**

**2020**

**T.C.**  
**TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İKTİSAT ANABİLİM DALI**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ENGELLİ KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA KATILIMI**  
**ÖNÜNDEKİ SORUNLAR: TÜRKİYE ÖRNEĞİ**

**Vildan HAYKIR**

**İKTİSAT ANABİLİM DALI**

**DANIŞMAN: PROF.DR. SALİH ÖZTÜRK**

**TEKİRDAĞ-2020**

**Her hakkı saklıdır.**

## **BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ**

Hazırladığım Yüksek Lisans Tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda enstitü yazım kılavuzuna uygun davranıldığını taahhüt ederim.

21/01/2021

Vildan HAYKIR

T.C.  
TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İKTİSAT ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Vildan HAYKIR tarafından hazırlanan “Engelli Kadınların Çalışma Hayatına Katılımı Önündeki Sorunlar: Türkiye Örneği” konulu YÜKSEK LİSANS Tezinin Sınavı, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği uyarınca 21.01.2020 günü saat 11.00’da yapılmış olup, tezin kabul edilmesine OYBİRLİĞİ ile karar verilmiştir.

Jüri Başkanı:	Prof. Dr. Salih ÖZTÜRK	Kanaat:	İmza:
Üye:	Doç. Dr. Veli SIRIM	Kanaat:	İmza:
Üye:	Doç. Dr. Adil AKINCI	Kanaat:	İmza:

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu adına

...../...../20.....

Dr.Öğr.Üyesi Ali Faruk AÇIKGÖZ

Enstitü Müdürü V.

## ÖZET

Kurum, Enstitü : Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

ABD : İktisat Anabilim Dalı

Tez Başlığı : Engelli Kadınların Çalışma Hayatına Katılımı Önündeki Sorunlar: Türkiye Örneği

Tez Yazarı : Vildan HAYKIR

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Salih ÖZTÜRK

Tez Türü, Yılı : Yüksek Lisans Tezi, 2020

Sayfa Sayısı : 101

Bu çalışmada, engelli kadınların engel durumları ve cinsiyet özelliklerine bağlı dezavantajları birlikte ele alınarak engelli kadın kavramı irdelenmiş ve Türkiye’de engelli kadınların çalışma yaşamına etkin katılımının önündeki sorunlar araştırılarak bu sorunların kaynakları tespit edilmeye çalışılmıştır. Engelli kadınların istihdamı incelenirken tarihsel süreçte ve günümüzde engellilik ve kadın kavramlarının ele alınış biçimi incelenmiştir. Engelli kadın istihdamına yönelik devletin yürüttüğü sosyal politikalar, engellilere ve kadınlara yönelik girişimcilik kursları, devlet tarafından desteklenen projeler açıklanmıştır. Ülkemizde engelli kadınların istihdamı konusunda yürütülen politikalar açıklanırken TÜİK ve İŞKUR’un araştırma verileri ile ülkemizde kamu ve özel sektörde engelli istihdamı ve kadın istihdamına yönelik yapılan araştırmalar birlikte değerlendirilmiştir. Çalışmada, ülkemizde engelli kadınların çift yönlü dezavantajlı durumlarına bağlı iş yaşamında karşılaştıkları sorunların neler olduğu ortaya koyulmuş, engel durumuna ve cinsiyete dayalı ayrımcılık, toplumsal yönüyle ele alınmıştır. Engelli kadınların çalışma hayatına katılmalarının kendilerine, ailelerine ve yaşadıkları topluma yararı ve ülke ekonomisi, refahı ve kalkınması açısından önemi üzerinde durulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Engellilik, engelli kadın, engelli istihdamı, sosyal politika, toplumsal cinsiyet,

## ABSTRACT

Institution, Institute : Tekirdağ Namık Kemal University, Institute Of Social Sciences  
Department : Department Of Economics  
Thesis Title : Disabled Women's Participation Front of Working Life Issues: The Case of Turkey  
Thesis Author : Vildan HAYKIR  
Thesis Advisor : Prof. Dr. Salih ÖZTÜRK  
Thesis Type, Year : Master Thesis, 2020  
Number Of Pages : 101

In this study, disability as of and taken together disadvantages depending on the gender aspect of being a woman is examined the concept of women with disabilities and challenges for the effective participation of disabled women in working life in Turkey investigated and tried to determine the source of these problems. While examining the employment of women with disabilities, the way disability and women are handled in the historical process and today is examined. State-run social policies for the employment of women with disabilities, entrepreneurship courses for disabled and women, and state-supported projects have been announced. While explaining the policies carried out on the employment of women with disabilities in our country, the research data of TÜİK and İŞKUR and the researches on the employment of disabled and women in the public and private sectors in our country have been evaluated together. In the study, the problems faced by women with disabilities in business life due to their dual disadvantage were revealed, and discrimination based on disability and gender was discussed in terms of its social aspect. The importance of the participation of disabled women in working life for themselves, their families and the society they live in, and the importance of the country's economy, welfare and development are emphasized.

**Key words:** Disability, disabled women, disabled employment, social policy, gender

## ÖNSÖZ

Engelliler toplumumuzun dezavantajlı kesimlerinden biridir, engelli kadınlar ise engel durumları ve cinsiyet özellikleriyle birlikte bu dezavantajlı durumun etkilerini, aile ve sosyal hayatlarında, eğitim alanında ve ardından çalışma yaşamında kuvvetli şekilde hissetmekte birçok sorunla mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar. Engelli kadınların çalışma hayatına katılımlarının istenilen düzeye gelebilmesi açısından sorunların belirgin şekilde ortaya koyularak çözüm stratejilerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Bu çalışmada ülkemizdeki engelli kadın istihdamının genel yapısı, engelli kadınların iş gücü piyasalarında var olma yolunda etkilendiği faktörler ve karşılaştığı sorunlar değerlendirilmiştir.

“Engelli Kadınların Çalışma Hayatına Katılımı Önündeki Sorunlar: Türkiye Örneği” adlı tez çalışmamı hazırlarken, bana manevi anlamda destek olan aileme; yüksek lisans tez çalışmamı oluşturma sürecinde yoluma ışık tutan, yardımını ve desteğini hiçbir zaman eksik etmeyen tez danışmanım, değerli hocam Prof. Dr. Salih ÖZTÜRK’ e sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Vildan HAYKIR

## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER .....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
GİRİŞ .....	1
<b>1- ENGELLİLİK KAVRAMI VE ENGELLİ KADINLARA İLİŞKİN NÜFUS YAPISI ÖZELLİKLERİ.....</b>	<b>2</b>
1.1. Engellilik Tanımı .....	2
1.2. Engel Türleri .....	4
1.2.1. Ortopedik Engelliler .....	4
1.2.2. Görme Engelliler .....	4
1.2.3. İşitme Engelli .....	5
1.2.4. Konuşma Engelli .....	5
1.2.5. Zihinsel Engelli .....	5
1.2.6. Süreğen Hastalık .....	6
1.3. Engellilik Nedenleri .....	6
1.3.1. Doğum Öncesi Nedenler .....	7
1.3.1.1. Doğum ve Doğum Öncesi Dönem .....	7
1.3.1.2. Annenin Gebelik Sürecinde Yaşadığı Sorunlar.....	8
1.3.1.3. Doğum Esnasında Yaşanan Sorunlar .....	8
1.3.2. Doğum Sonrası Nedenler .....	8
1.4. Engelliliğin Tarihsel Perspektifi ve Engellilik Modelleri .....	8
1.4.1. Engelliliğin Tarihsel Perspektifi.....	9
1.5. Engelliliği Açıklayan Modeller.....	10
1.5.1. Geleneksel Model.....	11
1.5.2. Medikal Model (Tıbbi Model) .....	11
1.5.3. Sosyal Model.....	12
1.5.5. Diğer Alt Modeller .....	13
1.6. Türkiye’de Engelli Kadın Nüfusu Özellikleri.....	13
1.6.1. Ulusal Engelli Veri Sistemi.....	20
1.7. Engelli Kadın Olmak .....	22
1.8. Feminizm ve Engelli Kadın .....	23
<b>2. TÜRKİYE’DE ENGELLİ KADIN İSTİHDAMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ</b>	<b>27</b>



2.1 Engelli İstihdam Modelleri .....	27
2.1.1. Korumalı İş Yerleri .....	30
2.1.2. Kota Sistemi .....	31
2.1.3. Kooperatif Şeklinde Çalışma .....	35
2.1.4. İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı.....	36
2.1.5. Evde Çalışma Yöntemi.....	36
2.1.6. Kişisel Yönde Çalışma Yöntemi .....	37
2.2. Engelli İstihdamına Yönelik Ulusal Mevzuat .....	37
2.2.1. Anayasa Maddeleri.....	37
2.2.2. Kanunlar .....	38
2.3. Türkiye’de Engelli Kadın İstihdamının Genel Görünümü.....	40
2.3.1. Engelli Kadın Nüfusun İş Gücüne Katılım Oranı .....	43
2.3.2. Engelli Kadın İstihdamında Kamu ve Özel Sektörün Özellikleri .....	45
<b>3- ENGELLİ KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA KATILIMI</b>	
<b>ÖNÜNDEKİ SORUNLAR .....</b>	<b>50</b>
3.1. İş ve Aile Yaşamının Birbiri ile Uyumlaştırılmaması.....	50
3.1.1 Çalışanlara Sağlanan İzin Politikaları .....	52
3.1.2 Çocuk Bakım Hizmetleri.....	53
3.2. İş Gücü Piyasasında Örgütsel Ayrımcılık.....	53
3.2.1. Cinsiyet Eşitsizliği.....	54
3.2.2. Engellilere Karşı Ayrımcılık .....	58
3.2.3. Makul Uyumlaştırma Yapılmama Durumu.....	59
3.2.4. Mobbing .....	59
3.2.5. Şiddet, Taciz ve İstismar .....	61
3.2.6. Terfi Ayrımcılığı .....	61
3.2.7. Ücret Ayrımcılığı .....	63
3.4. Engelli ve Kadın Girişimciliği .....	66
3.4.1. Türkiye’de Kadın ve Engelli Girişimciliğine Destek Olan Kurum ve Kuruluşlar.....	67
3.5. Toplumsal ön yargıların Çalışma Ortamındaki Yansımaları .....	71
3.6. Eğitim İle İstihdam İlişkisi.....	74
3.6.1. Engelli Mesleki Eğitim ve Beceri Kazandırma Kursları .....	77
3.7.2 Kooperatifler .....	82
3.7.3 Dernek ve Vakıflar .....	85
3.8.1. Aile ve Toplumsal Çevre Etkisi .....	87
3.8.2. Psikolojik Faktörler.....	89
3.9 Diğer Sorunlar.....	91

3.9.1. Kapitalizm .....	91
3.9.2 Medyanın Olumsuz Etkileri .....	92
3.9.3. İş Sağlığı ve Güvenliği .....	93
3.9.4. Kayıt Dışı İstihdam .....	95
3.9.5 Engelli Raporları .....	96
3.9.6. Veri Yetersizliği .....	98
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME .....	99
KAYNAKÇA .....	102



## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1: Engelli Bireylerin Engelinin Ortaya Çıkış Zamanının ve Engelin Nedeninin,Engel Türüne Göre Dağılımı, 2010 (%).....	6
Tablo 1.2: Engellilik Durumunu Açıklamaya Yönelik Temel Model ve Alt Modeller .....	10
Tablo 1.3: Engel Durumuna Göre Genel Nüfus İçinde Engelli Nüfusu, 2011 (%) ...	14
Tablo 1.4: Engel Durumuna Göre Genel Nüfus İçinde Engelli Kadın Nüfusu, 2011 (%).....	15
Tablo 1.5: 2014-2019 Yıllarında Engelli Kadınların Engel ve Yaş Grubu Dağılımı (%).....	16
Tablo 1.6: Uzun Zamandır Devam Eden Bir Sağlık Problemi veya Temel Bir Aktivite Güçlüğü Yaşayan Kadınlar, 2011 (%) .....	18
Tablo 1.7: Ulusal Engelli Veri Sisteminde Kaydı Bulunan Engellilerin Engel Durumlarına Göre Dağılımları, 2020 .....	20
Tablo 1.8: Ulusal Engelli Veri Sisteminde Kaydı Bulunan Engelli Kadınların Yaş Gruplarına Göre Dağılımları, 2020 .....	21
Tablo 2.1: Engelli/Malul İhtiyaç Grubuna Yönelik Yapılan Sosyal Koruma Yardımları (Milyon TL).....	29
Tablo 2.2: Sosyal Koruma Harcamaları (2018, 2019)Tablo 2.2: Sosyal Koruma Harcamaları (2018, 2019) .....	29
Tablo 2.3: 2015-2019 Yılları Arasında Sosyal Koruma Kapsamında Engelli/Malul Maaşı Alan Kadın Birey Sayısı (Bin kişi).....	30
Tablo 2.4: Engelli Personel Çalıştırmakla Yükümlü İş Yerlerinde Kota Açığı ve Kota Fazlası .....	32
Tablo 2.5: 50 Kişiden Fazla Çalışanı Bulunan Engelli Personel Çalıştırma Yükümlüsü İş Yeri Sayısı .....	34
Tablo 2.6: Engelli Kadınların Çalışma Durumu ve İşteki Durumu (%) .....	41
Tablo 2.7: Engellilik Türü ve Yaşa Göre Engelli Kadınların İstihdam Oranı, 2011 (%).....	42
Tablo 2.8. Genel Nüfusun ve Engelli Nüfusun İş Gücü Katılım Oranı .....	44
Tablo 2.9: Engelli Kadın Nüfusunun İşe Başvuru ve İşe Yerleştirme Sayılarının Yıllara Göre Dağılımı.....	45
Tablo 2.10: Engelli İşçilerin Yıllara, Cinsiyete ve Çalıştıkları Sektöre Bağlı Dağılımı .....	46
Tablo 2.11: Engelli Kadrolarda Görev Yapan Memurların Engel Oranları ve Cinsiyete Bağlı Dağılımı (2019) .....	47
Tablo 2.12: Engel Oranlarına Bağlı Olarak Engelli Kadın Memurların Dağılımı (2019).....	48
Tablo 2.13: Yıllara Göre Engelli Kotasına Bağlı Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İstihdamı Gerçekleşen Memurların Dağılımı.....	49
Tablo 3.1 Kadınların İş Gücüne Katılımına Yönelik Düşünceler (%).....	56
Tablo 3.2: “Çalışılan Kurumda Mobbinge Maruz Kalan Var mı?” Sorusunu Cevaplayan Engellilerin Engel Türlerine Göre Cevapları .....	60
Tablo 3.3: Engelli Kamu Çalışanının Cinsiyetine Göre İşinde Yükselme Şansı.....	62
Tablo 3.4: Erişilebilirlik Belgesi Verilen Yerlerin Yıllara Bağlı Dağılımı.....	65
Tablo 3.5: Türkiye’de Kadın ve Engelli Girişimciliğine Destek Olan Kurum ve Kuruluşlar.....	68

Tablo 3.6: Yıllara Göre KOSGEB Girişimcilik Desteği.....	69
Tablo 3.7: Amirlerin Engelli Personelle İlgili Yaşadığı Zorlukların Dökümü .....	72
Tablo 3.8: Kamuda Çalışan Engellilerin Eğitim Düzeyine Göre İstihdam Edildiği Unvanda Memnuniyet Durumu (%).....	75
Tablo 3.9: Çalışma Hayatında İş- Eğitim -Vasıf Düzeyleri Arasındaki İlişki (%) ....	76
Tablo 3.10: 2019 yılı Engelli Mesleki Eğitim Kurslarına Katılan Engelli Bireylerin Eğitim Durumuna ve Cinsiyetine Bağlı Dağılımı .....	78
Tablo 3.11: 2017-2019 Yılları Arasında Engelli Mesleki Eğitim Kurslarına Katılan Engelli Kadınların Dağılımı .....	79
Tablo 3.12: Cinsiyete Bağlı Kamu Görevlisi ve İşçi Sendikalaşma Oranı .....	81
Tablo 3.13: Türkiye’de Engellilere ve Kadınlara Yönelik Kooperatif Sayıları.....	83



## ŞEKİLLER LİSTESİ

Grafik 2.1: İş Yeri Büyüklüğü Bakımından Engelli Personel İstihdamı.....33



## KISALTMALAR LİSTESİ

AB: Avrupa Birliği

ADNKS: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi

ÇATOM: Çok Amaçlı Toplum Merkezleri

ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

DPT: Devlet Planlama Teşkilatı

EHİR: Engelli Hakları İnceleme Raporu

EKPSS: Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı

EUROSTAT: Avrupa İstatistik Ofisi

EYHGM: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü

ILO: International Labour Office

ICF: İşlevsellik, Engellilik ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırılması

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

KAGİDER: Türkiye Kadın Girişimciler Derneği

KEDV: Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı

KEFEK: Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu

KOSGEB: Küçük ve Orta İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

TİKAD: Türkiye İş Kadınları Derneği

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

TOBB: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

UİS: Ulusal İstihdam Stratejisi

UEVS: Ulusal Engelli Veri Sistemi

KYK: Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu

## GİRİŞ

Engelli kadınlar hayatta birçok alanda olduğu gibi istihdam sahasında da bir yığın sorunla mücadele etmek zorundadırlar. Bu sorunlar, erişilebilirlik-ulaşılabilirlik yönündeki eksiklikler, mesleki veya örgün eğitimdeki yetersizlikler, işverenlerin olumsuz tutum ve davranışları, istihdama yönelik yanlış uygulamalar nedeniyle ya da toplumsal kaynaklı sebeplerle oluşabilmektedir. Bu tezin amacı; Türkiye’de yaşayan engelli kadınların, çift yönlü dezavantajları nedeniyle çalışma hayatına etkin şekilde katılımlarının önünde var olan sorunların belirlenmesidir. Türkiye’de engelliler ve engelli kadınlar hakkında yapılan araştırma ve çalışmaların sayısı yetersizdir, bu durum istihdama yönelik problemlerin belirlenmesini de güçleştirmektedir. Çözüm sürecini aydınlatabilmek adına engelli kadınların istihdamı önündeki bu sorunların, boyutlarını belirlemek ve etkilerini incelemek önem arz etmektedir.

İşsizlik ile istihdam arasındaki ilişki oluşturduğu sonuçlar bakımından önemli toplumsal sorunlara yol açmaktadır. Engelli kadınların çoklu dezavantajları ile toplum, yasalar ve kurumlar karşısında görünür olabilmeleri, engelli ve kadın istihdamının istenen seviyede sağlanabilmesi; toplumun refahı, gelişmişlik düzeyi ile ekonomik ve toplumsal kalkınma açısından gereklidir. Hazırlana bu tez; engelli kadın iş gücü genel görünümünün ortaya konulması, engelli kadın istihdamı önündeki sorun alanlarının belirlenmesi, bu yönde oluşturulacak politikalara ışık tutması yönüyle önemlidir.

Engelli kadınların çalışma hayatına katılımında yaşadıkları sorunların Türkiye genelinde değerlendirilmesi tezin kapsamını oluştururken; araştırma sonuçlarına göre belirlenen sorunların teorik çerçevede açıklanması ise tezin sınırlılığını oluşturur.

Bu çalışmada, konu ile ilgili literatür taraması yapılmış olup, engelli ve kadın istihdamına yönelik yapılmış olan ampirik çalışmalar sentezlenmiş, içerik analizi yöntemi kullanılarak yeniden değerlendirilme yapılmıştır. İstatistikî veriler ışığında, engelli ve kadın istihdamı ile bu yönde oluşturulmuş politikalar çeşitli yönlerden incelenmiş, engelli kadınların çalışma hayatına katılımı önündeki sorunlar doğru şekilde tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu tezin hipotezi ise Türkiye’de engelli

kadın istihdamının istenilen düzeyde gerçekleşebilmesinin, engelli kadın istihdamının önündeki karmaşık ve iç içe geçmiş sorun alanlarının doğru şekilde belirlenmesi ile; engelli kadınların çalışma hayatına aktif katılımlarının, engelliler ile kadınların yasalar önünde, aile yaşamında, sosyal ve toplumsal hayatta bütünsel biçimde değer ve kabul edildikleri takdirde mümkün olacaktır.

Türkiye genelinde engellilerin ve kadınların istihdam yapısı özellikleri, sahip oldukları çift yönlü dezavantajları nedeniyle engelli kadınların çalışma hayatındaki konumunun ortaya koyulması yönünden önemlidir. Çalışmanın birinci bölümünde, Türkiye’de engelli kadın istihdamı görünümünü ortaya koyabilmek adına engellilik kavramı açıklanmış ve ülkemizdeki engelli kadın nüfus yapısı özellikleri araştırılmıştır. Ardından engelli kadın kavramı çok boyutlu şekilde irdelenmiş ve engelli kadınlar açısından feminist yaklaşımlar değerlendirilmiştir. İkinci bölümde engelli kadın istihdam politikaları açısından engelli istihdam modelleri ve engelli istihdamına yönelik ulusal mevzuat incelenmiş, Türkiye’de engelli kadın istihdamının kamu ve özel sektör bakımından genel görünümü ortaya konulmuştur. Üçüncü ve son bölümde ise engelli kadınların çalışma hayatına katılımı önündeki sorunlar araştırma sonuçlarına göre teorik çerçevede belirlenmiş, ayrıntılı ve çok boyutlu şekilde açıklanmaya çalışılmıştır.

## **1- ENGELLİLİK KAVRAMI VE ENGELLİ KADINLARA İLİŞKİN NÜFUS YAPISI ÖZELLİKLERİ**

### **1.1. Engellilik Tanımı**

Türkiye’de engellilik durumu için toplumda, farklı kurum ve kuruluşlarda, medyada ve çeşitli platformlarda farklı tanımlamalar yapılmıştır. Ülkemizde engelli kişileri ifade etmek için günümüzde en sık kullanılan iki kelimenin “özürlü” ve “engelli” kelimeleri olduğunu görmekteyiz. Belirtilen bu kelimeler kullanım açısından değerlendirildiğinde, kelimelerin temelde aynı anlama geldiği düşünülse de engelli kelimesi toplumun engelleyici tavrına vurgu yaparken, özürlü kelimesinin kişinin fiziksel noksanlığa işaret etmekte olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle “engelli” kelimesi daha doğru bir anlam ifade ettiği için kullanımda “özürlü” kelimesi yerine tercih edilmektedir. Ülkemizde 25/4/2013 tarihli Kanun ve Kanun



Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 1. maddesi ile 6462 sayılı Kanun'un 1. Maddesi gereğince yasal mevzuatta geçen "sakat" ve "özürlü" kelimeleri yerine "engelli" kelimesi kullanılmaya başlanmıştır.

Ülkemizde, 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'da engelli tanımı "Engelli: fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey" olarak yapılmaktadır. "Bireyin engelliliğini ve engellilikten kaynaklanan özel gereksinimlerini, uluslararası yöntemleri temel alarak belirleyen derecelendirmeler, sınıflandırmalar ve tanılamalar" şeklinde de engellilik durumu tanımlanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda istihdam edilecek engelli bireylerin Engelli, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik'in 3. maddesine göre; "Engelli; bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşal ve sosyal yeteneklerindeki engelleri nedeniyle çalışma gücünün en az %40'ından yoksun olduğu sağık kurulu raporuyla belirlenenlerdir" şeklinde tanımlaması yapılmıştır.

Uluslararası düzeyde bakıldığında Dünya Sağık Örgütü ve Birleşmiş Milletler tarafından engellilik durumunun farklı perspektiflerden değerlendirilerek tanımlandığı görülmektedir. BM Genel Kurulu tarafından engelli birey "Normal bir kişinin kişisel ya da sosyal yaşantısında kendi kendisine yapması gereken işleri, bedensel veya ruhsal yeteneklerindeki kalıtımsal ya da sonradan olma herhangi bir noksanlık sonucu yapamayanlar" biçiminde tanımlanmıştır. BM 3/12/2008 tarihli ve 5825 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunan ve Bakanlar Kurulu tarafından 27/5/2009 tarihinde kararlaştırılan Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme' de gelişen bir kavram olarak görülen engellilik durumunun, toplumla etkin şekilde tam anlamıyla bütünleşme sürecinin önündeki engelleyici tutum ve çevresel koşulların karşılıklı etkisi nedeniyle oluştuğı, engellilerin varlık ve bağımsızlıklarının büyük önem arz ettiğı ifade edilmiştir. Sürdürülebilir kalkınmaya yönelik geliştirilen stratejilerde engelliliğe dayalı hususların önemi, engellilik durumunun toplum refahı üzerindeki olumlu katkısı vurgulanmıştır.

Dünya Sağlık Örgütü, engellilik kavramını sağlık bakımından değerlendirerek hastalıkların sonuçlarına bağlı şekilde sınıflamıştır. Bu sınıflamada, sağlık yönünden psikolojik veya anatomik bakımdan fiziksel ve işlevsellik kaybını ifade eden “noksanlık”, sağlık alanında bir yetersizlik nedeniyle normal diye nitelendirilebilecek sağlıklı insana göre iş yapabilme yetisinin kaybı veya kısıtlanmasını ifade eden “engellilik”; sağlık alanında bir noksanlık yada engellilik durumu nedeniyle normal diye nitelendirilebilecek sağlıklı insana göre yaş, cinsiyet, sosyal-kültürel anlamda dezavantajlı bulunma durumunu ifade eden “maluliyet” tanımlamaları yapmıştır.

## **1.2. Engel Türleri**

Ülkeler arasında ve literatürdeki farklılıklar nedeniyle engel türlerinin sınıflandırılmasına ilişkin çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır. Meydana gelen bedensel işlev kaybının türüne göre engellilik türlerinin sınıflandırması çeşitlilik arz etse de genel olarak altı grupta açıklanabilmektedir. Bu sınıflandırmaya göre engelliler; ortopedik engelliler, görme engelliler, işitme ve konuşma engelliler, zihinsel engelliler, süregen hastalığı bulunanlar şeklinde gruplandırılmaktadır.

### **1.2.1. Ortopedik Engelliler**

Kas veya iskelet sisteminde oluşmuş çeşitli rahatsızlıklar nedeniyle meydana gelen bedensel fonksiyon kaybı olan engelliler, ortopedik engelli grubunda yer alırlar. El, ayak, kol, bacak, boyun, omurga, omuz, bel, kalça vb. vücudunun çeşitli bölgelerini etkileyen rahatsızlıklar nedeniyle, ortopedik engellilerin bedensel aktivitelerinde eksiklik ve yetersizlik söz konusudur. Bedensel engelli olarak da ifade edilen bu grup, fizik tedavi ve rehabilitasyon hizmetleri ile zaman içinde öz bakım gereksinimleri ve günlük hayat ihtiyaçlarını yerine getirebilecek duruma gelebilmektedirler. (Öztürk, 2013, s. 26).

### **1.2.2. Görme Engelliler**

Ülkemizde yasal tanımlamaya göre gerekli tüm düzeltmelerle birlikte, olağan görme yetisinin 1/10’u oranında görebilen veya 20/200 oranında görme yetisinde keskinliğine ya da daha az bir oranda görebilen; görme açısı 20 derecenin

altında olan bireylerin görme engeli bulunmaktadır. Eğitsel tanımlamaya göre ise ağır derecede görme yetersizliği bulunan, büyük kabartma alfabeye, konuşan kitaplara ihtiyaç hissedilen bireyler görme engelli kişilerdir (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2013).

### **1.2.3. İşitme Engelli**

İşitme yetisinin, duyarlılığının doğum öncesinde ya da sonrasında tek kulağında veya her iki kulağında da kısmen ya da tamamen yitirmiş bireyler işitme engelli olarak tanımlanmaktadır. (MEB, 2008)

### **1.2.4. Konuşma Engelli**

Konuşma engelliler, çeşitli sebeplerle hiç konuşamayan ve konuşmada ses yönünden yahut konuşmanın anlaşılır olması açısından seslerin doğru şekilde telaffuz edilmesinde, seslerin söylenme süratinde ve tonlamasında, konuşmanın akıcılığında sorun yaşayan bireylerdir. Konuşma engeli işitme engeli ile birlikte yaşanabilmektedir, bunun dışında işitme sorunu yaşamamasına rağmen konuşamayanlar, gırtlak ile ilgili rahatsızlığa bağlı konuşamayanlar, çeşitli aletler yardımıyla konuşabilenler, beynin konuşma aktivitesini gerçekleştiren alanlarının zarar görmesi nedeniyle afazi rahatsızlığı bulunan bireyler, kekemelik durumu bulunan bireyler, dil-dudak damak çenede yapısal bozukluğu bulunan bireyler konuşma engelli bireyler olarak tanımlanmaktadır (Öztürk, 2013, s. 27).

### **1.2.5. Zihinsel Engelli**

Zihinsel engelli; zekâ gelişiminde ve çeşitli zekaya bağlı işlevlerde meydana gelen yavaşlama, duraklama ve gerileme olarak tanımlanabilir ve bu durum bireyin hal ve davranışlarında bazı normal olmayan durumlara yol açabilmekte, sosyal hayata uyumunda sorun yaratabilmektedir (Seyyar, 2015). Çeşitli derecelerdeki zihinsel yetersizlikler nedeniyle zekâ geriliği, demans, şizofreni, madde kullanımına bağlı bozukluklar, down sendromu, gibi örnekleri bulunmaktadır (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2014). Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nin 4. maddesinde belirtildiği üzere zihinsel engellilik durumu, hafif, orta, ağır ve çok ağır şeklinde farklı gruplarda incelenmektedir.

### 1.2.6. Süreğen Hastalık

Kişinin rahatsızlığı nedeniyle vücut fonksiyonlarında meydana gelen yetersizlik, yaşam kalitesini ve çalışma kapasitesini düşürmektedir. Süreğen hastalığı olan bireyler sürekli bakıma ve tedaviye ihtiyaç duymaktadırlar. Solunum ve sindirim sistemi hastalıkları, çeşitli kan hastalıkları, kalp-damar rahatsızlıkları, sinir sistemi rahatsızlıkları, kanserler ve ruhsal davranış bozuklukları, süreğen hastalıklara örnek verilebilmektedir (Bolat, 2018, s.160).

### 1.3. Engellilik Nedenleri

Engeller doğuştan ya da sonradan farklı sebeplerle meydana gelebilmektedir. T. C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Türkiye İstatistik Kurumu iş birliği ile 2010 yılında yapılmış olan Engellilerin Sorun ve Beklentileri Araştırması verileriyle, engelli bireylerin engellerinin türlerine göre ne zaman ve ne sebeple engelli olduklarını gösteren tablo aşağıda yer almaktadır.

**Tablo 1.1: Engelli Bireylerin Engelinin Ortaya Çıkış Zamanının ve Engelin Nedeninin, Engel Türüne Göre Dağılımı, 2010 (%)**

	Toplam	Görme engelli	İşitme engelli	Dil ve konuşma engelli	Ortopedik engelli	Zihinsel engelli	Ruhsal ve duygusal engelli	Süreğen hastalık	Çoklu engellilik
Toplam	100	8,4	5,9	0,2	8,8	29,2	3,9	25,6	18,0
Engelin ortaya çıkış zamanı (1)									
Doğum Öncesi (Gebelikte)	14,7	19,5	26,9	17,6	14,4	21,2	5	5,6	13,3
Doğum sırasında	10,6	7,5	13,9	8,9	12,3	16,3	2,7	3,6	12,3
1 yaş altı	18	12,7	22,0	19,2	14,1	27,1	10,6	9,9	19,4
1 yaş ve üstü	54,5	58,7	34,9	51,7	57,5	32,8	78,9	78,4	53,5
Bilinmiyor	3,1	2,6	4,4	3,2	2,3	3,7	3,2	2,9	2,6
Engelin nedeni (1)									
Kaza	9,6	21,7	4,6	2,3	30,8	3,4	6,4	6,9	9,9

Hastalık	56,8	41,7	46,2	32,4	40,8	46,4	55,3	77,5	63,1
Genetik / kalıtsal bozukluk	15,9	22,3	27,5	22,2	11,3	20,7	10,9	9,5	13,5
Gebelikte / doğum sırasında yaşanan problemler	3,0	1,0	1,3	2,9	3,3	4,8	0,7	1,5	3,7
Bilinmiyor	13,9	13,1	18,5	33,7	11,4	23,2	19,6	5,2	9,9
Diğer	2,7	2,0	2,9	7,5	4,2	2,7	9,0	1,7	2,0
(1) Sütun toplamlarının 100'ü tamamlamama nedeni tek bir kişinin birden fazla seçeneği işaretleyebilmesidir.									

**Kaynak:** TÜİK, Engellilerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2010

Tabloda oranı en yüksek olan grup zihinsel engelliler grubudur, bu gruba süreğen hastalıklar ve çoklu engel grupları izlemektedir. Tabloda doğum öncesi nedenlerde engelli olma durumu en çok işitme engellilerde görülmektedir. Doğum sırasında ve 1 yaş altında engelli olma durumu ise en çok zihinsel engellilerde görülmekte olup, 1 yaş üstü engelli olma durumu en çok ruhsal ve duygusal engellilerde görülmektedir.

Engel nedeni olarak kaza nedeniyle sonradan engelli olan grupta en yüksek oran 30,8 ile ortopedik engellilerde görülmektedir. Hastalık sebebiyle engelli olma durumu en çok süreğen hastalıklar grubunda görülmektedir. Genetik bozukluklar nedeni ile engelli durumu ise en çok işitme engelliler grubunda görülmektedir.

### 1.3.1. Doğum Öncesi Nedenler

#### 1.3.1.1. Doğum ve Doğum Öncesi Dönem

Doğuma bağlı nedenler ve akraba evlilikleri, kan uyuşmazlığı, genetik sorunlara bağlı rahatsızlıklar, risk taşıyan hamilelikler, annenin sistemik hastalığının veya çeşitli rahatsızlıklarının bulunması nedeniyle oluşan sorunlardır (Baykan, 2000).

### **1.3.1.2. Annenin Gebelik Sürecinde Yaşadığı Sorunlar**

Annenin hamileyken çeşitli nedenlere bağlı ateşli rahatsızlık geçirmesi, yetersiz veya yanlış beslenme, doktor tavsiyesi haricinde ilaç kullanımı, sigara kullanımı, alkol kullanımı, uyuşturucu madde kullanımı, annenin gebelikte röntgen ışınına maruz kalması nedeniyle oluşan sorunlardır.

### **1.3.1.3. Doğum Esnasında Yaşanan Sorunlar**

Doğum esnasında yapılan doğumun ne şekilde, nerede ve hangi zamanda yapılacağı bebeğin sağlığı bakımından büyük önem taşımaktadır. Erken, geç veya zor doğumlar sebebiyle, doğum travmaları, doğumdaki yanlış uygulamalar nedeniyle oluşan sorunlardır.

### **1.3.2. Doğum Sonrası Nedenler**

Doğumun hemen sonrasındaki kazalar, zehirlenmeler, yanlış ve geç kan değişimi neticesinde oluşabilen sorunlardır. Bunlar dışında sonraki zamanlarda ortaya çıkabilecek bulaşıcı hastalıklar, trafik kazasına bağlı yaralanmalar, iş ve ev kazaları (düşmeler, yanıklar), spora bağlı sakatlanmalar, kazalar sonrası yanlış davranış ve ilk yardım uygulamaları, mental bozukluklar (epilepsi, şizofreni, demans, alkol ve ilaç bağımlılığı vb.), beslenme bozuklukları, yaşlılık-kronik hastalıklar vb. nedenleriyle oluşan sorunlardır (Baykan, 2000).

## **1.4. Engelliliğin Tarihsel Perspektifi ve Engellilik Modelleri**

Tarihsel sürece bakıldığında, toplumların engelliliği ele alış biçimleri farklılık göstermektedir, bu konuda ilgili alan yazın incelendiğinde ülkelerin, toplumların engelli bireylere bakış açısının dönemin siyasal, ekonomik kültürel özelliklerine göre değiştiği görülmektedir. Zaman içerisinde bu dönemlere göre şekillenen engelliliği tanımlayan, açıklayan modeller oluşmuştur. Genel olarak feodal dönem, kapitalist dönem ve modern dönem engellilik modellerinin ortaya çıkmasında etkili olan tarihi süreçlerdir (Swain ve French, 2000).

