

**ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLARA YÖNELİK CİNSİYET AYRIMCILIĞI:
İSTANBUL OSMANBEY SEMTİ TEKSTİL FİRMALARI ÖRNEĞİ**

Tuğçe TÜYSÜZ

**Yüksek Lisans Tezi
İktisat Anabilim Dalı
Danışman: Doç. Dr. Veli SIRIM**

2020

**T.C.
TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ**

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İKTİSAT ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLARA YÖNELİK CİNSİYET AYRIMCILIĞI:
İSTANBUL OSMANBEY SEMTİ TEKSTİL FİRMALARI ÖRNEĞİ**

Tuğçe TÜYSÜZ

İKTİSAT ANABİLİM DALI

DANIŞMAN: DOÇ. DR. VELİ SIRIM

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.

11/05/2021

Tuğçe TÜYSÜZ

ÖZET

Kurum, Enstitü, : Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
ABD : İktisat Ana Bilim Dalı
Tez Başlığı : Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: İstanbul
Osmanbey Semtı Tekstil Firmaları Örneği
Tez Yazarı : Tuğçe Tüysüz
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Veli Sırım
Tez Türü, Yılı : Yüksek Lisans Tezi, 2020
Sayfa Sayısı : 77

Kadınlara, iş hayatında karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılığının tespit edilmesi ve gerekli düzenlemelerin yapılarak çözüm önerilerinin sunulması oldukça önemlidir. Bu çalışmanın amacı, tekstil sektöründe kadın istihdamında karşılaşılan sorunların ve yaşanan cinsiyet ayrımcılığının ortaya konulmasıdır. Bu bağlamda yürütölen uygulama, kadınların yoğun şekilde istihdam edildiği tekstil sektöründe gerçekleştirilmiştir.

Bu tez çalışması kapsamında, İstanbul'daki tekstil firmalarında kadınların yaşadığı sorunlar ve cinsiyet ayrımcılığı geliştirilen anket yardımıyla ölçölmeye çalışılmıştır. Yüz yüze ve online anket yöntemiyle 173 kadın çalışandan toplanılan veriler SPSS (Statistikal Package for Social Sciences) 24.0 paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir.

Araştırmanın en önemli sonucu ise; katılımcıların kadın istihdamını etkileyen faktörlere katılma düzeyleri ile algıladıkları cinsiyet önyargıları arasında istatistiksel olarak anlamlı, doğru yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişkinin olduğunun ortaya çıkmasıdır. Başka bir ifadeyle katılımcıların algıladıkları cinsiyet önyargıları arttıkça, istihdamı etkileyen faktörlerin öneminin de arttığı gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın İstihdamı, Cinsiyet Ayrımcılığı, Algılanan Cinsiyet Önyargısı, Tekstil Sektörü

ABSTRACT

Institution, Institute, : Tekirdağ Namık Kemal University, Institute of Social Sciences,

Department : Department of Economics

Title of Thesis : Gender Discrimination Against Women in Working Life: The Case of Istanbul Osmanbey District Textile Companies

Thesis Author : Tuğçe Tüysüz

Thesis Adviser : Assoc. Prof. Veli Sırım

Type of Thesis, Year : MA Thesis, 2020

Total Number of : 77

Pages

It is very important to identify the gender discrimination faced by women in working life and to offer solutions by making the necessary arrangements. The aim of this study is to reveal the problems encountered in women's employment in the textile sector and the gender discrimination experienced. The practice carried out in this context was carried out in the textile sector, where women are heavily employed.

Within the scope of this thesis study, the problems faced by women in textile companies in Istanbul and gender discrimination were tried to be measured with the help of a questionnaire developed. Data collected from 173 female employees through face-to-face and online questionnaires were analyzed using the SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 24.0 package program.

The most important result of there search is; It is revealed that there is a statistically significant, correct and weak relationship between the participants' level of participation in the factors affecting women's employment and their perceived gender biases. In other words, as the gender bias perceived by the participants increased, the importance of the factors affecting employment increased.

Keywords: Women's Employment, Gender Discrimination, Perceived Gender Prejudice, Textile Sector

ÖNSÖZ

Türkiye’de çalışma hayatının bir parçası olan kadınlar, farklı arka plana sahip olup, hemen hemen her sektörde birbirine benzer sorunlar ve zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Toplumsal bakış açısı, sosyal ve kültürel normlar kadının çalışma hayatına uyum sağlamasını zorlaştırmıştır. Zaman içinde, devlet tarafından kadınlara tanınan pozitif haklar ve eğitim seviyesinin yükselmesi gibi etkenlerle kadınlar çalışma hayatına uyum sağlamış ve daha iyi entegre olup kendilerini geliştirmeye başlamışlardır.

Öncelikle tez çalışması boyunca bana yol gösteren, danışmanım Doç. Dr. Veli Sırım’a, geniş bilgi birikimi ve tecrübesiyle tezin gelişmesine büyük katkıda bulunan, benden desteğini ve yardımını esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Arzu Karaca’ya, jüri üyesi değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Muharrem Bakkal’a teşekkürlerimi sunarım. Firmalarında anket çalışması yapmama izin veren yetkililere ve gönüllü olarak anket çalışmasına katılan ve değerli vakitlerini ayıran çalışan kadınlara sonsuz teşekkür ederim.

Ayrıca hayatım boyunca beni en güzel şekilde yetiştiren, her şeyin en iyisine ve güzeline layık olan sevgili annem Sebahat Yazkan’a, yüksek lisans yapmam için beni heveslendiren ve destekleyen sevgili teyzem Dr. Öğr. Üyesi Şükran Yazkan’a ve ailemdeki tüm güçlü kadınlara teşekkür etmek istiyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ	iii
ŞEKİLLER VE TABLOLAR LİSTESİ	vii
KISALTMALAR LİSTESİ	viii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	4
1. TEKSTİL SEKTÖRÜNE KISA BİR BAKIŞ	4
2. TÜRKİYE TEKSTİL SEKTÖRÜ VE KADIN ARAŞTIRMALARI.....	5
İKİNCİ BÖLÜM	10
1. TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI.....	10
2. TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ.....	11
3. CİNSİYETE DAYALI ÖNYARGILAR	13
4. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ/EŞİTSİZLİĞİ.....	14
5. TOPLUMSAL CİNSİYET VE İSTİHDAM.....	15
6. 1980 SONRASI TÜRKİYE’DE KADININ ÇALIŞMA YAŞAMI.....	19
7. AYRIMCILIK KAVRAMI.....	21
7.1. Doğrudan Ayrımcılık	22
7.2. Dolaylı Ayrımcılık	22
7.3. Negatif Ayrımcılık	22
7.4. Pozitif Ayrımcılık.....	23
8. TOPLUMSAL CİNSİYET ÖN YARGILARI	23
9. CİNSİYET AYRIMCILIĞI	24
10. ALGILANAN CİNSİYET AYRIMCILIĞI.....	25
11. CİNSİYET AYRIMCILIĞI TÜRLERİ	25

11.1. Açık Cinsiyet Ayrımcılığı (Dolaysız Ayrımcılık).....	26
11.2. Örtülü Cinsiyet Ayrımcılığı (Dolaylı Ayrımcılık)	26
12. POZİTİF AYRIMCILIK	27
13. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARIN KARŞILAŞTIĞI CİNSİYET AYRIMCILIK TÜRLERİ	28
13.1. Yatay (Horizontal) Ayrımcılık	29
13.2. Dikey (Vertical) Ayrımcılık	29
14. MESLEĞE YÖNLENDİRMEDE AYRIMCILIK.....	30
15. EĞİTİM VE MESLEKİ EĞİTİMİNDE EŞİTSİZLİK.....	31
16. İŞE ALIMDA AYRIMCILIK	32
17. ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ	33
18. TERFİ VE İLERLEMEDE AYRIMCILIK	35
18.1. Toplumsal Nedenler	35
18.2. Bireysel Nedenler	36
18.3. Örgütsel Nedenler ve Cam Tavan	36
19. SOSYAL HAKLARDAN YARARLANMADA EŞİTSİZLİK	38
20. CİNSEL TACİZ	39
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	40
UYGULAMA	40
1.ARAŞTIRMANIN AMACI.....	40
2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	40
3.ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ.....	41
4.ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLARI	41
5.ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	41
6.ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA TEKNİĞİ	43
7.İSTATİSTİKİ ANALİZLER.....	43
7.1. Verilerin Değerlendirilmesi.....	43

7.2.Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Yönelik Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri:	44
8.BULGULAR	46
8.1. Demografik Bulgular.....	46
8.2. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeyleri	48
8.3. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Yaşlarına Göre Farklılıkları	50
8.4. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Farklılıkları	51
8.5. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Farklılıkları	52
8.6. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Farklılıkları.....	53
8.7. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Sağlık Güvencelerine Göre Farklılıkları	54
8.8. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların İşyerinde Çalıştıkları Pozisyonlara Göre Farklılıkları.....	55
8.9. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Farklılıkları	56
8.10.Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Çalışma Şekillerine Göre Farklılıkları	57
8.11. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların İşe Giriş Şekillerine Göre Farklılıkları.....	57
8.12. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Aylık Gelir Düzeylerine Göre Farklılıkları.....	58
8.13. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ile Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçekleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları.....	59
SONUÇ.....	62
TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	65
KAYNAKÇA.....	68

ŞEKİLLER VE TABLOLAR LİSTESİ

Şekil 1.1: Türk Tekstil Sektörünün Bölgesel Kümelenme Haritası.....	5
Tablo 1. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler Ölçeğinin Alfa Katsayısı Değerleri.....	44
Tablo 2. Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeğinin Alfa Katsayısı Değerleri.....	45
Tablo 3. Ankete Katılanların Demografik Özellikleri.....	46
Tablo 4. Likert Tipi Ölçek İçin Puan Aralıkları.....	48
Tablo 5. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeyleri	49
Tablo 6. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçekleri İfadelerine Katılma Düzeyleri	49
Tablo 7. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Yaşlarına Göre Farklılıkları	50
Tablo 8. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların eğitim Düzeylerine Göre Farklılıkları.....	51
Tablo 9. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Farklılıkları	52
Tablo 10. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Farklılıkları.....	53
Tablo 11. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Sosyal Güvencelerine Göre Farklılıkları.....	54
Tablo 12. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların İşyerinde Çalıştıkları Pozisyonlara Göre Farklılıkları ..	55
Tablo 13. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Farklılıkları	56
Tablo 14. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Çalışma Şekillerine Göre Farklılıkları	57
Tablo 15. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların İşe Giriş Şekillerine Göre Farklılıkları.....	58
Tablo 16. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Aylık Gelir Düzeylerine Göre Farklılıkları.....	58
Tablo 17. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ile Algılanan Cinsiyet Önyargısı Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları	60

KISALTMALAR LİSTESİ

\$: Dolar
AB28	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BM	: Birleşmiş Milletler
ÇGM	: Çalışma Genel Müdürlüğü
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DTÖ	: Dünya Ticaret Örgütü
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
İTHİB	: İstanbul Tekstil ve Hammaddeleri İhracatçıları Birliği
KEİG	: Kadın Emeği ve İstihdam Girişimi Platformu
TEPAV	: Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı
TİM	: Türkiye İhracatçıları Meclisi
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UNCTAD	: Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı

GİRİŞ

Tekstil sektörü, Türkiye ekonomisinde imalat sektörü kategorisinde gıda üretiminin hemen arkasından 2. sırada yer almaktadır. Türkiye tekstil sektöründe 18 binden fazla firma faaliyet göstermektedir. Sektördeki iş kollarında 500 binden fazla kişi istihdam edilmekte ve bunun büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Tekstil sektörü ve yan kolları yüzde 40 kadın istihdam payıyla Türkiye'nin en çok kadın istihdam eden sektörü konumundadır.

Türkiye'de tekstil sektöründe, işçilik maliyetlerini azaltmak ve daha verimli olduğuna inanıldığından genellikle fason üretim tercih edilmektedir. Halbuki fason üretim, sektörde kalite sorununu ve niteliksiz, eğitimsiz ucuz işgücü sorununu ortaya çıkarmaktadır. Fason firmaların pek çoğunda eğitim ve tecrübe seviyeleri düşük vasıfsız ya da yarı vasıflı kadın işgücü istihdam edilmektedir. Ayrıca, kadınlar bu iş kolunda fason üretim yapan atelyelerde çoğu zaman kayıt dışı sosyal güvenceden uzak çalışmakta, parça başı iş olarak evlerinde yapmakta veya gündelikçi olarak üretime katılmaktadırlar. Daha önce yapılan çalışmalarda tekstil sektöründeki kadınların en büyük sorunlarının; çalışma sürelerinin fazlalığı, aşırı iş yükü, düşük ücretler, sosyal haklardan mahrum bırakılma ve kayıt dışı çalışma gibi sorunlar olduğu gözlemlenmiştir.

Görüldüğü üzere tekstil sektöründeki kadın işgücünün çalışma şartları ve yaşadığı sorunlar diğer sektörlerden farklılıklar göstermektedir. Tekstil sektöründeki kadın işgücü çok çeşitli sorunların yaşamakta ve cinsiyet ayrımcılığına daha fazla maruz kalabilmektedirler.

Kadın istihdamının ülke ekonomisine ve bireysel ekonomiye katkıları düşünüldüğünde daha fazla kadının çalışma hayatının içinde aktif olarak katılımının sağlanması gerekmektedir. Fakat kadınlar işgücüne katılım noktasında erkekler kadar şanslı değildir. Toplumun kadına yüklediği toplumsal roller hem kadının işgücüne katılımını engellemekte hem de çalışıyor dahi olsa sadece cinsiyetinden kaynaklı pek çok sorunla baş etmesi gerekmektedir. Ne yazık ki bu sorun sadece Ülkemiz kadınlarının sorunu olmayıp dünyanın pek çok yerindeki kadınların ortak sorunudur. Cinsiyet eşitsizliği olgusu, dünya kadınlarının bir gerçeğidir.

Toplumsal cinsiyet ilişkileri; istihdamın, çalışma koşullarının, sosyal korumanın, iş yerinde temsil ve söz hakkının her boyutu üzerinde bir etkiye sahiptir. Söz konusu etkiler, toplumsal cinsiyetin, çalışma yaşamının her alanında göz önünde bulundurulması gereken son derece önemli bir konu olmasının nedenidir. Kadınlar ve erkekler arasında katılım düzeyleri, kaynaklara erişimleri, hakları, güçleri ve etkileri, ücretleri ya da faydaları açısından herhangi bir alanda var olan ve genellikle "cinsiyet uçurumu" olarak anılan eşitsizlik, sonuçta işgücü potansiyelinden yeterince yararlanılamamasına neden olmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, yalnızca hakların tanımlanması ve sağlanması bağlamında ortaya çıkardığı insani sonuçlar açısından değil; ekonomik sonuçlar açısından da önemli ve tüm toplumu etkileyen bir konudur. Başta eğitim, iş ve meslek, sağlık, politik ve demokratik katılım gibi yaşamın çeşitli alanlarında türlü biçimlerde ortaya çıkan toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler; toplumsal huzur, barış ve dayanışma bileşenlerini olumsuz etkilediği gibi ekonomik büyüme ve sosyoekonomik gelişmenin, potansiyelinin altında kalmasına neden olabilmektedir (Özdemir, 2020:39).

İstihdamın cinsiyetler arası dağılımında toplumsal cinsiyet eşitliği faktörü önemli bir etmen olmaktadır. İstihdamın eşitsizlik temelindeki vurucu noktasını ise, kadın ve erkek rol dağılımları üzerinden kadına biçilen ikincil statü gereği, kadın emeğini de ikincilleştiren ataerkil ideolojinin, “toplumsal iş bölümü” yansımasının oluşturduğu görülmektedir. Kadının istihdamda var olan cinsiyet eşitsizliği önündeki en büyük engellerinden birini ise, emeğinin görünür kılınmaması durumu oluşturmaktadır. Emeğin görünür kılınmaması durumu beraberinde emeğin ücretlendirilmeme problemini getirmekte, bu problem ise uzun vadede toplumsal açıdan kadın emeğinin değersiz bulunduğu anlayışına ve algılayışına sebep olmaktadır (Göksel, 2019:16).

Her toplumun kadınlara ve erkeklere yüklediği roller, özellikler, davranışlar ve tepkiler, ülkeden ülkeye, kültür ve geleneklere, çevre koşullarına, sosyal ve ekonomik duruma göre farklılık gösterebilmektedir. Kadına yüklenen anne ve eş rolü kadının iş hayatına dahil olmasında büyük bir engel teşkil edebilmektedir. Çalışan kadınlardan hem “mükemmel bir anne, eş” olmaları hem de işyerinde “mükemmel bir çalışan” olmaları beklenmektedir. Bu ağır yük altında ezilen kadın çalışmaktan vazgeçebilmekte ya da vazgeçmesi yönünde ailesi ve toplum tarafından baskılar yaşayabilmektedir.

Kadınlara duyusal, zayıf, pasif olmaları, ev işlerinde, çocuk yaşlı, hasta bakımında yer almaları, karar verme mekanizmalarında bulunmamaları beklenirken; erkeklerin güçlü, cesur, hırslı ve bağımsız olmaları, siyasette, çalışma yaşamında aktif yer almaları, evin reisi olmaları ve kadınsı davranışlarda bulunmaması gerektiği yönündeki beklentiler toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargılar her iki cinsiyetin tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Cinsiyete dayalı bu kalıp yargılar hayatın her alanında görüldüğü gibi iş hayatında da görülmektedir. Bunun sonucu olarak da kadınlar pekçok alanda cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmakta ruh ve beden sağlıkları bozulmakta ve bu nedenle de iş hayatından çekilmekte veya çekilmese bile mutsuz, tatminsiz çalışanlar olarak performansları düşük, verimsiz, düşük ücreti kabul etmeye mahkum birer çalışan olarak pasif bir şekilde çalışmaya devam etmektedirler.