### **1.4.1. Engelliliğin Tarihsel Perspektifi**

Engellilik durumuna temel yaklaşımların oluşmasını sağlayan etkilerin söz konusu olduğu tarihsel süreç genel olarak feodal dönem, kapitalist dönem ve modern dönem şeklinde incelenmektedir.

#### **1.4.1.1. Feodal Dönem**

Ataerkil düşüncenin hakim olduğu feodal dönemde engellilere/engelliliğe yaklaşımda mistik ve dini unsurlar etkili olmaktaydı. Bu dönemde engelli bireylerle genellikle lanetlenmiş veya ilahi yönde cezalandırılmış kişiler nazarıyla bakılmaktaydı. Dini duygular etkisiyle oluşan diğer bir bakış açısında ise engelliler, Tanrı tarafından insanların sabır ve metanetle sınanmasında aracı olarak görülmüştür. Bu nedenle insanlar günahlarının affedilmesi ve cennete gidebilmek için engellileri korumuşlardır. Bu din merkezli bakış açıları ile feodal toplum, engelli bireyleri dışlamış, hor görmüş veya merhamet göstermiş, himaye etmiştir (Patır, 2012). O dönemde bazı zihinsel engeli olan bireyler cadı olarak suçlanarak, cezalandırılmış, engellilere işkence edilmiştir. Dini kurumların az olduğu bu nedenle dini öğretilerin daha az etkili olduğu, tarımla uğraşan kırsal bölgelerde engelliler, tarımsal üretime katkı sağlamıştır ve daha özgür hareket etmiştir. Engelli bireyler kırsal bölgelerde daha geniş bir yaşam alanı içinde, daha özgür şekilde yaşamışlardır. Feodal dönemde tüm aile üyelerinin engelli aile üyeleri de dahil olmak üzere bir araya gelerek hanelerinin geçimi için çalışmaları, engelli bireyin dışlanmadan kendisini ailesi ve toplumla bütünleşmiş olarak üretken hissetmesi açısından çok faydalı olmuştur (Okur ve Erdugan, 2010, s.248).

#### **1.4.1.2. Kapitalist Dönem**

Kapitalist dönemde feodal dönemdeki tarıma dayalı bireysel üretim tarzı yerine fabrika temelli organize üretim söz konusudur. Kırsal üretimden kent merkezli üretime geçilmiş, üretim araçları ve çalışma tarzı değişmiştir. Üretim fabrikalarda hızlı ve seri şekilde gerçekleşmektedir. Engelliler bu çalışma sistemi içerisinde yetersiz görülerek iş gücü piyasasının dışında tutulmuşlardır. Bu dönemde engellilik, yoksulluk sebebi haline gelmiştir. Kapitalist sistemde insan üretim hırısıyla sürekli olarak sermayeyi arttırmak için çabalamıştır. Bu durum toplumsal hayatta engellilere

yönelik algının değişmesine sebep olmuştur. Bireyin kendi tercihi olmayan engellilik durumu işlevsizlik, faydasızlık olarak nitelendirilmiş ve engelli bireyler toplum tarafından dışlanmışlardır. Toplum, bu dönemde bedensel durumu “normal” veya “sağlıklı” olmayan bireyleri, “anormal” ve “verimsiz” şeklinde nitelemeye başlamıştır (Kızıllarslan vd., 2015, s.188).

### 1.4.1.3. Modern Dönem

Modernizmin oluşumunda ve devam etmesinde fikri yönde Aydınlanma Çağı, politik yönde Fransız Devrimi ve ekonomik yönde Sanayi Devrimi belirleyici olmuştur (Aslan, 2011:13). Modernizm; din merkezli, dini argümanlara dayalı, gelenekselci anlayışların hakim olduğu bir toplumsal yapının yerine, aydınlanma süreci ile aklın merkeze alındığı, bilim ve teknolojinin önemi vurgulanarak hayata yerleştirildiği, eski olandan yeni olana bir değişim olarak nitelendirilmektedir. Modern toplum yapısında ekonomik, siyasi, dini ve eğitim alanında iş bölümüne dayalı birleşmeler, uzmanlaşmalar önem kazanmıştır, bireysel yaşam ve bireysel düşünce tarzı hakimdir (Dönmezer, 1999). Modernist bakış açısında üretken, bireysel, yenilikçi, sürekli ilerleyen, standartlaştırılan tek tip insan anlayışı hakimdir. Bu anlayış içinde engelliler yeteriz olarak görülmektedir ve bu standartların dışında kalabilmekte, ihmal edilebilmektedir.

## 1.5. Engelliliği Açıklayan Modeller

Tarihsel süreçlerin etkisiyle oluşturularak gelişen engellilik modelleri Şerafettin Erten ve Mehmet Aktel'in oluşturduğu tabloda gösterilmektedir.

**Tablo 1.2: Engellilik Durumunu Açıklamaya Yönelik Temel Model ve Alt Modeller**

Toplumsal Aşama				
	Tarım Toplumu ve Öncesi	Sanayi Toplumu	Bilgi Toplumu	
Düşünsel Yapı	Geleneksel Düşünce	Modern Düşünce	Modern/Post modern düşünce	Postmodern Düşünce
Temel Model	Geleneksel Model	Medikal Model	Sosyal Model	Biyopsikososyal Model



Alt Modeller	Ahlaki-Dini Model	Rehabilitasyon Modeli	Engelli Hakları Modeli	Engelli Hakları Modeli
			Toplumsal Azınlık Modeli	
			Bağımsız Yaşam Modeli	
	Trajedi-Merhamet Modeli	Uzman-Profesyonel Modeli	Yaşam Kalitesi Modeli	

**Kaynak:** Erten ve Aktel, 2017

### 1.5.1. Geleneksel Model

Feodal dönemde engelliliğe bakış açısı geleneksel modelde ahlaki ve dini; trajedi ve merhamet yaklaşımlarıyla kendini göstermektedir (Erten ve Aktel, 2017). Engellilik dinsel anlamda değerlendirilmiştir. Bu modelde engelli bireyler ya Tanrı tarafından günahları karşılığında cezalandırılmış insanlar olarak ya da Tanrı'nın diğer insanların günahlarının affedilmesi için, merhamet gösterilmesi ve korunması gereken aciz insanlar olarak nitelendirilmişlerdir (Erten ve Aktel, 2017).

Engelliliğe ilişkin bilinen en eski modeldir ve 18. Yüzyılın sonuna kadar devam etmiştir (Cantürk, 2017).

### 1.5.2. Medikal Model (Tıbbi Model)

Üretime yönelik araçların ve üretim tarzının değişmesi ile feodalizm gerilemiş kapitalist sistem oluşmuştur, bu dönemde engelli bireylere yönelik oluşan mevcut algı sonucu medikal model gelişmiştir. (Kızıllarslan vd., 2015, s.189) Medikal modelde, engellilik hastalık olarak nitelendirilir ve patoloji temellidir. Engelli birey eksik, yetersiz veya hasta insan olarak kabul edilmektedir ve tedaviye ihtiyacı vardır, mutlaka tedavi edilmelidir (Okur ve Erdugan, 2010, s. 249). Bedensel bozukluk, hastalık ya da kusurun tedavisi bu modelin uygulama alanını oluşturur (Deniz, 2018). Medikal modelde engelli bireyler uyumsuz, verimsiz, yetersiz, toplumsal gerçekliği kabul edemeyen, zayıf, anormal insanlar olarak nitelendirilmektedir (Erten ve Aktel, 2017).

Medikal modelde engellilik durumu beden odaklı yorumlanır, engelin bedensel kusur ve yetersizliklerden kaynaklandığı anlayışı söz konusudur ve günümüzde medikal yaklaşım bu yönüyle eleştirilmektedir. Bu modelde engelli bireylerin normal olmayan olarak nitelendirilmesi ve normalleştirmeye çalışılması, sınıflandırılarak tanımlanması, toplumsal zeminde öteki algısının oluşmasına neden olmuştur (Kızıllarslan vd., 2015, s.190).

### **1.5.3. Sosyal Model**

Kapitalist dönemin üretimdeki artışın toplumsal refahı da sağlayacağı anlayışı kapitalizm sonrası dönemde ekonomik hayatın zenginleşmesini ve toplumsal refahın yükselmesini sağlamıştır. Bu refah döneminde ABD haricinde İsveç, İngiltere, Japonya gibi ülkelerde görülen, “Engelli Hakları Hareketi” olarak bilinen sosyal ve toplumsal hareketle birlikte sosyal model geliştirilmeye başlanmıştır (Gönülaçan, 2016). “Sosyal Model Yaklaşımı” na göre engellilik durumu, bireylerin fiziksel durumu nedeniyle değil siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, mimari unsurların ortak etkisiyle oluşan engellerden kaynaklanmaktadır (Deniz, 2018). Bu modelde engellilik durumu bireyin kendisinden kaynaklanmamaktadır, engelliliğin toplumsal kaynaklı olduğu, engellilik durumunun özellikle ön yargı ve ayrımcılık yaklaşımları nedeniyle ortaya çıktığı savunulmaktadır (Okur ve Erdugan, 2010).

Sosyal model, medikal modelin tersine politik ve toplumsal yönde değişime odaklanması, bu yönde tezler oluşturması, engellilik durumunu insan hakları ve bağımsız yaşam zemininde ele alması nedeniyle oldukça faydalı bulunmaktadır (Deniz, 2018).

### **1.5.4. Biyopsikososyal Model**

Bu yaklaşıma göre medikal model ve sosyal model birbirinden kesin çizgilerle ayrılmış değildir, bu iki yaklaşım tamamen zıt gibi görünse de DSÖ'nün “Uluslararası İşlevsellik, Engellilik ve Sağlık Sınıflandırması”na göre birbirini tamamlar şekilde uzlaştırılabilir. Bu modelde engellilik durumu her iki modeli de kapsar şekilde, bedensel ve toplumsal etkileşimi vurgular yönde ele alınmaktadır. Modelde bedensel kayıp ve yetersizliklerden kaynaklanan sınırlılıklar yanında toplumsal yönde bilinçli ya da bilinçsiz oluşturulan engeller söz konusudur.

### **1.5.5. Diğer Alt Modeller**

Açıklanan bu temel engellilik modelleri dışında Engelli Hakları Modeli'nde (İnsan Hakları Modeli) Birleşmiş Milletler tarafından, engellilik durumu konusunda insan hakları yaklaşımını temele alınarak engelli bireylere yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına odaklanılmıştır. İnsan hakları modeli, engellilik ve farklılıkları önemsemeden tüm insanların yaradılışında var olan eşitliği vurgulamaktadır (Okur ve Erdugan, 2010).

Engelli haklarına yönelik geliştirilen Toplumsal Azınlık Modeli, Bağımsız Yaşam Modeli, Yaşam Kalitesi Modeli gibi çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır.

### **1.6. Türkiye'de Engelli Kadın Nüfusu Özellikleri**

Türkiye'de engelli nüfus oranı ve göstergeleri üzerine güvenilir ve kapsamlı şekilde gerçekleştirilmiş yalnızca iki araştırma olduğunu görüyoruz. Bu çalışmalar TÜİK tarafından yürütülmüş olan Türkiye genelinde yaşayan engelli bireylerin il bazında dağılımını içeren "2011 Nüfus ve Konut Araştırması" ve ülkemizde engellilikle ilgili göstergelerin elde edilmesi amacıyla gerçekleştirilen "Türkiye Sağlık Araştırması" dır. Bu araştırmalar dışında Türkiye'de Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2002 yılında yapmış olduğu Türkiye Engelliler Araştırması bulunmaktadır. Bu araştırmaya göre Türkiye'de engelli nüfus oranı %12.29 'dur (TÜİK, 2002). Bu araştırmaya göre Türkiye'de 2002 yılında 8.431.937 engelli olup; cinsiyete bağlı oranlara göre % 7,092'u erkek, % 5,022'si kadındır.

Nüfus ve Konut Araştırması, Avrupa Birliği'ne üye ülkeler ile aynı zamanda Türkiye İstatistik Kurumunca 2011 yılında, idari kayıtlar üzerinden gerçekleştirilmiştir. İl bazında Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi içinden alınması mümkün olmayan bilgileri elde etmek maksadı ile örnekleme yöntemi ile belirlenmiş bölgelerde, yaklaşık olarak 2,2 milyon hane üzerinden, hane halklarının yaklaşık olarak %13'ünden, yani yaklaşık olarak 9 milyon kişi ile yüz yüze görüşülerek alınan bilgilere göre düzenlenmiş ve 2013 yılı temmuz ayında yayımlanmıştır. Bu araştırma engellilik durumu, tıbbi yaklaşımdan ziyade fonksiyonlardaki sınırlılıklar açısından ele alınmış, vücut fonksiyonlarındaki sınırlılıklar üzerine altı farklı soru belirlenmiştir. Araştırmada engellilik durumuna yönelik oluşturulan sorular,

Birleşmiş Milletler bünyesinde bu alanda çalışan “Washington Grup” tavsiyeleri doğrultusunda, Dünya Sağlık Örgütünce geliştirilmiş “İşlevsellik, Engellilik ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırılması (ICF)” ile uyum sağlayacak biçimde Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından düzenlenmiştir.

**Tablo 1.3: Engel Durumuna Göre Genel Nüfus İçinde Engelli Nüfusu, 2011 (%)**

Engel Grubu	Toplam Nüfus Oranı (%)	Toplam Kişi Sayısı
Görmede zorluk yaşayanlar	1,4	1.039.000
İşitmede zorluk yaşayanlar	1,1	836.000
Konuşmada zorluk yaşayanlar	0,7	507.000
Yürümede, merdiven çıkmada/inmede zorluk yaşayanlar	3,3	2.313.000
Bir şeyler taşımada/tutmada zorluk yaşayanlar	4,1	2.923.000
Yaşlarına göre öğrenmede/basit dört işlem yapmada/hatırlamada ve dikkatini toplamada zorluk yaşayanlar	2,0	1.412.000

**Kaynak:** TÜİK, Nüfus ve Konut Araştırması 2011 verilerinden yararlanılarak tarafımdan oluşturulmuştur.

Tablo 1.3'te yapılan hesaplamada engelli nüfus oranı genel nüfus oranı içinde hesaplanırken esas alınan; ilgili bedensel işlevi gerçekleştirirken zorluk yaşadığını ya da bu işlevi hiç gerçekleştirmediğini bildirenlerin toplam nüfus içerisindeki payı belirlenmiştir. Tabloda görmede zorluk yaşayanlar grubu, yardımcı araç kullanarak görebilen kişiler, görme hususunda yardımcı araçları kullansalar da görme konusunda zorluk yaşayan kişiler ve hiç göremediğini ifade eden kişilerden oluşmaktadır. İşitmede zorluk yaşayanlar grubu da işitme konusunda yardımcı cihaz kullansalar da işitmede zorluk yaşayan kişiler ile kesinlikle duyamadığını ifade eden kişilerden oluşmaktadır. Belirtilen gruplar 3 yaş ve üstü yaştaki nüfusu kapsamaktadır.

Engelli nüfus oranları engel gruplarına göre değerlendirildiğinde bir şeyler taşımada /tutmada zorluk yaşayanlar ve yürümede, merdiven çıkmada / inmede

zorluk yaşıyanların genel nüfusa oranlarının, diğ er gruplara göre daha yüksek olduğu görölmektedir.

**Tablo 1.4: Engel Durumuna Göre Genel Nüfus İçinde Engelli Kadın Nüfusu, 2011 (%)**

Engel Grubu	Kadın (%)	Kadın sayısı
Görmede zorluk yaşıyanlar	1,5	561.000
İşitmede zorluk yaşıyanlar	1,2	429.000
Konuşmada zorluk yaşıyanlar	0,6	229.000
Yürümede, merdiven çıkmada/inmede zorluk yaşıyanlar	4,1	1.452.000
Bir şeyler taşımada/tutmada zorluk yaşıyanlar	5,1	1.787.000
Yaşlılarına göre öğrenmede/basit dört işlem yapmada/hatırlamada ve dikkatini toplamada zorluk yaşıyanlar	2,4	847.000

**Kaynak:** TÜİK, Nüfus ve Konut Araştırması 2011 verilerinden yararlanılarak tarafımdan oluşturulmuştur.

Engel gruplarına bağı engelli nüfus oranlarını cinsiyete bağı değerlendirdiğimizde engelli kadınlarda en sık rastlanan engel türünün “Bir şeyler taşımada/tutmada zorluk” ve “Yürümede, merdiven çıkmada/inmede zorluk” olduğu görölmektedir. Konuşmada zorluk yaşıyan engelli kadınların oranı ise tablodaki en düşük orandır.

Türkiye Sağlık Araştırması ölkemizde engelli olma durumu ile ilgili göstergelerin elde edildiği bir diğ er araştırmadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yürütölen ve Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat) metodolojisi ile uyum gösteren bu araştırma bireylerin genel sağlık durumuna yönelik verilerin 2008 yılı itibariyle her iki yılda bir düzenli şekilde elde edilmesi gayesiyle gerçekleştirilmektedir. Bu araştırma sayesinde on beş yaş ve üzerindeki bireylerin sağlık durumuna ilişkin birçok değişkene ilişkin bilgi elde edilmesi yanında ayrıca engellilik durumu ile ilgili göstergelere ilişkin bilgilere de ulaşmak mümkün olmaktadır.

**Tablo 1.5: 2014-2019 Yıllarında Engelli Kadınların Engel ve Yaş Grubu Dağılımı (%)**

[15+ yaş ](%)			
	2014	2016	2019
Yaş grubu	Kadın	Kadın	Kadın
Görme sorunu olan bireylerin cinsiyet ve yaş grubuna göre dağılımı			
<b>Toplam-Total</b>	<b>8,6</b>	<b>8,6</b>	<b>7,2</b>
<b>15-44</b>	3,0	2,5	2,6
<b>45-54</b>	13,0	11,1	8,6
<b>55-64</b>	15,6	17,0	11,7
<b>65-74</b>	19,8	20,2	17,4
<b>75+</b>	32,5	37,2	26,3
İşitme sorunu olan bireylerin cinsiyet ve yaş grubuna göre dağılımı			
<b>Toplam-Total</b>	<b>5,8</b>	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>
<b>15-44</b>	1,9	1,1	1,7
<b>45-54</b>	6,4	4,9	4,2
<b>55-64</b>	8,3	6,2	5,5
<b>65-74</b>	14,1	14,5	11,5
<b>75+</b>	34,6	35,8	32,0
Herhangi bir yardım almadan ya da yardımcı bir araç kullanmadan yürüyemeyenler ve merdiven inip çıkamayanların cinsiyet ve yaş grubuna göre dağılımı			
<b>Yürüyemeyenler</b>	<b>10,4</b>	<b>8,9</b>	<b>7,9</b>
<b>15-44</b>	2,1	1,1	1,1
<b>45-54</b>	10,4	7,6	6,0
<b>55-64</b>	20,5	17,1	12,0
<b>65-74</b>	31,9	30,2	23,9

75+	59,7	55,8	53,1
Merdiven inip çıkamayanlar	<b>12,8</b>	<b>12,4</b>	<b>11,1</b>
15-44	3,2	2,2	2,0
45-54	14,2	13,4	10,6
55-64	25,2	24,1	18,9
65-74	40,1	38,5	34,3
75+	61,3	65,7	58,7
Yaşlılarına göre öğrenmede ve hatırlamada zorluk çeken bireylerin cinsiyet ve yaş grubuna göre dağılımı			
<b>Toplam-Total</b>	<b>9,7</b>	<b>10,0</b>	<b>7,4</b>
15-44	3,4	3,9	2,9
45-54	11,2	10,3	6,2
55-64	16,1	15,3	9,5
65-74	26,6	26,2	19,9
75+	46,0	46,3	37,4

**Kaynak:** TÜİK, Türkiye Sağlık Araştırması verilerine göre tarafımdan düzenlenmiştir.

Tablo 1.5'te Türkiye Sağlık Araştırması verilerine göre ülkemizde 2014,2016 ve 2019 yıllarında engelli kadınların engel durumu ve yaş dağılımları görülmektedir. Tüm engel türlerinin en çok görüldüğü yaş aralığının 75 yaş üstü olduğu görülmektedir ki burada engel türlerinin yaşlılığa bağlı gelişmiş olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Engel türleri içerisinde tüm yıllarda en yüksek oran merdiven inip çıkamayan bireyler ve yürüyemeyen bireylerde görülmektedir. Her iki grupta da yaşa bağlı olarak oranların yükseldiği izlenmektedir. Bu iki engel grubunu oransal açıdan yaşlılarına göre öğrenmede ve hatırlamada zorluk çeken bireylerin oranı izlemektedir, ardından görme sorunu olan bireylerin oranı ve işitme sorunu olan bireylerin oranı gelmektedir. Bu gruplarda da yaşa bağlı olarak oranların yükseldiği izlenmektedir.

**Tablo 1.6: Uzun Zamandır Devam Eden Bir Sağlık Problemi veya Temel Bir Aktivite Güçlüğü Yaşayan Kadınlar, 2011 (%)**

	Yalnızca uzun zamandır devam eden bir sağlık durumu olan kadınlar	Yalnızca temel bir aktivite güçlüğü yaşayan kadınlar	Uzun zamandır devam eden sağlık durumu ile temel aktivite güçlüğü'nün her ikisini de yaşayan kadınlar	Uzun zamandır devam eden sağlık durumu ya da temel aktivite güçlüğü olmayan kadınlar	Yanıt vermeyen kadınlar	Toplam
BELÇİKA	10,6	1,1	13,1	75,1	:	100,0
BULGARİSTAN	9,7	0,9	10,6	78,8	:	100,0
ÇEKYA	11,8	0,9	7,8	79,4	0.1	100,0
DANİMARKA	9,4	2,4	14,9	72,9	0.3	100,0
ALMANYA	9,3	4,5	10,0	73,0	3.2	100,0
ESTONYA	25,1	1,6	18,0	55,2	:	100,0
İRLANDA	8,8	1,4	3,8	85,8	0.2	100,0
YUNANİSTAN	6,9	1,7	6,2	85,3	:	100,0
İSPANYA	20,0	1,2	8,0	70,9	:	100,0
FRANSA	30,9	1,7	22,0	45,4	:	100,0
HIRVATİSTAN	10,8	1,3	13,9	74,0	:	100,0
İTALYA	9,4	1,1	8,4	80,0	1.1	100,0
KIBRIS	14,2	0,7	9,1	76,1	:	100,0
LETONYA	20,1	1,5	18,5	59,8	:	100,0
LİTVANYA	13,3	2,2	12,3	72,2	:	100,0
LÜKSEMBURG	21,2	3,9	19,5	55,1	:	100,0
MACERİSTAN	8,7	0,6	13,4	76,8	0.4	100,0
MALTA	16,7	2,2	5,6	75,5	:	100,0
HOLLANDA	3,9	1,5	14,1	80,3	0.1	100,0
AVUSTURYA	23,3	5,5	18,4	53,0	:	100,0



POLONYA	7,7	0,3	14,4	77,6	:	100,0
PORTEKİZ	26,2	1,4	18,1	54,1	:	100,0
ROMANYA	8,5	1,4	11,0	79,2	:	100,0
SLOVENYA	13,5	4,0	15,6	66,8	:	100,0
SLOVAKYA	8,9	0,8	10,2	79,9	0.2	100,0
FİNLANDİYA	36,3	1,5	22,6	39,6	:	100,0
İSVEÇ	27,2	1,6	17,8	53,0	0.3	100,0
BİRLEŞİK KRALLIK	16,1	3,4	14,6	65,8	0.2	100,0
İZLANDA	30,2	1,9	20,6	45,8	1.5	100,0
İSVİÇRE	24,4	3,0	16,7	55,4	0.4	100,0
TÜRKİYE	16,5	1,2	19,1	63,2	:	100,0
Açıklama: ( : ) Mevcut Değil						

**Kaynak:** Eurostat, <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

2011 yılında, Avrupa Birliği İşgücü Araştırması, engelli kişilerin istihdamı üzerine bir modülü (AHM) barındırmaktadır, Tablo 1.6’da modül üzerinden elde edilen veriler yer almakta olup, tabloda engellilik durumunun “Temel bir aktivite zorluğu yaşayanlar” (yürüyememe, görme sorunu gibi) ve “Uzun zamandır devam eden sağlık durumunun bulunması” şeklinde iki farklı tanımlaması yapılmaktadır. Tabloda söz konusu olan oranlar yüzdeler şeklinde verilmiştir. Tablo 15-64 yaş aralığındaki, en az altı ay boyunca devam eden bir sağlık sorunu veya aktivite kısıtlaması/güçlüğü yaşayan kadınları kapsamaktadır

Tablo 1.6’da görüldüğü üzere Türkiye’de uzun zamandır devam eden sağlık durumu ya da temel aktivite güçlüğü olmayan kadınların oranı %63,2’dir. Bu grup dışında kalan 36,8’lik oran içerisinde ise uzun zamandır devam eden sağlık durumu ile temel aktivite güçlüğüne her ikisini de yaşayan kadınların oranı 19,1, yalnızca temel bir aktivite güçlüğü yaşayan kadınların oranı 1,2 ve yalnızca uzun zamandır devam eden bir sağlık durumu olan kadınların oranı ise yüzde 16,5’tir.

### 1.6.1. Ulusal Engelli Veri Sistemi

Ülkemizde engelli nüfus oranının ve ilgili çeşitli göstergelerin belirlenebilmesi için veri ihtiyacı söz konusudur. Ülkemizde bu konuda güncel, güvenilir ve geniş kapsamlı yapılan araştırma sayılarının artması istenmektedir. Bu nedenle oluşturulmaya başlanmış olan “Ulusal Engelli Veri Sistemi” engelli nüfusa ilişkin göstergeleri elde etmek adına önemli bir kaynak haline gelmiştir. Ülkemizde engelli vatandaşlara yönelik uygulanan çeşitli program ve hizmetlerin işleyiş prosedürünün bir parçası olarak engelli bireylerden elde edilen kayıtlar “Ulusal Engelli Veri Sistemi verilerini oluşturmaktadır. Bu verilerde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı, kamu kurum/kuruluşlarındaki kayıtlı engelli sağlık kurulu raporları verileri temel alınmaktadır (EYHGM Bülteni, 2020). Ulusal Engelli Veri Bankası oluşturulması, ülkemizde engellilere yönelik politikaların belirlenmesi, geliştirilmesi ve etkin şekilde yürütülmesi açısından büyük önem taşımaktadır. UEVS üzerindeki verilere göre engelli sayısı; 2.535.233’tür ancak bu rakam yalnızca çeşitli hizmetlerden yararlanmak için engelli olduğunu kanıtlar nitelikteki sağlık kurulu raporu almak amacıyla devlet kurumlarına ve yetki verilmiş hastanelere başvuran engelli bireyleri kapsamamaktadır. Bu sayının 1.109.566’sı kadın, 1.425.667’si erkektir. Ağır engeli olan kişi sayısı 764.271’dir. (EYHGM, 2020).

**Tablo 1.7: Ulusal Engelli Veri Sisteminde Kaydı Bulunan Engellilerin Engel Durumlarına Göre Dağılımları, 2020**

Engel Grubu	Kişi Sayısı	Oranı (%)
Görme	277.001	9,83
İşitme	228.589	8,11
Dil ve Konuşma	40.981	1,45
Ortopedik	383.134	13,59
Zihinsel	486.676	17,27
Ruhsal ve Duygusal	215.915	7,66
Süreğen Hastalık	1.119.007	39,70
Diğer	67.324	2,39

**Kaynak:** Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı 2020 Aralık Bülteni.

Tablo 1.7’de göre engel grupları 8 grup halinde belirlenmiştir. Burada devlet kurumlarına başvuruda bulunan ve/veya engellilik durumunu gösterir sağlık kurulu raporu almak için yetkili hastanelere başvuran engelli bireyler arasında en yüksek sayının, süregelen hastalığı olan engelli bireylere ait olduğu anlaşılmaktadır, bunu zihinsel engelli ve ortopedik engelli birey sayıları izlemektedir. Burada dikkat çeken husus Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı EYHGM 2020 Aralık Bülteni’nde yer alan Ulusal Engelli Veri Sisteminde kayıtlı toplam engelli nüfusu sayısı ile aynı bültende yine aynı veri sisteminden elde edildiği ifade edilen engel türlerini gösteren tablodaki toplam sayıların birbiriyle uyuşmamasıdır. Tablo 1.7’deki engel türleri toplam rakamı 2.818,627’dir ve görüldüğü gibi daha önce ifade edilen 2.535.233 rakamından fazladır. Bültende bu rakamsal farklılığın varlığı veya hangi koşullar nedeniyle oluştuğu belirtilmemiştir.

**Tablo 1.8: Ulusal Engelli Veri Sisteminde Kaydı Bulunan Engelli Kadınların Yaş Gruplarına Göre Dağılımları, 2020**

Yaş Grupları	Engelli Kadın Birey	Toplam Engelli Birey	Toplam engelli nüfus içerisinde engelli kadın nüfus oranı %
<b>0-4</b>	13.627	32.383	42,08
<b>5-9</b>	35.624	93.560	38,08
<b>10-14</b>	48.649	123.014	39,55
<b>15-19</b>	55.156	135.949	40,57
<b>20-24</b>	59.992	147.558	40,66
<b>25-29</b>	51.379	134.654	38,16
<b>30-34</b>	55.124	142.709	38,63
<b>35-39</b>	71.220	176.900	40,26
<b>40-44</b>	81.654	203.739	40,08
<b>45-49</b>	86.730	222.894	38,91
<b>50-54</b>	77.741	198.799	39,11
<b>55-59</b>	81.894	194.223	42,16

<b>60-64</b>	72.473	169.568	42,74
<b>64-69</b>	62.465	136.739	45,68
<b>70-74</b>	57.551	113.187	50,85
<b>75-79</b>	53.704	96.017	55,93
<b>80-84</b>	55.786	86.968	64,15
<b>85+</b>	88.034	124.200	70,88

**Kaynak:** Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı EYHM 2020 Aralık Bülteni verilerine göre tarafımdan düzenlenmiştir.

Yukarıdaki tabloda engelli sağlık kurulu raporu alabilmek amacıyla ilgili hastanelere başvuran ve/veya devlet kurumları ile temasa geçmiş engelli kadın bireylerin yaş gruplarına bağlı dağılımları yer almaktadır. Engelli kadınlarda 85+ yaş en yüksek sayıdaki bireye sahip yaş aralığıdır, bu oranda engellilik durumunun gerçekleşmesinde yaşlılığa bağlı faktörlerin etkili olduğu düşünülmektedir. En yüksek orana sahip ikinci yaş aralığı 45-49 yaş aralığıdır. Kadın engelli bireylerde 0-4 yaş aralığı en düşük birey sayısına sahip yaş aralığıdır. Toplam engelli nüfus içerisinde engelli kadınların nüfus oranı ise en yüksek 80-84 yaş aralığında %64,15 oranında ve 85+ yaş aralığında %70,88 oranında görülmektedir.

Ulusal veri sisteminden elde edilen verilere göre düzenlenen yukarıda incelediğimiz tablo 1.7 ve tablo 1.8’ de engelli nüfusun; engel türleri, yaş ve cinsiyet değişkenlerine bağlı özelliklerini incelemek mümkün olmaktadır. Yetkili kuruluşlar aracılığıyla alınan sağlık kurulu raporlarının Ulusal Engelli Kayıt Sistemi üzerindeki verilere kaynaklık etmesine rağmen, engelli sağlık kurulu raporlarında belirtilen engellilik oranlarının, ne derece gerçeği yansıttığı ise tartışmalıdır.

### **1.7. Engelli Kadın Olmak**

Engelli kadınlar engel durumları nedeniyle ve cinsiyet özellikleri itibariyle çift yönlü dezavantaja sahiptirler. Bu çifte dezavantaj durumlarından kaynaklı hak mücadeleleri 1995 senesinde gerçekleşmiş 4. B.M. Dünya Kadın Konferansı’nda görünür olmuş ve yasal metinlerde “engelli kadın” ifadesi yer almaya başlamıştır. “Taraflar Devletler engelli kadınlar ile kız çocuklarının çok yönlü ayrımcılığa maruz kalmakta olduğunu kabul eder ve bu bakımdan onların tüm insan hak ve temel

özgürlüklerinden tam ve eşit koşullarda yararlanmalarını sağlamaya yönelik tedbirleri alır” şeklindeki 6. madde 3/12/2008 tarihli 5826 sayılı Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun ve Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme’de yer almaktadır. Türkiye’de engelli kadın kimliği 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’un (2005) 06.02.2014 yılında değişikliğe uğrayan son halinde 4. maddesinin (h) bendinde “Engelli olan kadın ve kız çocuklarının çok yönlü ayrımcılığa maruz kalmaları önlenerek hak ve özgürlüklerden yararlanmalarının sağlanması esastır.” ifadesi ile mevzuatta yer almıştır.

Engelli kadınlar, tüm kadınların yaşadıkları ayrımcılığa maruz kalıp, bir de engel durumundan kaynaklanan sorunlarla mücadele etmektedirler (Karataş ve Çiftçi 2010). Toplumun bazı kesimlerinde ataerkil düşünce kaynaklı kadının güçsüz, hassas, kırılğan olduğu yönünde cinsiyetçi bakış açısı hakimdir. Bu bakış açısıyla görülen kadın, aynı zamanda engelli olması itibariyle tamamen korunmaya muhtaç, sürekli desteklenmesi gereken biri olarak algılanmaktadır. Kadın engellilerin, sosyal dışlanma ve ayrımcılığı daha ağır koşullarda yaşadıkları bilinmektedir (Karataş, 2002). Engelli kadınlar toplumsal cinsiyet rolleri sebebiyle kadının yeri evidir anlayışıyla evlerine hapsedilebilmekte, eğitim ve çalışma hayatına katılamamaktadırlar.

## **1.8. Feminizm ve Engelli Kadın**

Feminizm İngiltere’de 18. yy.’ da ortaya çıkmış, kadın erkek eşitliğini ve bunun yanında farklılıkları savunan, kadın haklarının korunmasına, genişletilmesine çalışan, kadın sorunlarının farklı boyutlarını gün yüzüne çıkmasına uğraşan toplumsal kadın hareketi olarak tanımlanabilmektedir. Feminist teoride toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin doğası, cinsellik üzerine, toplumsal cinsiyete yönelik politikalara, iktidara dayalı ilişkiler üzerine odaklanmıştır (Özdemir, 2010) Feminizm kadınların toplumsal cinsiyet rolleri, kadın erkek eşitliği düşüncesi ile gelişen kadının kamusal alanda etkin şekilde faaliyet göstermesini, var olabildiğini savunmaktadır.

Feminist kuramda kadınların çalışma yaşamına katılımı cinsiyete bağlı özellikler ve toplumsal cinsiyet açısından ayrımı yönüyle ele alınmaktadır. Cinsiyet yönüyle yaklaşıldığında kadın ve erkeğin biyolojik farklılıklarına dayalı özellikleri söz konusuysen, toplumsal cinsiyete yönelik yaklaşımda ise toplumsal yönde kabul gören cinsiyet kimliği ele alınmaktadır. Toplumsal cinsiyetçi bakış açısına göre toplumsal iş bölümü, toplumun eskiden beri süregelen kültürel, geleneksel, ideolojik ve dini faktörlerin baskın etkisiyle şekillenen rollere dayalı oluşmaktadır. Toplum tarafından bölümlendirilen iş görevlerinde kadın ev ve çocuk bakımından, erkek de maddi anlamda gelir sağlayarak evi geçindirmekten sorumludur. (Özçatal, 2011, s. 24). Feminist kuramcılar, toplumsal cinsiyet kavramı yanında ataerkillik kavramını da ele almaktadır. Ataerkil toplumlarda erkek en çok da maddi gücü elinde tutarak kadın üzerinde egemenlik sağlamakta, baskı kurmaktadır, bu yönde bilinçli ya da bilinçsiz şekilde önceki öğretilerin etkisiyle erkekler arasında dayanışma kurulmaktadır. Erkek egemen sistem, kadını çalışma hayatında ikinci plana atmaktadır.