Çalışan kadınların yaşadığı zorluklar ve sorunların tespit edilerek çözüm önerileri geliştirmek makro ölçekte kanun yapıcıların ve mikro ölçekte işletme yöneticilerinin temel görevlerinden biri olmalıdır. Değişen yüzyılda toplumsal cinsiyet rollerinin de bu değişime paralel olarak yenilenmesi ve aile içinde daha iş bölümcü bir yaklaşımın oluşturulması ve kalıp önyargılar ile mücadele edilmesi gerekmektedir. Eğer bir ailede kadın mutluyorsa ailenin geri kalanının da mutlu olacağı varsayımından yola çıkıldığında bir toplumda kadın mutluyorsa toplumun geri kalanının da mutlu olacağını söylemek abartılı olmayacaktır. Kadın dostu politikalar ile kadınların iş, aile ve sosyal hayatlarını kolaylaştırıcı, eşitlikçi tedbirlerin alınması gerekmektedir.

Bu kuramsal bakış açısıyla hazırlanan bu çalışmada tekstil sektörü özelinde kadın işgücünün yaşamış olduğu sorunlar ve cinsiyet ayrımcılığı konuları araştırılmıştır. Bu bağlamda tez çalışması üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Türkiye’de tekstil sektörüne genel bir üzerinde durulmuş ve bu sektördeki kadın işgücünün yapısı ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bu konuda yapılmış olan daha önceki çalışmalara yer verilmiştir.

Tezin ikinci bölümünde; toplumsal cinsiyet kavramı ayrıntılı olarak açıklanarak, cinsiyet eşitsizliği irdelenmiştir. Akabinde cinsiyet eşitsizliği ve istihdam konusu üzerinde durulmuştur. Daha sonra cinsiyet ayrımcılığı kavramı tartışılmış ve kadınların çalışma hayatında yaşadıkları cinsiyet ayrımcılığı türleri ayrıntılı şekilde açıklanmıştır.

Tezin üçüncü bölümünde ise çalışma hayatında kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı İstanbul Şişli/Osmanbey semtindeki tekstil firmalarında çalışan kadınlardan toplanılan veriler yardımıyla ortaya konulmaya çalışılmış ve son olarak da çözüm önerileri sunulmuştur.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. TEKSTİL SEKTÖRÜNE KISA BİR BAKIŞ

Tekstil, çoğu ülkenin vazgeçemediği stratejik ve yüksek oranda istihdam sağlayan ve de sosyo-ekonomik yönü ağır basan bir yapı özelliği sergilemektedir (Bakkalcı, 2018). Ayrıca, sanayileşme devriminin gerçekleşmesinde tekstil sektörünün ve de kadınların önemli etkileri bulunmaktadır (Avcil, 2020: 503).

Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ)'nün 2019 yılı tekstil sektörü raporuna göre, dünyada tekstil ve konfeksiyon sektörü ticari hacmi 2018 yılı sonu itibariyle toplam 820 milyar \$'dır. Tekstil ürünleri ihracatında ilk sıradaki ülkeler Çin, Avrupa Birliği (AB28) ve Hindistan olup, tüm bu ihracat rakamının yüzde 66,9'unu yapmaktadırlar. Hazır konfeksiyonda ise ilk sıraları toplam yüzde 72,3'lük pazar payı ile Çin, AB28, Bangladeş ve Vietnam almaktadır. Diğer taraftan, dünyanın tekstil ürünleri ithalatında ilk üç sırasını AB28, Amerika Birleşik devletleri (ABD) ve Çin toplam yüzde 37,5 oranı ile alırken, hazır giyim ithalatında ise sıralama AB28, ABD ve Japonya'nın toplam yüzde 61,5'lük pazar toplamı ile takip etmektedir (Lu, 2019).

Dünya Tekstil pazarının 2023 yılı sonuna doğru daha büyüyeceği ve 1,15 trilyon \$ ve 2025 yılı sonunda ise 1,25 trilyon \$ büyüklüğüne ulaşacağı tahmin edilmektedir. Dünya tekstil pazarının 2023 yılında 550 milyar \$ mertebesine ulaşacağı tahmin edilmektedir (Market Watch, 2019; Uyanık ve Çelikel, 2019: 32).

Tekstil sektörü, Türkiye ekonomisinde imalat sektörü kategorisinde gıda üretiminin hemen arkasından 2. sırada yer almaktadır. Türkiye tekstil sektöründe 18 binden fazla firma faaliyet göstermektedir. Sektördeki iş kollarında 500 binden fazla kişi istihdam edilmekte ve net ihracatçı olarak Türkiye ekonomisine büyük katkı sağlamaktadır. Sektörün dünyada 198 ülkeyle ticaret ilişkisi bulunmaktadır. Tekstil sektörü, 2017 yılında 11 milyar dolar gibi önemli bir rakamda ihracat yapmış ve bu performansı ile dünyada 7. sırada yer almayı başarmıştır. Türkiye İhracat Meclisi (TİM) verilerine göre, Türkiye'nin ihracatı toplam 172 milyar dolara ulaşmış olup, bu rakamın %35'ini tekstil ürünleri oluşturmaktadır (Cevheri ve Şahin, 2020: 71).

Türkiye Tekstil sektörünün coğrafi olarak başlıca beş bölgede kümелendiği görülmektedir. Bu bölgeler Marmara, İç Anadolu, Ege, Akdeniz ve Güneydoğu Anadolu bölgeleridir. Tekstil işletmelerinin çoğunluğu orta ve daha büyük nüfuslu kentlerde yoğunlaşmıştır. Ancak, ülkemizin diğer illeri ve ilçelerinde irili ufaklı tekstil ve yan kollarında faaliyet gösteren işletmeler bulunmaktadır (Uyanık ve Çelikel, 2019). Bu durumu aşağıdaki Şekil.1.1'de görmek mümkündür.(Şekil 1.1).

Şekil 1.1: Türk Tekstil Sektörünün Bölgesel Kümelenme Haritası



Kaynak: (Uyanık ve Çelikel, 2019).

Bilindiği üzere, Türkiye’de tekstil sektöründe, işçilik maliyetlerini düşürerek daha verimli ve karlı olduğu düşüncesiyle çok ciddi boyutlarda fason üretim tercih edilmektedir. Halbuki fason üretim, sektörde kalite sorununu ve niteliksiz, eğitimsiz ucuz işgücü sorununu ortaya çıkarmaktadır (Kaya, 2018: 1504). Fason firmaların pek çoğunda eğitim ve tecrübe seviyeleri düşük olan kadın işgücü istihdam edilmektedir.

2. TÜRKİYE TEKSTİL SEKTÖRÜ VE KADIN ARAŞTIRMALARI

Türkiye tekstil sektöründe çalışan kadınların istihdamı ve karşılaştıkları sorunlarını incelemeye dönük çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalardan bazılarını şu şekilde sıralayabiliriz:

- Eskişehir’deki tekstil firmalarındaki kadınların istihdam sorunlarının araştırıldığı çalışmada kadınlar toplumsal baskılar ve yüklenen sorumluluklar, yasaların kadın dostu olmaması ve yöneticilerden kaynaklanan yanlış davranışlardan etkilendiklerini ifade etmişlerdir (Yaprak, 2003).
- Kayseri’de büyük ölçekli tekstil firmalarında çalışan kadın işçiler ailelerinin kendilerini çalışmak konusunda desteklediklerini ve geçmişte, toplumda ve yer alan olumsuz yargıların azaldığını ifade etmişlerdir (Öz-İplik İş Sendikası, 2007).
- Tokat’daki konfeksiyonlarda işçi pozisyonundaki kadınların iş hayatındaki süreçte yaşadığı sorunlarda, kişisel ve kültürel baskıların etkili olduğu görülmüştür (Özçatal, 2009).

- Kahramanmaraş tekstilde çalışan kadınların karşılaştıkları sorunlar ile sosyo-demografik özellikleri arasında anlamlı etkileşim olduğu ve özellikle eğitim seviyesinin ise en önemli faktör olduğu görülmüştür (Can, 2010).
- İstanbul, Adana, Denizli, tekirdağ ve Sivas illerinde tekstil işletmelerinden çalışan toplam 526 kadın işçi ile gerçekleştirilen bir araştırmaya göre, kadın işçilerin iş hayatında karşılaştıkları sorunlar arasında ilk sırayı geleneksel aile yapısı ve kadından beklenen roller ile ailenin gelir durumunun iyi olmaması almıştır (Kocacık ve Ayan, 2011).
- Bir araştırma, tekstil sektöründe kayıt dışı çalışan kadınların sosyal güvenlik hukukunun kendilerine sağlayacağı güvenceden yoksun kalmalarını, çalışma sürelerinin uzunluğunu, ücretlerinin parça başı ücret uygulaması nedeniyle düşük olduğunu, kayıt dışında çalışmalarına bağlı olarak iş kazalarına karşı korumalarının olmadığını, fazla mesai yapılmasını, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) koyduğu kurallara riayet edilmemesini, çalışma koşullarının standart hale getirilmesini, özellikle "Bilgisayar destekli eğitime" duyulan ihtiyacı başlıca sorunlar olarak tespit etmiştir (Yıldız, 2013).
- Denizli tekstil sektöründe çalışan kadınların; iş hayatında olmalarına karşın gelir seviyesi bakımından yoksul oldukları ve kendilerini yoksul hissettikleri ve çalışmayan kişilerin yoksulların görünümünden çok sapma göstermedikleri belirlenmiştir. Bu gerçeklerin temelinde yatan sebeplerin ise uygulanan liberal, global ve serbest pazarcı anlayıştan kaynaklı bir yönelişten kaynaklandığı düşünülmüştür (Yavuzçehre, 2014).
- Sektörün en önemli sorunları arasında kadın işçilerin kadına özel tanınan haklarının tam kullandırılmaması, ayrımcılık, kayıtdışılık ve mobbing (psikolojik taciz) uygulamaları, yetersiz ve geç ödenen ücret problemleri, uzun çalışma saatleri, fazla mesai yaptırılması, resmi ve dini tatil günlerinde çalıştırılmaları ve özellikle asgari ücretten daha düşük bir bedelle çalıştırılmalarıdır (Doğan, 2014).
- Bursa ili tekstil sektörü çalışanları arasında kazanılan gelir durumu bakımından kadın ve erkek arasında kadınların aleyhine bir durum olduğu görülmüştür (Duruoğlu, 2017).
- Çorlu bölgesinde tekstil sendikalarına üye toplam 323 kadın işçi ile gerçekleştirilen araştırmada, katılımcıların sendikaya üye olmak gerekçelerinin çalışma şartlarının ve gelir durumlarının daha iyileşeceğine olan inançları olduğu belirlenmiştir (Sanal, Çam ve Koldere Akın, 2017).
- Konya-Karaman bölgesindeki işletmelerde kadın istihdam oranı erkek istihdam oranından oldukça düşüktür. Aynı zamanda, eğitim seviyesi, medeni hal, kayıtdışılık, yaş, ailede ücretsiz işçilik sayılan hizmetlerin kadın işgörenlerin çalışma hayatına katılımını olumsuz etkilediği belirlenmiştir (Erdoğan ve Yaşar, 2018).
- Adıyaman bölgesi tekstil sektöründeki kadın işçilerin erkek işçilere göre daha dezavantajlı konumda oldukları; kadınların ücretlerini ve çalışma şartlarının özellikle fason üretim yapan mikro ölçekli işletmelerde son derece kötü olduğu görülmüştür. Bu

duruma en iyi örneklerden birisi ise özellikle devlet teşvikinden yararlanan bu gibi işletmelerde asgari ücretin altında çalışan tekstil işçilerinin oranı yüzde 27,2 olup, bu yüzden içinde kadınların oranı ise yüzde 72,8'dir (Kaya, 2018).

- Ağrılı tekstil sektörü işçisi kadınların eğitim durumlarının istihdam edilebilirliklerini pozitif yönde etkilediği, diğer taraftan kadınların ise sektörde daha fazla yer almaları gerektiğine inandıkları anlaşılmıştır (Avcil, 2020).
- Kadınlarda çalışma etiğinin erkeklere kıyasla yaşam doyumlarını daha fazla etkilediği bilinmektedir (Fakunmoju, 2018). Bir diğer husus ise, kadınların erkeklere göre işe devamsızlık oranının daha yüksek olduğudur. Bu detay cinsiyet ayrımcılığının kadınlar arasında devamsızlığın artmasına yol açmaktadır (Akgeyik, 2018: 35).
- Özmen ve Hasçeltik (2019:384), Denizli tekstil sektöründe çalışan mavi yakalı işçiler arasında gerçekleştirdikleri bir araştırmada, kadın işçilerin eğitim düzeylerinin düşük olduğunu (lise ve altı %85), evli kişilerin ekseriyeti oluşturduğu (%77), mesleki tecrübelerinin 5 yıl ve daha az (%32) olduğunu ve daha önemlisi işyerinde maddi ve manevi kazanım elde etmek için erkeklere göre daha az taktiksel yöntemler izlediklerini göstermiştir.
- Ağrı ili Tekstil Kent'te yerleşik üç firmadaki kadın çalışanlara dönük gerçekleştirilen bir araştırmaya göre, kadın çalışanların %84'ü ilk kez tekstil sektöründe iş hayatına atıldıklarını; %75'i ise İŞKUR'un meslek edindirme kurslarına katıldıklarını belirtmiştir. Katılımcıların şikayet ettikleri konular ise uzun mesai saatleri ve işin sorucu olmasıdır. Benzer şekilde, kadınların %60'ı mola sürelerinin azlığından, izin almada sıkıntı yaşama ve usta ya da formenler ile iletişim sorunu yaşadıklarına vurgu yapmıştır. Ayrıca, performans değerlendirmesinden erkeklere göre kendilerine adil davranılmadığı ise bir diğer sorun olarak ifade edilmiştir (Avcil, 2020: 520).
- Ordu ilinde faaliyet gösteren tekstil işletmelerinde yürütülen bir diğer çalışma ise, kadın işçilerin aylık gelir düzeyinin asgari ücret seviyesinde ve öğrenim düzeylerinin düşük olduğunu; kadın çalışanların genç ve orta yaşlı kişilerden oluştuğunu göstermiştir (Karadirek, 2020: 205).

Tekstil sektöründe, kadınların iş gücüne eşit ve güçlü katılımlarının artırılması sağlanırken, sosyal güvencesiz kayıt dışı çalışmanın önüne geçilmesi, işyeri koşullarının iyileştirilmesi ve sosyal güvenlik hizmetlerine rahatlıkla ulaşabilmeleri sağlanmalıdır. Tüm bu sorunların aşılmasından yasal otoritelerin etkin ve verimli denetleme mekanizmaları geliştirmesinin büyük etkisi olacaktır. Ayrıca, ekonomik model ve yapıda da bu istikamette geliştirmeler ve revizyonlar yapılması gerekliliği açık biçimde görülmektedir.

Türkiye'nin küresel rekabet koşullarından düşük maliyetli üretim yapan ülkelere karşı koyabilmesi ve uluslararası üretim zincirlerine eklenme çabası ucuz emek arayışını yükseltmiştir. Hatta, ucuz emek ile eklenme stratejisini benimsemesine yol açmıştır. Bu hususta ise en belirgin kaynaklar başta kadınlar olmak üzere göçmen kişiler (özellikle çocuklar) olarak öne çıkmaktadır. Gelişmeler, tekstil sektörünün önemli bir kısmında düşük ücret, uzun çalışma saatleri ve olumsuz çalışma koşulları ile çalışmaya hazır olan büyük bir kitleyi meydana getirmiştir (Lortoğlu ve Kurtulmuş, 2020). Bu açıdan bakıldığında, Türkiye

Tekstil sektörünün emek yoğun özelliğiyle işçilik maliyetleri bakımından Avrupa ortalamasının altında ancak Çin ve diğer uzak doğu ülkelerinin ise nispeten üstünde olduğu bilinmektedir (Çakır, 2020: 121).

Türkiye toplam istihdamının yüzde 6'sı ve imalat sektörünün ise yüzde 25'i tekstil ve hazır giyim sanayii tarafından karşılanmaktadır. Bu sektör ve yan kolları yüzde 40 kadın istihdam payıyla Türkiye'nin en çok kadın istihdam eden ve demokratik sayılan iş kollarındandır (Kaya, 2019).

Ülkemizde çok sayıda kadın çalışan tekstil, gıda, temizlik gibi sektörlerde istihdam edilmekte fakat çoğu zaman kayıt dışı iş güvencesinden yoksun kötü şartlarda çalışmaktadır. Yeteri kadar eğitim alamamış, düşük vasıflı ve ucuz olan kadın emeği, bu sektörlerdeki yerli firmaların uluslararası piyasalarda rekabet ederken en büyük avantajı olarak tercih edilmiş ve çok düşük ücretlerle, yüksek oranlarda kayıt dışı istihdam olarak piyasalarda yerini almıştır (Metin ve Arabacı Kariman, 2013: 17).

Türkiye tekstil sektörünün kendine özgü entersan bir diğer yönü ise istatistiki verilere göre çalışmıyor görülmelerine rağmen çok sayıda kadının özellikle tekstil sektöründe kayıt dışı çalışıyor olmasıdır. Kadınlar bu iş kolunda fason üretim yapan atelyelerde çalışmakta, parça başı iş almakta ve evde yapmakta veya gündelikçi olarak üretime katılmaktadırlar (Erdoğan ve Yaşar, 2018: 21).

Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV), Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre Mayıs 2018 ve Mayıs 2019 döneminde toplam istihdam 405 bin düşerken, kadın istihdamının 261 bin kişi yükseldiğini rapor etmiştir. Diğer taraftan, kayıtlı işsiz sayısının genç kadınlarda yüzde 86 oranında artış gösterdiğini bildirmiştir. İstihdamda en fazla azalış 93 bin kişi ile İstanbul ilinde görülmektedir (TEPAV, 2019).

Türkiye tekstil sektörü, yaş aralığı itibariyle çoğunlukla 17-25 yaş arası kadınların istihdam edildikleri bir alandır. Sektörün genç kadınları istihdamı düzenlilik göstermektedir. Genç kadın istihdamının başlıca sebebinin kadınların yuva kurana kadar para kazanmak için rahatlıkla işe girebildikleri tekstil sektörü ve yan dallarını tercih etmeleridir. Bir diğer ifadeyle, kadınlar geçici bir süre sektöre dahil edilmektedir. Türkiye tekstil sektöründe karşılaşılan en ciddi istihdam sorunları arasında nitelikli kadın işçilerin yüksek işten ayrılma oranları, bu nedenle olumsuz seyreden işçi verimliliği ve sektör açısından yol açtığı kayıplar gelmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, çoğu işkolunda kadın çalışan oranı yüzde 15 ve altındayken, tekstil sektörü ve yan dallarının kadın istihdam oranı %50'ye yaklaşmaktadır. Tüm imalat sektöründe kayıtlı ve kayıt dışı iki milyon çalışan olduğu düşünülürse, bu rakamın neredeyse yarısına yakınının kadın olduğu söylemek pek yanlış olmayacaktır. Kadınların geniş katılım gösterdikleri sektörün bir diğer olumlu katkısı ise, çalışan kadının ailesinde daha fazla söz sahibi olması ve sosyal açıdan toplum içinde katılımcı olmalarıdır (Konfeksiyon Teknik, 2016).

Yoğun emek gerektiren bir sektör olan tekstil sektöründe çalışan kadınlar; ağır iş yükü, fazla çalışma saatleri, düşük ücretleri ve kayıt dışı çalıştırılmalarıyla ile dezavantajlı bir grubu oluştururlar. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki en belirgin fark sosyal konularda ve tanınan sosyal haklarda görülmektedir. Tekstil sektörü ve yan kollarının

çoğunda iktisadi, teknik, teknolojik ve niteliksel gelişim tamamlamak üzeredir. Ancak, tüm bu olumlu gelişmelere rağmen sektörün sosyal yönden eksiklikleri olduğu görülmektedir. Bu sebeple, sosyal sorumluluk ilkelerinin düzeyinin yükselmesi sayesinde paralel olarak kadın işgörenlerin çalışma koşullarının da olumlu biçimde gelişmesi umulmaktadır (Dirgar, 2009: 330).



İKİNCİ BÖLÜM

1. TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI

Bireylerin erkek ve kadın olarak taşıdığı biyolojik, genetik ve fizyolojik özellikler cinsiyeti (sex) oluşturmaktadır (Akın, 2007:2). Biyolojik olarak her birimiz erkek ya da dişi olarak doğar ve bu özelliğimizi (genellikle) değiştirmeden sürdürürüz. Bu anlamda cinsiyet, doğuştan sahip olunan ve bireye atfedilmiş bir statüdür ve bireyler bu statüleri üzerinde kontrole sahip değildirler (Demirbilek, 2007:13).

Türk Dil Kurumuna göre cinsiyet; bireye, üreme işinde ayrı bir rol veren ve erkekle dişiyi ayırt ettiren özelliği, eşey, cinslik, seks biçiminde tanımlanmaktadır (TDK, 2019). Kadın ya da erkek, yaygın olarak kullanım şekliyle hem kişinin biyolojik manada dişi/female ya da er/male oluşunu, hem de toplumların kişilere sunmuş olduğu roller sistemi dahilinde ifade edilen kadın/woman ya da erkek/man oluşu ifade eden iki terim olarak kullanılmaktadır. Ancak, bu terimlerde anlam kazanan biyolojik boyut ve yapıda temellenmiş olan toplumsal boyut birbirlerinden çok farklıdır (Vatandaş, 2007:30). Toplum kaynaklı ortaya çıkan bu kavram; toplumsal cinsiyet (gender) kavramıdır. Toplumsal cinsiyet (gender), kişinin doğum ile kazandığı cinsiyet kimliğini toplumsal yaşantısı sonucunda kazandığı özelliklerle bütünlemesi sonucu oluşmaktadır. . “Cinsiyet” bireyi kadın veya erkek olarak belirlerken, “toplumsal cinsiyet” bireyi kadınsı veya erkeksi olarak belirlemektedir. Toplumsal cinsiyet aynı zamanda toplumun ve kültürün kadına ve erkeğe atfetmiş olduğu rolleri, sorumlulukları ve görevleri de ifade etmektedir (Linsey, 2015:6 aktaran, Ayçiçek, 2020).

“Cinsiyet” ile “toplumsal cinsiyet” kavramları arasındaki fark, 1950-1960’lı yıllarda açıklanmış, 1970’li yıllarda ise bilimsel alan yazında yerini almaya başlamıştır (Şahin, 2018 aktaran Çanakçı, 2020:57). Toplumsal cinsiyet, şimdiki anlamıyla ilk kez 1970’li yılların başında feminist hareket tarafından ortaya konmuş olup, kadın ve erkek arasındaki eşitsizliklerin temelinde biyolojik özelliklerin bulunmadığını ispat etmek amacıyla kullanılmıştır (Sayer, 2011: 9)

Toplumsal cinsiyet, “erkeklerin ve kadınların öznel kimliklerinin sadece toplumsal kökenlerini belirgin kılmanın bir yoludur” (Scott 2007:11 aktaran Ağılı ve Turğüter, 2021). Toplumsal cinsiyet, bireyin doğduğu andan itibaren sahip olduğu cinsiyeti doğrultusunda, sahip olduğu cinsiyete ilişkin beklenen rollerin toplumsallaşma süreci ile o bireye dayatılması sonucunda oluşmaktadır (Yaylı ve Çınar, 2014). Yani toplumsal cinsiyet, cinsel kimliğin toplumsal olarak kurgulanmasıdır.

Moser (2003 aktaran Özdemir, 2020:11), benzer bir yaklaşımla cinsiyetin, erkek ve dişi arasındaki biyolojik farklılıkları; toplumsal cinsiyetin ise erkekler ve kadınlar arasındaki sosyal ilişkileri tanımladığını ifade etmiştir. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet kavramı ile erkeklere ya da kadınlara işaret edilmemekte; erkekler ve kadınlar arasında sosyal olarak inşa edilen ilişki vurgulanmaktadır.

Kısaca toplumsal cinsiyet kavramı ile sosyal olarak inşa edilen kimliklere, özelliklere, kadınlara ve erkeklere ilişkin rollere; kadınlar ve erkekler arasında hiyerarşik ilişkilerin

oluşması ile gücün ve hakların erkekler lehine kadınlar aleyhine tahsis edilmesine neden olan biyolojik farklılıkların sosyal ve kültürel anlamına işaret edilmektedir (Özdemir,2020: 12).

Cinsiyette kadın ve erkekler arasında biyolojik olarak bir farklılık bulunurken; toplumsal cinsiyet kavramında, kaynaklara eşit erişim ve kullanım, toplumsal yaşamda yer alma, toplumsal yaşama dahil olma, erişim ve bu erişilen kaynakların dağılımı gibi toplum tarafından oluşturulmuş eşitsizlik durumu bulunmaktadır (Başarı ve Sarı, 2015: 42). Başka bir ifade ile toplumsal cinsiyet, genetik ve fizyolojik özelliklerin tanımlandığı cinsiyetten farklı olarak, toplumda genel olarak yaygın olarak düşünce ile oluşturulmuş, toplum tarafından sorgulanmadan, doğuştan gelen bir gerçeklikmiş gibi benimsenen ve kabul görülen düşünce, davranış ve duyguları şekillendiren kalıp yargılardan oluşmaktadır (Dumanlı, 2011: 148).

Wharton (2005:240)'a göre; toplumsal cinsiyetin esas olarak temelini oluşturan cinsiyet farklılıklarını devam ettiren ve farklılıklarla beraber ayrımların yapıldığı eşitsiz bir ilişki olan “sosyal uygulamalar sistemi” dir. Özellikle bu tanımda irdelenmesi gereken üç temel nokta vardır. Bunlardan ilki toplumsal cinsiyetin sabit olduğu gibi aynı zamanda süreç olduğu ve cinsiyetin sürekli bir şekilde yeniden üretildiğidir. İkinci olarak; toplumsal cinsiyetin basit bir özellik olmasının ötesinde toplumsal yapının tüm kademelerinde etkili olduğudur. Üçüncü ve son olarak ele alınan nokta ise toplumsal cinsiyetin eşitsizlik ilişkilerini düzenlediğidir. Bradley (1993:10 aktaran Ağılı ve Turğuter, 2021) bu durumu kapitalizm özelinde örneklendirir; o, özellikle, sanayileşme sürecinde erkek ve kadın işlerinin birbirinden derin bir şekilde ayrıldığını; sanayi sektöründe erkeklerin vasıflı, kadınların ise vasıfsız işlerde yoğunlaştığını; savaş sonrası dönemde ise düşük ücretli hizmet sektöründe, kadın istihdamının arttığını, erkeklerin ise üst düzey yönetim pozisyonlarında konumlandığını vurgular.

2. TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ

Toplumsal cinsiyet kavramında, kaynaklara eşit erişim ve kullanım, toplumsal yaşamda yer alma, toplumsal yaşama dahil olma, erişim ve bu erişilen kaynakların dağılımı gibi toplum tarafından oluşturulmuş eşitsizlik durumu bulunmaktadır (Başarı ve Sarı, 2015: 42). Toplumsal cinsiyet rolleri, kadın/erkek cinsiyetlerini kategorileştirerek her iki cinsiyete ayrı ayrı atfedilen rolleri ve beklentileri açıklar (Atakan, Tekdemir Yurtdaş,2013). Toplumsal cinsiyet cinsiyetçi bir iş bölümü meydana getirir ve bu durum biyolojik temellere dayandırılmaktadır (Candoğan, 2019:7) Bireyin içinde yaşadığı toplumun, cinsiyetlere dair yüklemeleri ve beklentileri olduğundan, bireyin davranışları ve yaşam şekli toplumsal cinsiyet rollerine göre şekillenmektedir (Eryılmaz ve Mutlu, 2016).

Her toplumun kadınlara ve erkeklere yüklediği roller, özellikler, davranışlar ve tepkiler, ülkeden ülkeye, kültür ve geleneklere, çevre koşullarına, sosyal ve ekonomik duruma göre farklılık gösterebilmekte; birbirinden farklı iki coğrafyada yaşayan iki ayrı toplumun kadın ve erkekten beklentileri farklılaşabilmektedir (Fazlıoğlu, 2003). Toplumsal cinsiyet rolleri, toplumsallaşma süreçleri aracılığıyla öğrenilmektedir. Sabit değildir ve değiştirilebilirler. Toplumsal cinsiyet sistemleri; eğitim sistemleri, politik ve ekonomik sistemler, yasalar, kültür ve gelenekler aracılığıyla kurumsallaştırılmaktadır. Bir toplumsal

cinsiyet yaklaşımı, bireysel olarak kadınlara ya da erkeklere değil; toplumsal cinsiyet rollerini/sorumluluklarını, kaynaklara erişimi, kaynakların kontrolünü ve karar alıcı potansiyelleri tayin eden sisteme odaklanmaktadır (Özdemir, 2020 :13).

Toplumsal cinsiyeti belirleyen faktörler arasında nitelik, giyim kuşam, roller ve sorumluluklar bulunmaktadır. Nitelik olarak kadınların daha duygusal, zayıf, pasif olmaları, ev işlerinde, çocuk yaşlı, hasta bakımında yer almaları, karar verme mekanizmalarında bulunmamaları beklenirken; erkeklerin güçlü, cesur, hırslı ve bağımsız olmaları, siyasette, çalışma yaşamında aktif yer almaları, evin reisi olmaları ve kadınsı davranışlarda bulunmaması gerektiği yönündeki beklentiler toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargıların birer örneği olarak karşımıza çıkmaktadır (Anadolu Üniversitesi , 2011; Tunç, 2014: 622; Demirebilek, 2007: 14 aktaran Candoğan, 2019).

Doğuştan kavramı ön planda tutularak çocuk doğurmak büyütme ev içi iş dağılımı gibi yeniden üretim olarak nitelendirilen konular doğal biçimde kadına yüklenmektedir. Bu durum kadının çalışma yaşamında yer almasının önüne geçmiş; ücretli güvencesi olan işlerin dışında kalmasına neden olmuştur (Erdoğan, 2008: 9).

Cinsiyet rolleri ile ilişkilendirilerek kadın ve erkeklerden beklenen görevlerin sorgusuzca yerine getirilmesi, toplumsal cinsiyet rollerinin fazla düşünülmeden ve değiştirilmeden devam ettirilmesi, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının sürdürülmesine neden olmaktadır.

Modernleşmenin getirdiği etki ile birlikte kadının ve erkeğin rolleri ve iş bölümü daha da belirgin bir hal almaktadır. Otorite sahibi olan erkek kamusal alanda yer almış ve ev geçimi sağlayan birey olarak rol almaya başlamaktadır. Kadın ise aksine eşinin mutluluğu için çabalayan, çocukların bakımı ve ev işlerinden sorumlu olan birey konumuna getirilmektedir. Zamanla birlikte ekonomik şartların değişimi neticesinde çift kazananlı aileler ortaya çıksa da kadın kamusal alanda da ikinci planda bırakılmış, pasif olmalarının önüne geçilememiştir (Yılmaz, 2018: 2 aktaran Candoğan, 2019). Erkekler ev dışındaki konularda söz sahibi olurken kadın ev içindeki işler konusunda söz sahibidir. Bu nedenle kadınların statüleri incelendiğinde erkeklerden daha düşük konumlarda oldukları görülmektedir. Bekar kadınlar ailede baba ve erkek kardeşin sözünün geçmesi ve egemenliğin onlarda olmasından evlenmeyi kurtuluş olarak görmektedirler. Evli olduklarında karar verici olacaklarını ve daha saygın bir statü elde edeceklerini düşünmektedirler. Öyle olmadığı ve bu durumun sonu olmayan kısır bir döngü olduğu görülmektedir (Yılmaz, 2018: 6 aktaran Candoğan, 2019). Kadının ve erkeğin iş bölümü incelendiğinde böylece toplumsal ideolojilerin yansımaları görülmektedir (Bozkurt ve Akpınar, 2018: 18 aktaran Candoğan, 2019).

Son yıllarda yaşanan toplumsal değişim her alanda olduğu gibi aile kurumunu da değiştirmeye zorlamıştır. Geleneksel aile rolleri, tutumları, norm ve değerleri değiştirmeye başlamış, kadının eğitim seviyesinin yükselmesiyle birlikte iş hayatında daha fazla yer alması, ekonomik güce ulaşması, gelenekselin dışında farklı aile modellerinin de ortaya çıkmasına yol açmıştır. Çift kariyerli eşler, bekar anne ve babaların sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Bu durum geleneksel anne ve baba rol ve davranışlarında değişime yol açmıştır. Bugün daha

fazla eş ev ve çocuk sorumluluğunu paylaşmakta, iş ile aile arasında dengeyi kurmaya çalışmaktadırlar.

Uluslararası ve ulusal arenada yaşanan Kadın Haklarıyla ilgili gelişmeler sayesinde yasaların koruması altındaki kadınlar nispeten kendilerini daha özgür ve rahat hissetmektedirler. Ataerkil toplum yapısı gücünü kaybederken aile içinde kadının “güçsüz, bağımlı, pasif, kırılğan, savunmasız” hali yerine “ güçlü, eşitlikçi, kendini savunabilen, otorite karşında sessiz kalmayan, kendine yeten” kadına doğru evirilmektedir. AB'ye uyum yasaları kapsamında Türk aile yapısında, "aile reisliği"nin kaldırılmış olması ve erkeğin -teoride de olsa- hakimiyetinin sona ermiş olması, radikal bir değişim örneği olarak görülmektedir (Yıldırım, 2011:156-157).

3. CİNSİYETE DAYALI ÖNYARGILAR

Cinsiyete özgü kalıpyargılar, bireylerin cinsiyet özelliklerine göre onlara atfedilmiş yüklemelerdir. Örneğin bazı özellikler çoğunlukla kadınlara özgüken bazı özelliklerde erkeklere özgü olarak görülmektedir (Yılmaz,2019a:87). Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıklar, kadınlar ve erkekler tarafından sergilenmesi ve gerçekleştirilmesi gerektiği düşünülen tavır ve davranışlara, karakteristik ve rollere özgü birtakım genellemeleri içeren toplumsal cinsiyet kalıpyargıları ile pekiştirilebilmektedir. Toplumsal cinsiyet kalıpyargıları, kadınların ve erkeklerin yeteneklerini geliştirmeleri, profesyonel kariyerlerinde ilerlemeleri ve yaşamları hakkında tercih yapma hakları önünde engel oluşturduğu takdirde daha zararlı hale gelmektedir. Zararlı kalıpyargılar; “kadınlar irrasyoneldir” önermesinde olduğu gibi düşmanca ve negatif içerik taşıyabildiği gibi “kadınlar korumacıdır” gibi zararsız görünen önermelere de dayanabilmektedir (UN, aktaran Özdemir, 2020:15). Erkekler hakkındaki kalıpyargısal özellikler; rekabetçi, edinmecici, özerk, bağımsız, agresif ve özel mallara ilgili olmalarıdır. Kadınlara ilişkin kalıpyargısal özellikler ise iş birliğine hazır, korumacı, şefkatli, birleştirici, grup odaklı ve kamu mallarına ilgili olmalarıdır. Sözü edilen kalıpyargıların, geleneksel ve modern teoriler ile yasalar ve kurumsal uygulamalar aracılığıyla yansıtılmaları ve pekiştirilmeleri mümkündür. Toplumsal cinsiyet kalıpyargılarını pekiştiren mesajlar ve kadınların daha değersiz olduğu fikri şarkılardan, reklamlardan geleneksel atasözlerine varıncaya kadar pek çok farklı nedenden kaynaklanmaktadır. (UN, aktaran Özdemir, 2020:15).