Tarihsel açıdan bakıldığında liberal feminizm 18.yüzyıla dayanmaktadır, o dönemdeki orta sınıftaki burjuva kadınları, kadın ya da erkek her insanın doğuştan gelen haklara sahip olduğunu ve dolayısıyla eşit haklara sahip olunması gerektiği fikrini savunmuşlardır. Dönemde devletlerin temel insan haklarına müdahale edemeyeceği, kısıtlayamayacağına yönelik düşünceler oluşmuştur ve feministler dünyayı etkileyen devrimlerden etkilenmiştir ancak bu dönemdeki eser sayısı azdır. 19.yy'da gerçekleşen Sanayi Devrimi ile insan emeğine dayalı üretim, makinelerle elde edilen fabrikasyon özellikteki üretime dönüşmüş ve ekonomik hayatta büyük değişiklikler oluşmuştur. Erkek artık evinin yakınındaki tarlasında değil fabrikalarda çalışmaya başlamıştır, kadın ise evindedir. Liberal feminist yaklaşım kadın ve erkek eşitliği ilkesi ile bu tür cinsiyet eşitsizliklerine tepki göstermiştir. Liberal feministler 19. yüzyıl ve 20. yüzyılda ise erkeklerle eşit haklara sahip olabilmek adına çaba göstermişlerdir. Bu mücadele 20. yüzyılın sonlarında artık feminizm hareketine dönüşmüştür. Kadınların hem eş hem de anne oldukları vurgulanmış, çalışma hayatında kadınların annelik vasıflarına uygun gerekli düzenlemeleri içeren hak talepleri gündeme gelmiş "farklı ancak eşit" kavramı gelişmiştir. Günümüzde liberal

feminist yaklaşım tarafından kadınlar için yalnızca eşit eğitim, kamusal alanda yer alma, çalışma hayatına katılım yeterli görülmemekte, kadınların erkeklerle eşit siyasi, sosyo-ekonomik ve hukuksal haklara sahip olması yönünde mücadele verilmektedir.

Marksist feminizm yaklaşımda liberal feminizmin tersine, cinsiyet eşitsizliğinin kadının eziliyor olması konusunda çok da etkisi olmadığı düşüncesi söz konusudur. Toplumda kadınların ezilmesinin sebebinin Marksist feministlerce kapitalizme bağlı sınıf ayrımından kaynaklandığı, sosyalist sisteme geçildiği takdirde kadınların ekonomik açıdan özgür olacakları dolayısıyla toplumda erkeklerle eşit konumda yer alacakları düşünülmektedir. (Demir, 1997, s. 56). Marksist feministlere göre burjuva kesimi tarafından sömürülen alt sınıfın (proletarya) sorunları ile kadının cinsiyete bağlı hak arayışı sorununun farkı yoktur. Marksizm düşüncede cinsiyet kavramı yoktur, dolayısıyla kadının ayrı bir sınıfı bulunmamaktadır. Marksist düşüncede kapitalist sistemin insanların sömürülmesine neden olduğu için bu sorunun tek çözümünün üretim biçimi değişikliği olduğu belirtilmiş dolayısıyla Marksist feminizmde, kadınların işçi sınıfının bir parçası haline getirilerek erkeklerin sınıf hâkimiyetinin parçalanabileceği düşünülmektedir. Marksist düşünce sadece sınıf ayrımı üstünde odaklandıkları ve cinsiyet ilişkilerine önem vermediği yönünde eleştirilmiştir. Marksizm’de emek sadece ücretle bağlantılıdır bu nedenle kadının evdeki çalışması emek kavramı içine dahil edilmemektedir. Marx ve Engels tarafından ailenin gelirine katkı sağlanması açısından zaruri olarak kadın ve çocukların çalıştırılması gerekliliği ifade edilmiştir (Örs, 2009).

Marksist teoriye tepkisel şekilde radikal feminizm, kadın feministlerce 1960 ve 1970’li yıllarda olarak ortaya çıkarılmıştır. Kadınların cinsiyet özellikleri nedeniyle toplum tarafından ikinci sınıf insan gibi algılanışını eleştirilmiş, kadın bedeni ve cinsellik kavramlarına odaklanılmıştır. Radikal feminizm, kadınların cinsiyet özelliklerine dayalı oluşan sorunlarının Marksist kuramcılarının odaklandıkları barış, sosyal adalet vb. kavramlarla aynı değerde önem taşıdığını vurgulamışlardır. Radikal feministler, kadının cinsiyet özelliğine dayalı haklarını tam olarak elde edebilmesini sosyal reformlarla değil ancak devrimsel biçimde ortaya koyulması gereken feminist hareketle gerçekleştirebileceğini düşünmektedirler (Donavan, 1997).

Doğurganlık, cinsellik, anne olmak vb. gibi “bedensel” kavramları radikal feministler kişiselleştirerek, politik hale getirmiştir denilebilir.

Postmodernizm modernliğin temel ilkelerine karşı çıkışı ifade etmektedir. Postmodernizm, modernizmin eskiyi gelenekseli yıkan ancak insanı da tek tipleştiren anlayışına karşı farklılıklara önem verir. Kadının farklılıklarını öne çıkararak ve faydalı durumu vurgulayan kültürel özellikleri göz önünde bulunduran kadın merkezci feminizm anlayışıdır (Kozlu, 2009). Bu anlayışta farklı kesimlerden insanların feminizm hakkında farklı yaklaşım tarzları ve farklı istekleri bulunabilmektedir. Farklı bir postmodern hareketi temsil eden kesimde toplumsal cinsiyet kalıpları nedeniyle oluşan baskının kadınların cinsiyete bağlı sorunlarının temelini oluşturduğu savunulurken, diğer bir postmodern kesim tarafından kadınların cinsel özgürlüğü vurgulanabilmektedir (Heller, 1992, s. 82). Zaten postmodern anlayışta tek bir doğru yoktur.

Feminist yaklaşım içinde engellilik ve engelli kadının durumu, Engelli Kadın Derneği, Kadın Çalışmaları Merkezi tarafından yayımlanan “Engelli Kadınlar ve Feminist Gündem” başlığı altında yapılan çeviriler ve “Engelli Kadınlar ve Kızlarla İlgili Barbara Waxman Fiduccia Çalışmaları”nda açıklanmıştır. Bu bilgilere göre feminist yaklaşımda engellilik durumu, sıklıkla çelişkili ve daima karmaşık olarak ifadeleştirilen, bedenlerin maddesel yapısının politikleştirilmesi ile toplumsal-sosyal açıdan kadın kategorisini yeniden oluşturma çabası içerisinde ele alınabilmektedir. Engellilere yönelik yürütülen feminist çalışmalarda engellilik durumu, bireysel ya da tıbbi açıdan bir sorun olarak değil, kültürel bir mesele olarak yorumlanmaktadır. Toplumsal açıdan engellilik durumunun kadında göz reni, saç rengi gibi bir özellik olarak değil, bedensel, zihinsel ve psikolojik kültürel normlardan sapma olarak görülmekte ve anormallik olarak nitelendirilebilmekte olduğu ancak anormal heterojen nitelikteki engelli grubun özellikleri birleştirilerek sorunun bireysel yıpratıcı özellikleri ortadan kaldırılabilceği ifade edilmektedir.

Engellilere yönelik feminist çalışmalarda, engelli kadınların ikinci sınıf olduğu iddia edilen bedenlerinde hayat sürerken karşılarına çıkan problemlere değil, kültürel kurum ve kuruluşların, kamu politikalarının gerekli şekilde düzenlenmesi ve değiştirilmesi hususları vurgulanmaktadır. Engellilere yönelik feminist yaklaşımların



eleştirel çerçevesi içinde, engellilik durumu tıbbi bir sorun, kişisel bir şanssızlık, bir kusur olarak değerlendirilmemekte; temsili bir sistem, toplumsal bir yapı ve geniş kapsamlı entelektüel sorgulama yapılmasına uygun bir konu, bir çalışma alanı haline gelebilmektedir. Engellilere yönelik feminist yaklaşımlarda bazı durumlarda engelli kadınların sorunlarını görmezden gelen, yanlış ifade eden veya geleneksel feminist anlayışın seviyesini yükseltmek ve geleneksel feminizmin yanlışlarını düzeltmek amaçlamaktadır denilebilir.. Engelli kadınların durumu ile feminist yaklaşımlar arasında bazı farklı anlayışlar bulunabilmektedir. Örneğin toplumun annelik özelliklerini engelli kadınlar için uygun bulmama yönündeki görüşü, engelli kadınlar için toplumsal baskı halini alırken, engeli bulunmayan kadınlar için toplumsal açıdan kadının annelik vasıflarının baskın şekilde algılanması baskı oluşturabilmektedir. Bir başka örnek feminist düşüncede kadın bedeninin bağımsızlığı üzerine vurgu yapılırken, “engelli kadın” ın bakım gereksinimine yönelik hakları ihmal edilebilmektedir.

## **2. TÜRKİYE'DE ENGELLİ KADIN İSTİHDAMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ**

Ülkemizde engelli kadın istihdamının genel görünümü ortaya çıkarabilmek adına, bu yöndeki ulusal mevzuatı ve ülkemizde tüm engelli bireyler için uygulanan istihdam modellerini bu bölümde açıklamak uygun olacaktır.

### **2.1 Engelli İstihdam Modelleri**

Çalışma hakkı, insan haklarına yönelik gerçekleşmiş uluslararası sözleşmelerde, ulusal anayasa ve kanunlarda, insanın temel hakkı olarak kabul edilmiş ve güvence altına alınmıştır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 23. maddede çalışma hakkının taşıdığı önem; “Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır” ifadesiyle kuvvetle vurgulanmıştır. Ulusal düzeyde baktığımızda Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 17. maddesinde “Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir” ve 49. maddede “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir” hükümleri yer almaktadır. Bu maddeler ile çalışma hakkı, engelliler de dahil edilmek suretiyle tüm bireylerin anayasal hakkı olarak güvence altındadır. Sosyal devletin

görevleri içerisinde yer alan çalışma hakkı kullanımını için gereğinin sağlanması ve bu konuda ulusal çapta makro uygulamaların geliştirilmesi oldukça önemlidir.

Engelli istihdam politikalarının etkili şekilde planlanması, yürütülmesi engelli nüfusun çalışma hayatında etkin katılımının sağlanması; engellilerin bağımsız olarak hayatlarını sürdürebilmeleri, kendi emeklerinin karşılığı kazandıkları ücretle bağımsız yaşam koşullarına sahip olmaları adına büyük önem taşımaktadır. Bu konuda etkin ulusal politikaların yürütülmesi, engelli bireylerin sıra dışı kabul edilerek toplumsal hayattan dışlanması sorunu açısından ve engelli bireylerin istihdam sorunlarının aşılması bakımından hayati öneme sahiptir denilebilir (Orhan, 2013). Çalışmak, üretmek, meşguliyet kişiye maddi tatminden daha ziyade ruhsal açıdan tatmin yaşatır. Engelli istihdamı ile kişinin ekonomik güvencesi sağlanacak, aynı zamanda psikolojik açıdan kişinin kendini iyi hissetmesine, özgüven ve başarı kazanmasına yardımcı olunacaktır. Toplumsal hayata engelli bireylerin katılımı, kendilerini gerçekleştirebilmelerine fırsat sağlanması engelli bireyler için gerekliliktir ve engelli bireylerin hakkıdır. Gerekli olan bu ihtiyaçlar giderilmediği takdirde engelli bireyler doyum hissedemezler ve yetersizlik duygusu yaşarlar (Karataş, 1998, s. 10).

Sosyal ve toplumsal açıdan bakıldığında ise birey içinde yaşadığı toplumun bir parçasıdır, kişiye verilecek bu destek doğal olarak sosyal ve toplumsal gelişmeye katkı sağlayacaktır. Çalışarak iş hayatında bir değer ortaya çıkarmanın sağladığı tatmin duygusu ile engelli bireyler, içinde yaşadıkları topluma aidiyet duygusu hissederler, toplumun gelişmesi konusunda daha istekli şekilde çalışır, toplumsal gelişime katkı sağlarlar (Altan, 2007, s. 108). Engelli bireylerin çalışma hayatına etkin şekilde ve tam olarak katılımının gerçekleşmesi ile toplumsal hayatta da varlıklarını kabul ettirmeleri, saygınlık kazanmaları, istedikleri yaşam konfor düzeyine kavuşabilmeleri sağlanabilecektir.

Ülke ekonomisi açısından bakıldığında engelli istihdamı istenen düzeye ulaştığında nüfus demografik yapısının önemli bir parçasını teşkil eden engelli nüfus için yapılan sosyal yardım masrafları yükü azalacak, demografide önemli olan bu dilim üretimde ülke ekonomisine katkıda bulunacak, sosyal güvenlik sigorta primleri gelirleri ve vergi gelirlerinde artış sağlanacaktır.

**Tablo 2.1: Engelli/Malul İhtiyaç Grubuna Yönelik Yapılan Sosyal Koruma Yardımları (Milyon TL)**

Yıllar	Nakdi Yardımlar	Ayni Yardımlar	Toplam
2010	2 524	1 756	4 280
2011	2 898	2 756	5 654
2012	3 423	3 611	7 035
2013	3 991	4 097	8 088
2014	4 531	4 720	9 251
2015	4 994	5 130	10 124
2016	5 964	6 019	11 982
2017	6 404	6 913	13 317
2018	6 697	8 144	14 840
2019	8 197	9 832	18 030

**Kaynak:** TÜİK, Sosyal Koruma İstatistikleri 2020 verilerinden yararlanılarak tarafımdan oluşturulmuştur.

Tablo 2.1’de engelli/malul ihtiyaç grubuna yönelik devlet tarafından yapılan sosyal koruma yardımlarının yıllara göre miktarı görülmektedir. Sosyal koruma yardım miktarlarında her yıl artış görülmektedir.

**Tablo 2.2: Sosyal Koruma Harcamaları, 2018-2019**

(Milyon TL)				
	2018	Pay (%)	2019	Pay (%)
Sosyal koruma harcamaları toplamı	448.727	100,0	542.002	100,0
İdari masraf ve diğer harcamalar	6.700	1,5	8.834	1,6
Sosyal Koruma Yardımları Toplamı	442.027	98,5	533.168	98,4
Engelli/malul	14.840	3,3	18.030	3,3

**Kaynak:** TÜİK, Sosyal Koruma İstatistikleri, 2020 verilerinden yararlanılarak tarafımdan oluşturulmuştur.

Tablo 2.2’de 2018 ve 2019 yılları arasında devlet tarafından yapılan toplam sosyal koruma harcama miktarları ile engelli/malul bireylerden oluşan gruba yönelik

yapılan sosyal koruma harcama miktarları verilmiş ve bu kısmın toplam harcama içerisindeki payı gösterilmiştir. Tabloda engelli/malul gruba yönelik yapılan harcama miktarının 2018 ve 2019 yıllarında toplam sosyal koruma harcamaları içerisinde %3,3'lük bir paya sahip olduğu görülmektedir.

**Tablo 2.3: 2015-2019 Yılları Arasında Sosyal Koruma Kapsamında Engelli/Malul Maaşı Alan Kadın Birey Sayısı (Bin kişi)**

		2015	2016	2017	2018	2019
		Kadın	Kadın	Kadın	Kadın	Kadın
<b>Toplam maaş alan kişi sayısı</b>		5 269	5 459	5 635	5 905	6 058
<b>Toplam engelli/malul maaşı alan kişi sayısı</b>		324	334	345	353	360
<b>Şartsız engelli/malul maaşı alan kişi sayısı</b>		18	18	19	20	21
<b>Şarhı engelli/malul maaşı alan kişi sayısı</b>		306	316	326	334	339

**Kaynak:** TÜİK, Sosyal Koruma İstatistikleri, 2020 verilerinden yararlanılarak tarafımdan oluşturulmuştur.

Tablo 2.3'te 2015-2019 yılları arasında sosyal koruma kapsamında engelli/malul maaşı alan kadın birey sayıları verilmektedir. Tabloda toplam maaş alan kişi sayısı ile; engelli/malul, emekli/yaşlı, dul ve yetim maaşı alan kadın bireylerin toplam sayısı belirtilmektedir. Tabloda görüldüğü üzere engelli/malul maaşı alan kadın bireylerin sayısı yıllar içerisinde artış göstermiştir.

Türkiye'de engelli istihdamına yön veren, engelliler için geliştirilen kamu politikalarının belirlenmesi ve uygulanmasında uluslararası örgütler, ulusal veya bölgesel-yerel düzeyde belirlenen sosyal politikalar, sivil toplum kuruluşları (STK) ve bireylerin beklentilerini ifade eden çeşitli faaliyetler etkili olmaktadır (Dikmen, Yardımcı ve Şentürk, 2011, s. 18).

### 2.1.1. Korunmalı İş Yerleri

Türkiye'de 26.11.2013 tarihinde ve 28833 sayılı Resmi Gazete' de yayınlanarak yürürlüğe giren Korunmalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik' te korunmalı

iş yerleri “İşgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engelli bireylere istihdam oluşturmak amacıyla devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen iş yerleri” şeklinde tanımlanmaktadır. Korumalı iş yerleri, mesleki rehabilitasyon ve istihdam olanakları yaratarak engellilerin iş gücü piyasası içerisinde engelleriyle var olmalarını sağlamak, iş hayatına katılımlarını gerçekleştirmek gayesi ile özel kuruluşlar veya devlet kurumlarınca mali ve çeşitli yönlerden destek gören, engelliler için özel olarak tasarlanarak düzenlenmiş iş yerleridir.

Engelli bireyler için normal anlamdaki rekabet ortamına açık olmayan, koruyucu çalışma ortamında istihdam olanağı sağlayan korumalı iş yerleri, istihdam edilmiş olan engelli bireylerin becerilerini, alandaki yetkinliklerini de geliştirmelerine fırsat sağlayarak engelli bireyleri normal rekabet şartlarındaki iş piyasasına hazırlayabilmekte ve bu iş piyasalarına geçebilmelerine de olanak sağlayabilmektedir (Gökmen, 2013: 56; Orhan, 2013: 40). Korumalı iş yerlerinde ilgili yönetmeliğe göre, yalnızca zihinsel ya da ruhsal açıdan en az %40 engellilik oranı bulunan 15 yaşını bitirmiş ve İŞKUR’a kayıtlı engelli bireylerin çalışabileceği belirtilmektedir.

### **2.1.2. Kota Sistemi**

Devlet tarafından işletmelerin çalışan sayısına göre belli bir oranda engelli istihdamının sağlanmasını kanunlarla zorunlu hale getirilmesi, engellilerin çalışma hayatına katılımını sağlamada dünya genelinde de yaygın şekilde kullanılan bir uygulamadır. Yasalar uyarınca belirlenen oranlara uygun sayıda engelli personel çalıştırmayan iş yerleri için idari para cezası verilmesi söz konusudur. Dünyada kota sistemi, 1919 yılında ilk defa Almanya’da uygulanmış, ardından 1920 senesinde Avusturya, 1921 senesinde İtalya ve 1923 senesinde de Fransa’da uygulanmaya başlanmıştır (Çiftçi, 2013, s. 36). Türkiye’de ise kota sistemi ilk defa Deniz İş Kanunu ile düzenlenmiş ve 1967 yılında yürürlüğe girmiştir. Engelli işçi istihdamı günümüzde, 2003 yılında yürürlüğe girmiş ve yeniden düzenlenmiş olan 4857 sayılı İş Kanunu’nun 30. maddesi uyarınca uygulanan kota sistemi ile sağlanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun ilgili maddesine göre 50 veya daha fazla sayıda işçi (tarım ve orman işletmelerinde 51+) çalıştıran kamu iş yerlerinin %4 oranında, özel

sektörde faaliyet gösteren iş yerlerinin ise %3 oranında engelli işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırma yükümlülükleri bulunmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 53. maddesinde “Kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda %3 oranında engelli çalıştırmak zorundadır. %3'ün hesaplanmasında ilgili kurum veya kuruluşun (yurtdışı teşkilat hariç) toplam dolu kadro sayısı dikkate alınır” hükmü bulunmaktadır. Kamuya bağlı iş yerlerinde çalışabilmek için engellilerin yaptıkları başvurularda EKPSŞ puanı aranmaktadır.

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince söz konusu iş yerlerinin zorunlu engelli kontenjanları istihdamının düzenli şekilde aylık şekilde takip ve denetimi gerçekleştirilmektedir.

### 2.1.2.1. Kota Sisteminin Uygulanması

Tablo 2.4' te yıllara göre, 4857 Sayılı İş Kanunu 30. maddesi kapsamında engelli personel çalıştırmakla yükümlü iş yerlerinde kota açığı ve kota üstünde çalıştırılan engelli personel sayısı verilmektedir.

**Tablo 2.4: Engelli Personel Çalıştırmakla Yükümlü İş Yerlerinde Kota Açığı ve Kota Fazlası**

Yıllar	Engelli Personel Çalıştırma Yükümlüsü İşyerlerinde Kota Açığı		Kota Üstü Çalışan Engelli Personel Sayısı	
	Kamu Sektörü	Özel Sektör	Kamu Sektörü	Özel Sektör
2019	4.132	17.556	3.222	8.221
2018	4.775	17.871	3.071	8.391
2017	466	23.232	2.988	8.296
2016	387	20.336	3.003	7.783
2015	472	22.037	2.736	7.145
2014	712	23.637	2.717	6.520
2013	700	23.075	2.990	5.820
2012	931	25.250	3.043	5.475
2011	1.164	20.789	3.015	5.270

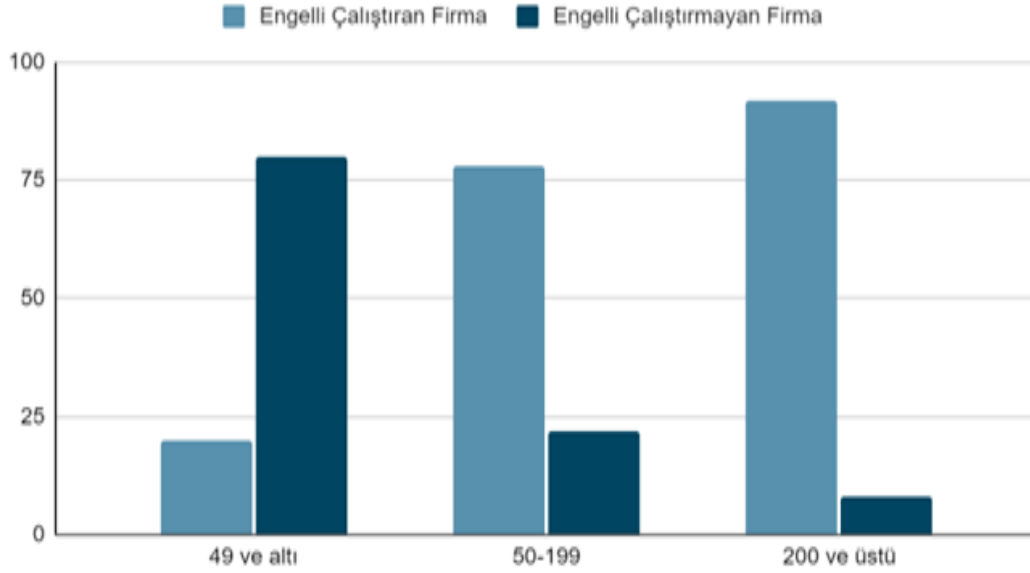
2010	1.863	18.299	2.748	4.715
2009	1.981	16.367	2.548	4.693
2008	2.380	20.117	2.073	4.868
2007	3.417	22.175	2.208	4.032
2006	2.331	19.427	1.442	3.276
2005	2.990	21.824	1.211	1.680
2004	-	-	1.104	1.164
2003	-	-	2.033	990
2002	-	-	2.351	964

**Kaynak:** <https://www.iskur.gov.tr/>

Tablo 2.4’ te 2005 yılı itibariyle engelli çalıştırmakla yükümlü olan kamu iş yerlerinde kota açığının 2.990 olduğunu, özel sektör iş yerlerinde ise 21.824 olduğunu; 2019 Aralık ayı itibariyle de kota açığı kamu sektöründe 4.132, özel sektör iş yerlerinde 17.556 olduğu görülmektedir. 2018 ve 2019 yıllarında engelli çalıştırmakla yükümlü olan kamu iş yerlerinde kota açığındaki yüksek artışın sebebi; Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı Sözleşmeleri’ ne göre çalıştırılan işçilerin sürekli işçi kadrolarına veya Mahalli İdare Şirketlerinde İşçi Statüsüne Geçirilmesi ile kamu kurumlarında ve kamu sektöründe faaliyet gösteren kuruluşlarda sürekli işçi sayısının artışına bağlı, kamu kurum ve kuruluşlarında engelli işçi sayısının da artmasıdır (EYHGM, 2020).

Kota uygulaması genel tabloya bakıldığında çok faydalı bir uygulamadır ancak bazı durumlarda sorunlar söz konusu olabilmektedir. Belirtilen sorunlar, kota uygulamasında belirlenen kapsamın düşük olması, yani asgari 50 çalışanı olan firma sayısının, 50’den yüksek sayıda çalışanı bulunan firma sayısından daha fazla olması ve bunların engelli istihdamından uzak durması, istihdamda engellilik derecesinin düşük olan engellilerin tercih edilmesi ve işverenler tarafından bazı engel türlerindeki engelli çalışanların tercih edilmemesi, 49 çalışan ve 50 çalışanı bulunan işletmeler arasında engelli istihdamı bakımından büyük bir farkın söz konusu olmasıdır (Güneri, 2014).

**Grafik 2.1: İş Yeri Büyüklüğü Bakımından Engelli Personel İstihdamı**



**Kaynak:** İşgücü Piyasasının Engelliler Açısından Analizi 2011

Grafik 2.1 verileri Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğünün gerçekleştirdiği “İşgücü Piyasasının Engelliler Açısından Analizi 2011” çalışmasında yer almaktadır. Grafikte görüldüğü üzere 49 ve altında çalışanı bulunan iş yerinde engelli çalıştırılması oranıyla 50-199 arası sayıda çalışanı bulunan iş yeri engelli çalışma oranı arasında büyük fark bulunmaktadır ayrıca çalışan sayısı arttıkça engelli istihdamı sayısı artmaktadır.

### 2.1.2.2. Engelli Çalıştırmakla Yükümlü İş Yerleri

Tablo 2.5’ te ise ilgili kanun hükmü gereğince 50 kişiden fazla çalışanı bulunan engelli çalışma yükümlülüğü bulunan kamu ve özel iş yerleri sayısı görülmektedir.

**Tablo 2.5: 50 Kişiden Fazla Çalışanı Bulunan Engelli Personel Çalıştırma Yükümlüsü İş Yeri Sayısı**

YILLAR	KAMU SEKTÖRÜ	ÖZEL SEKTÖR
2019	1.320	18.029
2018	1.352	17.826



2017	782	19.957
2016	806	18.332
2015	844	17.144
2014	809	17.773
2013	890	17.596
2012	979	16.980
2011	1.004	15.118
2010	1.084	14.511
2009	1.096	12.847
2008	1.126	13.268
2007	1.613	17.864
2006	1.507	13.593
2005	1.567	11.517
2004	1.674	10.145
2003	1.593	8.427
2002	1.609	8.121

**Kaynak:** <https://www.iskur.gov.tr>, 2019

Tablo 2.5'te 2002-2019 yılları arasındaki dönemde özel iş yeri sayısına bakıldığında yine tablo 2.4'teki değişimlere benzer değişimlerin söz konusu olduğu görülmektedir.

Tablo 2.5'te 2008 ve 2009 yılındaki özel sektör iş yeri sayısının azaldığı fark edilmektedir. Özel iş yeri sayısı 2009 yılında da düşüş göstermiş ardından yükselmiştir. Özel iş yeri sayısı yine 2015 ve 2018 yıllarında düşüş yaşamıştır. Kamu iş yeri sayısı ise 2002-2019 yılları arasındaki dönemde sürekli küçük değişikliklerle artış ve azalışlar göstermiştir.

### **2.1.3. Kooperatif Şeklinde Çalışma**

Kooperatif çalışma iş birliğine dayalı uygulanır, engellilerin bireysel yönde ortaya koydukları kendi gayretleri ile kurulduğu gibi engelli aileleri yakınları, toplum

ya da devlet desteği ile de kurulup yürütülebilmektedir. Kooperatif alışma yöntemi engelli bireylere çeşitli alanlarda çalışma fırsatı sağlar. Engelli yelerin potansiyelleri ölçüsünde yetenek ve kapasitelerini geliştirmelerine fırsat yaratan bağımsız kuruluşlardır. Kooperatif alışma yöntemi, kolektif çalışma ile birlik beraberlik duygularını geliştirdiği, birlikte ortak bir g oluşturabilme imkanı verdiği için ve aidiyet duygusu geliştirdiği için dezavantajlı gruplar üzerinde sosyal yönden ayrıca büyük fayda sağlamaktadır.

#### **2.1.4. İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı**

Bu yöntem ile işverenler, korumalı iş yerleri veya kota sistemi kapsamı haricinde iş yerlerini engellilere uygun şekilde düzenleyerek ve bu konuda ortaya çıkabilecek ek maliyetleri göze alarak engellilere ilişkin ön yargılardan uzak şekilde, kendi istekleriyle engellilere istihdam olanağı sağlamaktadırlar. Devlet tarafından da zorunluluk dışında kontenjan kapsamında yükümlü bulunmayan veya belirtilmiş kontenjandan fazla sayıda engelli işçi istihdamı sağlayan iş yerlerine prim teşviki uygulanmaktadır. Böylelikle alışan engelli işçilerin sosyal güvenlik priminde işveren paylarının tümü devlet tarafından karşılanmaktadır. Türkiye’de uygulanan tüm teşvik mekanizmalarına rağmen yükümlülüğü bulunmadan engelli istihdamı sağlayan iş yerleri istenen sayıda değildir.

#### **2.1.5. Evde alışma Yöntemi**

Engelli bireyin evde ortamında yapılabilecek iş için oluşturulan uygun ev ortamında çalışmasıdır. Genelde web tasarımı, elektronik pazarlama, bilgisayarlı muhasebe vb. işler ev ortamında çalışmanın mümkün olduğu işlerdir. Hatta yüksek konsantre gerektiren işlerde veya belli çalışma saatleri olmayan işlerde ev ortamında çalışmak dışarda ofis ortamında çalışmaktan çok daha büyük fayda sağlayabilmektedir. Engelliler ve kadınlar için bu çalışma yönteminin tehlikesi, kadınların ve engellilerin iş gücü piyasasına ve sosyal hayata fiziksel anlamda, aktif katılımlarını engelleme riskinin bulunması yönündedir.

### **2.1.6. Kişisel Yönde Çalışma Yöntemi**

Engelli bireyler bu yöntem ile kendilerine ait iş yerleri kurar ve çalışırlar. Kişisel çalışma yöntemi esnek çalışma saatleri, uygun çalışma koşulları oluşturma açısından oldukça avantajlıdır. Bu yöntem için devletin teşvik ve desteği söz konusudur. İş kurmak istediği çalışma sahasında eğitim almış veya mesleki eğitim sertifikasına sahip olan, en az %40 oranında sağlık raporu bulunan engelliler, hazırladıkları yatırım projeleri kapsamında İŞKUR'dan kuruluş iş ve işlemleri ile işletme giderleri için destek alabilmektedirler. Engelli girişimcilere sağlanan bu desteklerin finansmanı ise kota yükümlülüklerine uymayan iş yerlerinden tahsilatı gerçekleşen idari para cezalarından oluşan ilgili fondan sağlanmaktadır. (İŞKUR, 2020). Engelliler kurdukları iş yerinde kendilerine uygun oluşturabildikleri iş ortamlarında çalışarak iş hayatına aktif şekilde katılım sağlayarak iş gücü piyasasına dahil olabilmekte hem de girişimcilik ve sosyal girişimcilik adına topluma örnek teşkil etmektedirler.

## **2.2. Engelli İstihdamına Yönelik Ulusal Mevzuat**

Türkiye'de engelli istihdamını düzenleyen ulusal mevzuat, Anayasa ve kanunlar ile kanun hükmünde kararname, yönetmelik ve genelgeler şeklinde düzenlenmiş olup burada yalnızca Anayasa ve ilgili bazı kanun maddelerine değinilecektir.

### **2.2.1. Anayasa Maddeleri**

1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Kanun Önünde Eşitlik İlkesine dayanan 10. maddesine göre bütün vatandaşlar ayırım gözetilmeksizin, eşittir ve eşit haklara sahiptir. Bu bağlamda 07.05.2010 tarihli 5982/1 sayılı değişiklik ile “Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.” ifadesi eklenmiştir. Engelli bireyler için pozitif yönde ayrımcılık içeren tedbirlerin alınabileceği vurgulanmıştır.

Anayasa'nın 49. maddesi, Çalışma İle İlgili Hükümler bölümünde “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.” maddesi ile eşitlik ilkesi ve devletin işsizliği azaltarak

çalışma koşullarını uygun şekilde düzenlemesi görevlerine vurgu yapılmıştır. İlgili bölümde ayrıca “Kimsenin; yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı ve küçükler, kadınlar ve bedeni ya da ruhi yetersizliği olanların çalışma şartlarının özel olarak belirlenebileceği” hüküm altına alınmıştır. Eğitim ile istihdam arasındaki ilişki düşünüldüğünde Anayasa’nın Eğitim ve Öğrenim Hakkı ve Ödevi bölümünde, “Kimsenin eğitim ve öğrenim hakkından mahrum bırakılmayacağı”, belirtilmiş ve yine eşitlik ilkesine vurgu yapılmıştır. Yine eşitlik ilkesi uyarınca Anayasa’nın “Sosyal Güvenlik Hakları” bölümünde “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.” maddesi yer almaktadır. Anayasa’nın 61. Maddesi “Sosyal Güvenlik Bakımından Özel Olarak Korunması Gerekenler” ifadesi alt bölümünde devletin, engellilerin korunmaları, toplumsal yaşama olan intibaklarının gerçekleştirilmesi hususunda gerekli tedbirleri alacağı belirtilmiştir.

### **2.2.2. Kanunlar**

03/12/2008 tarih ve 5825 numaralı Birleşmiş Milletler Engelli Bireylerin Haklarına İlişkin Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanun’un Çalışma ve İstihdam başlıklı 27. maddesinde engelli bireylerin toplumdaki diğer bireyler ile eşit koşullarda çalışma hakkına sahip olduğu belirtilmektedir. Tüm engellilerin çalışma hakkının taraf devletler tarafından uygun tedbirler alınarak güvence altına alınacağı, devletlerin bu hakkı sağlayabilmesi adına tüm süreçlerde ayrımcılığı önlemesi gerektiği belirtilmiştir ayrıca adaletli ve uygun çalışma koşullarının sağlanması, engelli bireylerin sendikal haklarının korunması, mesleki eğitim ve diğer tüm eğitim hizmetlerinin engeli olan ve olmayan diğer tüm vatandaşlar arasında eşit şekilde sunulması, istihdam olanaklarının geliştirilmesi hükümleri düzenlenmiştir.

Engelliler ve engelli istihdamı hakkında en temel hükümler 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 4857 Sayılı İş Kanunu’nda yer almaktadır.