Cinsiyet kalıp yargılarının negatif etkilerini ortadan kaldırmak, toplumsal kadın erkek eşitliğine katkı sağlamak, okullarda kız ve erkek çocuklar için kadın erkek eşitliğini geliştirmek ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımın eğitim sisteminin tamamına uygulanmasını sağlamak amacıyla MEB tarafından 2 yıl sürecek “Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Teknik Destek” Projesi 2014 yılında başlatılmıştır (Yılmaz, 2019a: 66). Yine Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 2014-2018 Dönemini kapsayan, dezavantajlı grup içinde yer alan kadınların eğitime erişimlerinin desteklenmesi ve bu amaçla uzaktan eğitim ve açık öğretim fırsatlarının artırılmasını destekleyen “Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi” geliştirilmiştir (KSGM, 2018: 26).

4. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ/EŞİTSİZLİĞİ

Eğitime erişimde ve eğitim sürdürülmesinde, işgücüne katılımda ve meslek yaşamının çeşitli aşamalarında, sağlıklı ve iyi oluş bağlamında, karar alma ve politik katılımda, kaynaklara erişimde ve onların yönetilmesinde toplumsal cinsiyete dayalı farklılıkları ve eşitsizlikleri görmek mümkündür (Özdemir, 2020:6).

Toplumsal cinsiyet, biyolojik farklılıklardan ziyade her toplumda yerleşmiş olan cinsiyetçi ayrımcılığın bir sonucu olarak ortaya çıkan bir kavramdır. Toplumsal cinsiyetçilik ise kadın cinsiyetine ilişkin olumsuz tutumları ve bu olumsuz tutumların ayrımcılığa neden olacak şekilde kadınların sosyal, kültürel, ekonomik alanlarda daha düşük konumlarda yer almasını kapsayan bir kavramdır (Sakallı Uğurlu, 2002). Bu bağlamda toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadınların, erkeklerden farklı olarak, ekonomik, sosyal, kültürel ve medeni alanlarda özgürlüklerini yok etmeye, ortadan kaldırmaya yönelik her türlü cinsiyetçi mahrum bırakma, engel olma, ayırma olarak tanımlanmaktadır (Bal, 2014: 16). Toplumsal cinsiyet eşitliği ise, kaynakların paylaşılmasında, fırsatların eşit kullanılmasında, hizmetlerin kazanılmasında cinsiyetin ön planda tutulmamasını, bireylerin cinsiyetleri yüzünden herhangi bir ayrımcılığa uğramamasını ifade etmektedir (Akın, 2007: 2).

Toplumsal cinsiyet çok katmanlıdır yani kültürel, sosyal, ekonomik, siyasi birçok alanın içerisine gömülü şekilde bireylerin yaşamlarına etki ettiği, politika üretim süreçlerinde toplumsal cinsiyet temel alınmadığında cinsiyetler arası eşitsizliğe zemin hazırlayabilecek cinsiyet körü mekanizmalar üretme ihtimali olduğu görülmektedir (Kartaş, 2018:19). Toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler, farklı alanlarda ortaya çıkabilmektedir. Bunlardan ilki; kadının ev içinde çalışmasının değerlendirmeye alınmaması veya eksik değerlendirilmesi; ikincisi ise kadın çalışma yaşamına girse bile ev ile ilgili sorumluluklarının devam etmesi; üçüncüsü ise işgücü piyasalarına giren kadınların kendileri için tanımlanmış işleri yapmak durumunda olmaları yani mesleki ayrıma tabi tutulmalarıdır (Eyüboğlu, 2000: 13).

Toplumsal cinsiyet eşitliği; kaynakların, hakların, fırsatların, kazanımların ve bunları elde etmek yolunda katlanılan maliyetlerin kadınlar ve erkekler arasında hak temelli bir yaklaşımla dağılmasını ifade etmektedir. Bu yönüyle toplumsal cinsiyet eşitliği gündeminin, mutlak bir eşitlik anlamına gelmediği; kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliğine dayanan bir denge kurulmasını içerdiği söylenebilir. Toplumsal cinsiyet eşitliği gündeminde kadınların ön plana çıkmasının gerekçesi, tarih boyunca toplumsal cinsiyet eşitliği dengesinin, büyük ölçüde erkekler lehine kurulmuş olmasıdır (Özdemir,2020:1).

Ataerkil düzende eril bakışın getirisi ile bugün birçok kadının yer aldığı kurum ve çeşitli örgütsel faaliyet içerisinde, kadının toplumsal cinsiyet kimliği ve bu kimliği üzerinden şekillenen değerleri iç-dış faktörler neticesinde bastırılmaktadır. Bu noktada toplumsal cinsiyet farkındalığı gelişmemiş toplumlarda kadın olmak; kadına karşı ikincil tutum nedeniyle kadını sonradan edindiği mesleki veya sosyal statü ile ulaşılan kimlikler ile toplumda var olmaya itmektedir (Serdaroğlu, 2010: 31-32).

Toplumsal cinsiyet ilişkileri; istihdamın, çalışma koşullarının, sosyal korumanın, iş yerinde temsil ve söz hakkının her boyutu üzerinde bir etkiye sahiptir. Söz konusu etkiler, toplumsal cinsiyetin, çalışma yaşamının her alanında göz önünde bulundurulması gereken son derece önemli bir konu olmasının nedenidir. Kadınlar ve erkekler arasında katılım düzeyleri, kaynaklara erişimleri, hakları, güçleri ve etkileri, ücretleri ya da faydaları açısından herhangi bir alanda var olan ve genellikle “cinsiyet uçurumu” olarak anılan (ILO, aktaran Özdemir, 2020:39) eşitsizlik, sonuçta işgücü potansiyelinden yeterince yararlanılamamasına neden olmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, yalnızca hakların tanımlanması ve sağlanması bağlamında ortaya çıkardığı insani sonuçlar açısından değil; ekonomik sonuçlar açısından da önemli ve tüm toplumu etkileyen bir konudur. Başta eğitim, iş ve meslek, sağlık, politik ve demokratik katılım gibi yaşamın çeşitli alanlarında türlü biçimlerde ortaya çıkan toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler; toplumsal huzur, barış ve dayanışma bileşenlerini olumsuz etkilediği gibi ekonomik büyüme ve sosyoekonomik gelişmenin, potansiyelinin altında kalmasına neden olabilmektedir (Özdemir, 2020:39). Toplumsal cinsiyet eşitliğinin güvence altına alınması, kız çocukların ve kadınların güçlenmesi; eğitime ve sağlık hizmetlerine eşit erişim, iyi işler kapsamında işgücüne eşit katılım, eşit siyasi temsil fırsatı ile karar alma mekanizmalarına katılım gibi imkânlar sağlayarak ekonomik istikrarı desteklemektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi ile kadınlar; ekonomik, sosyal ve politik faaliyetlere daha fazla katılım sağlayacak ve böylelikle kalkınma fırsatları artabilecektir (Ndimande, 2001:133).

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin/eşitsizliğinin, toplumsal cinsiyet adaletinin ve kadınlar ile erkekler arasında sosyoekonomik yaşamın çeşitli alanlarında ortaya çıkan uçurumların ve ayrımcılıkların tespit edilmesi, politika üretilmesi noktasında son derece merkezi bir öneme sahiptir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin oluşturulmasında, eşitlik, pozitif ayrımcılık ve yasal düzenlemeler olmak üzere üç temel yaklaşımdan söz etmek mümkündür. Eşitlik, kadın ve erkeklere cinsiyetlerinden bağımsız temel hak ve özgürlüklerde eşit davranılması gerekliliğidir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin politikalarla desteklenmesi ise eşitliğin yasal zeminde yapılan düzenlemelerle sağlanmasını ifade etmektedir. Ancak, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı amaçlayan politika ve uygulamalar, kadınların anne ve eş olarak kabulü üzerine inşa edildiği sürece başarılı olması mümkün görünmemektedir (Dedeoğlu, 2009: 53).

Kadınların güçlendirilmesi, kadınların kendi hayatları üzerinde güç ve kontrol kazanmaları ile ilgilidir. Kadınların güçlendirilmesi; farkındalık yaratma, özgüven oluşturma, seçeneklerin geliştirilmesi, kaynaklara erişimin ve kaynaklar üzerindeki kontrolün artırılması, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve eşitsizliğini pekiştiren ve süreklileştiren kurumları ve yapıları dönüştürmeye yönelik eylemlerin artırılması gibi konuları içermektedir.

5. TOPLUMSAL CİNSİYET VE İSTİHDAM

Toplumsal cinsiyet eşitliğinde özellikle istihdam odaklı kadınların emek-üretim ilişkisi içerisinde var olması, iktisadi engellerinden arınması, böylelikle kamusal hayata adaptasyonu kadını daha güçlü, bağımsız, bir o kadar da evrensel kılmaktadır. Bununla birlikte, kadının istihdamda var olan cinsiyet eşitsizliği önündeki en büyük engellerinden birini ise, emeğinin görünür kılınmaması durumu oluşturmaktadır. Emeğin görünür kılınmaması durumu

beraberinde emeğin ücretlendirilmeme problemini getirmekte, bu problem ise uzun vadede toplumsal açıdan kadın emeğinin değersiz bulunduğu anlayışına ve algılayışına sebep olmaktadır (Göksel, 2019:16).

Kadınların erkekler kadar çalışmaları ve görece daha fazla mesailer harcamalarına rağmen ücretlendirilmeyen emek kapsamında değerlendirilmeleri cinsiyet eşitsizliği ile kadını haksız bir rekabet içerisine sürüklemektedir. Tam da bu nedenle, yine bir diğer eşitsizlik sembolü olan ekonomik gücün erkek olduğu kanısı, erkeği hegemonik iktidarlaştırma üzerine kuruludur. Tüm bu durumların neticesinde, istihdamın cinsiyetler arası dağılımında toplumsal cinsiyet eşitliği faktörü önemli bir etmen olmaktadır. İstihdamın eşitsizlik temelindeki vurucu noktasını ise, kadın ve erkek rol dağılımları üzerinden kadına biçilen ikincil statü gereği, kadın emeğini de ikincilleştiren ataerkil ideolojinin, “toplumsal iş bölümü” yansımasının oluşturduğu görülmektedir (Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetin Önlenmesi Projesi, 2013: 26-27 aktaran Göksel, 2019:16).

İktisadın gelişimi dikkate alındığında, tarih boyunca kadınların iktisadi tartışmaların içerisine dahil edilmediği görülmektedir. Kadınlar tarafından gerçekleştirilen faaliyetler genellikle geçimlik üretim, kayıtdışı istihdam, hane içi ya da yeniden üretici iş ve gönüllü toplum hizmeti gibi alanlarda yoğunlaştığından erkeklere oranla kadınların çalışmalarının çoğu, GSMH hesaplarına dâhil edilmemektedir. Özellikle hane içinde ve toplumun devamlılığı için gerçekleştirilen faaliyetler, hem kadınlar hem de erkekler tarafından gerçekleştirilebilecek faaliyetler olmalarına rağmen çoğu toplumda söz konusu işlerin kadın işi olduğu “sosyal olarak” inşa edilmiştir (Elson ve Budget, 4. Özdemir, 2020:24).

Kadınlar, 20. yüzyıldan itibaren aktif bir şekilde iş gücü piyasasında yer almaya başlamalarına rağmen piyasada erkek çalışan oranları ile karşılaştırıldığında yetersiz yüzdelerden bahsetmek mümkündür (Doğanalp ve Sanioğlu, 2016: 227). Cinsiyetçi yaklaşım toplumda her alanda kendini var ettiği gibi, bu durum çalışma hayatına katılımı da doğrudan veya dolaylı bir biçimde etkilemektedir. İş gücü piyasasının seviyelere ayrılmasıysa iş gücü piyasalarının birincil ve ikincil seviye piyasalar şeklinde bölündüğünü ve kadının toplumsal yeri, eğitim seviyesinin az olması, dayanışma eksiklikleri vb. sebeplerle ücretin düşük olduğu, işte yükselme imkanının az olduğu, işgücü devrinin yüksek olduğu ikincil iş piyasalarında yer almaktadır (Yılmaz, 2019b: 48-49).

Klasik dönemdeki iktisatçılar kadınların duygusal oldukları ve rasyonel, akılcı düşünme kapasiteye sahip oldukları konusunda şüpheli bir bakış açısıyla yaklaşım eşit işe düşük ücret almamalarını normal bir durum olarak görmüşlerdir. Neoklasik iktisat yazınlarında genellikle kadınlar sanayide niteliksiz ve ikincil iş gücü olarak görülerek verimliliklerinin düşük olduğu ileri sürülmüş ve eşit işe-eşit ücret almamaları destekleyen görüşler dile getirilmiştir (Özkaplan ve Serdaroğlu, 2010).

Kadının ücretli emek üzerinden istihdam edilebilirliği Sanayi Devrimi’ni tarihsel açıdan farklı bir noktada konumlandırmıştır. Kadınlar daha önceki tarihlerde birçok ekonomik faaliyet içerisinde yer alsa da harcadığı emek üzerinden bir gelir sağlaması Sanayi Devrimi ile birlikte gerçekleşmiştir. Dolayısıyla, Sanayi Devrimi, var olan ücretli erkek iş gücü sınıfının yanına ücretli kadın iş gücü sınıfını da eklemiştir. Sanayileşme ile birlikte kadın her ne kadar

tarım dışındaki diğer sektörler (hizmet, sanayi) kanalizasyon olmuş olsada, bu sektörlerdeki esas artış ve yayılmasını İkinci Dünya Savaşı döneminde sağlamıştır. Bu dönemde, erkeklerin savaşa gitmesi ve silahlı mücadelede yer alması sebebiyle erkek iş gücü boşlukları, kadın iş gücü ile kapatılmıştır. Böylelikle, kadının iş gücü piyasasındaki varlığı özellikle hizmet sektöründe önemli ölçüde artmıştır (Kocacık ve Gökçaya, 2005: 197-198 aktaran Göksel, 2019:22).

Endüstriyel toplum öncesinden günümüze değin varlığını sürdüren kadın ve erkek üzerinden oluşturulan iş bölümü, kadının “içerden” erkeğin ise “dışardan” sorumlu olduğu anlayışını pekiştirmektedir. İş bölümünden doğan ayrımlar kadın ekseninde özellikle istihdam alanında kendini hissettirmektedir. Karl Marx tarafından, Kapital (1867) adlı eserinde rol dağılımlarının bir sonucu olan doğal iş bölümü süreçlerinin belirlenmesinde aile faktörünün önemi vurgulanmıştır (Donovan, 2016: 140). Mead ve arkadaşları tarafından da, iş bölümü ayrımının toplumun en küçük yapı birimi olan aile içerisinde şekillendiğine dikkat çekilerek bu düşüncenin desteklediği belirtilmiştir (Connell, 2017: 63 aktaran Göksel, 2019:1).

Feminist iktisatçılar, kadınların erkeklerle eşit olacak şekilde yeni iktisadi yöntem, teori ve politikaların gelişimine yönelik olarak kadın bakış açısıyla bir yorum getirmeyi hedeflemişlerdir (Adaçay, 2014). Birçok alanda olduğu gibi iktisadi alanda da kadının eşitsizliği yaşadığı sorunların ortaya çıkarılarak çözüme ilişkin adımlar atılması feminist iktisadın toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik olumlu etki oluşturmasını sağlayacaktır.

Feminist bakış açısı ile eleştirilen iş bölümü ayrımı, kadının istihdam edilmesi veya çalışma hayatında yer alması sonrasında birçok engel ile karşılaşmasına neden olmaktadır. Bu engeller neticesinde kadının iş gücü piyasası ile olan entegrasyonu sektöre uğramaktadır. Böylelikle, kadın hem kendi tarafından hem de piyasada baskın eril bakış açısına sahip aktörler tarafından görünmez kılınmaktadır (Göksel, 2019).

Feminist iktisat kadınlar erkekler ile eşit imkanlara sahip olacak şekilde, iktisadi sürece katılmasına ilişkin kapsayıcı ve çok boyutlu bir ekonomik sistem amacı taşımaktadır. Kültürel, sosyal, ekonomik, siyasal, eğitim gibi birçok alana kadın bakış açısının dahil edilmesi toplumsal cinsiyet eşitliğine götüreceği süreci dolayısıyla kalkınmayı hızlandıracaktır.

Anne-kadın rolünde kadınların temel görevi annelik olarak görülmeyle beraber ev işlerini de yürütmeleri beklenmektedir. Çocuğa sadece kadının sahip olduğu fikrinin hakim olması babanın çocuk bakımı ve yetiştirilme sürecindeki sorumluluğunun önemini göstermede etkisiz kalmaktadır. Çocuklara devletin gelecek vatandaşları olarak bakılması halinde çalışan ebeveynlerin çocuk bakımları konusunda rahatlatacak aile ve iş yaşamı uyumunu sağlayan düzenlemelerin olması çocuğun ve ebeveynlerinin refahını yükseltecek ve toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sağlayacaktır. Kadınları bağımlı ve hane içi sorumlulukları yerine getirmek mecburiyetinde gören anlayış toplumsal cinsiyet eşitsizliğine zemin hazırlamaktadır.

Feminist yaklaşım açısından, toplumsal cinsiyet temelinde gerçekleşen iş bölümünün bir sonucu olarak istihdama dâhil olan kadınların erkeklere göre düşük pozisyonlarda yer

aldığı ifade edilmektedir. Ücret eşitsizliğine neden olan bu durum kadınların ekonomik açıdan erkeklere bağımlı kalmasını kolaylaştırmaktadır. Bunun sonucunda kadın, ev içerisinde emek harcamayı dışarıda çalışmaya uygun görüp, iş gücü piyasasından uzaklaşmakta veya uzaklaştırılmaktadır. Buradan yola çıkılarak, toplumsal cinsiyet temelli iş bölümünün, ataerkil kodlar ile oluşturulduğu dile getirilmektedir. Bu nedenle, iş bölümü sorununun çözümü değerlendirilirken, iş bölümüne sirayet eden ataerkil yansımanın da ele alınıp tartışılması gerektiği belirtilmektedir (Özçatal, 2011: 24- 25 aktaran Göksel, 2019).

Türkiye'de her ne kadar ev kadınlarının emeğinin durumu yeni medeni yasa ile koruma altına alınsada, kadının evde harcadığı her emek, kadına atfedilmiş bir görev algısını değiştirebilmiş değildir. Kadının bir işyerinde ve belli bir ücret karşılığında çalışması, iş gücüne katılımı olarak gözüksede; kadının ev düzenini sağlaması ile evdeki sorumluluğu üstlenmesi o evde çalışan birey ya da bireylerin iş hayatına odaklanırken farklı sorumluluklar düşünmemesini ve iş hayatında daha verimli olmasını sağlamaktadır. Bu nedenle, evde çalışan kadın emekçiler de dolaylı olarak iş gücünün verimli hale gelmesine katkı sunmaktadır. 19.yy'da başlayan istihdamda eşitlik meselesine bakış, 1960'lı yıllar ile birlikte boyut değiştirmiştir. Kadınların, erkeklere oranla ikincil pozisyonlarda konumlandırılması, mesleklerin cinsiyetlendirilmesi gibi yeni bir problemi de beraberinde getirmiştir (Göksel, 2019). Kadınlar işgücü piyasasındaki cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle kendi isteklerine göre değil de önceden belirlenmiş meslekler arasında seçim yapmaya zorlanmaktadırlar. İşgücü piyasasında kadınların istihdam edilmesine uygun olan sektörler- meslekler, işler toplum tarafından "uygun görülen" alanlar tespit edilmiş ve meslek seçiminde buna uygun yönlendirmeler yapılmaktadır.

1980 sonrasında ekonomide meydana gelen üretim yerine tüketim odaklı değişim sonucunda, kültürel bakış açısı netlik kazanmıştır. Böylece kadının istihdama dâhil olma sürecinde yeni istihdam profilleri ortaya çıkmıştır. Toplumların, birey hatta cinsiyet temelinde yükledikleri sorumluluklar neticesinde, kadınların yarı zamanlı iş kollarında daha yoğun bir şekilde var oldukları, yarı zamanlı istihdam prototipi ile piyasanın merkezine doğru ilerleme sağladıkları ifade edilmiştir. Buna bağlı olarak, üretim piyasasından kopmadıkları inancı hâkim olsa da, ekonomik dağılımdan alacağı pay oldukça düşük bir seyir izlemektedir. Bu doğrultuda küreselleşmenin getirdiği başat üretici aktör olma noktasında geride kaldıkları vurgulanmaktadır (Afşar, 2016: 63).

Küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan ihracata dayalı üretim faktörü ucuz, esnek çalışma standartları oluşturmuş olup, Dünyada kadınların enformel sektörlerde daha fazla istihdam edilmesi durumunu beraberinde getirmiştir. Bu gerekçelerden "yoksulluk" faktörü düzensiz iş ve düzensiz ücreti kabul etmelerinde en önemli nedeni oluşturmaktadır (Erdut, 2005: 33). Toplumsal dönüşümlerin küreselleşme ile birlikte kadınlar üzerindeki etkileri sosyo-kültürel ve iktisadi açıdan tüm karşıtlıklarını, istihdamın artması ile aynı oranda artan enformel iş gücü piyasası ile ortaya koymaktadır. Kadınların büyük bölümü ücretsiz ya da kayıt dışı alanlarda çalışmaya devam etmektedir. Düşük ücretli mesleklerde ve sektörlerde inkâr edilemez bir kadın yoğunluğu görülmektedir. Kadınların çoğu işgücü piyasasında ikincil statüde ve alt konumlarda istihdam edilmektedir. Kadınlar eğitimsiz, deneyimsiz, düşük yetkinlikli işgücü olarak değerlendirilmekte daha işe başlamadan kaybetmeye mahkum

edilmektekililer. KreselleŖme süreci ile kadınların daha fazla istihdam edilmesi beraberinde daha fazla kayıt dŖı ve korunmasız iŖ gücü sorununu ortaya çıkarmaktadır. Kadın emeği değeri dŖk emek olarak görülmektedir ve genellikle erkeklerden daha dŖk ücret elde edebilmektedir. Kadın emeği uzun dönemli istihdam için uygun görülmemektedir. Kriz dönemlerinde ya da iyi bir erkek iŖgren varsa kadın iŖgrenden kolaylıkla vazgeebileilmektedir. Bu nedenle de erkeklere nazaran daha fazla iŖ güvencesinden yoksun kayıt dŖı alıŖmaktadırlar. Bu durum kadınların sendikalaŖmalarnı ve sendika içerisinde aktif rol almalarını da engellemektedir. Bugün sendikalar içerisindeki kadınların oranına ve pozisyonuna baktığımızda kadınların sayısının az, temsil oranlarının ve yönetici konumda olanların sayısının da az olduğunu söylemek mümkündür.

Kapitalist ekonomilerde kadınların iŖgc piyasasına katılımı artmŖ olsa da alıŖma kalitesi ve koŖulları her zaman bu artıŖa ayak uyduramamıŖtır. Aynı meslek içinde (ayn iŖ yerinde) ise kadın ve erkek arasında kadın aleyhine statü fark oluŖmakta, kadınlar yönetici pozisyonundan daha uzak ve vasıfsız iŖlerde toplanmaktadır. Ayrıca iŖe alım sürecinde, iŖyerindeki görev ve sorumlulukların blŖmnde, iŖ baŖında eğitim ve terfi fırsatlarında, denetim ve kontrole tabi oluŖta, alıŖma koŖulları ve biçiminde de kadınlar aleyhine ayrımcılık oluŖmaktadır. Tüm bunlar ücretli kadın emeğinin genel-evrensel özgül niteliklerini yansıtmaktadır (Ecevit,1998:1-6).

6. 1980 SONRASI TÜRKİYE’DE KADININ ALIŖMA YAŖAMI

1980 sonrası dönemde özellikle sağlık, eğitim, hukuk vb. gibi toplumsal kadın erkek eŖitliđi hakkında geleneksel uygulama sahalarında belirli bir duyarlılık oluŖmuŖ ise de toplumsal cinsiyet eŖitliđine bakıŖ açısı yetki ve karar alma süreçlerine dahil olma, istihdam, bütçe, araŖtırma ve mali politikalar vb. alanlara yerleŖtirme noktasında istenilen düzeyde hassasiyet henüz oluŖmamıŖtır (KSGM 2008: 13).

Ülkemizde kadın ve erkekler yasalar karŖında eŖittir. Bu eŖitlik yasalarla koruma altına alınmıŖtır. Uluslararası kuruluŖlar olan BirleŖmiŖ Milletler Kadınlara KarŖı Her Türlü Ayrımcılığın nlenmesi SzleŖmesi (CEDAW, Avrupa Sosyal Ŗartı, ILO, OECD, AGK, ocuk Hakları SzleŖmesi) vb. kuruluŖların szleŖmelerine, kararlarına ve tavsiyelerine uyacağının taahhtln vermiŖtir. 4. Dünya Kadın Konferansı Eylem Planı, Kahire Dünya Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Planı ve Pekin Deklarasyonu ile Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde ulusal mevzuatına katmasının gerekli olduğu cinsiyet eŖitliđi konusunda AB direktifleri doğrultusunda yasal düzenlemeler yapmayı, politikalar geliŖtirmeyi ve bu kanunları hayata geçirmeyi taahhüt etmiŖtir (KSGM 2008: 13).

Türkiye Avrupa Birliği uyum sürecinde hayata geçirmeye baŖladıđı yenilikler kapsamında kadına yönelik eŖitlik politikalarını yasal mevzuata katmayı gündemine almıŖtır. Bu yasal düzenlemelerin en dikkat çekeni ise 2002 yılında uygulamaya giren yeni medeni kanunla kadına karŖı her nevi ayrımcılığı destekleyen maddelerin kaldırılmasıdır (Yılmaz, 2019:33).

Örneğin bunlardan biri, aile reisi kavramının yasal olarak kaldırılması, kadın ve erkeğin eŖ olarak eŖit hak ve yükümlülüklerinin güvenceye alınması, evlilik sürecinde beraber

kazanılmış malların eşit olarak paylaşılması gibi konularda kadının lehine düzenlemeler yapılmıştır. Yine, Anayasanın 10. maddesi 2004 yılında değiştirilmiş, kadın ve erkek eşit haklara kavuşmuştur. Ayrıca devletin bu eşitliğin hayata geçirilmesini sağlamakla yükümlü olduğu şeklinde bir fıkra da eklenmiştir (Dedeoğlu 2009: 48-49).

Avrupa Komisyonu 1998 yılından itibaren Türkiye hakkında ilerleme raporlarını yayınlamaktadır. 2010 yılındaki ilerleme raporunda Komisyon, kadınların çalışma hayatına katılımı ve kadın istihdamını artırıcı yönde yapılan düzenlemeleri olumlu bulmakla beraber, 2012 yılında yayınladığı raporda kadınların çalışma hayatı, politika ve eğitim alanlarında yetersiz temsil edildiğini vurgulamıştır. Avrupa Komisyonu'nun 2015 yılındaki raporunda ise; eğitimin niteliğine ve eğitimde toplumsal kadın erkek eşitliğine özel önem gösterilmesi gerektiği vurgulanmıştır (Avrupa Komisyonu Raporu, 2015: 5 aktaran Yılmaz, 2019:33).

Toplumsal cinsiyet rollerinin kariyer ve iş yaşamında birçok yansıması olduğunu söylemek mümkündür. En başta kadın ve erkeğin cinsiyet rollerindeki farklılığın, meslek seçimlerine etki ettiği bilinmektedir. Kadınlar küçük yaşlardan itibaren öğretmenlik, hemşirelik gibi daha fazla bakım ve ilgi gerektiren işlere yönlendirilirken erkekler mühendislik, avukatlık veya doktorluk gibi daha teknik ve liderlik vasıflarının önemli olduğu işleri tercih etmektedir. OECD ülkelerinde yapılan kapsamlı bir araştırmada (OECD, 2017 aktaran Tarhan, 2019:119) kadınların %84'ünün hizmet sektöründe (sağlık, perakende, sosyal hizmetler...), %11,6'sının ise üretim sektöründe çalıştığı ortaya çıkmıştır. Bu durum, kadınların kendi seçimi ile birlikte işverenlerin de tercihlerini yansıtmaktadır.

Türkiye'de genç yaştaki kadınların istihdama daha fazla katıldığı gözlemlenirken, evlendiği veya çocuğu olduğu süreçlerde çalışma hayatına katılımı azalmaktadır. Bununla yanında Türkiye'de kadınların evlilik ya da çocuk sahibi olması sonrasında çalışmaya geri dönme olanakları azalmaktadır. Tekrar çalışmaya başlama isteğinde olsalar bile maalesef girme imkanları olmamaktadır. Devamlı bir iş hayatına sahip olmayan ülkemizin, kadınların istihdama katılması yönünden gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında çok yüksek seviyede uçurumların olduğu görülmektedir (Bektaş 2015: 13). Diğer bir taraftan çalışma hayatında kadınlar erkeklere oranla daha çok kayıt dışı çalışmaktadır ve bu da kadınların çalışma hayatına atılma oranını azaltan ve geleceğe dair beklentilerini düşüren diğer bir önemli sebeptir (Küçük, 2015:4).

OECD (2017) verilerine göre part-time çalışma çoğunlukla kadınlar tarafından yerine getirilmektedir (Tarhan, 2019: 119). Türkiye'de de kadınların yarı zamanlı çalışma oranı (%19,1) erkeklerin üç katı (%6,5) olarak tespit edilmiştir (TÜİK, 2018 aktaran Tarhan, 2019: 119). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından ele alındığında, kadınların part-time çalışmasındaki iki temel belirleyici, kadınların kazancının erkeklerinkinden sonra "ikincil" olarak değerlendirilmesi ve çocuk sahibi olmalarıdır (Tijdens, 2002 aktaran Tarhan, 2019: 119).

Türkiye'de kırsal alanda kadın işgücü miktarı oldukça yüksektir. Kırsal alanda kadınlar çoğu zaman tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadırlar. Fakat büyük şehirlerde ise sanayi, imalat, eğitim, sağlık, hizmet gibi farklı sektörlerde ücretli statüde çalışmakta ve ev yaşamı ile çalışma yaşamı ayrılmaktadır. Kırsalda ücretsiz aile işçisi iken kadın şehre göç ettiğinde vasıfsız işçi pozisyonunda çoğu zaman iş bulmaktadır. Eğitim seviyesi

düşük, iş tecrübesi olmayan bu kadınlar çoğunlukla sosyal güvenliği olmayan güvencesiz işlerde ve düşük ücret karşılığı çalışmaktadır.

Kırsaldan şehre göç eden insanlar şehirlerde işgücü arzını artırır. Ortaya çıkan durum, bir taraftan emek çatışmasının yaşanmasına sebep olurken, diğer taraftan çalışanların ücretlerinin azalmasına ve kayıt dışı çalışmaya neden olup, aynı zamanda kentte yaşamını devam ettiren çalışanlar açısından da bir tehdit yaratmaktadır. Hizmet ve sanayi sektörünün tarımdan ayrılan nüfus için istihdam imkanı oluşturamaması bir taraftan işsizlik oranlarının yükselmesine neden olurken, diğer taraftan da ücretlerde azalmaya neden olmaktadır. Bu süreçten en çok etkilenen kesimi ise kadınlar oluşturmaktadır. Nitelsiz ve eğitim düzeyi düşük olan kadın çalışanlar, maalesef kentlerde çok az ücretlerle ve aynı zamanda en zor işlerde çalışmayı da kabul etmektedirler (Gülçubuk, Yasan, 2010: 96). Kadınların işgücüne katılımında belki de en önemli etken, aile, eş, çocuk sorumluluğunun olup olmamasıdır. Eğer maddi olarak bir zorunluluk da yoksa kadınlar iş hayatında çalışmak yerine toplumun kendilerine biçtiği rolleri oynamayı tercih edebilmektedirler.

7. AYRIMCILIK KAVRAMI

Ayrımcılık kelimesi, Cambridge İngilizce Sözlükte , “bir kişiye veya belirli bir grup insana özellikle ten rengi, cinsiyeti, dini vb. özellikleri nedeniyle diğer insanlara davranış biçiminizden daha kötü bir şekilde farklı davranmak” olarak tanımlanmıştır.

Ayrımcılık kavramının kökeni Türkçe de ayırım yapmak, ayırmak kelimelerinden gelmektedir. Ayırım sözcüğü, “bir kimse veya nesnenin bir başkasıyla karıştırılmamasını sağlayan ayrılık, benzer şeyleri birbirinden ayıran özellik, başkalık, fark” anlamındadır (TDK).

Yıldız tarafından ayrımcılık, kişinin sahip olduğu bireysel bir özelliğinden dolayı farklı bir davranışa tabii tutulması ve bu farklı davranıştan kaynaklı olarak mağdur olması veya zarar uğraması olarak tanımlanmıştır (Özdemir, 2021:122). 111 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmesinde ise ayrımcılık “Bu sözleşme bakımından “Ayrımcılık” deyimini; a) Irk, renk, cinsiyet, din, siyasi inanç, ulusal veya sosyal menşee bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, b) İlgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı ifade eder.” şeklinde tanımlanmaktadır (Özdemir, 2021:122).

Ayrımcılık kavramı; uluslararası arenada ilke defa 1948’de BM’in yayımladığı İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi’nde dile getirilmiştir. Beyannamenin 2. maddesinde; “Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin bu bildirge ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabilir.” ifadesi ile yer almıştır (Erikli, 2020: 41-42).

İleriki dönemlerde CEDAW (1979) gibi uluslararası sözleşmelerle engellenmeye çalışılan ayrımcılık hala çalışma hayatının bir parçasıdır (Weichselbaumer, 2003: 630). Anlaşıldığı üzere, ayrımcılık yapmak, gerek uluslararası sözleşmelerle, gerekse ulusal anayasa ve kanunlarla da yasaklanan bir davranış biçimidir (Akyiğit, 2006: 291).