5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun’da ikinci bölüm istihdam konulu 14. maddesinde, engelli bireylerin sürdürülebilir istihdamı adına kendi işlerini kurmaya

yönelik gerekli tedbirler alınması, ayrımcılıkla mücadele, engellilerin çalıştığı iş yerlerinde makul düzenlemelerin yapılması zorunluluğu, korumalı iş yerlerinin statüsü hükme bağlanmıştır. Eğitim-öğretim konusundaki 15. madde hükmünce engelli vatandaşların eğitim hizmetlerinden faydalanmasının engellenemeyeceği, engellilerin eşitlik temelinde, ömür boyu eğitim imkânından yararlandırılması gerekliliği, engelli öğrencilere uygun özelliklere sahip eğitim ortamlarının ve eğitime yönelik materyallerin, araştırma, barınma ihtiyaçlarının temin edilmesi konuları hükme bağlanmıştır. Engellilerin mesleki habilitasyon ve rehabilitasyonuna yönelik hususlar ilgili Kanun'un 13. maddesinde yer almaktadır. Habilitasyon kavramı "Engellinin bireysel ve toplumsal anlamdaki gereksinimlerinin karşılanarak bağımsız bir şekilde yaşayabilmesini hedefleyen; engelli bireye ihtiyaç duyduğu becerileri kazandırmaya yönelik çeşitli hizmetleri" ifade etmektedir. Buna göre; engelli gençlerin meslek tercihinde bulunabilmesi ve seçtikleri meslek dalında gerekli/yeterli eğitimi alabilmeleri için gereken önlemler alınmalıdır. Kamu kurum ve kuruluşları, belediyeler ve ilgili özel kurum ve kuruluşlarca yaşam alanları engelli bireylere yönelik düzenlenerek engelliler için mesleki habilitasyon ve rehabilitasyon hizmetleri gerçekleştirilebilmektedir, İŞKUR tarafından da mesleki eğitim, rehabilitasyon ve iş danışmanlığı süreçleri konularında gerekli hizmetler yerine getirilmeli ve istihdam gerçekleşmelidir (Güneri, 2014).

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 53. maddesine göre kamuya bağlı kurum ve kuruluşlarda dolu kadro toplamının %3'ü oranında engelli personel çalıştırmak zorunluluğu bulunmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu 30. madde uyarınca özel sektörde faaliyet gösteren iş yerlerinde 50 kişiden daha fazla işçi çalıştırdıkları takdirde yüzde 3, kamusal iş yerlerinde ise yüzde 4 oranında engelli istihdamının sağlanması gerekmektedir. Kanun'a aykırı durumların tespitinde iş verenlere idari para cezası uygulanması öngörülmüştür. İşverenler ihtiyaç duyduğu sayıda engelli personeli, Türkiye İş Kurumu aracılığı ile istihdam etmektedirler. 20/4/1967 tarihli ve 854 Sayılı Deniz İş Kanunu ile engelli bireylerin istihdamına yönelik ilk defa kota uygulaması başlamıştır. Kanuna göre işverenlerin İş Kanunu'nda ve ilgili mevzuatta belirlenen sayıda engelli gemi adamı çalıştırmak zorunluluğu bulunmaktadır. 1971 tarihli 1475

Sayılı İş Kanunu'nda ise belirli bir sayı üstünde işçisi bulunan işverenlerin yüzde 2 oranında engelli personel çalıştırmasına yönelik hüküm bulunmaktadır. İşverenler için çalıştırmakla yükümlü oldukları sayıda engelli çalışan temininin sağlanmasında; engelli çalışanlar için de iş arama, iş bulma, işe yerleştirilme süreçlerinde Türkiye İş Kurumu hizmet verir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ise; engelli kadrolarında görev yapan işçilerin niteliklerini, iş tanımlarını, genel yasal hükümler haricindeki özel çalışma hükümlerini, engellilerin çeşitli mesleklere yönlendirilmelerini, işverenlerce gerçekleştirilecek işe alım süreçlerini, çıkaracağı yönetmeliklerle düzenler. İşverenler yeraltı işlerinde, su-altı işlerinde engelli işçi çalıştıramazlar.

5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nda belediye başkanı görev ve yetkileri arasında "Engelli yönelik meslek ve eğitim kursları açmak" yer almaktadır. 22/02/2005 Tarih ve 5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu 65. maddesinde İl Özel İdaresi engellilere, yaşlılara, kadın ve çocuklara yönelik sağlık, eğitim, spor, vb. çeşitli hizmetlerde gönüllü kişilerin katılımına yönelik programlar düzenleyerek ilde birlik beraberlik dayanışma sağlayacağı ifade edilmiştir.

5/1/1961 tarihli ve 222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu'nun 1. maddesine göre ilköğretim hizmeti tüm vatandaşlara eşit biçimde sağlanmakta, 12. madde ise, engelli çocuklara yönelik özel eğitim hizmetlerinin sağlanacağı hükmü bulunmaktadır. 1739 Milli Eğitim Temel Kanunu'nda ikinci bölüm "Milli Eğitiminin Temel İlkeleri" genellik ve eşitlik ilkesi çerçevesinde 4. maddede "Eğitim kurumları dil, ırk, cinsiyet, engellilik ve din ayırımı gözetilmeksizin herkese açıktır. Eğitimde hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz." hükmü yer almaktadır. Ayrıca özel eğitim gereksinimi bulunan bireyler için 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na göre, ilgili alanlarda bilgi ve beceri sağlamaya yönelik mesleki eğitim kurslarının açılacağı belirtilmiştir.

### **2.3. Türkiye'de Engelli Kadın İstihdamının Genel Görünümü**

Türkiye Sağlık Araştırması'nda 2012, 2014, 2016 ve 2019 yıllarındaki verilere göre engelli kadınların çalışma durumu ve işteki durumları yani çalışma hayatı içerisinde ne şekilde varlık gösterdikleri tablo 2.6'da yer almaktadır.

**Tablo 2.6: Engelli Kadınların Çalışma Durumu ve İşteki Durumu (%)**

	2012		2014		2016		2019	
	Toplam Engelli Birey Sayısı	Kadın	Toplam Engelli Birey Sayısı	Kadın	Toplam Engelli Birey Sayısı	Kadın	Toplam Engelli Birey Sayısı	Kadın
<b>İşteki durum</b>								
Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli	54,4	<b>46,2</b>	60,6	<b>52,7</b>	57,1	<b>49,7</b>	58,1	<b>58,8</b>
İşveren	1,4	<b>0,4</b>	2,2	<b>1,1</b>	2,5	<b>0,7</b>	4,9	<b>1,8</b>
Kendi hesabına çalışan	27,2	<b>13,1</b>	18,2	<b>7,2</b>	19,9	<b>8,8</b>	23,8	<b>10,3</b>
Ücretsiz aile işçisi	17,0	<b>40,3</b>	19,1	<b>39,0</b>	20,6	<b>40,8</b>	13,2	<b>29,0</b>
<b>Çalışma durumu</b>								
Çalışan	16,6	<b>9,4</b>	19,3	<b>11,0</b>	19,6	<b>13,5</b>	19,9	<b>12,6</b>
Çalışmayan	83,4	<b>90,6</b>	80,7	<b>89,0</b>	80,4	<b>86,5</b>	80,1	<b>87,4</b>

**Kaynak:** Türkiye Sağlık Araştırması, 2012, 2014, 2016, 2019

Tablo 2.6'ya göre engelli kadınlarda çalışma durumunda en yüksek oran 2016 yılında görülmektedir ardından 2019, 2014 ve 2012 yılları gelmektedir. Engelli kadınların iş durumuna bakıldığında ise ücretli maaşlı veya yevmiyeli şekilde çalışanların oranının belirtilen tüm yıllarda en yüksek değerlere sahip olduğu görülmektedir. Tabloya göre engelli kadınlar tüm yıllarda yüksek oranda ücretli, maaşlı yevmiyeli olarak ardından ücretsiz aile işçisi olarak, ardından da kendi hesaplarına ve işveren olarak çalışmaktadırlar. Engelli kadınlar içerisinde işveren olarak çalışanların oranı tüm yıllarda en düşük oranlardadır.

Türkiye'de engelli kadın istihdamının genel görüntüsünü 2011 yılında, Avrupa Birliği İşgücü Araştırması'nda ilgili modül üzerindeki veriler üzerinden de değerlendirmek uygun olacaktır. 2011 yılında, Avrupa Birliği İşgücü Araştırması engelli kişilerin istihdamı üzerine bir modülü (AHM) barındırmaktadır, ilgili veriler Tablo 2.7' de yer almakta olup, tabloda engellilik durumu hususunda "Bir sağlık

durumundan kaynaklanan iş kısıtlaması yaşayanlar” ve “Temel bir aktivite zorluğu yaşayanlar” (yürüyememe, görme sorunu gibi) şeklinde iki farklı tanımlama yapılmaktadır.

**Tablo 2.7: Engellilik Türü ve Yaşa Göre Engelli Kadınların İstihdam Oranı, 2011 (%)**

ÜLKELER	Temel aktivitelerde zorluk yaşayan kadınlar	Temel aktivitelerde zorluk yaşamayan kadınlar	Bir sağlık durumundan kaynaklanan iş kısıtlaması veya temel bir faaliyette zorluk yaşayan kadınlar	Bir sağlık durumundan kaynaklanan iş kısıtlaması veya temel bir faaliyette zorluk yaşamayan kadınlar
BELÇİKA	36.6	61.0	32.3	61.8
BULGARİSTAN	29.9	59.2	16.1	59.7
ÇEKYA	34.2	59.6	32.0	60.3
DANİMARKA	44.5	76.3	40.5	78.5
ALMANYA	47.4	66.7	34.6	66.8
ESTONYA	52.5	65.6	35.9	67.9
İRLANDA	27.7	57.1	21.2	58.2
YUNANİSTAN	28.6	47.5	24.5	47.7
İSPANYA	39.3	54.5	28.8	56.4
FRANSA	52.7	60.9	57.3	62.9
HIRVATİSTAN	28.4	49.5	26.4	48.8
İTALYA	38.1	48.2	31.0	48.6
KIBRIS	41.8	65.4	35.1	66.5
LETONYA	52.6	62.3	42.5	63.2
LİTVANYA	42.9	63.5	34.8	64.2
LÜKSEMBURG	56.5	57.0	45.2	59.5
MACERİSTAN	23.4	55.3	18.6	55.2
MALTA	25.4	42.3	25.1	43.0
HOLLANDA	39.6	75.7	37.7	76.0



AVUSTURYA	54.9	70.1	43.5	70.8
POLONYA	31.3	56.6	23.8	56.6
PORTEKİZ	48.3	64.5	42.5	66.6
ROMANYA	28.6	56.8	22.1	58.1
SLOVENYA	44.3	65.3	41.7	67.0
SLOVAKYA	29.5	55.5	27.2	56.3
FİNLANDİYA	61.6	70.9	51.7	72.8
İSVEÇ	64.3	73.8	59.7	74.9
BİRLEŞİK KRALLIK	45.1	70.3	34.7	70.8
İZLANDA	65.0	84.3	65.7	85.4
İSVİÇRE	64.9	75.4	60.1	76.7
TÜRKİYE	26.5	29.5	27.0	29.4

**Kaynak:** Eurostat, 2020 <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Tablo 2.7’de Türkiye’de temel aktivitelerde zorluk yaşayan kadınlar ile temel aktivitelerde zorluk yaşamayan kadınlar arasındaki istihdam oranı ve bir sağlık durumundan kaynaklanan iş kısıtlaması veya temel bir faaliyette zorluk yaşayan kadınlar ile sağlık durumu kaynaklı iş kısıtlaması ve temel faaliyetlerde zorluk yaşamayan kadınlar arasındaki istihdam oranlarının oldukça yakın olması dikkat çekicidir. Bir sağlık durumundan kaynaklanan iş kısıtlaması veya temel bir faaliyette zorluk yaşamayan kadınların istihdam oranı İzlanda, Danimarka, İsviçre, Hollanda, İsveç, Avusturya ve Birleşik Krallık’ta %70 üzerindedir. Bir sağlık durumundan kaynaklanan iş kısıtlaması veya temel bir faaliyette zorluk yaşayan kadınların oranında ise İzlanda ve İsviçre %60 üzerindedir. Bu iki grup arasındaki oranlarda en büyük farklar Bulgaristan, Macaristan ve Romanya’da görülmektedir.

### 2.3.1. Engelli Kadın Nüfusun İş Gücüne Katılım Oranı

Belirli bir ülkede, bölgede ya da belirlenmiş bir alanda yaşayan aktif nüfusun, çalışma çağındaki nüfusa oranı iş gücüne katılım oranını göstermektedir. Çalışma çağındaki nüfusun çalışma hayatına katılım sağlamada istekli olduğu bu

oranın yüksek olması ile anlaşılmaktadır. İşgücüne katılım oranının yüksek olması aynı zamanda ilgili sahada yaşayan çalışma çağındaki insan potansiyelinden etkin şekilde istifade edilebildiğini gösterir.

Türkiye’de engelli istihdamı ve cinsiyet özelliğine göre iş gücüne katılım oranları değerlendirildiğinde ilgili verilerin güncel olmaması nedeniyle çok gerçekçi sonuçlara ulaşılamamıştır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Müdürlüğü Aralık 2020 bülteninde engelli nüfusun iş gücüne katılım oranı aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

**Tablo 2.8. Genel Nüfusun ve Engelli Nüfusun İş Gücü Katılım Oranı**

İşgücü Katılım Oranı	Erkek	Kadın	Toplam
Engelli Nüfusu	35,4	12,5	22,1
Genel Nüfus	76,1	36,2	56,2

**Kaynak:** EYGHM, Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni, Aralık 2020

Tabloda Türkiye’de iş gücüne katılma oranının Türkiye İstatistik Kurumu’nun Aralık 2020 verilerine göre erkeklerde %35,4, kadınlarda %12,5 toplamda ise %22,1 olduğu görülmektedir. Tabloda engelli nüfusun iş gücüne katılma oranı ise 2011 yılında yapılan TÜİK Nüfus ve Konut Araştırması’na göre erkeklerde yüzde 35,4, kadınlarda yüzde 12,5, toplamda ise yüzde 22,1 olduğu görülmektedir.

EYGHM tarafından Ulusal Engelliler Veri Tabanında kayıtlı ülkemiz sınırları dahilinde yalnızca hanelerde yaşamakta olan engelli bireylerin verileri düzenlenerek 2010 yılında Engellilerin Sorun ve Beklentileri Araştırması gerçekleştirilmiştir. Araştırma en az %20 engel oranına sahip ve yalnızca hanede ikamet eden engelli bireylerin verilerine dayalı gerçekleştirilmiştir. Huzur evleri, yurtlar, hapishaneler, hastane, vb. kurumsal mekanlarda kalan engelli bireyler araştırmaya dahil edilmemişlerdir. Engelli kadın nüfusun işe başvuru ve işe yerleştirilme sürecine Türkiye İş Kurumu verilerine göre bakıldığında ise aşağıdaki tablo görülmektedir.

**Tablo 2.9: Engelli Kadın Nüfusun İşe Başvuru ve İşe Yerleştirme Sayılarının Yıllara Göre Dağılımı**

Yıllar	BAŞVURU		İŞE YERLEŞTİRME	
	Kadın	Toplam Engelli Birey	Kadın	Toplam Engelli Birey
2007	10.201	36.397	2.272	17.864
2008	4.881	8.480	3.112	21.967
2009	5.618	40.519	3.585	26.405
2010	4.004	36.144	4.428	32.257
2011	14.066	35.151	5.707	38.349
2012	9.262	83.955	5.328	35.531
2013	14.023	76.235	5.450	34.476
2014	14.100	77.632	4.194	26.350
2015	12.937	65.255	3.337	20.455
2016	15.804	79.321	2.481	15.031
2017	19.689	100.201	2.025	12.151

**Kaynak:** İŞKUR, <https://www.iskur.gov.tr>

Kadınlarda 5707 ve toplamda en yüksek işe yerleştirme sayısı 38.349 ile 2011 yılında, en düşük işe yerleştirme sayısı ise kadınlarda 2.025 ve toplamda 12.151 yerleştirme sayısı ile 2017 yılında gerçekleşmiştir. Tabloda en yüksek başvurunun kadınlarda 19.689 sayısı ile 2017 yılında yapıldığı görülmektedir.

### **2.3.2. Engelli Kadın İstihdamında Kamu ve Özel Sektörün Özellikleri**

Engelli kadınlar tarafından kamuda çalışmak iş güvencesi, çalışma hayatında istikrar sağlaması, rekabet unsurunun daha az olması, çalışma şartlarının daha rahat olması, özlük hakları güvencesi, çalışma ortamının daha güvenilir bulunması gibi sebeplerle özel sektöre göre tercih edilmektedir.

Engelli kadınlar tarafından özel sektörde çalışmak mesai saatleri haricinde bedensel veya psikolojik anlamda ağır çalışma şartları olan işlerde çalıştırılma, ağır

ve sağlıksız çalışma şartları nedeniyle sağlık problemleri yaşama, sigorta yapılmadan çalıştırılma, işten çıkarılma vb. gibi sorunlara neden olabileceğinden özel sektörde çalışmak tercih edilmeyebilmektedir (Tren, 2014).

Ülkemizde 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu 53. maddesi gereğince kamuya bağlı kurum ve kuruluşlarda çalıştırılmak üzere %3 oranında engelli memur istihdamı ve Türkiye İş Kurumu aracılığıyla işverenler tarafından 4857 Sayılı İş Kanunu 30. maddesi gereğince 50 veya daha üstü sayıda işçi çalıştıran özel sektörde faaliyet gösteren iş yerlerinde % 3 ve kamuya bağlı iş yerlerinde ise %4 oranında kota uygulamasıyla işçi statüsünde engelli istihdam edilmektedir.

### 2.3.2.1. Engelli Kadın İşçi İstihdamı

Tablo 2.10'da 4857 Sayılı İş Kanunu 30. maddesi gereğince kamu kurumları ile özel sektör iş yerlerinde her yıl için istihdamı sağlanmış toplam engelli birey sayısının cinsiyete bağlı dağılımı sunulmuştur.

**Tablo 2.10: Engelli İşçilerin Yıllara, Cinsiyete ve çalıştıkları Sektöre Bağlı Dağılımı**

Yıllar	TOPLAM İŞE YERLEŞTİRME			KAMU SEKTÖRÜ		ÖZEL SEKTÖR	
	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK
2018	2.738	12.192	14.930	137	585	2.601	11.607
2017	2.025	10.126	12.151	26	166	1.999	9.960
2016	2.481	12.550	15.031	49	187	2.432	12.363
2015	3.337	17.118	20.455	39	219	3.298	16.899
2014	4.194	22.156	26.350	32	200	4.162	21.956
2013	5.450	29.026	34.476	46	241	5.404	28.785
2012	5.328	30.203	35.531	60	338	5.268	29.865
2011	5.707	32.642	38.349	64	391	5.643	32.251
2010	4.428	27.829	32.257	30	265	4.398	27.564
2009	3.585	22.820	26.405	75	470	3.510	22.350
2008	3.112	18.855	21.967	56	371	3.056	18.484

**Kaynak:** İŞKUR, <https://www.iskur.gov.tr/> 2019

Tablo 2.10' da her yıl için istihdamı sağlanan toplam engelli birey sayısı içerisinde en yüksek işe yerleştirilmenin 38.349 kişi sayısı ile 2011 yılında gerçekleştiğini, en az işe yerleştirilmenin ise 12.151 kişi sayısı ile 2017 yılında gerçekleştiği görülmektedir. Tabloya göre her yıl için istihdamı sağlanan toplam engelli istidamı içerisinde engelli erkek bireylerin sayısının, engelli kadın bireylerin sayısının oldukça üzerinde olduğu görülmektedir. Tabloya göre en yüksek engelli kadın birey toplam istihdamı 5.707 kişi sayısı ile 2011 yılında gerçekleşmiştir. Özel sektör iş yerlerinde ise 5.643 kişi sayısı ile en yüksek engelli kadın birey sayısının 2011 yılına ait olduğu görülmektedir. Kamu kurumlarında en yüksek engelli kadın birey istihdamının görüldüğü yıl ise 137 kişi ile 2018 yılıdır.

Tablo 2.11'de ise 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 2019 yılında gerçekleştirilen memur istihdamının engel oranı ve cinsiyete bağlı dağılımı yer almaktadır.

### 2.3.2.2. Engelli Kadın Memur İstihdamı

Tablo 2.11'de 2019 yılında engelli kadın memur istihdamının engel oranlarına bağlı dağılımına ilişkin veriler düzenlenmiştir.

**Tablo 2.11: Engelli Kadrolarda Görev Yapan Memurların Engel Oranları ve Cinsiyete Bağlı Dağılımı (2019)**

ENGEL ORANLARI	KADIN	ERKEK	TOPLAM
40-60	10.264	31.770	42.034
61-80	2.127	5.966	8.093
81-100	1.414	3.655	5.069

**Kaynak:**<https://ailevecalisma.gov.tr>, 2019 Kasım

Tablo 2.11' de 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 53. maddesine göre 2019 senesinde memur olarak çalışan engellilerde en yüksek sayının, engellilik oranı 40-60 arasında olan engelli erkek bireylere ait olduğunu görmekteyiz.

Tablodaki veriler incelendiğinde istihdam sayısının engel oranları ile eş değer şekilde seyrettiği görülmektedir. Şöyle ki en yüksek istihdam, en düşük engel oranı

olan 40-60 arası engel derecesine sahip bireyler için sağlanmıştır. En düşük istihdam rakamı da yine en yüksek engel oranına sahip bireyler için sağlanmıştır.

Tablodaki verilerin cinsiyete bağlı dağılımı incelendiğinde ise en yüksek istihdam rakamlarının tüm engel oranlarında, erkek engelli bireylerin istihdamına ait olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 2.12’ de ise 2019 yılı Kasım ayı verilerine göre engelli kadın memurların engel çeşitlerine yönelik rakamlar gösterilmektedir. Memur olarak istihdam edilen kadınlarda en çok görülen engel türünün ortopedik engel türü olduğu anlaşılmaktadır. Ortopedik engel türünden sonra en çok rastlanan engel türü sınıflandırılmayan engel grubudur.

**Tablo 2.12: Engel Oranlarına Bağlı Olarak Engelli Kadın Memurların Dağılımı (2019)**

ENGEL TÜRLERİ	KADIN
ORTOPEDİK	4.004
GÖRME	2.534
İŞİTME	1.126
DİL ve KONUŞMA	131
ZİHİNSEL	660
RUHSAL-DUYGUSAL	336
SÜREĞEN	1.736
SINIFLANAMAYAN	3.278

**Kaynak:** İŞKUR, <https://media.iskur.gov.tr/37592/02-subat-2020-aylik-istatistik-bulteni>

Tablo 2.12’de engelli kadın memurlarda en az rastlanan engel durumu ise dil-konuşma engelidir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 53. maddesine göre; kamu kurum ve kuruluşları bu kanun uyarınca çalışanı bulunan kadrolarında yüzde 3 oranında engelli memur çalıştırmakla yükümlüdür. Bu Kanun kapsamında 2002 yılından 2019 yılına kadar gerçekleşmiş engelli memur istihdamı sayıları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

**Tablo 2.13: Yıllara Göre Engelli Kotasına Bağlı Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İstihdamı Gerçekleşen Memurların Dağılımı**

Yıllar	Engelli Memur Sayısı
2019	55.196
2018	51.814
2017	49.873
2016	48.134
2015	40.655
2014	34.078
2013	32.787
2012	27.314
2011	20.829
2010	18.787
2009	10.357
2008	9.966
2007	9.193
2006	8.915
2005	8.717
2004	8.717
2003	6.727
2002	5.777

**Kaynak:** EYHGM, Engelli ve Yaşlı Bülteni, 2020 Ocak

Tablo 2.8’ de 2002 yılında 5.777 engelli bireyin memur olarak istihdamı gerçekleşirken, 2019 yılı Kasım ayı sonunda bu sayı 55.196’ya ulaşmış olup, 2019 yılında daha önce gerçekleşen atama işlemlerinin de kamu kurumları tarafından sisteme girişlerinin tamamlanmasıyla 2019 yılında istihdam edilen engelli memur sayısının 56.000’i geçeceği tahmin edilmektedir. (EYGHM, 2020) 2019 yılında memur olarak istihdamı sağlanan engelli bireylerin 2002 yılına göre yaklaşık 9,5 kat arttığı görülmektedir.

### **3- ENGELLİ KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA KATILIMI ÖNÜNDEKİ SORUNLAR**

#### **3.1. İş ve Aile Yaşamının Birbiri ile Uyumlaştırılmaması**

İş ile aile yaşamının birbiri ile uyumlu hale getirilmesi elbette ki engelli kadın istihdamı için büyük önem arz etmektedir. Bu uyumun sağlanabilmesi ülkemizde kadın istihdam oranlarının artmasının önündeki temel gerekliliklerden birisidir (Dirik, 2016).

Engelli kadınların iş gücü piyasalarındaki durumu önceki bölümde incelenmiştir, ilgili veriler değerlendirildiğinde ülkemizdeki engelli kadın istihdamının istenilen düzeyde olmadığı anlaşılmaktadır.

İş ve aile yaşamı arasındaki uyum, iş ve aile yaşamının birbirini destekler şekilde bir dengenin sağlanabilmesi ile mümkündür. Esnek olmayan mesai saatleri, çalışanlar için tanınmış izin politikalarının ihtiyaç duyulur yeterliliğe sahip bulunmaması, çocuk bakımına yönelik hizmetlerin ulaşılabilir ve istenen seviyede olmaması, belirli bir türde engeli bulunan ve herhangi bir engelli bulunmayan kadınların çalışma hayatına katılımı önünde belirleyici olabilmektedir.

Esnek çalışma modelleri; piyasada görülen arz ve talepteki değişimlere göre çalışma saatlerinin, istihdam edilme şeklinin, işin niteliği ve yapıldığı mekânın, ücretlerin düzenlenebildiği uygulamalardır. Türkiye’de kadın istihdamının sağlanmasında esnek çalışma kavramının rolü düşünüldüğünde part-time çalışma biçimi çoğunlukla akla gelmektedir.

11. Kalkınma Planı’nda istihdam merkezli politikalar, iş gücü piyasasında esneklik düzenlemeleri, çocuk bakım hizmetleri ve eğitim olanakları artırılması ile iş gücü piyasasında kadınların etkin katılımı sağlanacağı belirtilmektedir. Planda esnek çalışma türleri konusu kapsamında tüm sosyal tarafların farkındalığına yönelik faaliyetlerin artırılacağı; kısmi ve esnek çalışanların sosyal güvenceye erişiminin artırılması için gerekli düzenlemelerin yapılacağı ifade edilmektedir. 11. Kalkınma Planı’nda kadınların eğitim düzeyinde artış bulunmasına rağmen, kadın iş gücü oranı kayıt dışı, düşük nitelikli ücretsiz aile işçiliği gibi alanlarda yüksek olduğu ve kadınların iş gücüne katılımının gerilemekte olduğu ifade edilmektedir.



“Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı 2012-2023” Türkiye’de çalışma hayatına ilişkin düzenlemeleri kapsayan ve önem arz eden çalışmalardan biridir. Kadınların iş gücüne katılım oranının Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı’nda 2023 senesine değin %35 olması hedeflenmiştir. UİS Taslağı’nda belirlenen temel politikalar “Eğitim-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi”, “İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması”, “Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması” ve “İstihdam Sosyal Koruma İlişkisinin Güçlendirilmesi” başlıklarıyla açıklanmaktadır. Taslakta Türkiye’de esnek çalışma modellerinin yaygınlaşmadığı, bu yönde esnek çalışma biçimlerinin aktif şekilde hayata geçirilmesi için ilgili yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu ifade edilmektedir. UİS Taslağı’nda Türkiye’de yaygınlaştırılması gereken esnek çalışma biçimleri; iş paylaşımı ve esnek çalışma modeli, belirli-kısmi-geçici süreli çalışma, uzaktan-evden ve çağrı üzerine çalışmadır.

Çalışanların esnek çalışma modellerini kendi tercihleri olarak kullanamaması, yani işverenlerce çalışanlara bu modellerin dayatılması ve denetimin çok zor olduğu tele çalışma, evden ve çağrı üzerine çalışma gibi çalışma türlerinin kayıt dışı kadın istihdamını daha da arttırabilecek olması Türkiye’de esnek çalışma modellerinin etkin şekilde uygulanamaması önündeki iki temel sorundur (Metin ve KEFEK 2013). Bunlar dışında Türkiye’de kadın istihdamında esnek çalışmanın, konfeksiyon ve gıda gibi emek-yoğun sektörlerde yoğunlaşmasının, evden çalışma yöntemi vb. esnek çalışma yöntemlerinin daha çok kadın ve engelli çalışanlar için uygun görülmesinin, kadın ve engelli çalışanların fiziksel çalışma ortamlarından uzaklaştırılmasına yol açabileceği sorunu söz konusudur. Yine diğer bir sorun, iş güvencesine getirilen esneklik ile işverenler, işçi çıkarmak istediklerinde bu kişileri doğum vb. sebepler nedeniyle kadınlardan seçebilme ihtimali bulunmaktadır (KEFEK, 2013).

Engelli kadın istihdamı düşünüldüğünde, esnek çalışma modellerinin engelli kadın çalışanlar için birçok avantaj sağladığı düşünülebilir. Türkiye’deki erişilebilirlik, mimari açıdan ulaşılabilirlik gibi engeller düşünüldüğünde evden çalışma, uzaktan çalışma, tele çalışma biçimleri engelliler için çalışma hayatında kolaylık sağlayabilir. Çalışma saatlerindeki esneklik uygulamaları da yine engel durumuna bağlı olarak, uzun süreli çalışma şartlarına göre engelli birey için daha

uygun bulunabilmektedir. Belirtilen bu olumlu özellikler dışında esnek çalışma modellerinin uygulanmasında kadın çalışanlar için mevcut risk faktörleri, doğal olarak engelli kadın çalışanlar için de söz konudur. Özellikle işverenlerin iş güvencesine getirilen esnekliklere dayanarak kadınları çok daha kolay işten çıkarabilmektedirler, bu konuda engelli kadınlar daha dezavantajlı durumdadırlar ve bu yönde mağduriyetleri daha büyüktür.

### **3.1.1 Çalışanlara Sağlanan İzin Politikaları**

Türkiye’de kadın istihdamı kapsamındaki izin politikalarında aile yaşamı ile çalışma hayatını uyumlaştıran izin düzenlemeleri düşünüldüğünde kadınların çalışma hayatına katılımında hamilelik, doğum ve emzirme süreçlerinde kendilerinin ve eşlerinin kullanabilecekleri izinlerin oldukça önemli olduğu görülmektedir. Bu konuda çalışanlara sağlanan izinler, sadece annelerin kullanabileceği “doğum izni”, babaların ailesi ile birlikte vakit geçirebilmesi adına doğum sonrasında kullanılabilen “babalık izni” ve ebeveynlerin birlikte kullanabilecekleri “ebeveyn izni” dir. Bunların haricinde hastalık ve benzeri durumlarda verilen izinler de bulunmaktadır.

Ulusal mevzuatta doğum öncesi ile doğum sonrasında kullanılabilen analık izni hususunda memur-işçi ayrımı söz konusu değildir ancak, ücretsiz izin konusunda ve süt izni konusunda farklılıklar bulunmaktadır. Memur olarak çalışan kadın istediği takdirde 24 aya kadar ücretsiz izin alabilmektedir ancak işçi olarak görev yapan kadının analık izninin bitmesi itibariyle alabileceği ücretsiz izin süresi 6 aydır. Memur olarak görev yapan kadına, doğum sonrasında analık izni süresinin bitişinden itibaren doğum sonrası 1. altı ay boyunca her gün üç saat, 2. altı ay boyunca her gün bir buçuk saat süt izni verilmektedir ancak işçi olarak görev yapan kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklar için süt izni, her gün bir buçuk saat süreyle verilmektedir.

Eşi doğum yapmış erkek memur yirmi dört ay boyunca ücretsiz izin alabilmektedir. Eşi doğum yapmış olan erkek işçiye ise aynı hak verilmemiştir. Ayrıca babalık izni hususunda da erkek memur eşi doğum yaptığında on gün süre ile ücretli izin kullanabilmektedir ancak erkek işçi bu hakkı kullanamamaktadır.

Ulusal mevzuatta yukarıda belirtilen izin düzenlemeleri haricinde engellilik durumu olan kadın çalışanlar için ayrıca yasal düzenleme bulunmamaktadır ancak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda bakıma ihtiyacı bulunan engellilerin ailesinin ikamet ettiği yerde çalışma imkanı tanıyan kanun maddeleri yer almaktadır. Devlet Memurları Kanunu 72. maddesi “İlgili mevzuatı uyarınca verilecek rapora göre kendisi, eşi veya birinci derece kan hısımlığı bulunan bakmakla yükümlü olduğu aile fertleri engelli olan memurların engellilik durumundan kaynaklanan yer değiştirme taleplerinin karşılanması için düzenlemeler yapılır.” ifadesi bulunmaktadır. Engelli kadın ve erkek çalışanlar için çalışma şartlarını kolaylaştıran, engellilik durumuna bağlı izin düzenlemelerine ilişkin hükümler yasal mevzuatta yer almaktadır ancak bu bölümde “İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması” konusundaki izin düzenlemeleri değerlendirildiği için, genel anlamda engellilerin izin haklarına ilişkin mevzuata bu bölümde yer verilmemiştir.

### **3.1.2 Çocuk Bakım Hizmetleri**

Çocuk bakımı, toplumsal kabul edilmiş cinsiyet rolleri nedeniyle erkekler yerine asli olarak kadına ait bir sorumluluk gibi algılanabilmektedir. Bu algının da etkisiyle çocuk bakım hizmetlerinin yeterli düzeydeki varlığı, engeli bulunan veya herhangi bir engeli bulunmayan kadınların iş gücüne katılımını doğrudan etkileyebilmektedir. Nitelikli, yeterli seviyede çocuk bakım hizmetlerinin uygulanmaması durumunda kadınlar, çocuklarına bakmayı iş hayatına katılmak yerine tercih edebilirler ya da bu tercihi yapmak mecburiyetinde kalabilirler. Bu tercihlerinde ücret ve çalışma şartları da elbette etkili olmaktadır.

Türkiye’de çalışma hayatına ilişkin çocuk bakım hizmetleri, doğum izinleri, iş yerlerinin kreş ve emzirme odası açması yükümlülüğü 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda ve 4857 sayılı İş Kanunu’na bağlı yürürlüğe giren “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” ile düzenlenmektedir.

### **3.2. İş Gücü Piyasasında Örgütsel Ayrımcılık**

Ayrımcılık; kişinin grubun bir üyesi olabilmek için ileri sürülen yeterlilikleri taşıdığı halde yeterli özelliklere sahip bulunmadığı gerekçesiyle gruptan ayrımı,

kişiyi küçültücü nitelikler yüklenmesi ve dışlanması sürecidir (Doğrul, 2007, s. 15). İş gücü piyasalarında örgütsel ayrımcılık ise; yaş, cinsiyet, din, dil, ırk ve etnik köken özelliklerine dayalı ya da yaşa, cinsiyete, cinsel eğilime, engellilik durumuna, fiziksel-ruhsal birtakım özelliklere bağlı ayrımcılık biçimidir (Ulu ve Kutanis, 2016). Engelli kadınlar çalışma hayatında cinsiyete ve engel durumlarına bağlı ayrımcılığa maruz kalabilmektedirler. Örgütsel ayrımcılığa maruz bırakılma, engelli kadınların çalışma hayatında etkin şekilde var olabilmelerinin, potansiyellerini tam anlamıyla ortaya çıkarabilmelerinin önündeki en büyük sorunlardan biridir.