Ayrımcılık, hayatın her alanında ve her düzeyde yaşanabilen, kimi zaman yaşayan ve yaşatanın farkında olduğu, kimi zaman da her iki tarafın da farkında olmadığı, türlü şekillerde yaşanabilmektedir. Bir insan hakları ihlali olarak insanlara ayrımcı muamele yapılması, ülkemizin de taraf olduğu Birleşmiş Milletler ve Avrupa Konseyi sistemlerinde üretilmiş temel insan hakları sözleşmeleriyle yasaklanmış olup, sözleşmeye taraf devlete, ayrımcılığın ve ırkçılığın önlenmesi için gerekli yasal ve idari bütün tedbirleri alma yükümlülüğü getirilmiştir (Taşağın, 2021: 293)

Ayrımcılık kişi, grup ya da topluma karşı haksız ya da olumsuz davranışlara dikkat çekmektedir. Ayrımcılığın temelinde negatif önyargı vardır; ancak bazı durumlarda önyargı olmadan da ayrımcılık gözlenebilmektedir. Olumsuz önyargı sahibi olan bireyler her zaman bu tutumlarını eyleme dönüştüremezler. Olumsuz önyargının eyleme dönüşmemesinin birçok nedeni vardır; ayrımcılık yapılmaması yönündeki toplum baskısı, bu tür davranışı yapmaya fırsat bulunmaması ya da yapılacak davranışın sonuçlarından çekinilmesi olabilir (Erdoğan, 2020:476).

Ayrımcılık sınıflandırılırken pek çok değişken göz önüne alınarak sınıflandırılmaktadır. Ancak genellikle; 1. Doğrudan ve dolaylı ayrımcılık 2. Negatif ve pozitif ayrımcılık şeklinde bir sınıflandırma genel kabul görmektedir (Akyüz, 2016:9).

7.1. Doğrudan Ayrımcılık

Doğrudan ayrımcılık yasaların ya da uygulamaların sadece bir kişi veya grubu açıkça bir topluluğa mensup olmaları sebebiyle dışlaması veya farklı uygulamalara tabii tutmasıdır. Bu ayrımcılık türüne örnek olarak; yeni mezunların iş deneyimi olmadığı gerekçesiyle iş başvurularının reddedilmesi veya hamile bir kadının ileride doğum iznine ayrılacağı ya da çocuk sorumluluğunun işini yapmasına engel teşkil edeceği varsayımıyla işe alınmamasını verebiliriz.

7.2. Dolaylı Ayrımcılık

Dolaylı ayrımcılık kavramı, tarafsız görünmekle birlikte gündelik hayatta aleni bir şekilde bir grubu etkileyen düzenlemeler, prosedürler ya da uygulamalardır. İş ilanında işin yapılışı açısından bir önemi olmamasına rağmen “ belli bir yaş aralığının ya da belli bir cinsiyetin” tercih ediliyor olması yaşlılara ya da kadınlara yönelik yapılan dolaylı ayrımcılığa örnek olarak verilebilir.

7.3. Negatif Ayrımcılık

Negatif ayrımcılık, özgürlük ya da hakların toplumun bazı bireyelerine tanınmaması anlamına gelmektedir. Bu ayrımcılık türüne, kadınların aynı işi yapmalarına karşın erkek meslektaşlarına göre düşük ücret almaları veya sadece evli veya anne olması nedeniyle kadınların öncelikle işten çıkarılması örnek olarak verilebilir (Akyüz, 2016:12).

7.4. Pozitif Ayrımcılık

Pozitif ayrımcılık, eğitim, ekonomi, sosyal hayatta bazı alanlarda dezavantajlı olan grup bireylerine yönelik fırsat eşitliği yaratmak amacıyla o grup lehine kanunlar, uygulamalar çıkarılarak eşitsizliğin ortadan kaldırılmaya çalışılmasıdır. Pozitif ayrımcılığa örnek olarak, engelli bireylerin özel sektör işyerlerinde %3, kamu kurumlarında %4 oranında işe alım zorunluluğunu verilebilir. Böylelikle işe alınmada dezavantajlı olan engellilere yönelik pozitif ayrımcılık ile yaşanan eşitsizliği ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır.

8. TOPLUMSAL CİNSİYET ÖN YARGILARI

Toplumsal cinsiyet ön yargıları genellikle kadınlık ve erkeklığe yüklenen ataerkil değer yargıları çerçevesinde şekillenir. Öte yandan ön yargı (prejudice) ve klişe (stereotype) terimleri birbirinin yerine kullanılır görünmekte olsa da aralarında fark vardır. Ön yargılar daha çok klişelere dayalı olarak oluşturulur. Bu şekilde bir tanım çerçevesinde toplumsal cinsiyet ön yargısı, toplumsal cinsiyete dayalı olarak bireylerin veya grupların avantajlı veya dezavantajlı olmasına yol açan eşitsizlik veya toplumsal cinsiyet klişelerine dayalı önyargılaştırılmış düşünceler ve/veya davranışlar şeklinde belirtilmektedir (Gordon, 2019:9 aktaran Uygur, 2021). Bu düşünceler çerçevesinde kadınlar, erkekler ve kız veya oğlan çocuklarına yönelik rol modelleri (iyi aile babası, iyi eş gibi) belirlenir. Gordon'a göre zararlı toplumsal cinsiyet klişeleri, kadın ve erkeklerin kendi yeteneklerini geliştirmeyi, kariyerlerini devam ettirmeyi, yaşamları ve planları hakkında seçim yapmayı engelleyen, onlara yüklenen roller veya özelliklere dair genelleştirilen yargılardır. Yanlış toplumsal cinsiyet klişelendirilmesi ise insan hakları veya temel özgürlüklerin ihlaline neden olan, bir kadın veya erkeğin sadece kadın veya erkek sınıfına mensup olması nedeniyle ona yüklenen rol veya özelliklerle ilgilidir.

Toplumsal cinsiyet klişesi veya kalıp yargılar (stereotype) ve toplumsal cinsiyet klişeleştirilmesi (stereotyping) ön yargılarla ilişkilidir. Zararlı klişeler ve ön yargılar insan haklarının önündeki en büyük engellerden biridir (Uygur, 2021). Cinsiyet ayrımcılığı gerek toplumsal birtakım önyargılar ve gelenekselleşmiş kalıplar yoluyla gerekse medya ve eğitim yoluyla empoze edilmektedir.

Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'nden (CEDAW) itibaren ayrımcılığı ortadan kaldırmanın başlıca yolunun ön yargılarla mücadele etmek olduğu belirtilmektedir. Ancak bu konudaki farkındalık, raporda da belirtildiği gibi henüz söz konusu değildir. Bu farkındalığın olmayışı, ön yargıların insan hakları ihlaline yol açan ayrımcılık nedenleri olarak tanımlanmamasıyla ilgilidir. Benzer şekilde bu tanınmama, ön yargıların Anayasa'nın eşitlik ilkesine veya yargının tarafsız olması gerekliliğine de aykırı görülmemesiyle alakalıdır. Bu bağlamda ortaya çıkan temel problem, ön yargıların farkında olmama hâlidir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin, hak ihlallerinin ve ayrımcılıkların başlıca nedenlerinden biri bu tür ön yargılar ve klişeler olduğu için bunlarla mücadele etmek devletlerin pozitif görevi kapsamındadır (Uygur, 2021).

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının temelinde diğer ayrımcılık türlerinde olduğu gibi kalıplaşmış yargılar yatmaktadır. Söz konusu yargılar toplumda hangi rol ve görevlerin geleneksel olarak "erkeksi" ya da "kadınsı" olarak kategorize edildiğini gösteren kültürel ve

sosyal yaklaşımdan beslenmektedir. Bu yaklaşım genellikle aile yapısını korumaya çalışan geleneksel toplumlarda görülmekte ve bu toplumlarda ev içi hizmet ve bakım hizmetlerinden kadın sorumlu tutulurken, evin geçimini sağlama görevi erkeğe verilmektedir (Mingione, 2010: 271 aktaran Erikli, 2020:47). Böylesi bir ayırım kadınların toplumsal yaşamın çeşitli alanlarına ulaşmasını engellemekte ve ulaşan kadınların ayırımı söylemler ve uygulamalara maruz kalmasına sebep olmaktadır.

Bu konuda yapılan araştırmalardan birinde Arlı (2013) tarafından deniz turizminde yapılan çalışmada bireylerin cinsiyetinin; ayırıcılık ve ön yargı konusundaki algılamaları etkilediği tespit edilmiştir. Deniz işletmelerinde yapılan işlerin bir “erkek mesleği” olduğu, kadınların bu alanlarda çalışmasının uygun olmayacağı hatta kadınların tekneye “uğursuzluk” getirecekleri şeklinde ayırıcı ve kalıplaşmış ön yargıları olduğu gözlemlenmiştir.

Toplumsal cinsiyet perspektifinden oluşturulan yüklenilmiş roller çerçevesinde kadınların sahip olduğu evlat, eş, anne gibi roller toplum tarafından saygınlık getiriyor gibi gözükse de çalışan birey kimliğini üstüne geçirdiği noktada toplum tarafından birçok problem ve baskıya maruz kalmaktadır. Hiçbir ayırıcılığa uğramaksızın kadınların toplum içerisinde erkekler ile eşit haklara sahip bireyler olarak kabul edilmeleri aslında toplumda kadın-erkek çatışması temeline dayanan birçok problemin de ortadan kalkmasını sağlayacaktır (Göksel, 2019:1).

9. CİNSİYET AYRIMCILIĞI

Bir ayırıcılık türü olan ve “fırsatların, kaynakların, ödüllerin cinsiyet esasına göre dağılımını ifade edilen cinsiyet ayırıcılığı iş hayatında karşılaşılan ve çoğu zaman kadınların maruz kaldığı olumsuz uygulamalardır. Cinsiyet ayırıcılığının her iki cinsiyet içinde yapılabileceği teorik olarak iddia edilse de kadın çalışanların etkilendiği bilinmektedir.

Kadınlara karşı ayırıcılığın en yaygın tanımı, bu ayırıcılıkla mücadeleyi hedefleyen bir uluslararası belge Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırıcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi (CEDAW)’nin 1. Md.de şu şekilde yapılmıştır, “Kadınlara karşı ayırım” deyiimi, kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve cinsiyet eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırıcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi, Madde 1 aktaran Akyüz, 2016: 14-15).

Cinsiyete dayalı ayırıcılık ile ilgili çeşitli tanımlar bulunmaktadır. Ayırıcılık; aynı verimliliğe sahip grupların, aynı iş kolunda farklı ücretlendirilmesi (ücret eşitsizliği) ya da aynı niteliklere, deneyime sahip grupların farklı istihdam koşulları/fırsatları ile karşılaşması (mesleki ayrışma) şeklinde tanımlanmaktadır. Diğer bir ifade ile ayırıcılık, işin gereklilikleri ya da işgücünün verimliliği ile ilişkili olmayan her türlü tutum ve davranış olarak kabul edilmektedir (Kılınç, 2020:78- 79).

Ataerki toplumlarda kadına uygun görülen cinsiyet rolleri sebebiyle, kadınların bu mekanizmalara erişiminde kısıtlılıkların yaygın olduğu ve kadınların kültürel, sosyal,

ekonomik ve politik sahalarda konumunun daha alt düzeyde kaldığı görülmektedir. Çünkü toplum algısında kadın daha güçsüz, daha hassas ve erkek tarafından korunması gerektirir. Bu kalıp yargılardan dolayı da kadınlar kaynakların kullanımını açısından arka planda tutulmaktadır (Akın 2007: 85; Dökmen 2017: 34 aktaran Yılmaz, 2019b:18).

Toplumun kadın algısı; kadınların duyarlı, hassas, kibar, kırılğan, duygusal ve fedakarlık sıfatları ile tanımlanırken, bu sıfatlara yönelik kadınların uygun davranması beklenir. Bu durumda toplumsal cinsiyete göre, kadının en önemli görevi çocukların bakımını sağlamak ve ev işleri ile ilgilenmek olur. Ayrıca kadınlar sosyal yaşam, kıyafet kısıtlaması, evlilik yaşı, boşanma, din, duygu ve düşüncelerini ifade edebilmesinde maruziyet yaşamaktadırlar. Tüm bu durumlar kadınların toplumda daha pasif ve edilgen bir statüde olmalarını sağlamıştır (Saraç 2013: 31).

Aile içerisinde başlayan cinsiyet ayrımcılığı, toplumsal cinsiyet ve bunun yüklediği rol ve görevlerden kaynaklanmakta ve nesilden nesile kültürel koşullandırma yoluyla aktarılmakta ve günümüzde de geçerliliğini sürdürmektedir. Kadınlar sadece aile içerisinde değil ekonomik, eğitim, sosyal, yasal gibi hayatın her alanında ayrımcılığa maruz kalmakta ve bu durumun iş hayatına yansımaları olarak meslek seçiminden işe alınmaya, terfi ve ilerlemeden ücretlendirmeye kadar pek çok safhada ayrımcı davranışlarla karşılaşmaktadır (Akyüz, 2016:13).

10. ALGILANAN CİNSİYET AYRIMCILIĞI

Algılanan cinsiyet ayrımcılığı, kişinin kadın ya da erkek olması nedeniyle maruz kaldığına inandığı adaletsiz davranıldığı şeklindeki algısıdır. Özellikle kadın çalışanlar erkeklere nazaran sistematik şekilde ayrımcı birtakım uygulamalara uğradıkları her zaman dezavantajlı olduklarına inanabilmektedirler. Kişi sürekli ayrımcılığa uğrayıp uğramadığını anlamayabilmek için diğer cins üyeleriyle kendisini sosyal olarak karşılaştırmaktadır. Bu sosyal karşılaştırmayı, işe alım, ücret, terfi, takdir edilme gibi çeşitli konularda yapabilmektedirler (Deniz, 2014:51). Toplu yoksunluk kuramına uygun olarak, cinsiyetleri sebebiyle örgütlerinin ayrımcılığını algılayan kadınlar duygularını, azalan öz yeterlilik gibi somut yollarla ifade etmektedir (Ecevit, 1998:267-284).

Algılanan cinsiyet ayrımcılığının bireysel ve örgütsel birtakım tutumlara yol açtığı araştırmalara ortaya koyulmuştur. Algılanan cinsiyet ayrımcılığının strese ve çatışmalara yol açacağı, örgütsel bağlılığı azaltarak, iş tatminini düşüreceği ileri sürülmektedir. Olumlu örgütsel davranışlar ile algılanan cinsiyet ayrımcılığı arasında negatif etkileşimin olması muhtemeldir ve bu konuların araştırılarak ortaya koyulması gerekmektedir (Deniz, 2014:51).

11. CİNSİYET AYRIMCILIĞI TÜRLERİ

Konuya ilişkin olarak en sık yapılan ayrımın doğrudan ve dolaylı ayrımcılığa ilişkin olduğu görülebilecektir. Bu ayrımın doğrudan ayrımcılık, şekli eşitlikle, dolaylı ayrımcılık ise maddi eşitlik fikri ile eşleştirilmektedir (Karan, 2009:9). Bu açıdan doğrudan ayrımcılık benzer nitelik ve konumdaki kişilere karşı, birtakım ayrımcılık temellerine dayalı olarak farklı işlem yapılmasını ifade etmektedir (Özdemir, 2021:125).

İş hayatında açık (dolaysız) ve örtülü(dolaylı) şekilde cinsiyet ayrımcılığını görmek mümkündür (Akyüz, 2016). Aşağıda bu ayrımcılık türleri kısaca açıklanmıştır.

11.1. Açık Cinsiyet Ayrımcılığı (Dolaysız Ayrımcılık)

Her iki cins işgücünün benzer özellikleri olmasına rağmen taraflarda bir gruba ayrıcalıklı veya dezavantaj oluşturacak şekilde davranılmasıdır.

Karan (2009:9), doğrudan ayrımcılığı “ayrımcılığın yasaklandığı nedenlerden birine dayanılarak, bir kişi veya kişi grubunun insan hak ve özgürlüklerinden, aynı veya benzer konumda olduğu diğer kişilerle eşit bir şekilde yararlanmasını ve bunları kullanmasını engelleme ya da zorlaştırma niyet veya etkisine sahip her türlü farkı, dışlamayı, sınırlamayı ya da tercihi belirttiği” olarak tanımlamaktadır. Doğrudan ayrımcılığın gündeme gelebilmesi için öncelikle aynı ya da en azından benzer durumdaki kişilere uygulanan farklı ve daha az lehe bir işlemin varlığı gereklidir. Eğer meşru bir temel olmadan eşit durumdakilere ayrımcılık gerçekleştirilirse, doğrudan ayrımcılık meydana gelecektir (Özdemir,2021:126). Gündelik hayatta bu ayrımcılık türlerini işe yerleştirmede, kariyer ilerlemesinde, maaşlandırmada, eğitimde ve işten çıkarılmalarda yaygın olarak görmek mümkündür. Özellikle işin doğasında bir tehlike veya fiziksel gereklilik bulunmadığı halde, hamilelere işe başvurma imkanının tanınmaması, belirli ırktan olan kişilerin işe alınmaması veya yönetici pozisyonlarına gelememeleri, belirli prim veya ikramiyelerin belirli bir yaşın üstündeki çalışanlara sağlanmaması gibi haller, birer doğrudan ayrımcılık uygulamalarıdır (Özdemir, 2021:126).

11.2. Örtülü Cinsiyet Ayrımcılığı (Dolaylı Ayrımcılık)

Ayrımcılığı düşündürecek herhangi bir şüpheli durum bulunmamasına rağmen bir topluluk üyelerinin negatif uygulamalara maruz kalması örtülü cinsiyet ayrımcılığıdır.

Örtülü ayrımcılığı daha iyi açıklayabilmek için cinsiyet baz alınarak gösterilen tutumlardan birkaçı şu şekilde sıralanabilmektedir (Alparslan vd., 2015: 68):

- Yeni eleman seçilirken çocuk sayısı çok olan veya bebeği olan annelerin uygun görülmemesi,
- İşçi çıkarılması durumunda öncelikle kadınların tercih edilmesi,
- Çalışanlara teşvik primleri verilirken ilk olarak tam-zamanlı çalışanların bu haktan yararlanması, yarı zamanlı çalışan kadınların ise ilk tercih olmadıkları için bu haktan yararlanamaması,
- Yurt içi veya yurt dışı seyahatin gerekli olduğu işlerde bekar olan kadınların evli kadınlara kıyasla daha fazla tercih edilmesi örtülü ayrımcılık uygulamalarındandır.

Dolaylı ayrımcılık kavramının temelinde maddi eşitlik yatmaktadır (Ünal, 2018: 121). Yıldız (2008:75)'a göre “Görünüşte tarafsız ölçüte dayalı bir hükmün, uygulamanın ya da ölçütün sonuçlarının, belli bir ruba mensup kişileri diğerleriyle karşılaştırıldığında olumsuz etkilediği, ortaya çıkan bu olumsuz durumun da haklı bir gerekçeyle açıklanamadığı durumları ifade eden” kavram olarak tanımlanabilmektedir. Dolayısıyla işverenin sadece gece vardiyasında çalışan işçilere uyguladığı bir kesinti, söz konusu vardiyada çalışan işçilerin

büyük bir kesiminin belirli bir ırka mensup olması halinde dolaylı ayrımcılık teşkil edebilecektir. Cinsiyet ayrımcılığı da günümüzde çoğunlukla dolaylı ayrımcılık olarak gerçekleşmekte ve görünürde ayrımcı olmayan karar ve işlemlerle, özellikle kadınlara yönelik dezavantaj doğuracak sonuçlara sebebiyet verilmektedir (Özdemir 2021:130). Bu tanımlardan hareketle dolaylı ayrımcılığın oluşabilmesi için;

- Görünüşte tarafsız düzenleme, ölçüt ya da uygulamanın varlığı,
- Korunan gruplar üzerinde olumsuz ve ölçüsüz etkinin varlığı,
- Karşılaştırılabilir bir işlem veya durumun varlığı gereklidir (Ünal, 2018:123).

Doğrudan ayrımcılığın kasten gerçekleştirildiği, dolaylı ayrımcılığın ise genelde farkında olmaksızın ihmalen gerçekleştirildiği belirtilmektedir. Ancak ilginçtir ki esasında doğrudan ayrımcılığı gerçekleştiren kişiler bunu gizlemeye çalışırken, dolaylı ayrımcılığı gerçekleştiren kişiler bunu aleni olarak gerçekleştirme eğilimindedir (Özdemir 2021:130). Zira genelde dolaylı ayrımcılık herhangi bir kusur olmaksızın gerçekleşebilmektedir.

Çalışma hayatında kadına yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılmasında cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılması, önyargı ve kalıp düşüncelerden sıyrılmanın, eşit yasal haklar verilmesinin gerektiği bilinmektedir. Gündelik hayatta cinsiyeti nedeniyle yapılan ayrımcılığın çoğu zaman örtülü ayrımcılık uygulamaları olduğu ve bunun da ancak getirilecek kanunlar ile azaltılabileceğini söylemek mümkündür.

12. POZİTİF AYRIMCILIK

Toplumsal kadın erkek eşitliğini gerçekleştirmeye yönelik politika ve uygulamalar 1960'larda "İkinci Dalga Kadın Hareketlerinin Dinamikleri" ile Avrupa ve Amerika'da önem kazanmaya başlamıştır. Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliğinin kadın erkek eşitliğinin sağlanması için ortaya koydukları uygulama ve politikalar fırsat eşitliği düşüncesinden ziyade "Olumlu Ayrımcılık" ve "Fırsat Önceliği kapsamında gelişme göstermektedir (Öztan 2004: 208).

Fırsat eşitliği uygulamaları, kadınların iş hayatına daha fazla katılmasında ve bu sayede sosyal adaletin sağlanmasında bunun yanında da ekonominin gelişmesinde önemli rol oynamaktadır. Pozitif ayrımcılık uygulamaları yapılmasının esasında bir ayrımcılık söz konusu olmaktadır. Fakat bu ayrımcılık kadınlara yönelik ya da eşit olmayan muamelelerle yüz yüze gelen gruplar lehine yapılmalıdır. Toplumdaki diğer gruplara kıyaslandığında daha olumlu koşullarda olan grupla aynı düzeye getirme diğer bir ifadeyle eşitsizlikleri ortadan kaldırmak bu uygulamaların hedefini oluşturmaktadır. Doğal olarak bu uygulamaların eşitlik ilkesine aykırı olduğu söylenemez (Yılmaz, 2019b: 21). Olumlu ayrımcılık yapmaktaki amaç, yapılan uygulamaların kısıtlarını oluştururken, uygulamaların amacına ulaşabilmesinde ve gerçek yaşama geçirilebilmesinde birtakım yöntemler kullanılmaktadır. Bahsedilen yöntemler aşağıda belirtildiği gibidir (Toksöz, 2005: 12):

- İstihdamda ya da iş arama durumunda, kadın ve erkek arasında olması gereken rol paylaşımıyla ilgili sabit düşüncelere dayalı uygulama, tavır ve yapılaşmalardan ortaya çıkan ayrımcı etkinin, karşı eylem yöntemiyle ortadan kaldırılması,
- Kadının geleneksel bir biçimde yaptığı işlerin değerinin verilmesi,
- Geleneksel olarak tanımlanmayan görevlere ve yüksek düzeyde sorumluluğa ihtiyaç duyulan seviyelere kadınların katılmasının teşvik edilmesi,
- İşe alım sürecinde kota uygulamasının kullanılabilmesidir.

Siyasette partilerin kota koymaları, çocuklu kadınların izin sürelerinin düzenlenmesi, esnek çalışma modelleri, her işletmede anaokulu olması vb. destekler genelde külfet olarak görülmektedir. Buna rağmen kadınlar için ülkemizde özellikle İş Kanunu, Devlet Memurları Kanunu ve çeşitli yönetmeliklerle pozitif ayrımcılık sağlanmaya çalışılmaktadır (Yılmaz, 2019a:139).

13. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARIN KARŞILAŞTIĞI CİNSİYET AYRIMCILIK TÜRLERİ

Cinsiyet ayrılacağı; eğitim, ekonomik, siyasi ve toplumsal alanlarda kaynaklara erişimde kadınların ve erkeklerin eşit olarak yararlanamamasıdır. Ayrımcılığın yoğun yaşandığı alanlardan biri de çalışma hayatıdır. Çalışma yaşamına sanayileşme ile birlikte dahil olan kadınların, aradan çok uzun bir zaman geçmesine rağmen çalışma ilişkileri ve iş yaşamında ve kadına yönelik anlayışta radikal bir değişim yaşanmadığı gözlenmektedir (Tanyeli, 2008:33). İşgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılık söz konusu olduğunda, benzer niteliklerdeki kadın ve erkek arasında yapılan tercih temelde toplumsal cinsiyetler arasındaki bir tercihe dönüşmektedir (Kılınç, 2020:98).

İş Kanunu md. 5 uyarınca işçilerine eşit davranmakla yükümlüdür. İşverenin eşit davranma ilkesi çerçevesinde, biyolojik veya işin doğasına ilişkin nedenler zorunlu kılmadıkça, işçiler arasında farklı işlem yapması yasaklanmıştır. İş hukukunda cinsiyet ayrımcılığı, iş ilişkisinin kurulmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak farklı işlem yapılması anlamını taşır (Kaya, 2010:1). Kanuni olarak kadınların işgücüne katılımında, ilerlemesinde veya ücretlendirmesinde veya diğer konularda cinsiyeti yüzünden ayrımcı uygulama olması mümkün değildir. Yasalar çalışanlar arasında eşitliği tesis edecek düzenlemeler getirmiş olmasına rağmen uygulamada; mesleğe yönlendirmede, işe alımda, ilerlemelerde, emeğinin karşılığını almada, işten çıkarılmalarda, güvencesiz çalıştırılmada ayrımcılık ile karşılaşabilmektedirler. Kısaca, kanuni yükümlülüğü ihlal eden davranışlarının bir kısmı ayrımcılıktan kaynaklı ihlallere dayanmaktadır.

Bugün çalışma hayatının birçok alanında bu ayrımcılıklar açık veya örtülü olarak yapılmaktadır. Kadınların iş hayatında karşılaştıkları ayrımcılık işe başlarken, daha sonrasında çalışma hayatında ise ücretlendirmede ve kariyer geliştirmede ayrımcılık ve son olarak işten ayrılma, emeklilikte yapılan ayrımcılık olarak ortaya çıkmaktadır (Özkan ve Özkan, 2010: 93 aktaran Akyüz, 2016:22).

Bu noktada çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığının oluşma mekanizmalarını irdelemek gerekmektedir. Kadınların istihdam edilmesinde toplumun kendilerinden beklediği toplumsal cinsiyet rollerinin dışına çıkılması yani ev içinde kalıp ailenin ve çocukların bakım hizmetlerinin yapılmasının dışına çıkmakta ve bu durum çalışma yaşamında kadının “kocasına destek olan, ek gelir getiren ikincil işgücü” olarak değerlendirilmesine sebep olmaktadır. Bu durum ayrımcılık içeren uygulamaların başlangıcını oluşturmaktadır.

Çelik ve Şahingöz (2018), çalışmasında iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığını incelemiştir. Ankara’da çeşitli işletmelerde yapılan çalışma sonucunda kadın aşçıların çoğu, işe alımlarda ayrımcılığın, cinsiyete dayalı rollerin ve iş bölümünün söz konusu olduğunu belirtmiştir. Ayrıca kadın aşçıları, basmakalıp önyargılar ile karşılaştıklarını, yeteneklerine göre daha düşük statüde çalıştırıldıklarını ve uygunsuz davranışlar karşısında işten çıkarılma korkusuyla sessiz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Yapılan bir başka çalışmada Çiçen ve arkadaşları; konaklama işletmelerinde istihdam edilen kadınların cinsiyet ayrımcılığına maruz kalıp kalmadıklarını ve cinsiyet ayrımcılığı algılarının demografik özelliklere göre farklılık düzeylerini ölçmüşlerdir. Araştırmada Edirne’deki 58 konaklama işletmesinde çalışan toplam 157 kadın ile görüşülerek anket uygulanmıştır. Araştırma sonuçları daha önceki çalışmalardan farklılık göstererek, katılımcıların ifadeleriyle işe alma, ücret ve terfi gibi konularda cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmadıkları gözlemlenmiştir. Fakat katılımcılar cinsiyet ayrımcılığı yaşadıklarını belirtmeseler de sosyo-kültürel ayrımcılığın orta düzeyde var olduğu araştırma sonucunda tespit edilmiştir. Kadın çalışanların cinsiyet ayrımcılığı algılarının medeni durum, gelir seviyesi ve işletme tecrübesine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmüştür (Çiçen ve diğ., 2020).

Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı; yatay ve dikey ayrımcılık olmak üzere iki sınıf altında toplanabilir. Bu ayrımcılık türleri aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir.

13.1. Yatay (Horizontal) Ayrımcılık

İş hayatında özellikle kadınların yaşadığı mesleğe yönlendirmede ayrımcılık ve ücretlendirmede ayrımcılıktır. *Mesleğe yönlendirmede ayrımcılık*; mesleklerin “kadına uygun” ve “erkeğe uygun” olarak sınıflandırılmasıyla başlamaktadır. Bir diğer cinsiyet ayrımcılığı da kadın işgücünün emeğinin ücretlendirmesinde görülmektedir. *Ücret ayrımcılığı*; kadınlara sadece kadın oldukları için erkek meslektaşlarına nazaran daha düşük ücret ödenmesi bir başka ifadeyle eşit davranılmamasıdır.

13.2. Dikey (Vertical) Ayrımcılık

Aynı işyerinde veya meslekte hiyerarşik olarak erkeklerin kadınlardan daha üst pozisyonlarda görev yapmaları, kadınların kariyer basamaklarının bir noktasında ilerlemelerinin durdurulması, ilerleyememeleridir.

Elbette kadınların çalışma hayatında maruz kaldığı bu türlerin dışında cinsiyet ayrımcılıkları uygulamaları da bulunmaktadır. Bu çalışma kapsamında ayrıca Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik ve cinsel taciz konusu de irdelenmiştir.

14. MESLEĞE YÖNLENDİRMEDE AYRIMCILIK

Çalışma yaşamına girmeye karar veren kadın ilk önce mesleğe yönlendirme konusunda ayrımcı uygulama ile karşılaşmaktadır (Bolcan, 2006: 42). Toplum her iki cinsde de farklı rol ve sorumluluklar yüklemektedir. Toplumsal cinsiyet olarak adlandırdığımız bu durum erkeğe hane dışında olup, evi geçindirme sorumluluğunu, kadına da ev içinde kalarak ailenin ve çocukların bakım sorumluluğunu vermektedir. İşgücüne katılmak isteyen kadın toplumun kendisine biçtiği role uygun mesleklerde, sektörlerde uygun işleri yapmayı tercih etmektedir. Bu düşüncenin sonucu olarak da meslekleri “erkek mesleği, örneğin; mühendislik, askerlik, polislik, yöneticilik gibi” ve “kadın mesleği, örneğin; hemşirelik, öğretmenlik, çocuk bakıcılığı, sekreterlik gibi” şeklinde ayrıştırılmakta ve kadınlar bu doğrultuda meslek seçmeleri yönünde zorlanmaktadır (Kartal, 2014:37).

Gelişmemiş veya ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde kadınlar; temizlik, hizmet, aşıcılık, çocuk bakımı, yaşlı bakımı, psikolojik destek, sekreterlik gibi günlük evde yaptıkları işlere benzer işleri yapabilecekleri işlerde çalıştırılırken; daha bilgi ve teknoloji yoğun, fiziksel güç, dayanıklılık, mücadele gerektiren işlerde ise erkekler çalıştırılmaktadır. Hem kamu hem de özel sektör örgütlerin en üst pozisyonlarında son döneme kadar erkeklerin olduğunu, ancak kadınların orta düzey yöneticiliğe kadar ilerleyebildiğini görmek mümkündür. Bu durum eğitilmiş kadın istihdamının artması ve yapılan bir takım kanuni düzenlemeler ile kadınlar lehine değişmeye başlamıştır.

Meslekler arasındaki cinsiyete dayalı ayırım kadın ve erkeğe uygun iş türleri hakkındaki kalıplaşmış düşünceleri yansıtmaktadır. Mesleklerdeki kadın ya da erkek yoğunluğu zaman içinde değişebilse de bu değişime direnç gösteren kanallar varlığını korumaktadır. Daha iyi kariyer fırsatları sunan, daha yüksek ücretli işler için erkekler kendi aralarında yarışmaktadır. Erkeklerin egemen olduğu mesleklere giren kadınlar, taciz ve tecrit ile karşılaşabilmekte; etkinlikleri sınırlandırılmakta, bazen de nihai olarak işten ayrılmak durumunda kalabilmektedirler. Meslekler daha “kadınsı” hale geldikçe, gittikçe artan bir şekilde kadın iş gücünün toplanma alanı olarak görünmektedir. Bu mesleklerde, genellikle, kadınların becerileri gözden kaçırılmakta, değersizleştirilmekte ve eğitim olanakları kısıtlanmaktadır. Tüm bu dinamikler kadınlar için, düşük ücret ve yönetsel pozisyonlara erişememe ile sonuçlanmaktadır (Kılınç, 2020:96).

Bunun dışında kadınların yaptığı işin niteliği, statüsü ve ücreti erkeklerle kıyaslandığında daha düşüktür (Williams, 1992; Bradley, 1993; Williams 2013 aktaran Ağılı ve Turğuter, 2021:3). Hem vasıfsız hem de düşük ücretli olması nedeniyle, erkeklerin, kadınların işlerinden kazanım sağlayacakları çok az şey vardır; o halde erkekler, kadın mesleklerine, ancak bir zorunluluk durumunda girerler (Bradley, 1993:16 aktaran Ağılı ve Turğuter, 2021:3). Erkeklerin kadınsı alanlara başvurmasının en önemli/zorunlu nedenlerinden biri de ekonomik boyuttur (Gönç, 2017). Yapılan çalışmalar, kadınların egemenliği olan alanlara giren erkeklerin, düşük sosyo-ekonomik statüye sahip olduğunu göstermektedir (Hurd ve Allred, 1978; Roos ve Stevens, 2018 aktaran Ağılı ve Turğuter, 2021:3). Bradley (1993:16), özellikle de 1980’lerin sonlarında ve 1990’larda, Britanya’da yaşanan ekonomik durgunluk dönemlerinde, işsizliğin, erkekleri, daha önce kadın işi olduğu

için küçümsenen işlere girmeyi düşünmeye ittiğini ve teknolojik gelişmelerle birlikte feminen alanlara girme oranlarının hızlandığını söylemektedir (Ağıllı ve Turğuter, 2021:3). Özbay da (2010:124), neoliberalleşen Türkiye’de sendikali, geçimlik ücret sağlayan, emekli olma hakkı gibi özlük haklarını tanıyan, ‘erkeksi’ iş alanlarının yok olması gibi ekonomik nedenlerden dolayı erkeklerin ‘feminenleşmiş’ alanlara yöneldiğini vurgular. Bunun sonucu olarak, ‘garanti’ olarak görülen ve ‘devlet memurluğu’ kapsamına giren meslekler, cinsiyet gözetilmeksizin tercih edilir olmuştur (Ağıllı ve Turğuter, 2021:3).