### **3.2.1. Cinsiyet Eşitsizliği**

Cinsiyet kavramı biyolojik açıdan canlıların üreme sistemlerinin yapısına göre sahip oldukları dişi veya erkek olma durumunu ifade etmektedir. Cinsiyet, bireyin biyolojik özelliklerine bağlı şekilde belirlenen demografik tanımlamadır. Nüfus cüzdanlarında cinsiyet özelliğinin belirtilmesi bu tanımlamaya uygundur (Dökmen, 2010, s. 19-20). İnsan ırkı cinsiyet kavramına biyolojik cinsiyet özellikleri dışında çeşitli anlamlar yüklemiştir. Toplumsal cinsiyet kavramı, biyolojik farklılık haricinde toplum tarafından kültürel, sosyal, ekonomik, dini, psikolojik açıdan kadın ve erkek cinsiyetlerine atfedilen, yüklenen, toplum tarafından kabul edilen tüm rolleri, davranışları ifade etmektedir. Cinsiyet özelliklerine göre yüklenen tüm bu anlamlar zaman içerisinde ve toplumdaki topluma farklılıklar arz edebilmektedir ve bu anlamda dinamik özellik göstermektedir. Cinsiyet özelliğine yüklenmiş, toplumsal kabule dayanan bu farklı anlamlar, aynı zamanda çeşitli toplumsal-sosyal çatışmanın da zeminini oluşturmaktadır.

Tarihsel açıdan bakıldığında erkek, geçmişte birçok toplum tarafından biyolojik özellikleri itibariyle daha güçlü bulunarak ön plana çıkarılmıştır. Tarihte kadınlığı engelliliğe eş görmek yaygın bir tutum olarak karşımıza çıkabilmektedir, bu nitelikle bazen kadınları kötüleme bazen de savunma amaçlı yapılmaktadır. Aristo kadınları “sakatlanmış erkek” olarak tanımlayarak kadınların engelli erkekler olarak nitelendirilebileceğini gerektiğini öne sürmüştür, Thorstein Veblen tarafından 1899’da kadınlar ve kadınsal roller ve giyim tarzları ile tam olarak sakatlanmış olarak tanımlanmaktadır (Thomson, 2001). Tarihte bu örnekler çoktur, mevcut anlayış kalıplarında kadınlar ve engelliler her zaman yanlıştır; yönetilemez, aciz,

bağımlı, güçsüz, savunmasız varsayılmaktadır. Bu kültürel söylem kadın bedenini ve engelli bedeni birleştirir, kadınları ve engellileri hem gereksiz, işe yaramaz, hem feda edilebilir kılmaktadır. Geçmişten günümüze yerleşik kültürel algılar için kadın, kız çocuk katlinin, cinsiyete göre kürtajın, öjenik programların, intihar teşviklerinin, gelin yakmanın, namus cinayetlerinin, aile içi şiddetin ve klasik engelli bebeklerin ölüme terk edilmesi uygulamasının nesnelere konumundadır (Thomson, 2001).

Opong ve Abu (1985), kadının toplumsal cinsiyetçi bakış açısına göre rollerini şu şekilde tanımlamış ve açıklamıştır: “annelik”, evlendiğinde “eş” olmak, “ev kadınlığı” yapmak “akrabalık rolü”, mesleki rol, topluluk ve birey olma durumu. Annelik rolü itibariyle kadın, toplumsal cinsiyetçi bakış açısına göre çocuğun bakım ve ihtiyaçlarını karşılaması gereken yegane kişidir. Çocuk yetiştirilmesi konusunda babaların bakım yükümlülükleri genelde maddi anlamda olup daima annenin yükümlülüklerinden sonra gelmektedir. Babaların sorumlulukları annelerin sorumluluğundan çok daha azdır. Toplum tarafından kadınlara biçilen eş olma vasfı ile kadın, eşini rahat ettirmeli, eşine hizmet etmeli, sadık olmalı ve eşinin sözünden çıkmamalıdır. Ev kadınlığı rolü ile evin düzenine yönelik tüm sorumluluklar evli olsa da olmasa da kadının üstündedir, kadına yakıştırılmaktadır. Akrabalık rolünde özellikle geleneksel geniş aile tiplerinde akrabalık ilişkilerinin geliştirilmesine yönelik ilişkilerden yine başlıca kadın sorumludur. Bu roller dışında kadının mesleki rolü temel rolleri olan annelik, eş olma ve ev kadınlığı rollerinden sonra gelmektedir. Günümüzde geleneksel aile yapısının yerine modern çekirdek aile yapısının artması ile gelişen toplum yapısı ve ekonomik şartlar çerçevesinde toplumun bazı kesimlerinde, özellikle şehirlerde yaşayan kesimde, aile geçimini sağlamak adına kadının tüm temel rolleri yanında ayrıca maddi getiri sağlayan bir işte çalışması istenmektedir. Kadının maddi anlamda bağımsızlığını sağlayabilecek, hayatta daha sağlam adımlar atmasını sağlayacak bir işinin olması, toplum tarafından kadının meslek rolünün bu denli kabullenmiş olması elbette ki çok güzel bir gelişmedir, ancak bu durumun toplumda farklı görünüşleri de mevcuttur. Kadından annelik, eş olma ve ev kadınlığı görevlerini eksiksiz yerine getirmesi bunların yanında ayrıca çalışıp ev ekonomisine katkıda bulunması beklenmekte, kendi isteği dışında bazı durumlarda mecbur bırakılmaktadır. Toplum rolü, kadının tüm toplumsal-sosyal

gruplarla ilişkilerini kapsamaktadır. Toplum nazarında kadının temel rollerinden çok sonra gelmektedir/gelmelidir. Bireylik rolü ise, kadının kişisel gelişimini ve kendini gerçekleştirmesini, potansiyelini ortaya çıkarmasını sağlayan yönüdür, arkadaşlık ilişkileri ve boş zaman aktivitelerini kapsar. Bu rol de toplum tarafından kadının temel rolleri arasında sayılmamaktadır (Kamanlıoğlu, 2007, s. 160).

**Tablo 3.1 Kadınların İş Gücüne Katılımına Yönelik Düşünceler (%)**

Kadınların Çalışması Hakkında Düşünceler	Kadın	Erkek
Kadının Asıl Görevi Çocuk Bakımı ve Ev İşleridir	64,7	60,7
Gelenek ve Göreneklerimize Aykırı	14,1	12,0
İş Ortamları Kadınlar için Güvenli Değil	9,5	16,5
Çalışan Kadının Çocukları Mağdur Olur	7,8	7,0
Ücretli Bir İşte Çalışmak Kadını Yıpratır	2,5	2,0
Diğer Nedenler	1,4	1,8

**Kaynak:** TÜİK, Aile Yapısı Araştırması, 2006

Tablo 3.1’de toplumun kadınların iş gücüne katılması hakkındaki görüşleri yer almaktadır. Tabloda kadınların iş gücüne katılması yönündeki düşünceler kadınlar ve erkekler yönünde benzer şekilde oranlanmıştır, ancak “Gelenek göreneklerimize aykırı” düşüncesi kadınlarda %14,1 oranında iken erkeklerdeki %12,0 oranında, “İş ortamları kadınlar için güvenli” düşüncesi kadınlarda %9,5’iken erkeklerde %16, 5’tir. Tabloda “Kadının asıl görevi çocuk bakımı ve ev işleridir” ifadesinin kadınlar tarafından %64,7, erkekler tarafından %60,7 oranında en yüksek oranda kabul gördüğü anlaşılmaktadır.

Ayrımcılığın önlenmesi hususunda Birleşmiş Milletler tarafından insanların hak ve özgürlüklerini korumak, hak ve onursal anlamda eşitliklerini yasalarla güvence altına almak gayesiyle önemli sayıda uluslararası sözleşme imzalanmıştır. Taraf devletler insan hakları sözleşmelerinde, sınırları içinde yaşayan her insan için sözleşmede koruma altına alınan tüm hakların korunmasını taahhüt etmiştir. 1981 senesinde yürürlüğe girmiş olan Birleşmiş Milletler “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” ne Türkiye’nin katılımı Bakanlar Kurulunca 1985 tarihinde onaylanarak yürürlüğe girmiştir. Sözleşmede kadınlara yönelik

ayrımcılık; kadın erkek eşitliği temelinden uzak politik, sosyal, toplumsal, kültürel ve ekonomik ve diğer alanlarda insanın hak ve özgürlüklerini kullanmasına engel olan cinsiyete bağlı ayırım, kısıtlama, mahrum bırakma durumlarını ifade etmektedir. Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme' de ise engellilere yönelik ayrımcılık; sosyal, toplumsal, kültürel, politik ve ekonomik ve/veya diğer alanlarda insan hak ve özgürlüklerinin gerçek anlamda diğer insanlarla eşit şekilde yaşanması önündeki engellilik durumuna bağlı olarak gerçekleştirilen makul düzenlemelerin gerçekleştirilmemesine dayalı olan veya olmayan her türlü ayrımcılığı, dışlama, kısıtlama biçimlerini ifade etmektedir. Hukuksal anlamda ayrımcılığın yasaklandığı uluslararası sözleşmelerin sayısı yalnızca Birleşmiş Milletler bünyesinde gerçekleşmiş sözleşmelerden ibaret değildir. Ayrımcılık, Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen birçok sözleşmede de yasaklanmıştır.

Cinsiyet ayrımcılığı, açık ayrımcılık ve örtülü ayrımcılık olarak iki ayrı biçimde tanımlanabilmektedir (Dalkıranoglu, 2006, s. 42-43). Açık ayrımcılık benzer özelliklere sahip kadın ile erkek personellerden birine karşı ayrıcalıklı muamele gösterilmesidir. İş ilanlarında yalnızca erkek aday başvurularının kabul edilmesi açık ayrımcılığa örnek verilebilir. Örtülü ayrımcılık ise ilk başta eşitlikçi görünen uygulamaların, ilerleyen süreçlerde kadın üzerinde ayrımcı etkiler oluşturma durumunu ifade eder. Örtülü ayrımcılığa ise teşvik primlerinin yarı zamanlı olarak kadınlara verilmemesi örnek gösterilebilir.

Türkiye de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanamama sorunu, eğitim, sağlık, siyasete katılma gibi yaşamın her alanında ve özellikle istihdam alanında görülen önemli sorunların başında yer almaktadır (KEFEK, 2013). Erkek egemen toplumlarda cinsiyet ayrımcılığı, yaşamın her alanında kadının temel hizmetlerden faydalanmasında yetersizliğe ve kaynak ve fırsatlara erişimde eşitsizliğe neden olur; kadını çalışma yaşamında ve siyasette kısıtlar, şiddet barındırabilir, cinsel taciz ve mobbinge neden olabilir. Cinsiyetçi bu anlayış, kız çocuklarının eğitimini engeller ve kadınların yalnızca evde çalışabilecekleri, çalışma hayatında var olmalarının doğru olmadığı fikrini savunur.

Türkiye'de son yıllarda kadının çalışma hayatındaki rolünü etkinleştirme yönünde yasal düzenlemeler artırılmış ve bu yönde devletin oluşturmuş olduğu

politikalar geliştirilmiş ve yaygınlaştırılmıştır. Anayasa’da, Türk Ceza Kanunu’nda, Türk Medeni Kanunu’nda ve İş Kanunu’nda çeşitli düzenlemeler yapılmış gerekli tedbirler alınmıştır ancak toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi bir ülkede yalnızca yasal düzenlemelerle mümkün olmamaktadır. Cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmaya yönelik değişimlerin çok yönlü eğitim ve bilinçlendirme faaliyetleri ile toplumun bütün kesimlerinde kabul edilebilir hale getirilebilmesi, kamu politikaları ile desteklenmesi, medya ve çeşitli araçlarla toplumun yerleşik düşünce kalıplarından kurtulması sağlanmalıdır. Engelli kadınlar için en önemli sorunların başında toplumun ön yargılı, ayrımcı tutum ve davranışları bulunmaktadır (Akdağ, Aksaç, Şimşekcan ve Kara, 2016).

### **3.2.2. Engellilere Karşı Ayrımcılık**

5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanunu 3.maddesinde engellilere yönelik ayrımcılık; “Siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlama” biçiminde ifade edilmektedir. Engelliliğe dayalı ayrımcı davranış ve uygulamalar en çok da istihdam sahasında kendini göstermektedir. Engelliler, iş arama sürecinde, ücretler hususunda, çalışma ortamı içerisinde işverenler, amirler ve çalışma arkadaşları tarafından ayrımcı davranış ve tutumlara maruz kalabilmektedirler. Belirtilen bu hususlar ilgili diğer bölümlerde detaylı olarak incelenecektir. Engellilerin istihdamında ayrımcılıkla mücadelede yasal düzenlemeler, işverenlerin bu yöndeki tutum ve davranışları, engelli bireyin çalışma hayatına karşı geliştirdiği tutum ve beklentileri, bu yönde eğitim ve rehabilitasyon çalışmalarının etkin şekilde sürdürülmesi büyük önem arz etmektedir (İçli, 2001).

Engelli kadınların çalışma hayatına katılımında hem engel durumu hem de cinsiyetine bağlı ayrımcı tutum ve davranışlarla mücadele ederken, kendini gerçekleştirebilmesi, üretken olabilmesi, kendini kabul ettirebilmesi gerçekten zordur. Engelli kadınların diğer dezavantajlı gruplar içinde daha zorlayıcı şartlar içinde bulunmaları nedeniyle, gerekli politikalar ve yasal düzenlemeler ile korunmaları, desteklenmeleri ve çalışma hayatına kazandırılmaları gerekmektedir.



### 3.2.3. Makul Uyumlaştırma Yapılmama Durumu

Birey ayrımcılığın hukuksal yönde yasaklandığı özelliklerden birine sahipse bu nedenle ortaya çıkan gereksinimlerin giderilmesi için hayatta bazı alanlarda bazı düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Engellilik durumunun söz konusu olduğu durumlarda özellikle iş hayatında, makul uyumlaştırma yaklaşımıyla gerekli düzenlemelerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu durumu örneklemek gerekirse tekerlekli sandalye kullanan ortopedik engelli bir çalışan, toplu taşıma araçları ile işe gidiyorsa ve uygun araç yalnızca belli saatlerde geliyorsa iş yeri tarafından bu konuda engelli çalışana istisnai kolaylıklar sunulması, makul uyumlaştırma yönünde gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Makul uyumlaştırma başta Avrupa Birliği ve diğer birçok hukuk sistemi için yeni bir kavramdır, gerekli olduğu halde makul uyumlaştırmanın yapılmaması bir çeşit dolaylı ayrımcılık biçimi olarak kabul edilebilir (Akdağ ve Aksaç, 2015). Ancak makul uyumlaştırma ile pozitif ayrımcılığın birbiriyle karıştırılmaması gerekmektedir. Makul uyumlaştırma da farklılık arz eden muamelenin engelli bireyin aleyhinde olmaması, belirli bir haktan engeli bulunmayan bireylerle eşit şekilde yararlanabilmesi esastır. Pozitif ayrımcılık ise bireyin belirli bir haktan eşit şekilde faydalanması amaçlanmaz. Pozitif ayrımcılığın temelinde eşit muamelenin sağlanması değil, geçmişte eşit olmayan bir uygulama nedeniyle yaşanan bir mağduriyetin giderilerek telafi edilmesi esastır.

### 3.2.4. Mobbing

Çalışma ortamında bir çalışanı temel hedef alarak, sistemli şekilde uzunca bir süre boyunca devam eder şekilde gerçekleşen olumsuz davranışlardır (Baykal, 2005). Çalışanlara kendisinden alt pozisyonda, üst pozisyonda veya kendisiyle eşit pozisyonda bulunan çalışanlar tarafından sistemli bir şekilde gerçekleştirilen küçültücü, aşağılayıcı, tehdit ve şiddet içerebilen her türlü kötü muamele mobbing tanımının içine girmektedir (Tutar, 2004). İş yaşamında bir davranışı değerlendirirken davranışın mobbing olarak kabul edilmesi için ortada olumsuz bir davranış gerçekleşmiş olmalı, kurban tarafından bu davranış olumsuz olarak nitelendirilmeli ve kurbanın üzerinde olumsuz etki yaratmış olmalıdır ayrıca bu

olumsuz davranışın sürekliliği ve sıklığı önemlidir. Mobbingde taraflar arasındaki güç dengesizliği söz konusudur (Aydın ve Özkul, 2007, s. 172).

Engelliler, çalışma hayatında katılımlarında işverenler, amirler, çalışma arkadaşları tarafından mobbinge maruz kalabilmektedir. Tablo 3.2’de 2015 yılında gerçekleştirilen “Kamuda Çalışan Engelli İstihdamının Analizi” araştırmasında araştırma sorusuna verilen cevapların engel durumuna göre oranları görülmektedir.

**Tablo 3.2: “Çalışılan Kurumda Mobbinge Maruz Kalan Var mı?” Sorusunu Cevaplayan Engellilerin Engel Türlerine Göre Cevapları**

	Çalışılan Kurumda Mobbinge Maruz Kalan Var mı?			
	Evet	Hayır	Kısmen	Bilgim Yok
Görme Engelli	11	59,9	9	20
İşitme Engelli	10,3	54,6	7	28,1
Ortopedik Engelli	13,6	56,4	10,3	19,8
Dil ve Konuşma Engelli	-	78,3	17,4	4,3
Ruhsal ve Duygusal Engelli	12,7	58,2	10,1	19
Zihinsel Engelli	4,2	74	3,1	18,8
Süreğen (Kronik) Engelli	12,8	49,6	10,9	26,7
Sınıflanamayan Engelli	12,7	52,4	10,2	24,7
Birden Fazla Engeli Olan	14,8	55,6	11,1	18,5
Diğer	11,1	55,6	11,1	22,2
Cevap Yok	11,5	50	5,8	32,7
<b>Toplam</b>	<b>12,3</b>	<b>56,8</b>	<b>9,7</b>	<b>21,2</b>

**Kaynak:** Kamuda Çalışan Engelli İstihdamının Analizi 2015

Tablo 3.2’de zihinsel engelli grubunun mobbinge maruz kalmadığı yönündeki 74,0 oranı dikkat çekicidir. Diğer engel gruplarının cevapları birbirine yakın oranlardadır.

### 3.2.5. Şiddet, Taciz ve İstismar

Taciz, insan onuru ve itibarının çiğneyen yıldırıcı, düşmanca, alçaltıcı, hakaret boyutunda aşağılayıcı, kasıtlı veya kasıtsız her türlü davranış biçimidir. Engelli kadının en önemli mücadele alanı kadına yönelik ihmal, istismar, taciz ve şiddettir. Engelli kadınların eğitim, istihdam, sağlık hizmetleri gibi imkânlardan yararlanma oranları daha düşük olurken; istismara uğrama, şiddete maruz kalma durumlarında risk oranı daha yüksektir. Bu durum, engelli kadınlarda psikolojik travmalara neden olabilmektedir (Akdağ vd., 2016). Engel durumundan dolayı daha zayıf ve savunmasız bulunan engelli kadının, herhangi bir engeli bulunmayan kadınlarla benzer şekilde hatta bazı durumlarda daha yüksek oranda, daha uzun süreyle psikolojik, fiziksel ve cinsel istismara maruz kaldığı bilinmektedir (Karataş ve Çiftçi, 2010).

Ayrımcılık ve kadına yönelik şiddet son yıllarda daha çok gün yüzüne çıkmış, medyada daha sık ve geniş şekilde yer bulmuştur. Kadına şiddet, kadın ile erkek arasındaki güç ilişkilerinin eşitlikçi yönde kendini göstermeyen çirkin yansımasıdır, tarihsel boyutu vardır. Bu güç merkezli ilişki içerisinde erkekler kadınlara hükmetmekte, üzerlerinde egemenlik kurmaya çalışmakta, hayatın her alanında kadınlara yönelik ayrımcılık yapabilmektedirler. Ayrımcılık, şiddet, taciz engellilerin, kadınların ve engelli kadınların mücadele ettiği alanlardır ancak bir sorunla doğru şekilde mücadele ederek sorunu ortadan kaldırmak için ilk önce sorun doğru tespit edebilmek için görünürlüğü sağlanmalı, sebeplerinin anlaşılması gerekmektedir.

### 3.2.6. Terfi Ayrımcılığı

Engelli kadınlar engel ve cinsiyet durumlarından kaynaklı terfi ayrımcılığına maruz kalmaktadırlar. Özellikle özel sektörde faaliyet gösteren işletmelerde engelli kadın bireyin liyakat ve hizmet kıdemi, terfiye konu olan pozisyona ne kadar uygun olsa da engelli olması, kadın olması veya engelli ve kadın olması nedeniyle terfisinin yapılmaması, hatta terfi durumunun değerlendirmeye bile alınmaması söz konusu olabilmektedir. Kamu sektöründe de engelli kadın çalışanlar için terfi ayrımcılığı söz konusudur. Kamu kurumlarında da yine aynı nedenlerden

cinsiyet ve engel durumuna bağlı ayrımcılığa, ön yargılara dayalı adaletsiz yaklaşım söz konusu olmakta, engelli kadınlara terfi verilmemektedir.

Engelli çalışanların eğitim durumları ve nitelikleri ne kadar iyi seviyede olursa olsun bazı durumlarda ayrımcı uygulamalar neticesinde terfi ettirilmemektedirler. Bu duruma gerekçe olarak işverenler, engelli çalışanın engel durumunun iş terfisine konu olan pozisyon özelliklerine uygun olmadığını belirtebilirler, hatta daha ileri giderek bunu engelli çalışana fazla iş yükü ve sorumluluk getireceği düşüncesiyle değerlendirmeye almadıklarını rahatça ifade edebilirler. Oysa birçok durumda engelli çalışanın engel durumu terfiye konu olan pozisyonun gerektirdiği özelliklere uygundur ve engelli birey sorumluluk ile iş yükü almaya isteklidir. Terfi verilmeme gerekçesi bazen yalnızca engelli kadın çalışanların dış görünüş özellikleri olabilmektedir.

**Tablo 3.3: Engelli Kamu Çalışanının Cinsiyetine Göre İşinde Yükselme Şansı**

İşinizde yükselme şansınızın olduğunu düşünüyor musunuz?			
Cinsiyet	Evet	Hayır	Fikir belirtmiyor
Kadın	46,9	34,1	19
Erkek	47,7	36	16,2

**Kaynak:** Kamuda Engelli İstihdamının Analizi 2015

Tablo 3.3'te 2015 yılında yapılan Kamuda Çalışan Engelli İstihdamının Analizi çalışmasında engelli bireylere çalıştıkları işte yükselme şanslarının olup olmadığı sorulmuş ve verilen cevaplara yönelik oranlar cinsiyete bağlı düzenlenerek tabloda sunulmuştur. Tabloda görüldüğü üzere kadınların %46,9'u ve erkeklerin %47,7' si yükselme şansının olduğunu düşünse de kadınların %34,1'i ve erkeklerin 36'sı terfi şansının olmadığını düşünmektedir. Fikri olmayan grup da düşünülecek olursa, terfi etme şansının bulunmadığını düşünen bireylerin oranının aslında hayli yüksek olduğu görülmektedir.

Diğer bölümlerde açıklanacağı üzere engelli çalışanlar eğitim durumları ne olursa olsun işverenlerce iş yerlerinde engellilere uygun düşük ücretli, basit nitelikte

belli işlerde istihdam edilmektedirler dolayısıyla bu durumda zaten terfi etme hakları da ellerinden alınmış olmaktadır.

Kadın çalışanların terfi sürecinde yaşadıkları ayrımcılık uygulamaları oldukça barizdir ve bu ayrımcılık biçimi “cam tavan” tanımlaması ile ayrı bir kavram olarak adlandırılmıştır. İlk olarak “Cam Tavan” kavramı Wall Street gazetesinde 1986 senesinde yayımlanan bir makalede geçmiştir (Elliott ve Smith, 2004). Cam tavan, kadınlar ve tüm dezavantajlı grupların başarılarının görmezden gelinerek, niteliklerine, vasıflarına bakılmadan kariyerinde yükselmesini, terfi etmesini engelleyen açıkça görünmese de varlığı kuvvetle hissedilen engeller olarak tanımlanmaktadır (Cotter vd., 2001, s. 656).

### **3.2.7. Ücret Ayrımcılığı**

İşgücü piyasalarında engelliler ve kadın çalışanlar arasında görülebilen ücret ayrımcılığı farklı gerekçelerle ortaya çıkabilmektedir. Engelliler ve kadınların düşük ücretli kurum ve işlere yöneliminden ücret farklılığı oluşabilmektedir. Kadın ve engelliler düşük ücretli kurum ve işlere, bu işlerin daha az sorumluluk gerektirdiği, iş yükünün az olduğu gerekçeleriyle toplum ve işverenler tarafından da yöneltilerler. Kadın ve engellilerin düşük ücretli kurum ve işlere yönelmeleri eğitim düzeyi, esnek çalışma saatleri, kısmi çalışma vb. çeşitli sebeplere bağlı da olabilmektedir.

Ücret ayrımcılığı terfi ayrımcılığıyla bağlantılı şekilde gerçekleşebilir. Terfi ayrımcılığına maruz kalan engelli ve kadın çalışanlar dolayısıyla ücret ayrımcılığına da maruz kalmaktadırlar. Ücret ayrımcılığı bazen de engelli ve kadınlar diğer çalışanlarla aynı işi yapsalar ve aynı niteliğe sahip olsalar da erkekler veya engeli olmayan bireyler kadar yüksek ücret alamamaları şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Başka bir ücret ayrımcılığı biçimi ise erkeklerin hakim olduğu ve toplumca erkek işi olarak değerlendirilen işlerde kadınların çalıştırılmasında erkek çalışanlarla aynı niteliklere sahip olunmasına rağmen daha düşük ücret alabilmeleri durumudur ve bu durum “değersel ayrımcılık” a örnektir (Petersen vd., 197: 199). Benzeri durum engelli çalışanlar için de söz konusu olabilir. Engelli çalışanlar, engelli olmayan bireylerin çalışılabileceği düşünülen işlerde görevlerini engeli olmayan bireylerle

aynı yeterlilikte icra etmelerine rağmen, yalnızca engelli oldukları için engelli olmayan bireylerden daha az ücret alabilmektedir. Araştırmalarda işverenler tarafından engelli çalışanların nitelikleri ve eğitimi ne olursa olsun düşük ücretli basit işlerde çalıştırdıkları görülmektedir. Engelli kadınlar, toplumsal cinsiyetçi bakış açısına bağlı nedenlerle, fiziksel yönde güce bağlı dezavantajları nedeniyle ve cinsiyet özellikleri itibariyle çocuk doğurma gibi nedenler ile hak etseler dahi çalışma hayatında daha düşük ücretler alabilmektedirler.

### **3.3. Erişilebilirlik-Ulaşılabilirlik**

Toplumsal hayata etkin şekilde, eşit şartlarda katılabilmek için başta engelliler ve yaşlılar olmak üzere herkes için erişilebilirlik ön koşul niteliğindedir. Binaların, toplu taşıma araçlarının, kaldırımların, yaya geçitlerinin hareket kısıtı bulunan vatandaşlar da dahil olmak üzere herkesin rahatça kullanabilmeleri için tüm iç ve dış mekanların erişilebilir nitelikte tasarlanarak planlanması, inşa edilmesi gerekmektedir. Ülkemizdeki engelli bireylerin çalışma hayatına katılımını, yaşama ve çalışma haklarını kullanmalarını, plansız kentleşme ile inşa edilmiş yapılar, yollar, ulaşımaya yönelik sistemler güçleştirmektedir (Zeytinoğlu, 2012, s. 180-198).

Engelli birey günlük hayat içerisinde bulunduğu ortamlarda herhangi bir sınırlandırılma durumu yaşamıyorsa aslında engelli değildir, başka bir ifade ile birey, bir ortamda sınırlandırılma durumu ile karşı karşıya gelmişse o ortam içerisinde birey engellidir ancak sınırlandırılma yaşamadığı, uygun şekilde tasarlanmış ortama geçtiğinde ise birey artık engelli değildir (İftar, 1998, s.4).

Türkiye’de erişilebilirlik konusunda yapılan yasal çalışmalara bakıldığında 2005 tarihinde yürürlüğe giren 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanununun 7. geçici 2. ve 3. maddelerinde kamusal binalar, kamusal açık alanlar, ulaşım hizmetlerinin ve toplu taşıma araçlarının erişilebilirliğe uygun hale getirilmesi yönünde hükümlere yer verildiği görülmektedir. Erişilebilirlik İzleme ve Denetleme Yönetmeliği 15. maddesi uyarınca; yerinde yapılan inceleme ve değerlendirmeler nihayetinde uygunluğu tespit edilen kamu kullanımına açık yapılar, açık alanlar ile toplu taşıma araçları için erişilebilirlik kararı verilmektedir. İllerdeki valilikler bünyesinde oluşturulan komisyonca uygunluğu tespit edilen bina, açık alan ve toplu taşıma araçlarına

valiliklerce “erişilebilirlik belgesi” verilir. Denetleme neticesinde erişilebilirliğin sağlanamadığı tespiti yapılırsa, idari para cezasına sebebiyet vermektedir. 2016/7 Erişilebilirlik İzleme ve Denetleme Formları Genelgesi ekindeki formlarla denetleme işlemleri devam etmektedir.

**Tablo 3.4: Erişilebilirlik Belgesi Verilen Yerlerin Yıllara Bağlı Dağılımı**

YILLAR	BİNALAR	AÇIK ALANLAR	TOPLU TAŞIMA ARAÇLARI	TOPLAM	YÜZDE (%)
2014	6	1	2	9	6
2015	33	1	1	35	6,3
2016	21	5	0	26	4,7
2017	79	0	105	184	33,2
2018	101	2	198	301	54,2
<b>TOPLAM</b>	<b>240</b>	<b>9</b>	<b>306</b>	<b>555</b>	<b>100</b>

**Kaynak:** <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/40734/istatistik-bulteni-subat2020.pdf>

Tabloda 240 bina ile 9 açık alan, 306 toplu taşıma aracı için 2014-2018 yılları arasında toplamda 555 adet “Erişilebilirlik Belgesi” düzenlendiği görülmektedir. Yalnızca 2018 yılında verilmiş olan erişilebilirlik belge sayısının 301 adet olduğu görülmektedir.

Türk Standartları Enstitüsü iş birliği ile binalar, açık alanlar, toplu taşıma sistemleri ile web sayfalarının erişilebilirlik standartları belirlenmiştir. İmar Mevzuatı çerçevesinde Çevre ve Şehircilik Bakanlığı iş birliği ile Planlı Alanlar İmar ve Yapı Denetim Uygulama Yönetmelikleri’ nde erişilebilirlik standartları hususunda çeşitli değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Erişilebilirlik yönünde fiziksel, zihinsel ve elektronik dönüşümün sağlanması ve erişilebilirlik faaliyetlerinin tüm kurum ve kuruluşlar tarafından standartlara uygun şekilde planlı şekilde yürütülebilmesi, adına “2020 yılı Erişilebilirlik Yılı” ilan edilmiştir.

Engellilerin çalışma hayatına katılımında iş yeri iç ve dış mekansal düzenlemelerinin erişilebilirlik standartları çerçevesinde tasarlanmış olmasının önemi büyüktür. Öyle ki işin niteliği, gereklilikleri ve tüm şartları engelli birey için uygunluk gösterse de mekansal erişilebilirliğin sağlanamadığı iş yerlerinde engelli

bireyin çalışması imkansız hale gelmektedir. İş yerlerinde engelli çalışanların işlerini yaparken ihtiyaç duydukları gerekli donanımların kullanılarak erişilebilirliklerinin sağlanması da önemlidir.

Engelli kadınlar için erişilebilirlik ayrı bir önem arz eder. Eğitim düzeyi düşük aile bireyleri arasında kadınların evden çıkmaları zaten çok olumlu karşılanmaz, böyle ailelerde yetişmiş engelli kadınlar toplumsal hayatta daha güvensiz, tedirgin davranışlar sergileyebilirler; kamuya açık alanlarda erişimde sorun yaşayan engelli kadınlar yardım istemekte çekinebilirler ve çözüm üretmek istemeyebilirler, ümidini kaybedebilirler ve toplumsal hayata katılımdan vazgeçebilmektedirler. Bu nedenlerle eve kapanan engelli kadınların, çalışma hayatına katılımı imkansız hale gelebilmektedir.

### **3.4. Engelli ve Kadın Girişimciliği**

Türkiye’de kadın girişimciliği ataerkil yapı sonucu kadın rollerinin belli kalıplara dayalı oluşu nedeniyle, aile ve toplum tarafından çoğunlukla olumlu karşılanmamakta desteklenmemektedir. Kadın girişimcilerin erkek girişimcilere nazaran toplumsal rolleri nedeniyle iş yükleri daha fazladır, finansman olanaklarına erişim zorluğunu ve kendine güven problemlerini daha yoğun yaşamaktadırlar. Kadın girişimcilerde kişisel beklentilerin, erkek girişimcilerde ise ekonomik beklentilerin, daha baskın olduğu ve bu nedenle erkeklere göre kadın girişimcilerin sosyal desteğe daha çok ihtiyaç hissettikleri belirlenmiştir (Kutunis, 2006). Buna göre kadın girişimciler, erkek girişimcilere göre kârdan ziyade sosyal itibara, risk almaktan ziyade temkinli hareket etmeye daha çok önem vermiştir ancak kadın girişimcilerin erkek girişimcilere göre özgüvenleri daha düşüktür (Yetim, 2002).

Kadınlar girişimcilikte iş kurma süreci aşamalarında finansmanın nasıl sağlanabileceği, hangi bürokratik iş ve işlemlerin yapılması gerektiği vb. konularda, kısacası nasıl girişimci olabileceklerine ilişkin verilecek eğitime ihtiyaç hissetmektedirler ancak bu konularda kadınlara danışmanlık hizmeti verebilecek yeterli sayıda kurum veya kuruluş bulunmamaktadır (KEFEK, 2013).

Engelli kadın girişimciler düşünüldüğünde ise daha farklı kaygılar ve sorunlar söz konusu olabilmektedir. Engelli kadınlar engeli bulunmayan kadınlara ve



erkek girişimcilere göre daha çekingen, kendine güvensiz, risk alma yönünden isteksiz görülebilmektedirler. Toplumsal ve ailevi bakış açısının ise engelli kadın girişimciler üzerindeki olumsuz etkisi daha güçlü olabilmektedir. Toplumsal ve ailevi bakış açısı, kadın girişimciyi bile yüreklendiren, destek veren bir görünüm sergilemezken, engelli kadın girişimciler için bu tablo maalesef daha ümit kırıcı olabilmektedir.

### **3.4.1. Türkiye’de Kadın ve Engelli Girişimciliğine Destek Olan Kurum ve Kuruluşlar**

Engelli kadın girişimcilerin desteklenmesi, kendilerine olan güvenlerinin yükselmesi ve başarı duygusunu yoğun şekilde yaşamalarını sağlayacağı için ayrı bir öneme sahiptir. Çalışma hayatında başarı gösteren engelli kadın girişimcilerin sayısının artması, engeli olan veya olmayan tüm kadınlar için ilham verici olacaktır. Ayrıca kadınların küçük işletmeler kurmaları ekonomik kalkınma için de önem arz etmektedir. Kadınların kurduğu bu küçük işletmeler, istihdam sağlamada, ekonomik büyümede, ekonomik krizlerden sonra ekonomiyi canlandırarak krizlerin atlatılmasında işlevsel rol oynamaktadır (Ecevit, 1995).

Günümüzde birçok ülkede, kadınların ve engellilerin çalışma hayatına katılımında dezavantajlı olmaları nedeniyle, yürütülen özel politikalar ve desteklerle iş gücü piyasasına katılmaları konusundaki teşviklerin gerekliliği vurgulanmaktadır. 11. Ulusal Kalkınma Planı’nda girişimcilik kültürü geliştirilerek, hedef ve performans merkezli destek modelleri oluşturulacağı, sosyal girişimcilikle ilgili düzenlemeler yapılarak, sosyal etki analiz sonuçlarına göre yürütülen uygulamalara verilecek destek miktarlarının, topluma katkıları oranında artırılacağı ifade edilmektedir. Dünyada ve Türkiye’de uluslararası kuruluşlar ve uluslararası sivil toplum kuruluşları, kamu kurum ve kuruluşları, özel sektör ile çeşitli sivil toplum kuruluşları, kadın ve engelli girişimciliği için destekleyici konumdadır. Türkiye’de İŞKUR, kadın ve engelli girişimciliğini destekleyen kurum ve kuruluşlar ve girişimcilik konusunda verdikleri hizmetler aşağıdaki tabloda belirtilmiştir ayrıca girişimcilerin desteklenmesi konusunda önde gelen bazı kurum ve kuruluşlar hakkında açıklamalara yer verilmiştir.

**Tablo 3.5: Türkiye’de Kadın ve Engelli Girişimciliğine Destek Olan Kurum ve Kuruluşlar**

Eğitim desteği	Girişimcilik eğitimi	Finansal destek:	Kurumsal destek, danışmanlık	İşbirliği için ağ kurma, geliştirme
Yetiştirme, bilgi, beceri ve meslek edindirme eğitimleri; Kadınların insan hakları ve özgüvenlerini geliştirme eğitimleri	İş kurma, finansman, pazarlama, iletişim becerileri gibi becerilere yönelik eğitimler	Mikro kredi sağlamak.	Kadınların bilgiye ulaşmaları için başvurulabilecek kurumlar kurmak danışmanlık hizmeti vermek, mentörlük	Kadın girişimciler arası sosyal ağları geliştirmek.
İŞKUR, KOSGEB, KEDV vb.	KOSGEB, KAGİDER vb.	MAYA, çeşitli bankalar, Kredi Garanti Fonu, KEDV vb.	KOSGEB, TESK tarafından açılan girişimcilik merkezleri, ABİGEM’ler, vb	KAGİDER iletişim ağı vb.

**Kaynak:** KAGİDER, 2019

### 3.4.1.1. İŞKUR

Türkiye’de kadın ve engelli girişimciliği üzerine etkin hizmet veren kamu kurumu İŞKUR’dur. İŞKUR ve KOSGEB tarafından imzalanmış Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi İş Birliği Protokolü çerçevesinde gerçekleşen Girişimcilik Eğitim Programları ile girişimcilik desteklenmektedir. Kadın ve engelli girişimciliğini desteklemek adına “Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş için Kadınların Güçlendirilmesi Projesi”, “Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı,” yürütülmekte, “Engelli ve Eski Hükümlüye Kendi İşini Kurma Desteği” verilmektedir. (İŞKUR, 2020)

### 3.4.1.2. KOSGEB

KOSGEB Girişimciliği Geliştirme Destek Programı kapsamında kadın ve engelli girişimcilerin sayısını artırmak gayesiyle kadın ve engelli girişimcilere

mevcut destek oranına ilave destekler sağlamakta, 81 ilde bilgilendirme ve tanıtım faaliyetlerini sürdürmekte ve 11. Kalkınma Planı kapsamında kadınların iş gücü piyasalarındaki ekonomik faaliyetlerinin geliştirilebilmesi adına danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinde kadınlara öncelik vermektedir ( KOSGEB, 2020).

**Tablo 3.6: Yıllara Göre KOSGEB Girişimcilik Desteği**

YILLAR	Kadın girişimcilere ait işletme sayısı ve sağlanan destek tutarı (TL)		Engelli girişimcilere ait işletme sayısı ve sağlanan destek tutarı (TL)	
		TOPLAM		TOPLAM
2015	5 bin 681	57,933,100	133	1,329,790
2016	7 bin 515	119,184,279	172	2,609,195
2017	10 bin 898	218,481,658	247	4,798,489
2018	15 bin 974	311,478,723	286	5,130,839
2019	14 bin 978	298,285,791	283	5,388,139

**Kaynak:** KOSGEP, <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/destekler/6312/girisimcilik-destekleri>

### 3.4.1.3. Kadın Girişimciler Kurulu

Kadınların iş fikirlerinin hayatta uygulanabilir kılınmaları adına kadın girişimciliği üzerine eğitim sağlayan, kapasite geliştirme desteği veren, politikalar geliştirerek kadın girişimciliği hakkında görüş oluşturulmasına katkıda bulunan KGK, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğince (TOBB) kurulan bir istişari kuruldur. Kadın girişimciliği üzerine çeşitli seminer, panel ve eğitimler düzenler, yurtiçinde ve yurtdışında deneyimli girişimciler yanında staj imkanı sağlar, danışmanlık ve mentorluk hizmetleri verir.

### 3.4.1.4. Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı - MAYA

Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı (KEDV), kadınların ekonomik durumlarını daha iyi hale getirmek, daha iyi bir yaşam sürmeleri adına kadının toplumsal refahını sağlamak ve bireysel yönde kendini geliştirmesine destek olmak adına 1986 yılında kurulmuştur. Yaşadığı toplum içinde kadının, kendini

gerçekleştirmesine yardımcı olmak, yoksullukla mücadelesinde fırsat yaratmak, amacıyla dar gelirli bölgelerde kadın ve çocuklara yönelik çalışmalar yürütür.

MAYA, Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı (KEDV) bünyesinde 2002 senesinde kurulmuş bir iktisadi işletme olarak Türkiye’de mikro kredi imkanı sağlayan ilk kurumdur. Küçük çapta kendi işini kurmak isteyen dar gelirli kadınların, iş gücü piyasasına etkin katılımının gerçekleşmesi ve işlerini geliştirebilmeleri adına küçük miktarlarda kredi sağlamaktadır. MAYA girişimci kadınlara 6-12 ay vade ile bin TL civarında küçük krediler vermektedir ve bugüne kadar 14.000’in üzerinde kredi sağlamıştır. (KEDV, 2020)

#### **3.4.1.5. Kadın Girişimcileri Derneği (KAGİDER)**

KAGİDER tarafından, kadın girişimcilerin iş kurarken motivasyonlarının belirlenmesi, yaşadıkları zorlukların ve bu konudaki deneyimlerinin değerlendirilebilmesi ve Türkiye’de kadın girişimci prototipini ortaya çıkarabilmek adına, 438 KAGİDER üyesi kadın girişimciyle görüşülmüş ve araştırmaya katılmış olan kadın girişimcilerin yüzde 67’sinin evli olduğu, yüzde 67’sinin çocuğu bulunduğu, yüzde 51’inin de 40 yaş altı girişimcilerden oluşmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin çoğunluğu İstanbul, Ankara ve İzmir’den geldiği için eğitim durumu Türkiye genelinin oldukça üzerindedir. (KAGİDER, 2020)

#### **3.4.1.6. Diğer Kurum ve Kuruluşlar**

Türkiye İş Kadınları Derneği (TİKAD), alanında profesyonel kadınların güçlerini birleştirmelerini sağlayarak, kadınların ülke ekonomisinde rollerini güçlendirmeyi, sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunmayı amaç edinmiştir.

Güneydoğu Anadolu Projesi Girişimciliği Destekleme ve Yönlendirme Merkezi (GAP-GİDEM) kadın girişimciliğini desteklemek amacıyla “Güneydoğu Anadolu Sürdürülebilir İnsani Kalkınma Programı”nın alt projesinin yürütülmesi adına kurulmuştur.

Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM), GAP İdaresince, cinsiyet faktörünü de göz önünde bulundurarak tüm dezavantajlı grupları kapsayan sürdürülebilir kalkınma gayesiyle yürütülen bir projedir.

### **3.5. Toplumsal ön yargıların Çalışma Ortamındaki Yansımaları**

Toplumun engellilere ve kadına yönelik bakış açısı, buna bağlı tutum ve davranışları; birtakım ön yargıların, olumsuz kalıplaşmış düşüncelerin etkisinden istenilen düzeyde sıyrılabilmiş değildir. Bu toplumsal ön yargılar engelli kadınların toplumsal hayata ve çalışma yaşamına katılımlarını olumsuz şekilde etkilemektedir. Engelli kadınlar toplumsal kalıplaşmış ön yargılar nedeniyle aile içi rollerini ve toplumsal rollerini gerçekleştirmelerinde hayatları boyunca zorluk yaşamakta ve kendilerini kanıtlama çabasına girmekte, sürekli mücadele halinde yaşamlarını sürdürmek zorunda kalmaktadırlar.

Ayrımcı tutum ve davranışlar ile ön yargılar, engelli kadınların çalışma hayatına etkin katılımında bulunamamalarının sebepleri arasında yer almaktadır. Ön yargı ve ayrımcılığın olumsuz etkileri iş arama, işe girme sürecinde ve çalışma hayatı boyunca farklı şekillerde karşılımlarına çıkabilmektedir. Belirtilen bu sorun da engelli bireylerin çalışma hayatından ayrı kalma sebepleri içerisinde bulunmaktadır. Engelli istihdamı, engellilerin üretken olmadıkları, çalışmak için yeterli niteliklere sahip olmadıkları ve çalışma hayatına uyum sağlayamayacakları gibi ön yargılar nedeniyle olumsuz şekilde etkilenmektedir (Baybora, 2006). Ayrımcılık, engellileri çalışma yaşamına atıldıkları ilk andan itibaren tüm çalışma hayatı boyunca pek çok sorunla karşı karşıya getirmektedir. Engelli kadınların çalışma hayatında karşılaştığı ayrımcılık ve ön yargılar birbiri içine geçmiş şekilde tezahür edebilmektedir, ayrımcılık konusu çalışmanın diğer bölümünde değerlendirildiği için bu bölümde çalışma hayatındaki ön yargılar hususu ele alınacaktır. Çalışma hayatında engelli kadınlara yönelik ön yargılı davranışlar işverenler, amirler ve çalışma arkadaşları tarafından gösterilebilmektedir. İşverenlerin engelli kadınlara yönelik ön yargısı en başta işe giriş aşamasında kendini göstermektedir.

Özel sektörde işverenler çoğunlukla yasal zorunluluklar kapsamında işe aldıkları engellilerin verilen işi yapabileceği konusunda tedirginlik yaşayabilmektedir, bu tedirginliğin temelinde çoğu zaman engelli kişinin yetersiz olduğu algısına bağlı ön yargılar yatmaktadır. İşverenler ya da amirler bu ön yargılar etkisiyle engelli kadın çalışana karşı ya olumsuz tavır sergilemekte ya da fazla iş ve sorumluluk vermeyerek çalışanı bir nevi pasifleştirmektedir. İş yerinin erişilebilir ve ulaşılabilirliği konusundaki sorunlar çözüldüğü takdirde engelli bireyin üretken olamayacağına yönelik tüm ön yargılar da zaman içinde ortadan kalkacaktır.

Engellilere ilişkin tutum ve davranışları merkeze alan birçok araştırma söz konusudur. Başbakanlık Özürlüler İdaresi tarafından 2011 yılında yapılan İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi ülkemizde engellilere yönelik tutum ve davranışların ortaya koyulduğu en kapsamlı araştırmadır. Araştırmada Türkiye’de engellilerin eğitim almaları, sosyal hayata ve çalışma hayatına katılım göstermelerine yönelik tutumun genel anlamda olumlu olduğunu göstermektedir. Araştırmada sosyal ve kişisel olarak engelli bireylerin, engeli bulunmayan bireyler kadar donanımlı ve yetkin özelliklere sahip oldukları; çalışma, eğitim ve aile hayatında bir yük olarak görülmedikleri yönünde olumlu bir yaklaşımın söz konusu olduğu ortaya koyulmuştur. Araştırmada dikkat çekici sonuç, olumsuz yaklaşım tarzının engelli türleri içinde en çok ruhsal sorunu olanlar ile zihinsel engellilere karşı gerçekleştirildiğidir. Yine genel olarak engelli bireylere yönelik tutumların iyimser ve olumlu olduğunu fakat diğer engel türlerine göre zihinsel engellilere yönelik daha olumsuz bir yaklaşımın olduğu Dökmen (2000) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada belirlenmiştir.

**Tablo 3.7: Amirlerin Engelli Personelle İlgili Yaşadığı Zorlukların Dökümü**

	<b>Yanıt N</b>	<b>Yanıtlayıcı %</b>	<b>Yanıt %</b>
Engeli nedeniyle iş yapmakta zorlanıyor / İşi aksatıyor.	198	29,4	45,3
Engelli çalışanların iletişim sorunları var.	127	18,8	29,1
Verilen görevleri yapmakta isteksiz davranıyor,	60	8,9	13,7

sorumluluktan kaçıyor.			
Ulaşım sorunları	53	7,9	12,1
Engelli çalışanlara eğitimlerine uygun işler verilmiyor.	48	7,1	11,0
Engelli personel sürekli izin kullanarak işleri aksatıyor.	42	6,2	9,6
Duygu sömürsü yapıyor, ayrıcalık / pozitif ayrımcılık talebinde bulunuyor.	34	5,0	7,8
Psikolojik problemleri var.	31	4,6	7,1
İşyerinde engelli personellere yönelik gerekli malzeme, donanım ve fiziki şartlar sağlanmıyor.	30	4,5	6,9
Engelli personel agresif ve alıngandır.	23	3,4	5,3
Engelli personel işyerine uyum sağlayamıyor, çalışma düzenini bozuyor.	23	3,4	5,3
Engelli personel işyerinde verimliliği düşürüyor.	5	0,7	1,1
<b>Toplam</b>	<b>674</b>	<b>100,0</b>	<b>154,2</b>

**Kaynak:** Kamuda Engelli İstihdamının Analizi 2015

Tablo 3.7’ de Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğüne 2015 senesinde gerçekleştirilen “Kamuda Engelli İstihdamının Analizi” araştırmasında amirlerin engelli personelle ilgili yaşadığı zorluklar ve oranları görülmektedir. Bu tablonun verileri, amir örnekleminin %25’ine tekabül eden amir sayısı ile oluşmuştur. %45 oranında amirler, engelli personelle ilgili yaşadıkları problemi, “iş yapmakta zorlanma/iş aksatma” biçiminde ifadelendirmiştir. Bu tanımlamayı “iletişim sorunu”, “isteksiz çalışma, sorumluluktan kaçma” ifadeleri oransal olarak takip etmektedir.

Yıldırım ve Dökmen (2004) tarafından ortaya koyulan bir çalışmada, engelli bireylere karşı olumlu yaklaşım gösterenlerin, engelli bireyi işe alma hususunda da daha istekli olduğu yani engellilere yönelik tutumlarla engelli istihdamına yönelik tutumlar arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur. Yukarıda belirtilen araştırmalarda engellilere ve engelli istihdamına yönelik tutumların genelde

olumlu olduğu ifade edilse de Türkiye’de, genel iş gücü eğilimlerine göre engellilerin istihdam oranları oldukça alt seviyededir.(AB Komisyonu, 2010; Tufan ve Arun, 2006).

### **3.6. Eğitim İle İstihdam İlişkisi**

Engelli kadın istihdamının eğitim faktörü ile ilişkisi, engellilik durumu ve cinsiyet yönüyle iki farklı açıdan ayrı ayrı değerlendirilecektir ayrıca yaygın eğitime yönelik bilgiler diğer bölümde ayrıntılı şekilde değerlendirildiği için bu bölümde yalnızca örgün eğitim kurumlarına yönelik değerlendirme yapılacaktır.

Engelliler ilk ve orta öğretimde resmi ve özel normal eğitim veren okullarda, normal okullarda özel sınıflarda veya özel eğitim veren resmi/özel okullarda eğitim görebilmektedirler. Yükseköğretimde ise engelli öğrencilerin ihtiyaçlarına yönelik kurulmuş engelli öğrenci birimleri, engelli öğrencilere yardımcı ve destek olmaktadır. Yükseköğretimde ayrıca Kredi ve Yurtlar Kurumunca geri ödemesiz Eğitim-Öğretim Bursunda, Öğrenim ve Katkı Kredilerinde ve yurt başvurularında engelli öğrencilere öncelik verilmektedir. %40 ve üzeri engelli" olduklarını beyan ederek burs, kredi başvurusunda bulunan engelli öğrencilerin engel durumları ve derecelerinin T.C. Sağlık Bakanlığı "Ulusal Engelliler Veri Bankası" üzerinden kontrolünün sağlanması planlanmaktadır.Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu'nun (KYK) başlattığı ‘Engelsiz İletişim’ projesi ile, Kurumsal İletişim Merkezince engelli öğrencilere bilgi verilmektedir ve engelli öğrenciler erişilebilirlik özelliklerine uygun tasarlanan odalarda barınmaktadır.

Engelli kadınların eğitim konusunda engellilik durumundan kaynaklı yaşadığı sorunların başında erişilebilirlik-ulaşılabilirlik sorunu gelmektedir. Engelliler eğitim kurumlarına ulaşım koşullarının yetersiz oluşu ve eğitim binası içi ve çevresi engelliler için tasarlanmadığı için eğitim hayatlarına devam edememekte, hatta hiç okula gidememektedirler. Engelli kadınların eğitim hayatlarına devam edememelerinin bir diğer sebebi ise çevrenin ve arkadaşlarının tutumudur. Engellilere yönelik yanlış algı ve engellilere yönelik doğru yaklaşım konusunda toplumun bilinçsizliği nedeniyle, engelli çocuklar arkadaşları tarafından tuhaf karşılandıkları, dışlandıkları vb. davranışlara maruz kaldıkları için okula gitmek



istememektedirler. Engelli kadınların eğitim hayatına devam edememelerindeki bir diğer sebep devam eden sağlık sorunları ve/veya tedavi süreçleridir. Erişim-ulaşım veya sağlık sorunlarına dayalı problemler nedeniyle fiziksel ortamda eğitim alınamadığı durumlarda, gelişen teknoloji yardımıyla gerektiğinde uzaktan eğitimin uygulanmasıyla bu sorunlar etkin şekilde çözülebilecektir.

Engelli kadınların eğitimi konusunda aile faktörünün önemi büyüktür. Türkiye’de kız çocuklarının okula gitme oranı erkek çocuklarına göre daha düşüktür. Bu durum üzerinde kız çocuklarının yaşadığı coğrafi bölgedeki kültürün de etkisi olduğu bilinmektedir. Aile ve yaşanılan bölgeye bağlı çevre faktörünün, engellilik ve cinsiyet unsuruna bağlı eğitim durumu üzerinde etkisi büyüktür. Kız çocuklarını okula göndermek istemeyen aile ve içinde yaşanılan çevre, üstelik engelli olan kız çocuğunun okula gitmesine çok daha olumsuz bakacaktır. Bu ailelerde engelli kız çocuklarının yükseköğretime giderek eğitim hayatlarına devam etmeleri ve iş sahibi olup çalışma hayatına atılmaları da olumlu karşılanmayabilmektedir.

Engelli kadınların istihdamının eğitimle olan ilişkisindeki kopukluk da çok büyük bir sorundur. Eğitim iş gücü piyasasının talebi ölçüsünde ihtiyacı karşılayabilmelidir ancak engelli bireylerin aldıkları eğitim ne üzerine olursa olsun çalışma hayatında genellikle basit bazı işlerde gettolaştırılmaktadırlar (Töre, 2005). Bu durum engelli bireylerin kapitalist iş piyasasının beklentilerini karşılayamamaları ve ayrımcı- ön yargılı tutumlardan kaynaklanmaktadır. “Telefon operatörlüğü, yazı işleri, basit büro işleri , fotokopi çekme vb., paketleme –ambalaj işleri, temizlik işleri, bilgisayar operatörlüğü ve programcılığı, çeşitli alet tamirciliği işverenlerce engellinin bilgi, birikim ve niteliği önemszenmeden engellilere uygun görülen işlere örnektir (Güneri, 2014).

**Tablo 3.8: Kamuda Çalışan Engellilerin Eğitim Düzeyine Göre İstihdam Edildiği Ünvanda Memnuniyet Durumu (%)**

	İstediği Ünvanda mı?		
	Evet	Hayır	Cevap Yok
İlkokul	81	15,2	3,8

İlköğretim - Ortaokul	71,7	22,4	5,9
Ortaöğretim (Lise)	64,7	29,3	6
Ön Lisans	64,4	29,4	6,2
Lisans	58,2	36,3	5,6
Lisansüstü	61,7	30,9	7,4
<b>Toplam</b>	<b>63,6</b>	<b>30,5</b>	<b>5,9</b>

**Kaynak:** Kamuda Engelli İstihdamının Analizi 2015

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından 2015 yılında yapılan “Kamuda Engelli İstihdamının Analizi” çalışmasında yer alan tablo 3.8’de kamu kurumunda çalışan engellilerin eğitim düzeylerine göre bulunduğu unvandan memnuniyetine ilişkin veriler yer almaktadır. Tablo 3.8’ den anlaşıldığı üzere eğitim düzeyi yükseldikçe memnuniyet oranı düşmektedir.

**Tablo 3.9: Çalışma Hayatında İş- Eğitim -Vasıf Düzeyleri Arasındaki İlişki (%)**

	EVET	HAYIR	KISMEN	CEVAPSIZ
Size göre engelli çalışanların iş yerinde yaptığı işler eğitimleriyle uyumlu mu?	64,5	22,2	11,2	2,1
Size göre engelli çalışanların iş yerinde yaptığı işler vasıf ile becerileriyle uyumlu mu?	66,8	23	8,7	1,6

**Kaynak:** Kamuda Engelli İstihdamının Analizi 2015

Tablo 3.9’da da 2015 yılında yapılan “Kamuda Engelli İstihdamının Analizi” çalışmasında yer alan veriler söz konusudur. Burada amirlerin gözüyle; engelli çalışanlar tarafından yapılan iş ile kişinin eğitim düzeyi ve sahip olduğu vasıflar arasındaki ilişki belirtilmiştir. Amirler çoğunlukla engelli çalışanların yaptıkları iş ile çalışanın eğitim ve sahip olunan vasıf düzeyinin uyumlu olduğunu belirtmektedir fakat “kısmen” ve “hayır” cevapları birlikte ele alınarak değerlendirildiğinde, %32-33'lik oran iş ile eğitim / vasıf arasında uyumun problemlili olduğu ortaya çıkmaktadır.

2011 yılında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesindeki Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğüne gerçekleştirilen “İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi” çalışmasında engelli bireylerin %35.5 oranında nitelik gerektirmeyen işlerde; %31.3 oranında büro ve müşteri hizmetleri vb. iş alanlarında çalıştıkları belirtilmiştir. Kamusal sektörde çalışan engelli kadınların hangi meslek grubunda, hangi sayıda/oranda çalıştığına ilişkin bir bilgi malesef bulunmamaktadır ancak açılan kadroların çok fazla nitelik gerektirmeyen kadrolar olduğu görülmektedir.

11. Kalkınma Planı’nda sanayi ve kamuyla yakın iş birliği yapan girişimci üniversite modeline geçişin söz konusu olduğu, bilginin değere dönüştürülmesi sürecinde üniversitelerinin rolünün önemi belirtilmiştir. Eğitimde tüm okul türleri ve düzeylerinin “ekonomiye duyarlı” hale getirilmeye çalışılmaktadır ancak günümüzde iş gücü talebi hususunda eğitimin giderek dolaylı şekilde eleme aracı olarak kullanıldığı görülmektedir (Beltekin, 2014). Bu durum belirli basit işlerde yoğunlaşan engelli kadın istihdamında görülmektedir.

### **3.6.1. Engelli Mesleki Eğitim ve Beceri Kazandırma Kursları**

İŞKUR tarafından aktif iş gücü programları çerçevesinde gerçekleştirilen Mesleki Eğitim Kursları, İşbaşı Eğitim Programları ve Toplum Yararına Programlar kurumun temel faaliyet alanlarıdır. Engellilere ve kadınlara yönelik mesleki ve beceri edindirme kursları arasında bunlardan başka halk eğitim merkezlerinin düzenlediği kurslar, belediyelerin düzenlemiş olduğu kurslar, vakıf ve derneklerin düzenlemiş olduğu kurslar, çıraklık eğitimi kursları, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumunun düzenlemiş olduğu kurslar bulunmaktadır.

İŞKUR, bu yönde yürütülen ana hizmet faaliyetleri yanında, “Engellilerin İstihdam Edilebilirliklerini Artırmayı Amaçlayan Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Projeleri”, “Engellinin İş Bulmasını Sağlayacak Destek Teknolojilerine İlişkin Projeler” ve “Engellinin İşe Yerleştirilmesi, İşe ve İşyerine Uyumunun Sağlanmasına Yönelik Projeler” i yürütmekte, engelli bireylere ve eski hükümlülere “Kendi İşini Kurma Desteği” vermektedir.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından İdari Para Cezaları (İPC) Fonu ve İşsizlik Sigortası Fonu kaynakları kullanılarak engelli bireylere mesleki yönden geliştiren, meslek hayatına hazırlayan eğitim kursları düzenlenmektedir. Bu kurslar İşsizlik Sigortası Fonu kullanılarak kurum kaynaklı veya engelli işçi çalıştırmayan işverenlerden tahsisi gerçekleşen İdari Para Cezaları Fonu kullanılarak komisyon kaynaklı yapılabilmektedir. Kurum kaynaklı kurslarda projelerin uygulanma sürecinde kursa katılanların meslek hastalığı ve iş kazalarına yönelik ödemeler ile genel sağlık sigortası primlerinin ödenme hususları kurum tarafından sağlanır ayrıca kursiyerin zaruri gideri ödenir.

İdari Para Cezaları Fonu ile sağlanan finansmanla özellikle bu alanda faaliyet gösteren kurumlara ve sivil toplum kuruluşlarına proje karşılığı destekler verilmektedir. İlgili projeler ile engelli bireylerin mesleki eğitimi ve rehabilitasyonu sağlanarak ilgi ve yeteneklerine uygun mesleklerde istihdam edilmelerine çalışılmakta ve iş gücü piyasasının bu yöndeki ihtiyacı karşılanmaktadır. İŞKUR tarafından engelliler için düzenlenen bu belirtilen mesleki eğitim kurslarına katılabilmek için kişilerin İŞKUR'a kayıtlı olup, en az % 40 oranında engelli olduklarını ve çalışabilir durumda olduklarını belgelendirmeleri gerekmektedir (İŞKUR, 2020). İŞKUR'da kaydı bulunan bütün engelli bireyler için açık işler, bu işlere giriş için mülakat teknikleri ve çeşitli kurumsal hizmetler hususunda bilgi alabileceği, engelli bireye iş arama becerileri kazandıracak, uygun iş ve alanlara yönlendirecek iş ve meslek danışmanı atanır.

Aşağıdaki tabloda 2019 yılında engelli mesleki eğitim kurslarına katılan engelli bireylerin eğitim durumuna ve cinsiyetine bağlı dağılımı yer almaktadır.

**Tablo 3.10: 2019 yılı Engelli Mesleki Eğitim Kurslarına Katılan Engelli Bireylerin Eğitim Durumuna ve Cinsiyetine Bağlı Dağılımı**

ÖĞRENİM DURUMLARI	ENGELLİ KURSU/KOMİSYON KAYNAKLI	ENGELLİ KURSU/KURUM KAYNAKLI	Toplam
Okur yazar olmayan	8	5	13

Okur yazar	22	10	32
İlköğretim	198	109	307
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	173	123	296
Önlisans	15	17	32
Lisans	3	4	7
Yüksek Lisans	-	-	-
Doktora	-	-	-
<b>2019 TÜRKİYE GENELİ</b>	<b>419</b>	<b>268</b>	<b>687</b>
<b>Program Sayısı</b>	<b>43</b>	<b>21</b>	<b>64</b>
<b>Kadın</b>	<b>188</b>	<b>118</b>	<b>306</b>
<b>Erkek</b>	<b>231</b>	<b>150</b>	<b>381</b>

**Kaynak:** İŞKUR, media.iskur.o.tr/35166/12-aralik-2019-aylik-bulten-tablolari.xlsx

Tablo 3.10' da komisyon ve kurum kaynaklı engelli mesleki eğitim ve rehabilitasyon kurslarına katılan engelli bireylerde toplam kadın ve erkek sayılarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Eğitim durumlarını değerlendirdiğimizde en yüksek katılımcı sayısının ilkokul öğrenimini tamamlayan katılımcılara ait olduğu görülmektedir. İlkokul öğrenim düzeyi ardından ortaöğretim eğitim düzeyindeki katılımcı sayısı gelmektedir. Kadın ve erkeklerde yüksek lisans ve doktora eğitimi almış bireyler kurslara katılım göstermemişlerdir

Tablo 3.11'de ise 2019 yılı ile son üç yılda engelli mesleki eğitim kurslarına katılan engelli bireylerin cinsiyete bağlı dağılımı yer almaktadır.

**Tablo 3.11: 2017-2019 Yılları Arasında Engelli Mesleki Eğitim Kurslarına Katılan Engelli Kadınların Dağılımı**

YILLAR	ENGELLİ KURSU/KOMİSYON KAYNAKLI	ENGELLİ KURSU/KURUM KAYNAKLI	TOPLAM KADIN
	Kadın	Kadın	
<b>2017 TÜRKİYE</b>	348	77	425

GENELİ			
2018 TÜRKİYE GENELİ	220	72	292
2019 TÜRKİYE GENELİ	188	118	306
TOPLAM	756	267	1.023

**Kaynak:**media.iskur.o.tr/35166/12-aralik-2019-aylik-bulten-tablolari.xlsx

Tablo 3.11’de engelli mesleki eğitim kurslarına katılan kadın katılımcıların en yüksek olduğu yıl 2017 yılıdır, ardından 2019 yılı gelmekte ve en düşük kadın katılımcı sayısı 2018 yılında görülmektedir.

### 3.7 Kadın Örgütlenmesinin Yetersiz Oluşu

Bu bölümde engelli kadınların çalışma hayatına katılımını doğrudan ya da dolaylı destekleyen ve bu yönde faaliyet gösteren dernekler-vakıflar, sendika ve kooperatiflere yer verilecektir.

İnsanlar hayatın çeşitli alanlarında ne kadar yetenekli ve başarılı olsalar da, hak iddia ettikleri durumlarda daha güçlü olmak gereksinimi hissederler. Diğer bir ifade ile, sistemin devamını sağlayan otorite veya girift bürokratik engeller karşısında bireyler, kimi zaman haklarını koruyamaz duruma düşebilmektedirler (Şahım, 1994). İhtiyaç duyulan bu güç ise aynı hakkı elde etmek isteyen bireylerin kuvvet ve enerjilerini bir araya getirmeleriyle ortaya çıkacaktır. Birey, sivil örgütlenmenin bir parçası olarak mevcut otorite karşısında kendini güçlü hissetmektedir.

#### 3.7.1 Sendikalar

Engelli kadınlar, istihdam sahasında sendikal anlamda da sınırlı oranda örgütlenebilmektedirler. Engelli kadınların sendikal örgütlenmeye etkin katılımı önündeki sorunlardan biri, aile ve toplumdaki cinsiyetçi anlayış ve bu anlayışla şekillenen sendikal örgütlenmedeki olumsuz bakış açısı gelmektedir. Sendikaların erkek egemen yapısı dikkat çekicidir. Erkek egemen sendikal yapının etkisi yanında kadın istihdam düzeyinin düşük olması, kadın istihdamının belirli sektörler üzerinde ve belirli meslekler gruplarında yoğunlaşması, aile ve toplumun cinsiyetçi bakış

açıları nedeniyle kadına yüklenen ailevi (ev işleri, çocuk bakımı vb.) sorumluluklar kadınların örgütlenmesi önündeki olumsuz dışsal etkilerdir (Toksöz ve Erdoğan, 1998, s.63). Kadınların tarımsal üretimde çalıştığı, ev işçiliği yaptığı işlerde kayıt dışı istihdam oranları düşünüldüğünde, kadınlarda sendikal örgütlenmenin düşük olmasının nedenleri anlaşılmaktadır (KEFEK, 2013).

**Tablo 3.12: Cinsiyete Bağlı Kamu Görevlisi ve İşçi Sendikalaşma Oranı**

Kamu Görevlileri ve Sendikalı Kamu Görevlisi Sayıları	KAMU GÖREVLİSİ SAYISI			SENDİKA ÜYESİ KAMU GÖREVLİSİ SAYISI			SENDİKALAŞMA ORANI		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
	1.354,02	1.119,44	2.473.61	998.02	675.116	1.673.318	40,36	27,29	67,65
İşçi ve sendikalı işçi sayıları	İŞÇİ SAYISI			SENDİKA ÜYESİ İŞÇİ SAYISI			SENDİKALAŞMA ORANI		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
	9.902.755	3.891.333	13.876.664	1.336.564	317.945	1.714.397	13,5	8,17	12,35
	Bilinmeyen			Bilinmeyen			Bilinmeyen		
82.576			59.888			72,52			

**Kaynak:** [https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/32481/calisma\\_hayati\\_2018.pdf](https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/32481/calisma_hayati_2018.pdf)

Tablo 3.12’de cinsiyete bağlı kamu görevlisi ve işçi sendikalaşma oranları görülmektedir. Tablodaki veriler Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü’nün Çalışma Hayatı İstatistikleri 2018 kitabından alınmıştır. Tabloda her iki grupta da kadın sendikalaşma oranının düşük olduğu görülmektedir.

Aynı işi yapan kadın ve erkek çalışanın farklı ücretler alması yani ücret eşitsizliği de kadınların sendikalaşması önündeki diğer bir sorundur. Kadınların ayrıca sendikaların karar verme mekanizmalarında etkin şekilde varlık göstermeleri önünde de engeller bulunmaktadır (Yenihan ve Cerev, 2016: 155) Aile ve toplumun cinsiyetçi, baskıcı tutumu nedeniyle oluşan kadınların özgüven eksikliği de, sendikal örgütlerin üst kademelerinde kadınların kendilerini kabul ettirebilmeleri önünde büyük bir engeldir. (Beken, 2015: 174). Kadınların sendikal örgüt yapısı ve faaliyetlerine katılma isteksizliği ise kadınların çalışma hayatındaki temel sorunları

karşısında sendikaların ilgisizliğinden ve çözüm için gayret sarf etmemesinden, toplu iş sözleşmelerinde kadınları ilgilendiren hak taleplerine (doğum izni süresi, çocuk bakım odaları vb.) yer vermemelerinden kaynaklanabilmektedir (Toksöz, 1994). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda yer alan bir işkoluna bağlı çalışanların sendikalara üye olabileceği hükmü nedeniyle ülkemizde binlerce kadının çalıştığı ev işçiliği alanında sendika kurulamamaktadır. (KEFEK, 2013 )

Engellilerin sendikal örgütlenme yapısına baktığımızda engelli çalışanlar, Engelsiz Eğitim Çalışanları Sendikası, Engelsiz Sağlık Çalışanları Sendikaları ile engellilerin doğrudan sendikal anlamda örgütlenerek hak talep ettikleri gibi mevcut kurulu ulusal sendikaların bünyesindeki engelli komisyonları ile de temsil edilmektedirler. Toplu iş sözleşmelerinde engellilerin hak taleplerine ve engelli haklarının korunmasına yönelik maddelere yer verilmektedir. Engelli kadınların sendikalaşma ilişkisine bakıldığında ise engellilik durumları nedeniyle engelleri temelindeki çalışma hak ve talepleri ilgili sendikal platformlarda savunulmakta ancak çalışma hayatında cinsiyet temelinde şekillenen hak talepleri sendikal anlamda dile getirilememektedir. Engelli kadınlar sendika örgüt yapısına katılımda cinsiyete bağlı dezavantajları nedeniyle yukarıda yer alan cinsiyetçi sorunlardan doğal olarak olumsuz yönde etkilenmektedir.

### **3.7.2 Kooperatifler**

Ülkede engellilere ayrılan kaynakların etkin şekilde kullanılması ve kamu sektörü dışında iş gücü piyasasının iplerini sadece özel sektörün eline bırakılmaması adına güçlü kooperatiflerin varlığı büyük önem taşır. Kooperatifler ülke kalkınmasına yardımcı olan kuruluşlardır ancak kooperatiflerin en önemli görevi sosyal boyuttur. Sosyal kooperatifçilik, engelli kadınları, dezavantajlı grupları sosyal hayatın içine dahil eder ve aynı zamanda istihdam yaratır, ekonomiye katkı sağlar. Kooperatifçilik birlik beraberlik ve aidiyet duygusu geliştirir ve bu bütünleşmeden ekonomik bir güç yaratır. Kooperatifçiliğin ayrıca dezavantajları nedeniyle mağduriyet yaşamış bireylere yardım, destek ve hayatın zorluklarına karşı rehabilite ortamı sağlar. Ülkemizde engelli kadınların istihdam edilmesinde kooperatifçiliğin desteklenmesi ve geliştirilmesinin büyük önemi vardır.



11. Kalkınma Planı'nda "Kooperatif Destek Sistemi"nin uygulamaya geçeceği ve finansal yönde destek araçları geliştirileceği; kooperatiflerin demirbaş alımları, makine ve teçhizat alımı, personel istihdamı ve tanıtım giderlerinin sübvansiyonlu kredi ile destekleneceği; tarım satış kooperatifleri, kadın kooperatifleri ve sosyal nitelikli kooperatiflere öncelikli destek sağlanacağı, kamuoyunda kooperatifçilik hakkında farkındalık yaratılması yönünde çalışmalar gerçekleştirileceği ve kooperatif girişimciliğinin farklı alanlarda uygulanacağı ifade edilmiştir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Ticaret Bakanlığı, Belediyeler , İŞKUR, KOSGEB, STK'lar ve diğer dış paydaşlar tarafından kadınlar ve engellilerin kooperatifler yoluyla güçlendirilmesi konusunda yürütülen ,engelli ve kadın kooperatifçiliğini destekleyen çeşitli projeler uygulanmaktadır.

Kooperatifler birlik beraberliğin ve dayanışmanın sembolü niteliğinde kuruluşlardır. Kooperatif çalışma yönteminde engelli ve kadınlar devlet desteği veya kendi gayretleriyle kurdukları kooperatifle çeşitli çalışma alanlarında kendilerine iş imkânı yaratabilmektedir. Engelli ve kadın kooperatiflerinin sosyal amacı daha ağırlıklıdır. Ülkemizde engellilere ve kadınlara yönelik kooperatif sayıları tablo 3.13'de yer almaktadır.

**Tablo 3.13: Türkiye'de Engellilere ve Kadınlara Yönelik Kooperatif Sayıları**

Kooperatif Türleri	Engellilere Yönelik /Engellilerce ve Ailelerince Kurulan Kooperatifleri	Kadınlara Yönelik /Kadınlarca kurulan Kooperatifler	Engelli ve Kadınlara Yönelik/Engelli Kadınlarca Kurulan Kooperatifler	Engelli Kadınlara Yönelik/Engelli Kadınlarca kurulan Kooperatifler
İşletme	2	100	1	-
Üretim ve İşletme	1	47	-	-
Üretim/Pazarlama	-	7	-	-
Tüketim	-	5	-	-
Küçük Sanat	-	7	-	-
Tarımsal Kalkınma	1	-	-	-

Turizm Geliştirme	-	-	-	-
Bilimsel Araştırma ve Geliştirme	-	1	-	-
Yardımlaşma	-	1	-	-
Kalkınma	-	2	-	-
Temin tevzi	-	1	-	-
Yayıncılık	-	1	-	-
Toplam	4	172	1	0
Üst Birlikler	-	2	-	-
Toplam	4	174	1	0

**Kaynak:** Kooperatif Bilgi Sistemi, 2019

Tablodaki veriler Türkiye Cumhuriyeti Ticaret Bakanlığı Kooperatif Bilgi Sistemi'nden engelli veya kadın kelimelerinin kooperatif unvanında bulunma durumuna göre oluşturulmuştur. Kooperatif Bilgi Sistemi'nde engelliler ve kadınlara yönelik bir adet kooperatif olduğu görülmüş, "engelli kadın" ifadesi geçen kooperatif unvanı ise bulunamamıştır.

Tabloda yer alan Türkiye Cumhuriyeti Ticaret Bakanlığı Kooperatif Bilgi Sisteminden alınan verilere göre Türkiye'de toplam 18.326 adet kooperatif, 139 üst birlik, 3 merkez birlik bulunmaktadır. Bu toplam kooperatif sayısı içinde yalnızca 4 adeti engellilere yönelik/engelliler tarafından kurulmuş kooperatif, 172 adeti kadınlara yönelik/kadınlar tarafından kurulan kadın kooperatifleridir. 139 üst birlik içinde sadece 2 üst birlik kadın kooperatifleri birliğidir. Kooperatif sayısı Türkiye'de yüksek olmakla beraber, çok azının kadın kooperatifi, daha da azının engelli kooperatifi olarak faaliyet gösterdiği görülmektedir.

Kadın kooperatiflerindeki sorunlar; fonların/gelirlerin azlığı, kadın kooperatiflerinin kira, üst birliklere üyelik, noter ve ticari sicile kayıt giderleri vb. işletme giderlerin maliyetlerini, kurulu kooperatifin ödemekle yükümlü olduğu vergilerini karşılamakta zorlanmaları, kooperatiflerin kuruluş, işletme ve muhasebesi hususlarında bilgi eksikliği nedeniyle vergi borçları ile ilgili sıkıntı yaşamalarıdır (Her Alandaki Kadın, 2013). Engellilere ilişkin eğitim ve gelir düzeylerine ilişkin

veriler göz önünde bulundurulduğunda kadın kooperatifçiliği önündeki bu sorunların aynı zamanda engelli kooperatifçiliğinin de sorunları arasında yer aldığı görülmektedir.

Türkiye’de Kadın Kooperatiflerinin Mevcut Durumu 2015’de belirtildiği üzere gelir getirici faaliyetler, sosyo-kültürel faaliyetler, kadınlar için kapasite geliştirme programları, beceri eğitimleri, toplumsal farkındalık yaratma, savunuculuk ve lobi, hizmetlere yönlendirme, toplumsal ihtiyaçların tespiti, erken çocuk bakım ve eğitim hizmetleri kadın kooperatiflerinin faaliyet alanlarını oluşturur. Kadın kooperatiflerinin bir diğer faaliyet alanı “engelli çocukların eğitimi”, engelli ve kadın kooperatiflerinin ortak çalışma alanına dahildir.

### **3.7.3 Dernek ve Vakıflar**

Türkiye’deki Engelli Kadın Dernekleri 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’un (2005) 06.02.2014 yılında değişikliğe uğrayan halinde 4. maddesinin (i) bendinde “Engellilere yönelik politika oluşturma, karar alma ve hizmet sunumu süreçlerinde engellilerin, ailelerinin ve engellileri temsil eden sivil toplum kuruluşlarının katılımının sağlanması esastır.” hükmü ile yasal bir ifadeye yer bulmuş, engellileri temsil eden STK’ nın önemi vurgulanmıştır. Durkheim (2010, s.136), toplumdaki genel etkisine bakarak en yaygın örgütlenme biçimlerinin aynı zamanda toplumda en yarar sağlayan biçimler olduğunu söylemiştir.

Engelli örgütlenmeleri engelli bireyleri hakları konusunda bilgilendirerek, bilinçlendirerek ve yönlendirme yaparak sosyal yardım esaslı faaliyet göstermektedirler. Bu görevlerin yanı sıra engelli bireylerin eğitimi, istihdamı, toplumsal hayata ve çalışma hayatına katılımları konularında ayrıca erişilebilirlik-ulaşılabilirlik hususlarında da görev yapmaktadırlar. Kadın örgütlenmeleri ise kadına yönelik şiddet, kadınların ve kız çocuklarının eğitimi, kadın istihdamı, kadın sağlığı, kadınların toplumsal-sosyal hayat ve çalışma hayatında güçlendirilmeleri yönünde çalışmalar gerçekleştirirler. Kadın örgütlenmelerinde de engelli kadınlara yeterince yer verilmemiştir. Engelli kadın örgütlenmeleri ise çok yeni olmakla birlikte engelli ve kadın hakları, ayrımcılık, şiddet unsurları, engelli kadınları toplumsal ve çalışma hayatında daha da güçlendirme konularında çok yönlü çalışmalar yapmaktadırlar.

Engelliler arasında engelli kadın derneklerinin var olmasını savunan görüşler yanında engelli kadınların engelli ve kadın derneklerince yeterince temsil edilebileceklerini, bunun haricinde özel olarak engelli kadın örgütlerinin kurulmasının engelliler arasında ayrımcılığa ve zayıflamaya neden olabileceği yönünde görüşler de bulunmaktadır (“Engelliler.biz”, 2020).

Türkiye’de Altınokta Körler Derneği 1950 yılında kurulmuş olması itibariyle engelli örgütlenmelerinde en eski örgütlenme biçimlerindedir. 1960 Türkiye Sakatlar Derneği, 1970 yılında Türkiye Görme Engelliler Derneği ve Görme Özürlüler Derneği, 1993 yılında Bedensel Engelliler Dayanışma Derneği kurulmuştur. Bu dernekler günümüzde de aktiftir. Bu derneklerin kadınlarla ilgili çalışmaları incelendiğinde Türkiye Sakatlar Derneği’nin kadınlar kolunun 2014 yılında kurulduğunu görmekteyiz (Oturak, 2014). Türkiye Sakatlar Derneği’nde 54 yıl sonra kadınlar kolunun kurulduğunu görmekteyiz.

Türkiye’deki kadın örgütlenmeleri ise tarihsel olarak bakıldığında, 1976 senesinde Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu, 1990 senesinde Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı, 1997 senesinde KAMER, 1993 senesinde ise Kadın Dayanışma Vakfı kurulduğu görülmektedir. Üniversitelerin kadın ve engelli araştırma merkezlerinde de kadınlara ve engelli bireylere yönelik akademik ve diğer destekleyici çalışmalar yapılmaktadır. Engelli kadınlar hakkında yapılan çalışmalarda, engelli kadınların dünya genelinde kadın hareketi içerisinde yeterince temsil edilemediği ve engelli hareketi içerisinde de temsil konusunda daha az fırsatlarının olduğu belirtilmiştir.

Türkiye’de günümüzde aktif halde faaliyet gösteren üç tane engelli kadın STK’sı bulunmaktadır. Çok yönlü dezavantajlı durumlarının temsili konusunda sorun yaşayan engelli kadınlar Türkiye’nin ilk engelli kadın Engelli Kadın Derneği (ENG-KAD) 2011 yılında kurmuşlardır. Diğerleri Bursa’da kurulan “Engelli Kadınlar Derneği” (ENKADER) ve üçüncüsü, Samsun’da kurulan “Samsun Engelli Kadınlar Derneği”dir (SAKDER). Engelli kadınlarla ilgili olarak yürütülecek çalışmalar yalnızca engelli kadınlar tarafından değil; sağlık, eğitim, endüstri ve medyanın da iş birliği ile ortaklaşa gerçekleştirilmelidir (Gill, 1998: 54).

Sivil Toplum Kuruluşlarının engelli bireylerin toplumla bütünleşmesi açısından yapılması gerekenler “Engellilerin Toplumsal Entegrasyonunun Geliştirilmesi Hibe Programı Final Kitabı 2015”te, engellilere yönelik STK’ların kurumsal kapasitelerinin kuvvetlendirilmesi, STK’lar tarafından geliştirilen projelerin kaynak sıkıntısının ortadan kaldırılması, kamu kurumları ve STK iş birliğinin daha da kuvvetlendirilerek Türkiye’deki engellilik politikası üzerinde STK’ların etkinliğinin artırılması; Bu süreçte Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğünün (EYHGM) bilgi, deneyim ve yaklaşım yönünden geliştirilmesi şeklinde ifade edilmektedir.

### **3.8 Bireysel Faktörler**

#### **3.8.1. Aile ve Toplumsal Çevre Etkisi**

Anne ve babanın engelli çocuklarına uyum konusu temelde "aşama yaklaşımı" ve "aile sistemleri yaklaşımı" olmak üzere iki temel yaklaşım üzerinde değerlendirilebilmektedir. (Erkan, 1998, s. 96). Aşamalı yaklaşımda birinci devre tepkileri şok, inkar (reddetme), depresyon; ikinci devre tepkileri karışık duygular (çelişki) suçluluk, kızgınlık, utanma; üçüncü devre tepkileri uzlaşma ve yeniden düzenleme kabul ve uyum aşamalarıyla gerçekleşir. Aile sistemleri yaklaşımında ise aile sistemi parçalardan oluşur, parçalar ancak birbirleriyle ve bütünlü olan ilişkilerine göre anlaşılabilirler, aile anne, baba, kardeş parçalarının toplamından daha fazla bir şeydir (Erkan,1998).

Engelli ailelerinin, çocuklarının dünyaya gelişinden sonra gerçekleşen uyum sürecinde bazı sorunlu davranış kalıpları da görülmektedir. Bu tavırlar aileler “çocuğum zaten engelli” diyerek onları önemsememeleri yönünde ya da aşırı korumacı tavırlar sergiler şeklindedir. Engelli çocuğuna aşırı derecede koruyucu şekilde yaklaşan ebeveynler, çocuklarının gelişim dönemlerine uygun gelişim görevlerini yerine getirmeyeceklerine inanmaktadırlar ve bu inanış engelli bireylerin tüm yaşamları boyunca devam edebilmektedir. Engelli bireyin yaşadığı çeşitli sorunların, engelli bireyin ailesi ve yakınlarını üzdüğü yıpratmış söylelenebilir (Arıkan, 2001). Engellilerde de; engel türüne bağlı fiziksel, duygusal ve sosyal problemler gelişebilmektedir ve bu problemler, engelli bireyin ailesi ve çevresiyle olan

iletişimini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Bayramlar, 2009). Birçok aile engelli kız çocuklarının eğitimi konusunda düşük beklenti içindedir. (Duyan ve Karataş, 2005)

Engelli çocuklarını çevreden gizleyerek büyütme çalışan aileler vardır. Bazı aileler de aşırı koruyucu davranarak engelli çocuklarını dış çevreden izole büyütmektedirler. Engelli çocuklarının cinsiyetinin kız olması ailenin koruyucu davranışını daha da artmasına neden olabilmektedir. Bu aileler engelli çocuklarının hele ki engelli kız çocuklarının okumasını gereksiz bulabilmekte, meslek sahibi olup çalışma hayatında varlık gösterebilmelerini hayal bile edememektedirler. Ailelerin bu yaklaşımı engelli çocukların maalesef özgüvensiz, hayata karşı aşırı hassas ve cesaretsiz, başkalarına muhtaç şekilde yetişmesine neden olmaktadır. Bu çocuklar kendi kararlarını almakta, bağımsız bir hayat sürdürmekte ve iş hayatına atılmakta zorluk çeker, kimi zaman bunu başaramazlar. Bazı aileler de buldukları coğrafyanın kültür yapısına göre adet-töreler etkisinde engelli kız çocuğunun eğitim ve iş hayatına engel olabilmektedir.

Toplumsal tutumlar da bireyin ve ailenin engellilik durumuna uyum sağlamasında büyük rol oynar. “Görünmez bariyer” olarak tanımlanan sosyal tutumların, engelli bireyin umut-umutsuzluk gibi duygusal durumlarında katalizör gibi bir etkisi bulunmaktadır (Durkin 1998’den akt: Örsal, 2007). Bunların başında toplumun olumsuz tutumları yer almaktadır. Toplumun olumsuz tutumu beraberinde engelli bireyler ve ailelerine yönelik engellemelere yol açar (Arıkan, 2001, s. 47). Engellilik durumu aslında dışsal etkilerle toplumda var olan davranışlar, tutumlar, sınırlamalar, sosyal ve fiziki yönden engellemeler sebebiyle ortaya çıkmaktadır. İçinde yaşadığı toplum tarafından engelli bireyler için hizmetler üretilmediği ve mevcut hizmetlerden engelli bireylerin faydalanamadığı için ayrıca toplumda engelli bireylere yönelik ayrımcı ve ön yargılı tutumlar günümüzde hala görüldüğü için engelli olma durumu bir sorun olmaya devam etmektedir (İçağasıoğlu, 2002).

ÖZİDA’nın 2009 yılında yapmış olduğu “Toplum Özürlülüğu Nasıl Anlıyor?” araştırmasında Türkiye’de engellilere yönelik tutumların oluşumunun sebepleri ve biçimi ortaya koyulmuştur. Toplumsal tutumların nasıl oluştuğu konusunda “Öğrenme Yaklaşımı” ile klasik koşullama, edimsel koşullama ve model

alma-taklit etme yoluyla öğrenilmiş davranış ve tutumlar açıklanmış; “Bilişsel Yaklaşım” da “beklentilerin bozulması” kavramı üzerinde durulmuş, bireyin çocuklukta engellilerle ilgili oluşturduğu bilişsel şemaların etkisiyle tutum ve davranış geliştirdiği ifade edilmiştir. “sosyal temas hipotezi” ile farklı gruplar arasındaki etkileşimin önemi vurgulanmış; “maruz kalma etkisi” ile engelli birey ile toplum farklı alanlarda ne kadar çok karşılaşılırsa engelli birey ve toplum kendine bu yönde doğru bir algı oluşturabilir düşüncesi anlatılmıştır. “bilişsel tutarlılık” ta engelli bireylerle daha önce hiç arkadaşlığı olmayan, engellilere karşı çekimser yaklaşan bireyin, iş yerinde engelli bireyle beraber çalışıp iyi bir iş çıkarınca hissettiği memnuniyetle çelişmeyecek bir tutum geliştirebileceği ifade edilmiştir.

“Kendini Algılama Kuramı”nda bireyin engelliler hakkında daha önce belirgin bir tutumu bulunmadığında ve engelli bireye karşı örneğin takdir etmişse bu olumlu davranışını olumlu bir tutum olarak değerlendirerek ve engellilere yönelik tutumunun olumlu olduğunu kendince kabul edebildiği açıklanmıştır. “Ayrıntılandırma Olasılığı Kuramı”na göre bireyler engellilere ilişkin ayrıntılı, gerçek bilgilere sahipse ve anlamlarını gerçekten kavrayabiliyorsa, daha doğru ve gerçekçi tutumlar oluşturabilecekleri ifade edilmektedir. “Sosyal Temsiller Yaklaşımı”na göre engelli bireylere yönelik tutumlar, bütünüyle toplumun ve kültürün etkisiyle oluşmaktadır. Bu yaklaşım engelli kadınlara yönelik toplum tarafından kabul edilen cinsiyet rollerinin, toplumsal ön yargıların, ayrımcılık ve dışlanmışlık duygularının nasıl oluştuğunu güzel bir şekilde açıklamaktadır “Sosyokültürel Yaklaşım” a göre ise, engellilere ilişkin tutumlar kültürel değer ve normlara göre belirlenir. “Planlı Davranış Kuramı” nda engellilere yönelik bir davranış alışkanlıkla yapılan bir fiil değil planlı bir davranış olarak kabul edilmiştir. “Psikodinamik Yaklaşım” da birey engelli bireyin engeline bağlı yaşadığı yoksunluk duygusunu düşünerek kaygı geliştirebilir bu kaygı da engelli bireylerden uzak durma davranışıyla kendini gösterebilir. Bunlar dışında “Tıbbi ve Sosyal Modeller”den bahsedilmiştir.

### **3.8.2. Psikolojik Faktörler**

Engelli bireylerin kimlik gelişimi toplumsal hayata katılarak bütünleşme, bedenini olduğu haliyle kabul ederek, tam bir bütün olarak görüp algılama

aşamalarıyla gerçekleşmektedir. Engelli çalışanların bir kısmında kendi eğitim ve başarıları nedeniyle işe tercih edildiklerini değil yasal koruma politikaları çerçevesinde işe yerleştirildikleri düşüncesi hakim olduğu için, belirli bir kariyer hedefleri bulunmamaktadır. Kendilerini mesleklerini icra ederken geliştirme ihtiyacı hissetmemektedirler, bunun sebebi toplum tarafından verimli ve üretken bireyler olarak görülmediklerini düşünmeleri, gerçekten faydalı olabileceklerine inanmamalarıdır. Zamanla bu düşünce benlik algısına dönüşebilir kişi verimli olabileceğine inanmaz, kendisini güçsüz ve zayıf olarak niteler, meslek hayatında başarılı olabileceğine inanmaz. İstihdam edilmelerini engelliler üzerinde koruyucu politikalar uygulayan devletin sosyal yardımı gibi algılayabilirler. Aslına bakılırsa maalesef ki toplumun bir kesiminin ön yargı ve ayrımcılık düşüncelerinin etkisiyle genel kanıları da bu yöndedir.

### **3.8.2.1.Özgüven Eksikliği**

Engelli kadının çalışma hayatına katılımında çevresel-dışsal sorunların haricinde psikolojik faktörler de oldukça etkilidir. Engelli kadının çalışma hayatına katılımını sağlayan en temel duygulardan birisi özgüvendir. Özgüven aynı zamanda engelli psikolojisinde eksikliği görülen ve çocukluktan itibaren aile tarafından ve eğitim süreçlerinde öğretmenler tarafından geliştirilmesi, desteklenmesi gereken bir duygudur. Özgüvene sahip engelli bir kadın çalışma hayatına katılımında korkularının esiri olmaz ve kararlarında daha cesur davranabilir. Özgüven duygusunun çalışma hayatında kişiler arası iletişim becerileri üzerinde de büyük etkisi vardır. Engelli bireylerde kişiler arası iletişim becerilerinin gelişmiş olması, engelli bireyin iş hayatıyla uyumunu kolaylaştıracaktır.

### **3.8.2.2. Dışlanmışlık Duygusu**

Sosyal dışlanmışlık çok farklı durumlarda ortaya çıkan ve çok geniş bir alanda değerlendirilebilecek bir tanımlamadır. Genellikle yoksulluk ve sosyal dışlanma iki farklı kavram olarak değerlendirilse de, bu iki kavramın el ele gittiği söylenmektedir (Özgökçeler, 2006). Maddi yoksulluk da bireyin “sosyal ve kültürel” olarak kendini gerçekleştirmesini ve toplumda “bir yer edinmesine” “kendisini “topluma kabul ettirebilmesi” önünde engel teşkil etmektedir ve devletin bu konuda



yeterli sosyo-ekonomik tedbirleri alması ile bu durumun önüne geçilebilir. (Orhan, 2013) Engelli kadınlar çok yönlü dezavantaja sahip olmaları nedeniyle işsizlik dolayısı ile yoksulluk sorunu ile de mücadele etmek zorunda kalabilirler. Engelli kadınların ekonomik, kültürel, sosyal hayata katılımı önündeki sosyal dışlanmışlık sorunu yalnızca sosyal ve ekonomik imkânsızlıklar kaynaklı yaşanmayabilir, yerleşmiş toplumsal algılar ve buna bağlı toplumsal ilişkiler nedeniyle ortaya çıkabilmektedir. Çalışma ortamında yaşayacağı dışlanmışlık tecrübesi engelli kadını çalışma hayatından erken koparabilir. Toplumsal anlamda dışlanmışlık hisseden engelli kadın bu duyguyu genelleyerek çalışma hayatında da dışlanabileceği düşüncesine kapılabilir. Bu duygu engelli kadını iş arama- işe başlama sürecinde olumsuz etkileyebilir ve bu yönde isteğini kırabilir. Engelli bireyin önceki deneyimlerinden tecrübe ettiği toplumsal hayatta dışlanmışlığı, çalışma hayatına karşı yansıtırsa dışlanabileceği varsayımı engelli birey tarafından iş hayatına karşı ön yargı oluşturmasına sebebiyet verebilir.

### **3.9 Diğer Sorunlar**

#### **3.9.1. Kapitalizm**

Feodalizmden özel ve bireysel girişimler eliyle ekonomik sistemin yürütüldüğü ve devlet müdahalesinin sınırlı olduğu kapitalizme geçişle beraber çalışma hayatında iş kolları ve iş gücünün örgütlenme şekli, iş yeri mekânı değişiklik göstermiş; iş akışında artış olmuş, yoğunluk, yüksek verimlilik ve hedeflenen yüksek karlılık gibi faktörlerin etkisi artmıştır. Engelli ve yaşlı kesim çalışma hayatında üretim süreçlerinin dışına itilmeye başlanmıştır. Üstelik bu değişim engellilerin dayanışma içinde yaşayabildiği, bakım ihtiyacının karşılandığı ve parçası oldukları toplumsal hayatta sosyal birlik üzerinde de tahribat yaratmıştır (Doğan, 2008). Asıl hedefi kar maksimizasyonu olan kapitalist sistemin etkileri ile özel sektör içinde engelli bireyler, çalışma gücüne sahip olsalar dahi iş gücü piyasası içinde dışlanabilmektedirler.

Kapitalist ekonomik sistemin işlediği toplumlarda kadın ve erkeğin cinsiyet açısından temelde bir ayrımı bulunmamaktadır. Kapitalist sistem anlayışına göre elde edilen ürün üzerinde emek sarf eden herkes istihdam edilebilir. Engelli kadın

istihdamında kapitalist sistemin etkileri cinsiyet özelliğine göre değerlendirildiğinde ise kadın yalnızca üretimi gerçekleştirmeye yarayan bir araç olarak görülmektedir. Marxist kuramda yalnızca kadının ekonomik şartlar ve üretim araçları ile ilişkisi, diğer bir deyişle kadının erkekle değil ekonomik sistemle ilgili sorunları söz konusudur (Bilgili ve Vural, 2011).

Ataerkil toplumlarda kadının asli görevi evdedir, kadının aile içerisindeki ev kadınlığı, annelik rolleri kadınların ücretli işlerde çalışmalarına mani olabilmektedir. Tarım toplumundan modern toplum yapısına geçişte cinsiyetçi toplumsal kabullerde farklılıklar söz konusu olsa da bu yeni oluşumda ataerkil yapı ile kapitalist sistem birbirini destekler. Üretimde emeği olan bireyler arasında ücret, erkeklere hak gibi nitelendirilmektedir. 1980 yılı sonrası süreçte engelli bireyler dünyadaki neo-liberalleşen politikalar kapsamında çeşitli istihdam modelleriyle iş hayatına dahil edilmiştir (McDonald ve Martson, 2005).

### **3.9.2 Medyanın Olumsuz Etkileri**

Algı, kişi tarafından çevreyi anlamak, betimlemek, yorumlamak, açıklamak amacıyla duyuşal bilgilerin tanımlanması ve organize edilmesidir. Bu bölümde medyanın yarattığı algı söz konusudur ve algının sosyolojik, psikolojik ve felsefi boyutlarda etkisi kastedilmektedir.

Günümüzde televizyon, basın ve internet yoluyla medya, toplumsal-sosyal olay ve olgulara yönelik geniş kitlelere etki ederek toplumsal algıları belirleyici rol oynamaktadır ancak medya aracılığıyla dolaşıma sokulan imajlar, görseller, söylemler ve kullanılan dil her zaman olumlu ve gerçeği yansıtır şekilde, doğru mesajlar halinde topluma iletilmemektedir. Kadın ve engellilere ilişkin konular medya tarafından dikkat çekici öğeler barındırması yönüyle çoğu zaman olumsuz şekilde kullanılmakta, adeta örtülü şekilde sömürülmektedir.

Engellilik durumu temasının hakim olmadığı konularda medya engellileri adeta görmemektedir. Engelli bireyler medya da yalnızca merkezi engellilik olan konularda yer alırlar. Medyada engellilik konusu ise muhtaçlık, yoksulluk durumlarıyla birlikte acıma duyguları işe koşularak işlenmektedir. Engellilerin başarılarının konu edildiği yapımlarda ve haberlerde ise “engelli ama başarılı” algısı

yaratılır ve topluma ilham kaynağı olarak sunulur. Oysa ki engelliler hayatta engellerine rağmen farklı alanlarda birçok başarı elde etmiş olabilirler ancak kimlik ve kişilikleri yalnızca bu başarılarından ibaret değildir. Engelli bireyin de her birey gibi başarıları, başarısızlıkları, mutlulukları, acıları, bir kimliği ve kişiliği vardır, kısacası “normal” bir bireydirler engellilik sadece bütünün üzerinde bir parça, bireyin bir özelliğidir. Medya organlarının hedefi kitleler üzerinde en kolay şekilde dikkat çekici bir etki yaratmak olduğu için, engellileri ele alırken de mesajın dikkat çekici ve etkileyici olması adına acıma, başarı, yalnızlık, yoksulluk konularını işlemesi doğal görülebilir ancak bu durumun doğal kabul edilebilmesi medyada engellilerin, engellilik konusu dışında da görünür olmalarıyla gerçekçi olacaktır.

Medyanın kadına bakışında da böylesi bir durum söz konusu olabilmektedir, medyanın en kolay şekilde kitleler üzerinde etki yaratabilme hedefi, kadına biçilen bedensel güzellik özelliklerinin kullanılmasına neden olur. Toplumda farklı sosyo-ekonomik koşullara sahip insanlar tarafından kadın bedeni ile ilgili söylemler inşa edilmektedir. Toplum kadını ince, bakımlı ve genç görünmek adına sürekli yönlendirmektedir. Kadınlar yüzyıllardır çeşitli güzellik mitleriyle karşı karşıya kalmıştır. Aynı söylem engelli kadınların medyadaki temsili meselesinde de devam etmektedir. Engeli bireyleri homojen bir kategori olarak ele alan söylemler, engelli kadınların deneyimlerinin çeşitliliğine yer vermemektedir. Çoğunlukla şiddet haberlerinin nesnesi ve “mağdur” olarak temsil edilmektedirler. Bu tür söylemler engelli kadınları güçlendirmenin aksine maruz kaldıkları ayrımcılığın yeniden üretilmesine neden olmaktadır. Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi’nin 8. Maddesi “bilinçlendirme” başlığı altında sözleşmeye taraf devletleri tüm kitle iletişim araçlarında engelli bireylerin sözleşmenin amacına uygun bir yaklaşımla temsil edilmesini cesaretlendirmekle yükümlü kılar. Dolayısıyla medyanın düzenli olarak izlenmesi, ayrımcılık içeren temsillerin dönüştürülmesi için çalışmalar yapılması bir zorunluluktur.

### **3.9.3. İş Sağlığı ve Güvenliği**

İş sağlığı ve güvenliği hususu engelli bireylerin istihdamının sağlanması konusunda özellikle önem taşımaktadır. Bazı engel grupları iş yeri çalışma ortamlarında riskli durumlara daha çok maruz kalabilmektedirler. Risk faktörleri

engelli çalışanlar için engeli olmayan bireylere göre daha büyük tehdit olabilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kapsamında önlenmeye çalışılan iş kazaları neticesinde engelli olma durumu da söz konusudur. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda iş kazası "İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay" şeklinde tanımlanmaktadır.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yayınlanan ilgili kanun ve yönetmeliklerde engelli bireyler özelinde ayrıca düzenlenmiş iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı bulunmamaktadır ancak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ve ilgili alt mevzuatta engelli bireyler için özel hükümler yer almaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun; 10. maddesinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılırken "Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu hususlarını dikkate alır." ifadesi yer almaktadır.

Engellilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenlerin, engellilerin ve tüm çalışanların bilgi ve bilinç düzeyinin yükseltilmesi gereklidir. İş yerlerinde engelli bireyler için; iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, engelliler için var olan diğer mevzuat ve başta ilgili kalite standartları çerçevesinde oluşturulan, engellilere özel olarak risk değerlendirmesi, acil durum uygulamaları, rehabilitasyon gibi konuları kapsayan iş sağlığı ve güvenliği politikaları oluşturulmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri profesyonellerle yürütülmelidir. İş yerinde yapılan iş sağlığı ve güvenliğine dayalı düzenlemeler, yalnızca engellilere yönelik değil tüm çalışanlar için, her mekânda geçerli olan antropometri ve ergonomi temelli iyileştirme yönünde gerçekleştirilmelidir (Engelli Çalışanlar İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, 2016). Bu yaklaşım ile engelli personeli farklılaştıran, ayırıştırıcı uygulamalar değil de bütünleşme sağlayan ve engellilik durumunu "normal"leştiren uygulamalar gerçekleştirilmektedir. Örnek verilmesi gerekirse, bir iş yerinde asansör kullanımı binanın ve mevcut fiziksel şartlar göz önünde bulundurulduğunda iş sağlığı ve güvenliği açısından aslında tüm çalışanlar için gerekli olabilir. Binanın farklı bir yerine yalnızca engellilerin kullanımı için engelli asansörü yaptırılması veya binadaki mevcut asansörün masrafların artması nedeniyle yalnızca engelli

çalışanların kullanmasına izin verilmesi, ayrılmaya neden olabilmektedir. Örnekte belirtilen uygulamalar her ne kadar iyi niyetle engellilerin çalışmasını kolaylaştıran uygulamalar olsa da tüm çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliği alanında tehlike yaratmakta aynı zaman da engelli çalışan ve diğer çalışanlar arasında farklılık yaratarak ayrılmaya sebep olmaktadır.

### **3.9.4. Kayıt Dışı İstihdam**

Kayıt dışı istihdam ülkemizde seksenli yıllardan itibaren istihdam yapısı zemininde yer almış önemli bir sorundur. Vergi oranlarındaki artışlar ve istihdam üzerindeki maliyetlerin yüksek oluşu, enflasyon ve ekonomik krizlerin etkisi denetim mekanizmasının etkin çalışmaması gibi makro etkiler yanında, toplumda vergi bilincinin oluşmamış olması veya içselleştirilmemesi, bu konuda ahlaki yapıdaki zayıflıklar, işsizlik nedeniyle oluşan çaresizlik gibi insana dayalı mikro ölçekli kayıt dışı istihdam sebepleri arasında gösterilebilir (Kalan ve Kalaycı, 2017:17). Kayıt dışı istihdam, ekonomik bir faaliyetin sahte, geçersiz, usulsüz evraklarla uygulamaya geçilmesi ya da hiçbir evrak düzenlenmemesini ifade eder. Bu durumda ekonomik faaliyet devletten veya kişilerden gizlenmiş ve kayıt altına alınmamıştır. Devlet kayıt dışı istihdam etkisiyle düşen vergi gelirleri nedeniyle vergi oranlarını yükseltme yoluna gidecektir. Bu durum da artan vergi yükü, kayıt dışı istihdamı artırıcı etki yapar. Kayıt dışı istihdam nedeniyle haksız rekabetin artmasından, hukuksal anlamda yasalara uygun çalışan işletmeler olumsuz yönde etkilenmektedir. Kayıt dışılık, istihdam dağılımının bozulmasına neden olur, toplumun kamuya olan güvenini sarsıcı etki yaratır, toplum refahını olumsuz etkiler. Kayıt dışı istihdam devletin sosyo-ekonomik sorunudur. Ülkemizde kayıt dışı istihdam sorunu kapsamında en sık görülen durumlardan birisi sigortalıların hiç bildirilmemesidir. Bu şekilde kayıt dışı istihdamın söz konusu olduğu durumlarda işveren sigortalıyı iş gücü maliyetleri ve çeşitli mali sorumlulardan kurtulmak için ilgili kamu kuruluşlarına bildirmemektedir. Kayıt altına alınmayan çalışanlar genellikle dezavantajlı gruplar yani çocuk işçiler, gençler, engelliler, ve kadınlardır. Bu gruplar malesef hiçbir kamu kuruluşuna kayıtlı olmadıkları için aileleri de dahil hiçbir şekilde sosyal güvenlik hakkından da fayda sağlayamazlar. Bazı durumlarda kişi (SGK'dan işsizlik gelirinden yararlananlar ya da yoksulluk nedeniyle sosyal yardım ve hizmetlerden

yararlananlar) ekonomik hak kayıpları endişesiyle, vb. başka sebeplere dayalı olarak kendisi kayıt dışı çalışmak istemektedir.

Engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü bulunan 49 veya daha az çalışana sahip iş yerlerinin ilgili yasa gereğince 50 çalışan rakamına ulaşmaları durumunda engelli istihdam etmek zorunda kalacakları için bir veya birkaç işçi daha istihdam etmemekte bunun yerine engelli istihdam etme yükümlülüğünden kaçmak için, kayıt dışı işçi çalıştırmaktadır.

Ulusal firmalar 1980'lerde uluslararası piyasalarda daha fazla yer almaya başlamışlardır, şehirlerdeki kayıt dışı ve düşük ücretler karşılığında vasıfsız kadın emeğinin iş gücü piyasasına girmesi, uluslararası piyasalarla rekabet eden yerli firmalar için büyük avantaj haline gelmiştir. Günümüzde de bu durumun çok farklı olduğu söylenemez (KEFEK, 2013)

Kayıt dışı kadın istihdamı ise en çok ev hizmetlerinde çalışanlarda görülür, ev hizmetlerinde çalışan kadınlar bir evin çeşitli günlük işlerini yapmak için evde hizmetçi, aşçı vb. çalışan aile bireyleri dışındaki çalışanlardır. Ev hizmetlerinde çalışan kadının iş tanımı ve çalışma saatleri net ve belirgin değildir, işverenin tutum ve davranışlarından direk etkilenir taciz ve gurur kırıcı olumsuz davranışlara maruz kalabilir, ücretleri düşüktür, düzenli bir iş ilişkisine dayanmadığı için asgari ücret kapsamında ücretlendirilmezler. Ev hizmetlerinde kayıt dışılık yüksek orandadır, sosyal sigorta sistemine dâhil olamamaktadırlar. Engel türü ve derecesi ev hizmetlerinde çalışmaya elverişli engelli kadınlar, ev hizmetleri iş kolunda çalışırlar.

Özel politika gerektiren gruplar içinde engelliler, kadınlar, yaşlı ve genç çalışanların diğer gruplarla kanunlar çerçevesinde eşit olmalarına karşın iş gücü piyasasının katılımlarının sınırlıdır, “düzgün iş kapsamı dışındaki işler” olarak tanımlanan kayıt dışı ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmektedirler ve işsizlik riskine maruziyetleri daha fazla olmaktadır (Ulusal Eylem Stratejisi, 2017).

### **3.9.5 Engelli Raporları**

Engelli bireylerin yasalar çerçevesinde güvence altına alınmış haklarından yararlanabilmeleri için engel durumlarını ve derecelerini belirli sağlık kurumlarından alınan yüzde 40 iş görmezlik oranında sağlık kurulu raporu ile resmiyete

kavuşturmaları gerekmektedir. Millî eğitimle ilgili rehberlik ve rehabilitasyon hizmetlerinden faydalanmak için ise engelli bireyin en az yüzde 20 engeli bulunmalıdır. Bireylerin sağlık ve bakım hizmetlerinden, vergi indirimlerinden faydalanabilmeleri, istihdam edilebilmeleri ve emeklilik süreleri sağlık kurulu raporunda belirtilen engellilik derecesine ve raporda geçen belirtilmiş tanı ve ibarelere bağlıdır. Engelli istihdamının sağlanmasında da sağlık raporu büyük öneme sahiptir. Engelli olma durumuna yönelik kanunların tanıdığı haklardan faydalanabilmek için sağlık kurulu raporu alımlarında çeşitli sorunların yaşandığı görülmektedir (“Engelliler.biz”2020). Sağlık kurulu raporlarında tıbbi görüşe dayalı belirlenen engellilik oranı, istihdam sağlanacak sektördeki yapılacak işe yönelik beceri yeterliliğini tam olarak yansıtmayabilir. Örnekle açıklamak gerekirse tıbbi anlamda kriterlere göre ağır engelli olarak nitelendirilen ve buna bağlı engellilik oranı yüksek olan bireyin, gündelik hayattaki hareket kabiliyeti aynı rahatsızlığa sahip diğer engelli bireylerden daha yüksek olabilir. Başka bir ifade ile açıklamak gerekirse, aynı engele sahip bireyler tarafından yapılan iş aynı olmasına rağmen engelli bireylerden biri zorlanmadan görevini yapabilirken, diğeri çok zorlanabilmektedir. Bu noktada tıbbi görüş hayata katılım yönündeki becerileri yansıtamayabilmektedir.

TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonu tarafından hazırlanan Engelli Hakları İnceleme Raporu’nda bu sorun yer almaktadır. Engelli bireylerin bu konudaki mevzuatta tıbbi bakış ile değerlendirildiği ancak tıbbi bakış açısıyla yürütülen uygulamada çeşitli problemlerin ortaya çıktığı belirtilmektedir. Raporunda ayrıca engellilik durumunun tıbbi değil sosyal bakış açısı ile değerlendirilmesinin gerekliliği vurgulanmış, yapılması planlanan yeni düzenlemeyle yüzdelik tanı koyma sisteminin kaldırılarak, hizmet alımında tek sağlık raporu gerekeceği ifade edilmektedir. Planlanan yeni uygulamayla tıbbi tanı sonrası sosyal çalışmacılar tarafından fonksiyon kaybı belirlenerek engel durumuna göre ulaşım, bakım vb. gerekli desteklerin verileceği belirtilmiştir. Sosyal yardımların yalnızca maddi yardım olarak uygulanmaması gerektiği, eğitim ve istihdamı destekler şekilde sosyal yardımlara işlevsellik kazandırılmaya çalışıldığı ifade edilmektedir. Çalışacak durumda olduğu halde aldığı sosyal yardımlar nedeniyle çalışmayan engelliler için

bu desteğin şartlı hale getirilmesi üç iş teklifini de kabul etmeyen engelli bireylere yapılan yardımın kesilmesi yönünde değişikliklerin planlandığı belirtilmiştir.

Engelli Hakları İnceleme Raporu'nda ayrıca farklı hastanelerde farklı yüzdelik oranlarının verilmesi, belediyeler ve ilgili kamu kurumlarınca verilen hizmetlerden faydalanmak için gereken engel derecesi şartında farklılıklar bulunması, bazı ağır engelli bireylerin yardım ve hizmetlerden faydalanabilmek için rapor almaya gidemedikleri için bu haklardan faydalanamadıkları belirtilmiştir.

Engelli bireylerin istihdamında kanaatimizce işe alımlar engel derecelerine göre de değerlendirilmelidir. Şöyle ki ağır engelli bireyin niteliklerine uygun olan bir iş için daha düşük engeli olan ve daha az nitelik sahibi birey işverenlerce tercih edilebilmektedir. Düşük engeli olan bireyin zaten iş alternatifleri de ağır engelli bireye göre daha fazla olacaktır. Kamu ve özel sektörde işe alımlar da yalnızca asgari yüzde 40 engel oranı şartına göre değil, boş engelli kadroları engelli derecelerine göre bölümlendirilerek alımlar gerçekleştirilmelidir.

### **3.9.6. Veri Yetersizliği**

Türkiye'de engelli ve kadın kavramlarının birlikte ele alındığı, bu çerçevede sivil örgütlenme biçimi oluşturarak kendini var eden "engelli kadın" kimliği, yeni bir kavram olarak tartışılmaya başlanmıştır. Yeni bir kavram olduğu için Türkiye'de engellilik ve kadınlık durumu bir arada ele alınarak engelli kadınlar üzerine hazırlanmış çalışmaların ve araştırmaların sayısı çok azdır.

Türkiye'de engelli bireylerin iş gücü piyasasına entegrasyonu yönünde uygulanan politikaların daha etkin hale getirilmesi, engelli istihdamıyla ilgili olarak düzenli bir takip sistemi ve istatistiki veri tabanı ihtiyacı söz konusudur. Oluşturulan Ulusal Engelli Veri Sistemi ile ileriki yıllarda bu eksikliğin ortadan kalkacağı düşünülmektedir.

Engelli nüfusun demografik özelliklerine ilişkin ve çalışma hayatına dayalı ulusal istatistik verilere TÜİK, İŞKUR ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Genel Müdürlüğü üzerinden ulaşılabilmektedir. TÜİK ilgili istatistik verileri, Türkiye'de engellilerin sayısı, oranı, engelin oluş sebebi, engellilik türü, sosyo-ekonomik yapısı, sosyal yaşamda karşılaştıkları sorun ve



beklentilerinin ve, ilgili konudaki bölgesel farklılıkları içeren Türkiye Engelliler Araştırması (2002) ; engelli bireylerin günlük yaşam içindeki sorun ve beklentilerini içeren “Engellilerin Sorun ve Beklentileri Araştırması (2010)”, Nüfus ve Konut Araştırması (2011) ve 2007 yılında tamamlanan ADNKS ‘ne alt veri oluşturan “Ulusal Adres Veri Tabanı (UAVT)”ye dayalı sağlık göstergelerine yönelik bilgilerin elde edildiği Türkiye Sağlık Araştırması üzerinden elde edilmiştir. Ayrıca kurumsal düzeyde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından “İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi, 2011”, “Kamuda Engelli İstihdamının Analizi, 2015” vb. gibi çalışmalar yapılmaktadır ancak bu hususta ulusal çapta gerçekleştirilmiş çalışmaların, analizlerin, faaliyetlerin birçoğunun tarihi eskidir ve güncelliğini yitirmiştir.

## **SONUÇ VE DEĞERLENDİRME**

Engelli kadınlar engel durumları ve cinsiyet özellikleri itibariyle çift yönlü dezavantaja sahiptirler. Engelli kadınların çift yönlü dezavantaja sahip olmaları nedeniyle mücadele ettikleri sorunlar ilk olarak 1995 senesinde gerçekleşmiş 4. B.M. Dünya Kadın Konferansı’nda ifade edilmiş olup yasal metinler üzerinde “engelli kadın” ifadesi yer almıştır. Türkiye’ de engelli kadın kimliği ilk defa 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’un (2005) 06.02.2014 yılında değişikliğe uğrayan son halinde “Engelli olan kadın ve kız çocuklarının çok yönlü ayrımcılığa maruz kalmaları önlenerek hak ve özgürlüklerden yararlanmalarının sağlanması esastır.” şeklinde yasal mevzuatta yer almıştır.

Türkiye’de “engelli kadın” tanımı yeni bir tanımdır. Türkiye’de engelli kadın kavramı belirgin şekilde görünür olmadığı için bu konuda oldukça az sayıda akademik çalışma ve araştırma bulunmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalar, Türkiye’de engelli nüfusa yönelik araştırmalar ve Türkiye’de cinsiyet özelliği itibariyle kadınlara yönelik yapılan araştırmaların birlikte incelenmesi şeklinde ortaya koyulmaktadır. Türkiye’de engelli nüfus oranı ve göstergeleri üzerine güvenilir kaynaklara dayalı, geniş kapsamlı araştırma sayısı da oldukça azdır.

Türkiye’de engelli kadınların istihdamında yaşanan makro ölçekli sorunlar ve engelli kadınların çalışma yaşamına katılımında karşılaştığı bireysel sorunlar

çeşitli ve çok boyutludur. Bu konular üzerine yapılmış araştırma sayısı yetersiz olduğu için sorunların doğru ve net şekilde tespit edilmesi de güçleşmektedir.

Engelli kadınların eğitim hayatları sürecinde erişim olanaklarının, engeli bulunmayan yaşlılarına veya erkek yaşlılarına göre oldukça kısıtlı olduğu görülmektedir. Toplumsal cinsiyetçi normların olumsuz etkisi ve ailelerin korumacı yönde almış oldukları kararlarla kız çocukları eğitim hayatından uzaklaşmak zorunda bırakılmaktadır. Engel derecesi yüksek olan engelli kız çocukları, ailelerinin tercihiyle ya da kendi istekleriyle eğitimlerine örgün eğitim yerine açık öğretim lisesinde devam edebilmektedir. Bu durumda da eğitim sürecinde okuldan, akranlarından, toplumsal-sosyal hayattan uzak kalan engelli kız çocukları hayatlarının ilerleyen dönemlerinde çalışma hayatından da uzak durabilmekte, toplumdan izole bir hayat sürebilmektedir.

Engelli kadınlar çalışma hayatında katılımda engel durumları nedeniyle ve yine cinsiyet özelliklerine bağlı olarak çeşitli sorunlarla mücadele etmek zorundadır. Engelli kadınlar engel durumlarına bağlı olarak çalışma hayatına katılımda erişilebilirlik-ulaşılabilirlik sorunları ile karşı karşıya kalmaktadır. Yine engel durumları sebebiyle yoğun şekilde aile ve toplumsal çevre baskısı görmektedir ve özgüven eksikliğine, dışlanmışlık duygusuna bağlı psikolojik sorunlar yaşamaktadır. Toplumsal bazı kesimler engelli ve kadını henüz özgür bir birey olarak dahi kabul edememektedir. Toplumsal anlamda yerleşmiş yanlış engelli ve kadın algısının doğru şekilde değiştirilmesi yeniden yapılandırılması gerekmektedir.

Engelli kadınlar engel durumlarına bağlı sorunlar dışında tüm kadınların çalışma hayatında karşılaştığı mobbing ve örgütsel ayrımcılık uygulamalarıyla mücadele etmektedir. Engelli kadınların çalışma hayatına katılımında toplumsal algının doğru şekilde biçimlendirilmesi, hukuksal anlamda engelli kadınların haklarının güvence altında tutulması ve bu konuda gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir. Engelli kadınlar sahip oldukları hak ve özgürlükleri konusunda bilinçlendirilmelidirler.

Engelli kadınların birey olarak bağımsız bir hayat sürdürebilmeleri ekonomik özgürlüklerini kazanmalarıyla gerçekleşecektir. Engelli kadınların

ekonomik özgürlükleri kazanabilmeleri ise eğitime erişimlerinin sağlanması, eğitimleri ve nitelikleri doğrultusunda işlerde istihdamlarının sağlanması, istihdam oranlarının artırılması ve bağımsız yaşam becerilerinin geliştirilmesi ile gerçekleşecektir.

Türkiye’de iş gücü piyasalarında çalışma hayatına yönelik iş sağlığı ve güvenliği ve bu kapsamda kayıt dışı istihdama dayalı sorunların olumsuz etkileri engelli kadınlar üzerinde daha güçlü hissedilmektedir. Engelli kadınlar açısından bu sorunların daha büyük bir hassasiyetle ele alınması gerekmektedir.

Engelli kadın istihdamında devletin yürüttüğü ekonomik ve kalkınma politikalarında, engelli kadınların istihdamına yönelik etkin stratejilerin ortaya koyulması gerekmektedir.

Engelliler ve kadınlar yasalar önünde, aile yaşamında, sosyal ve toplumsal hayatta hak ettikleri değeri görerek kabul edildikleri takdirde, çalışma hayatında etkin şekilde varlık göstermeleri de mümkün olacaktır.

## KAYNAKÇA

Akdağ, A.Ş. (2005). *Engelli kadının medyadaki yeri* (s. 163-165. ).İstanbul: Grafik Matbaacılık.

Akdağ A.Ş., Aksaç G.T, Şimşekcan N.T., Kara Ö. (2016). *Toplumsal cinsiyet eşitliği ve engelli kadın el kitabı*. Ankara: Engelli Kadın Derneği Yayını.

Altan, Ö. Z. (1980). *Kadın işçiler ve Türkiye'de kadın işçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması*. Eskişehir: Esader Yayınları.

Altan, Ö.Z (2007). *Sosyal politika*. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları

Altan, Ö. Z. (2009). *Sosyal politika*. (3. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Ansal, H. (1996). *Teknolojik gelişmelerin sanayide kadın istihdamına etkileri*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadını Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM)

Ansal, H. (2000). *Kırsal Alan Kadınının İstihdama Katılımı*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.

Ansal, H., Küçükçiftçi, S., Onaran, Ö. ve Orbay, B. Z. (2000). Kuramsal Açıdan İşgücü Piyasası. Ankara, ss.3.

Aren, S. (1972). *İstihdam, para ve iktisadi politika*. İstanbul: Bilgi Yayınları

Arıkan Ç. (2002). Sosyal model çerçevesinde özürüllüğe yaklaşım. *Ufku Ötesi Bilim Dergisi Cilt2*, Sayı: 1 s. 11-25

Arıkan, Ç. (2009). *Türkiye'de görme özürüllü kadınlar ve kadına yönelik şiddet*. Erişim tarihi:03.12.2019. [http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/turkiyede\\_gorme\\_ozurlu.pdf](http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/turkiyede_gorme_ozurlu.pdf)

Arıkan, Ç. (2019). *Sosyal model çerçevesinde özürüllüğe yaklaşım*. Erişim tarihi:03.11.2019 [http://www.manevisosyalhizmet.com/wpcontent/uploads/2009/08/sosyal\\_model\\_ozurluler.pdf](http://www.manevisosyalhizmet.com/wpcontent/uploads/2009/08/sosyal_model_ozurluler.pdf)

Arıkan, S. (2001). Otoriter ve demokratik liderlik tarzları açısından Atatürk'ün liderlik davranışlarının değerlendirilmesi. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 19*, Sayı:1.

Aslan Y. G. (2011). Ortaçağ'dan günümüze "modernite": doğuşu ve doğası, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl: 4, Sayı: 7, s. 11-26. <https://doi.org/10.14520/adyusbd.101>

Ataöv, T. (1996). *Çatışmaların kaynağı olarak ayrımcılık*. Ankara: Ankara Üniversitesi SBF İnsan Hakları Merkezi Yayınları.

Aydın, Ş., Özkul, E., (2007). İşyerinde yaşanan psikolojik şiddet yapısı ve boyutları: 4- 5 yıldızlı otel işletmeleri örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal.Bilimler.Dergisi*, 7(2)

Baştaymaz, T. (2004). İşportacılık: günümüz kentlerinde cankurtaran meslek. *Endüstri ilişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:1, Sayı:1, Erişim Tarihi: 22.05.2020, [www.isguc.org/printout.php?id=1](http://www.isguc.org/printout.php?id=1)

Baybora D. (2006). Sosyal siyaset. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı.51.

Baykal, A.N. (2005). *Yutucu rekabet Kanuni Devrindeki mobbing'den günümüze*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Baykan Z. (2000). Özürlülük, engellilik, sakatlık nedenleri ve korunma. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*

Bayramlar K. (2009). Ortopedik özürlülerde rekreasyonel aktiviteler ve spor. *Ankara Üniversitesi Dikimevi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, Cilt 8, Sayı 1

Beken, H.G. (2015). Kadınların sendikal katılımını etkileyen faktörlerin incelenmesi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. Cilt. 4, Sayı. 9, s. 156-179

Bekiroğlu, C. (2010). *Türkiye’de işsizlik sorununun çözümlenmesinde uygulanan ekonomi politikalarının analizi* (Yüksek Lisans Tezi) Kadir Has Üniversitesi, İstanbul.

Beltekin N. (2014). İş gücü talebi ve eğitim ilişkisi üzerine bir analiz (iş alanları örneği) *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:13 Sayı:51 226-240. Erişim tarihi: 22.03.2020, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/6165/82911>

Biçerli, M.K. (2007). *Çalışma ekonomisi* (4.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Bilgili, N & Vural, G . (2011). Kadına yönelik şiddetin en ağır biçimi: namus cinayetleri. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, Cilt 14, Sayı 1,

Birdsall, N. (1983).Fertility and Economic Change in Eighteenth and Ninetenth Century Europe: A Comment, *Population and Development Review*, 9(1), 11-123.

Blakemore, S.J. & Decety, J. (2001). From the perception of action to the understanding of intention. *Nature Neuroscience*, 2, 561–567

Bolat, E.Y. (2018) Süreğen hastalığı olan çocuklar ve hastane okulları. *Milli Eğitim Dergisi*, 47 (218), 163-186

Canbay T. ve Demir M. (2013). Türkiye’ de sosyal güvenlik açıkları ve sosyal güvenlik ahlakı. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt:20, Sayı:2, ss.303-315.

Cotter David A., Hermsen M. Joan ve Vanneman Reeve. (2001). ‘Women’s Work and Working Women: The Demand for Female Labor’, *Gender and Society*, 15 (3).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. (2016). *Engelli Çalışanlar İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi*. Erişim Tarihi:19.02.2020,

<https://aybu.edu.tr/isg/contents/files/Engelli%20%C3%87al%C4%B1%C5%9Fanlar%20%C4%B0%C3%A7in%20%C4%B0SG.pdf>

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2012). Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı 2012-2023. Erişim Tarihi:12.05.2020

Çiftçi, A. (2013). Engellilere yönelik istihdam uygulamaları. *İstihdamda 31 Dergisi*, 9, 36-41.

Çoban A. İ. (2005). Yalnız yaşayan yaşlılara ilişkin aile politikaları. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi Cilt 8, Sayı*

Dalkıranoglu, T. (2006). *Çalışma yaşamında kadın iş gücü ve cinsiyet ayırmacılığı: konaklama işletmelerinde bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı, Eskişehir.

Deniz, P. (2018). Psikoloji penceresinden engel ve engellilik kavramlarına bakış. *PiVOLKA*, 8(29), 6-9.

Demir, Z. (1997). *Modern ve Postmodern Feminizm*. Ankara: İz Yayınları.

Doğan, Ç. (2008). Postmodern kapitalizmin sakatları. *Birikim Dergisi*, sayı 229, İstanbul.

Doğrul, H. G. (2007). *Kentsel alanlarda kadın işgücü arzının belirleyicileri ve kadın işgücü arzının ücret yapısı üzerindeki etkisi: Türkiye üzerine bir uygulama* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Kütahya

Donavan J. (2020). *Feminist Teori* (Çev. A. Bora, F. Sayılan, M. A. Gevrek) 13. Baskı. İstanbul: İletişim Yayınları. (Orijinal eserin yayın tarihi 1997).

Dökmen, Z.Y. (2000, Eylül). *Engellilere yönelik tutum ölçeği, geliştirilmesi, geçerliliği ve güvenilirliği*. XI. Ulusal Psikoloji Kongresinde sunulan bildiri, Ege Üniversitesi, İzmir.

Dökmen, Z. Y. (2010). *Toplumsal cinsiyet*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Dönmezer, İ. (1999). *Ailede iletişim ve etkileşim*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Duguid, F. Durutaş, G. Wodzicki, M. (2015). *Türkiye’de kadın kooperatiflerinin mevcut durumu*. Erişim Tarihi:02.03.2020, [https://ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/Turkiyede\\_Kooperatifcilik\\_Kadin.pdf](https://ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/Turkiyede_Kooperatifcilik_Kadin.pdf)

Duyan, V., Yazıcıoğlu, K., Karataş K., Taşkınatan M., Duyan G.Ç. ve Aksu, S. (2005). Sosyo demografik özellikleri, hastalık sürecinin ve sosyal desteğin gazilerin benlik saygısı ve kaygı düzeyine etkisi. *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, 5, 1, 05–16.

Ecevit Y. (1995), *Kentsel üretim sürecinde kadın emeğinin konumu ve değişen biçimleri, 1980'ler Türkiye'sinde kadın bakış açısından kadınlar*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Elliott, J. R., & Smith, R. A. (2004). Race, Gender, and Workplace Power. *American Sociological Review*, 69(3), 365–386

Engelliler.biz. (2020). Erişim adresi : <https://www.engelliler.biz/forum/content/>

Engelli Kadın Derneği. Çeviriler-Engelli Kadınlar ve Feminist Gündem erişim tarihi: 15 Kasım 2020, <http://engellikadin.org.tr/wpcontent/uploads/2017/11/Begum-1992-Disabled-women-and-the-feminist-agenda.pdf>

Aksaç, G.T, Akdağ, A.Ş. (2015). *Engelli Kadınların Hak Temelli Mücadele Adımları Projesi* (1.Baskı). Ankara: Engelli Kadın Derneği

Erkan G. (1998).*Toplumla bütünleşme sürecinde özürülüler ve sosyal hizmet, Ana Babanın Özürlü Çocuğa Yaklaşımı ve Uyumunu*. Ankara: HÜSHYO

Erten Ş. ve Aktel M.(2017). Engellilik kültürü: engellilik modelleri çerçevesinde bir değerlendirme. Ergun, C. ve Ögrecçi S.(Der.), *Sosyal Bilimlerde Kültür Tartışmaları* içinde (s.79-97). Ankara: Gece Kitaplığı.

Gill, R. (1998). Public Education & Health: How to Approach Disabled Women's Issues. B. Duncan ve R. Berman-Bieler (Ed.), *International Leadership Forum for Women with Disabilities: Final Report* içinde (s. 51-54). New York: Rehabilitation International.

Gökmen, H. (2013). Korumalı işyerleri ve istihdam. *İstihdamda 3İ Dergisi*. 9. 56-57. İŞKUR. Erişim Tarihi:05.10.2019, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/yayinlar/>

Gönülaçan, A. (2016). Engelli istihdamına yönelik işveren tutumları: Trabzon örneği, *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (3), 111-1

Güleç, C. (2015). *Avrupa Birliği'nin göç politikaları ve Türkiye'ye yansımaları*. TESAM Akademi 2 / 2

Güneri H. (2014). *Türkiye'de engelli iistihdamı: 4857 Sayılı İş Kanunu'nda yer alan engellilere ilişkin kota uygulaması* (Uzmanlık Tezi) T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara

Hacettepe Üniversitesi. (2020). Erişim Tarihi :11.02.2020 <http://www.engelsiz.hacettepe.edu.tr/belge/ozida.pdf>

Heller A. (1992). "Rights. Modernily, Democracy,' (London:Routledge). *Deconslruction and the Possibility of. Juslice* Erişim Tarihi: 22.04.2020, <https://www.gapcatom.org/>

İçağasıoğlu, A. (2002) *Zihinsel özürülüler özel rehabilitasyon merkezleri: verilen hizmetler ve sosyal hizmet uygulamaları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

İçli, G . (2001). Eğitim, istihdam ve teknoloji. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (9) , 65

İçli, T., Doğan, E. ve Karataş, K. (2001). *Görme engelliler için rehabilitasyon deneyimleri, yeni rehabilitasyon politikaları ve meslek tanımları*. Ankara: Körler Federasyonu Yayını

İŞKUR. (2016). *2016 Yılı Faaliyet Raporu*. Erişim Tarihi: 01.12.2020, <https://media.iskur.gov.tr/13577/2016-yili-faaliyet-raporu.pdf>

İŞKUR. (2020). *Aylık İstatistik Bültenleri*. Erişim Tarihi: 11.02.2020, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler>

İŞKUR. (2020). Kendi İşini Kurma Desteği. Erişim Tarihi: 13.02.2020 <http://www.iskur.gov.tr/isarayan/kendiisnikurmadedestegi.aspx>

KAGİDER. (2020). Erişim Tarihi: 22.04.2020, <https://www.kagider.org/>

Kalaycı, C., Kalan, E. (2017). Türkiye’de kayıt dışı istihdamla mücadele politikalarının analizi. *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*, 1(1), 17-34. <https://doi.org/10.29216/ueip.33521>

Kamanlıoğlu, M. (2007). *Feminist perspektifte özürli kadına bakışın sosyolojik değerlendirmesi üzerine kuramsal bir çalışma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Karabulut, A. (2017). *Ataerkil ideolojinin toplumsal cinsiyet çerçevesinde ortopedik engelli kadın ve erkeklerin deneyimlerine yansımaları* (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara

Karataş, K. (1997-1998). Engelliler kentlerde hareket etmek istiyorlar. *Ufku Ötesi Türkiye Görme Engelliler Federasyonu Dergisi*, 4 (2), Kasım 97- Nisan 98.

Karataş, K. (2002). Özürliülere yönelik ayrımcılık ve ayrımcılıkla savaşıım. *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, 2(1), 1-10.

Karataş, K. ve Duyan, G.Ç. (2005) İnsan Hakları Açısından Engelli Kadınlar ve Sorunları Engelli Kadınların Sorunları ve Çözümleri Sempozyumu Kocaeli 29- 30 Nisan 2005: s. 56-62.

Karataş, K. & Gökçearslan Çifci, E. (2010). Türkiye’de engelli kadın olmak: deneyimler ve çözüm önerileri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(13), 147-153.

Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı. Erişim Tarihi: 22.04.2020, <https://www.kedv.org.tr/ekonomik-guclendirme>

Kırcaali-İftar G. (1998). *Özel gereksinimli bireyler ve özel eğitim*. içinde S. Eripek (Edt.), Özel eğitim (ss. 1-13). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.

Kızıllarslan, A., Zorluoğlu, S. L., Yüce, A. Sözbilir, M. (2015). Yeti yitimi modellerinin tarihsel süreci. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. doi: [10.17240/aibuefd.2016.16.1-5000182917](https://doi.org/10.17240/aibuefd.2016.16.1-5000182917)



Kozlu, D. (2009). Modernizm sonrası postmodern hareket içinde kadının yeri, *Süleyman Demirel Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hakemli Dergisi*, 2(3),1-15.

Kutunis, R. (2006). *Girişimci kadınlar*. İstanbul: Değişim Yayınları

McDonald, C. ve Marston, G. (2005), Workfare As Welfare: Governing Unemployment In The Advanced Liberal State. *Critical Social Policy*, 3(25)

Milli Eğitim Bakanlığı (2008). Erişim Tarihi:21.12.2020 [https://orgm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2013\\_09/04010347\\_itmeengellibireylerde\\_stekeitimprogram.pdf](https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2013_09/04010347_itmeengellibireylerde_stekeitimprogram.pdf)

Milli Eğitim Bakanlığı (2008). *Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü Özel Eğitim e Rehabilitasyon Merkezi İşitme Engelli Bireyler Destek Eğitimi Programı*. Erişim Tarihi:21.12.2020 [https://orgm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2013\\_09/04010347\\_itmeengellibireylerde\\_stekeitimprogram.pdf](https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2013_09/04010347_itmeengellibireylerde_stekeitimprogram.pdf)

Okur, N. ve Erdugan, E. F. (2010). Sosyal Haklar ve Özürlüler: Özürlülük Modelleri Bağlamında Tarihsel Bir Değerlendirme, Erişim tarihi: 05.05.2019 <http://www.sosyalhaklar.net/2010/bildiri/okur.pdf>

Oppong, C. ve K. Abu. (1985). A handbook for data collection and analysis on seven roles and statuses of women. Geneva: International Labor Office.

Orhan S., Özkan E. (2019) Engelli kadın olmak. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi / Cilt: 22, Sayı: 1, Mart 2020*, 1-19

Orhan, S. (2013). *Türkiye’de özürlü dostu istihdam politikaları (durum analizi ve öneriler)*. Ankara: ÇSGB. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları.

Öz, C. S. ve Orhan, S. (2013). Engelli istihdam yöntemleri üzerine. *İstihdamda 3İ Dergisi*. 9. 52-55

Oturak, A. (2014 ). Türkiye Sakatlar Derneği (TSD) Engelliler Kadın Kurulu Kuruldu. Erişim Tarihi: 15 Kasım 2020, <http://yongazetesi.com/turkiye-sakatlar-dernes-i-tds-engelliler-kadin-kurulu-kuruldu/6756/>

Örs, B. (2009). *Modern siyasal ideolojiler*. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları

Örsal, Ö. (2007). *Hemşirelik Perspektifinden Özürlülük*. Erişim Tarihi: 20.07.2019 <http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov8/ov8mak5.html>

Özçatal, E. (2011). Ataerkillik, toplumsal cinsiyet ve kadının çalışma yaşamına katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 21-39

Özdemir, D. K. (2010). *Ortopedik engelli kadınların sorun ve beklentileri: Tuzla ilçesi örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Hacettepe Üniversitesi, Ankara

Özgökçeler, S. (2006). *Sosyal dışlanma sorunsalı ve engellilerin sosyal politikası bağlamında değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi) Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Öztürk, M. (2013). *Hayata Renk Katanlar "Engelli Grupları"*(s.21-63, 1. Baskı). Ağrı: İbrahim Çeçen Üniversitesi Yayınları

Patır, Ç. (2012). *Özrürlülük olgusunun tarihsel sürecinde 1980 sonrası söylem ve politikaların küresellesme ortamında hayata geçirilebilirliği üzerine bir tartışma: Türkiye örneği*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi) T.C. Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Trond, P., Vemund, S., Lars B. E. ve Modesta O. K. (1997). 'Within- Job Wage Discrimination and the Gender Wage Gap: The Case of Norway', *European Sociological Review*, 13(2), September.

Samav Cantürk, F.D. (2017) *Evde engelli bakım ücreti hizmetlerinin sosyal modeli gerçekleştirmedeki rolü*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Isparta.

Seyyar, A.(2015). *Dünya'da ve Türkiye'de engelli dostu sosyal politikalar*. İstanbul: Rağbet Yayınları.

Swain, J. and French, S. (2000). Towards an affirmation model of disability. *Disability & Society*, 15(4), 569–582.

Şahım T. (1994). *Siyasal katılım ve baskı grupları*. Ankara: Makro Ltd Şti.

Şentürk, Y., Bezmez D., Yardımcı, S. (2011). *Sakatlık çalışmaları sosyal bilimlerden bakmak*. Koç Üniversitesi Yayınları

Şişman, Y., Yazıcı B., Kocabaş F. (2011). *Özürülülerin çalışma yaşamına katılma gereği ve Türkiye'de bu bağlamda uygulanan sosyal politikaların genel bir değerlendirilmesi -Kota yönteminin uygulanmasına ilişkin bir Eskişehir örneği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Türkiye İstatistik Kurumu *Özürülülerin sorun ve beklentileri araştırması 2010*. Erişim Tarihi:05.10.2020 <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/5602/ozurlulerin-sorun-ve-beklentileri-arastirmasi-2010.pdf>

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2014). *Ulusal eylem stratejisi 2014-2023* Erişim Tarihi:17.04.2020, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170707M1-1.pdf>

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2014). *Aile eğitim rehberi zihinsel engelli çocuklar*. Erişim Tarihi:20.09.2020 <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1519/zihinsel-engelli-cocuklar.pdf>

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. *Kamuda çalışan engelli istihdamının analizi 2015*. Erişim Tarihi:04.03.2020 <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/5649/kamuda-engelli-istihdaminin-analizi-son.pdf>

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. *Ulusal eylem stratejisi 2014-2023*. Erişim tarihi: 05.12.2020  
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170707M1-1.pdf>

Toksöz G., Erdoğan S. (1998). *Sendikacı kadın kimliği*. Ankara: İmge Kitabevi Yayını

Toksöz G. (1994). Kadın çalışanlar ve sendikal katılım. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt 49, Sayı 03*

Tören, Z. (2014). *Kamuda çalışan engelli kadınların problemleri* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tufan, İ.; Arun, Ö. (2006, Ocak) *Türkiye özürlüler araştırması ikincil analizi* (s.21. ) Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK)

Tutar, H., (2004). *İşyerinde psikolojik şiddet* (3. Baskı). Ankara: Platin Yayınları,

TÜİK, (2002). *Türkiye Engelliler Araştırması*. Erişim Tarihi: 10.02.2020

TÜİK, (2010). *Engellilerin Sorun ve Beklentileri Araştırması*. Erişim Tarihi: 07.03.2020

TÜİK, (2019). *Türkiye Sağlık Araştırması*, Erişim Tarihi: 07.04.2020

Türkiye Büyük Millet Meclisi, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu [KEFEK], (2013) *Her alandaki kadın istihdamının artırılması ve çözüm önerileri komisyon raporu*. Ankara: TBMM Basımevi. Erişim tarihi:05.04.2020.  
[https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon\\_raporu\\_2014\\_1.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_raporu_2014_1.pdf)

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019) *11. Kalkınma Planı*. Erişim Tarihi: 02.02.2020, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf>

Türkiye İstatistik Kurumu. (2006). *Aile Yapısı Araştırması*. Erişim Tarihi:02.03.2020,<https://data.tuik.gov.tr/Search/Searchtext=ENGELL%C4%B0&dil=1>

Ulu S. ve Kutanis R. Ö. (2015). İşgücü piyasalarında ayrımcılığın kaynakları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 35, 359-372*

Yenihan, B , Cerev, G . (2016). Sendikalı kadınlar ve yaşadıkları sorunlar: Kocaeli-ölcük’de kamu çalışanları sendikaları üzerine nitel bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 14 (4), 150-167*

Yetim N (2002) Sosyal sermaye olarak kadın girişimciler: Mersin örneği. *Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt:2, Sayı:2*

Yıldırım F. ve Dökmen Z.Y. (2004) Engellilere yönelik tutumlarla sosyal üstünlük yönelimi, adil dünya inancı ve kontrol odağı inancı arasındaki ilişkiler (s. 180-195). Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi Yayını.

Zeytinoğlu, E. (2012). İş hukukunda özürlülük, sendika üyeliği ve yaş açısından ayrımcılık yasağı. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11 (22): 177-202*.