İşveren kaynaklı sorunların içinde işverenlerin kadına bakış açısı önemli yer tutmaktadır (Çelik ve Gürtaş, 2020:272). Kadınların ucuz iş gücü olarak görülmesi, doğum ve aile sorumlulukları nedeniyle işlerini aksatabilecekleri düşüncesi, vardiyalı çalışma ve kadını cinsel bir meta olarak görme eğilimi kadınların karşılaştıkları işveren kaynaklı sorunlar içerisinde sayılabilir (Özkan ve Özkan, 2010). Ayrıca kadınlar iş hayatına dahil olsalar da evlerinde toplumun kendilerine yüklediği ev işlerini ve bakım hizmetlerini de yerine getirmektedirler. “Çift mesai” yapan kadınlar bu nedenle daha sorumluluk alacakları ya da daha kısa süre işyerinde bulunacakları nispeten düşük ücretli ve yarı zamanlı işleri kendilerine uygun görebilmektedirler. Kadının emeği “ucuz emek” olarak görülmesinden dolayı emek yoğun fakat yarı vasıflı elemana ihtiyaç duyulan tekstil, tarım, gıda, turizm, hizmet vs. sektörlerde yoğunlaşmıştır. Ancak, tarım sektörüne nazaran bu emek yoğun sanayi kollarında çalışan kadın işgücü azdır. Tarım sektöründe de genellikle ücretsiz aile işçisi olarak sosyal güvenlikten yoksun çalışmaktadırlar.

15. EĞİTİM VE MESLEKİ EĞİTİMİNDE EŞİTSİZLİK

Nitelikli bir eğitim sisteminin varlığı, ülkelerin sosyal gelişmelerinin yanı sıra ekonomik gelişimleri içinde büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle eğitim birçok ülkenin üzerinde önemle durduğu temel değişkenlerden biri olmuştur. Ancak eğitim konusu bu denli önemli olmasına rağmen kadınların eğitimi konusu halen küresel bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Kadınlar ve kız çocukları eğitim süreçlerinde fırsatlardan yararlanma konusunda toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklere maruz kalmaktadır. Mesleki ayrıştırma doğrultusunda kadınların mesleki eğitime yönlendirildiklerini görmek mümkündür. İyi bir eğitim almış olmak kişide yüksek beşeri sermaye oluşturulabilir. Kız çocukları eğitimden mahrum bırakılarak iyi bir meslek seçmeleri de engellenmektedir. Alacakları eğitimin ileri de tercih edecekleri kadın mesleklerine uygun olması yönünde zorlanmaktadır (Yılmaz, 2019a: 64).

Her ne kadar ülkemizde son dönemdeki eğitim politikaları, kampanyaları sonrasında kız çocuklarının eğitimi konusunda güzel başarılar yakalanmış ve özellikle yükseköğretim alan kızların oranı da nispeten artmış olmasına rağmen yeterli seviyelere ulaşamamıştır. Kadınların eğitim seviyeleri ile işgücüne katılımları arasında doğru orantı bulunmaktadır. Zira istihdam edilebilirlik olanağı eğitim seviyesine paralel şekilde artmaktadır Kırsal alanda kadınların büyük bir kısmı ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı için öğrenim düzeyinin işgücüne katılım oranı üzerinde etkisi daha azdır. Kentli kadınlarda ise işgücüne katılım oranı öğrenim düzeylerine karşı duyarlıdır. Ayrıca eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte kadınlar daha fazla işgücü piyasasında yer almaya başlamıştır (Yılmaz, 2019b:65).

Teknolojinin ve internetin geliştiği, şehirleşmenin ilerlediği, büyük bir toplumsal değişimin yaşandığı günümüz dünyasında, eğitim ve ekonomik imkânların eşit şekilde paylaşılması gibi durumlar sayesinde kadının statüsü ve rolünde de önemli değişiklikler yaşandığını düşünmektedirler. Bundan dolayı kadınların yaşamın her alanında yer alması, işgücüne dahil olması ve kariyerinde ilerlemesi toplum tarafından daha fazla kabul edilmeye başlanmıştır.

Bugün dünyanın her ülkesinde kadın istihdamının artırılmasında kadının eğitim seviyesinin yükseltilmesi etkilidir. Kadının eğitim seviyesinin yükselmesi daha nitelikli, sosyal güvencesi olan, daha yüksek ücret karşılığı çalışabileceği iş alanlarının kapısını açmaktadır. Günümüzde kız çocuklarının eğitim seviyesi her geçen gün daha fazla artmaktadır. Eskiden aileler kız çocuklarının okula gitmesine, hele yükseköğrenim almasına karşı çıkarken bugün ailelerin desteklediğini, teşvik ettiğini görmek mümkündür. Bu güzel gelişmeler sayesinde bilinçli, eğitimli, mesleki bilgi ve yetenekle donanımlı kadınların sayısı artıkça kadınların istihdam oranları da yükselecektir. Fakat hala değişmeyen bazı gerçekleri de göz ardı etmemek gerekmektedir.

Eğitim seviyesinin artması, kadının toplumsal rollerini değiştirse ve istihdam şansını artırsa da kadınların yeni sosyokültürel yapı içinde tutunabilmesi her zaman mümkün olmadığını, toplum tarafından geleneksel rol ve kalıpların dışına çıkılmasından hoşlanılmadığı ve sosyal bir baskının da olduğu gözlemlenmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği devam ettiği müddetçe kadının eğitimli olması da sorunu çözmeye yetmeyecek ve farklı tür sorunların ayrımcılıkların yaşanmasına sebebiyet verecektir. Poyraz (2013)'in yaptığı araştırma kadınların en yüksek eğitim seviyesine sahip olduğu akademisyenlik mesleğinin bile cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıklarını göstermektedir. Araştırma sonucunda üniversitelerin kadınlar için cennet olmadığı ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yaşandığını vurgulamaktadır.

16. İŞE ALIMDA AYRIMCILIK

Sırf kadın olmak veya hamilelik gibi sebeplerle işe almama, iş görüşmelerinde cinsiyete dayalı sorular sorma, kadınların işe alınmayacağını belirten iş ilanları, , hamile kalan işçiyi kısmi süreli çalışmaya geçirme, hamilelik sebebiyle iş sözleşmesinin feshi gibi ihlaller, cinsiyet ayrımcılığının en sık rastlanan örnekleridir (Özdemir, 2021:121).

İşe alımlarda küçük çocuklu kadınların tercih edilmemesi, birinin işten çıkarılması durumunda yarı zamanlı çalışan kadınların seçilmesi, şehirler arası iş seyahatlerine bekar kadınların katılması örtülü ayrımcılık olarak adlandırılır ve kadın çalışanların bu ayrımcılığı ispatlaması daha zordur (Dalkıranoglu, 2006: 41- 42).

Cinsiyet temelli ayrımcılığın iş ilişkisi süresince veya sona ermesinde ortaya çıkması mümkün olduğu gibi, iş sözleşmesinin kurulması aşamasında da gerçekleşmesi mümkündür. Özellikle henüz iş ilişkisinin başlamadığı bu dönemde, başvuran adayların korunması ihtiyacı ortaya çıkmaktadır (Özdemir, 2021:121).

İşe alınmada ayrımcılık, daha çalışanların işletmeler ile iş ilişkisi kurulmadan işletmelerin iş ilanları ile başlamaktadır. Söz konusu ilanlarda sadece erkeklerin

başvurulmasını istenmesi ya da dolaylı ifadelerin kullanılması ayrımcılığa örnektir. Kişiler yeteneklerine göre işe alınmayıp, cinsiyet işe alım kararında etkili olabilmektedir. Bu durumda, cinsiyetler arasında işe alımda eşit fırsat sunulmamakta ve eşitlik ilkesi ihlal edilmiş olmaktadır. İşe eleman alımı ile ilgili eşitsizliğin temel nedenleri arasında en önemli faktörler kadınların genel görünümü, fiziki görünümü ve fiziksel güç bakımından erkeklere oranla daha zayıf olduklarının düşünülmesidir (Lowdermilk, 2011: 18 aktaran Akyüz, 2016:23). Fakat bu iddia sadece bir varsayım olup temeli yoktur. Çünkü kadınların fiziksel güç gerektiren pek çok işte çalışarak bu işlerde başarılı oldukları tarihin pek çok döneminde görülen bir gerçektir.

17. ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ

Ücret eşitliği, birbirine eş değer yaratan işlerde eşit ücret uygulanması anlamına gelmektedir. Bu bağlamda aynı iş kolundaki ücret eşitsizliği, ayrımcılığın yalnızca bir boyutunu ortaya koymaktadır. Ücret eşitsizliğin diğer boyutu ise eş değer yaratan farklı meslek grupları arasındaki ücret eşitsizliğidir (Kılınç, 2020:27). Yöneticilik rolü üstlenemeyen kadınların büyük ölçüde yarı zamanlı ve düşük maaş almaları, “kadın yoksulluğu” olarak adlandırılan bir durum yaratmaktadır. Kadın yoksulluğu günden güne de artmaktadır. Kadın yoksulluğu, ücret eşitsizliğinin ve mesleğe yönlendirmede yapılan ayrımcılığın bir sonucudur.

İş görenler için bir kazanç, işverenler açısından bir maliyet unsuru olan ücret faktörü yapısı itibariyle çalışma hayatında ayrımcılığa neden olabilecek en somut göstergedir. Ücret ayrımcılığı, eşit verimliliğe sahip iş görenlerin ücretlerinde haksız bir düşüklüğün meydana getirilmesidir. Ücret ayrımcılığı, cinsiyet, ırk, dil, din, mezhep, siyasi düşünce ve sendikal faaliyetler gibi nedenlerden kaynaklanan keyfi bir uygulamadır ve önyargılara dayanmaktadır (Işığışık 2011: 425). Kadınların iş gücü piyasasında var olma sürecinden itibaren ucuz iş gücü algısı nedeni ile erkeklere nazaran daha az ücret alması, ücret eşitsizliği durumunu oluşturmaktadır. Cinsiyet temelli var olan bu eşitsizlik, sektörlere göre değişkenlik göstermekte ve en çok gelişmekte olan ülkelerde ortaya çıktığı görülmektedir (Göksel, 2019:26- 27).

Kadın ve erkekler çalışanların ücretleri, piyasadaki ayrımcılığın bir diğer boyutudur. Ülkemizde gözlemlenen bu durum dünya ülkelerinde de yaygın olarak yaşanmaktadır. Kadın işgücüne verilen ortalama ücret, son yıllarda aradaki fark biraz daraldıysa da, hala erkek işgücüne ödene nazaran düşüktür. Bir istihdam engeli olarak var olan ücret eşitsizliğine karşı, feministlerin yoğun mücadeleleri sonucunda 1918 yılında Versailles Antlaşması ve Milletler Cemiyeti Yasasında yer alan “eşit işe eşit ücret” ilkesi ile cinsiyetler arası ücret eşitliği odaklı resmi bir altyapı oluşturulmuştur (Kolay, 2015: 6). “Eşit işe eşit ücret” kavramı ile bir iş yerinde cinsiyet fark etmeksizin benzer veya aynı işi yapan kişilerin aynı ücrete sahip olduğu ifade edilmektedir (Köse, 1996: 8 aktaran Göksel, 2019:27). Böylelikle, çalışma hayatında kadınların erkeklerle aynı seviyede olduğu eşit işe eşit ücret ilkesiyle hukuki bir zemin kazanmıştır.

Buna rağmen TÜİK’in 2018 verilerine göre, durumu cinsiyete ve istihdam türüne göre aylık ortalama brüt ücret üzerinden değerlendirebilmek mümkündür. Buna göre sürekli çalışanların aylık ortalama brüt ücreti 4.030 TL’dir (2018). Aynı dönemde sürekli çalışan

kadınların aylık ortalama brüt ücreti 3.809 TL olurken erkeklerinki ise 4.134 TL olmuştur. Bu durumda erkekler kadınlara nazaran % 8.5 daha fazla gelir elde etmektedir (TÜİK).

Kadın ve erkek çalışanların ücretlerinde ayrımcılık uygulanmasının birtakım sebepleri vardır (Yılmaz, 2019b:38). Birincisi, kadınların bilinçli olarak düşük ücretli işlere yönelmesidir. Bu duruma dağılım ayrımcılığından kaynaklanan ücret ayrımcılığı denilmektedir. İkincisi, erkek ve kadın çalışanların aynı kurumda aynı işi yapmalarına rağmen kadın çalışanların ücretinin düşük olmasıdır. Bu duruma işten kaynaklanan ücret ayrımcılığı denilmektedir. Üçüncüsü ise, erkek egemen sektörlerde kadınların sektörel bazda yeterli bilgi, birikim ve deneyime sahip olmasına rağmen erkeklerden daha az ücret almaları “değersel ayrımcılık” problemini meydana getirmektedir (Özkan ve Özkan, 2010:96).

Yapılan araştırmalara göre kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farklılıklarının çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Bu nedenlerden bazıları ise çalışılan sektör, işteki statü ve eğitim seviyesidir. Her ne nedenle olursa olsun yaratılan ücret farklılığında dezavantajlı konumda yer alan taraf hep kadınlar olmuştur (Kartal, 2014: 42). Kadın ve erkek arasında ücret farklılığına neden olan unsurlardan bazıları şunlardır:

- ***İş kolu:*** Kadınların toplum tarafından kendilerine uygun görülen mesleklerde çalışma yaşamı içerisinde yer alması ücret farklılığına neden olabilmektedir (Bolcan, 2006: 49). Kadınların düşük ücret politikalarına maruz kalmalarının sebebi olarak ikincil iş kollarında istihdam edilmeleri gösterilmektedir. Özellikle değeri düşük ya da değeri düşürülmüş bazı işler ve mesleklerin kadınlar için uygun görülmektedir (Omay, 2011: 261). Kariyer olanakları kısıtlı, geleceği belirsiz, düşük vasıf düzeyi gerektiren işler ve meslekler daha çok kadın işgücü için uygun görülmektedir (Ansal, 1989: 8 aktaran Akyüz, 2016:24).

- ***Kişisel Tercih:*** Ücret farklılığına neden olan bir diğer etken ise kişisel tercihtir. Örneğin eğitim ve iş tecrübesi konusunda yeterli özveriyi göstermeyen kadın doğal olarak daha nitelikli olan erkek çalışanlara göre daha düşük ücret almak zorunda kalacaktır (KSSGM, 2000: 8).

Kadınların erkeklere nazaran ücret ayrımcılığına maruz kalmalarının bir başka sebebi ise ataerkil toplumlarda kadına karşı oluşmuş toplumsal cinsiyet rollerinin işverenler üzerindeki etkisidir. Kadınların çalışma yaşamında erkeklere oranla eşit olmayan koşullarda olmalarının nedeni genellikle ataerkil toplumsal yapıları ve bu yapının kadına yüklediği rollerdir.

Annelik, hamilelik, çocuk bakımı ve ev işlerinin yürütülmesi kadının sorumluluğuna terk edildiği için kadın çalışan iş hayatında çok fazla aktif olamaz düşüncesi birçok işverenin bakış açısını etkilemektedir. Bu sebeple, işverenler kadınları istihdam etmekten kaçınmakta ya da kadın çalışanları düşük ücretle istihdam etme yoluna gitmektedirler (Karaca Çakinberk 2011: 104).

- ***Eğitim:*** Alewell (2013 aktaran Tarhan, 2019:120) toplumsal cinsiyet rolleri ve objektif kariyer başarısı (maaş, statü...) ile ilgili yürüttüğü çalışmada, biyolojik olarak erkek olmanın, erkeksi (maskülen) toplumsal cinsiyet özellikleri göstermenin ve erkek-merkezli bir iş ortamında çalışmanın yüksek gelir elde etmekle pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Tekgüç ve arkadaşlarının (2017:378)'nin yapmış olduğu çalışmada aynı vasıflara

sahip kadın ve erkeklerin ücretleri arasındaki fark yükseköğrenim görmüş kadınlarda %9 olurken daha alt eğitim seviyelerindeki kadınlar için %24 olarak bulunmuştur.

Yenipınar (2005), çalışmasında İzmir ilinde 4 ve 5 yıldızlı otellerde ücreti belirleyen faktörler ve ücret sorunlarını incelemiştir. Kadın ve erkek çalışan oranlarının birbirine yakın olmasına rağmen, bu eşitliğin ücretlere yansımadağı, kadın ile erkek çalışanlar arasında ücret farklılıklarının olduğu, ücretlerin adil olmadığı tespit edilmiştir. Ücret adaleti konusunda cinsiyet ayrımcılığı yapılmasının çalışanlar arasında hoşnutsuzluklara ve işte verim düşüklüğüne neden olduğu belirtilmiştir.

Campos-Soria vd. (2009 aktaran Çiçen ve diğ., 2020:57), çalışmasında ağırlama endüstrisindeki cinsiyet ayrımcılığının söz konusu olup olmadığını ve cinsiyetler arası ücret farklılıklarını araştırmıştır. 181 otel ve 121 restoranda yapılan araştırmanın sonucunda, dikey ayrımcılığın ücret farkını arttırdığı, yatay ayrımcılığın ücret farklılığını azaltmaya yardımcı olduğu görülmüştür. Yatay ayrımcılığın ise ücret farklılığı üzerindeki etkisinin nispeten daha düşük olduğu fark edilmiştir. Ayrıca kadınların, erkeklere oranla daha kötü çalışma koşullarında görev aldıkları ve buna rağmen daha düşük ücretler aldığı elde edilen sonuçlar arasındadır.

18. TERFİ VE İLERLEMEDE AYRIMCILIK

Kadın işgücünün geçmişe oranla üst yönetim pozisyonlarında aldığı görevler artsa da işletme içerisinde çoğunlukla düşük pozisyonlu görevlerde çalışmaktadırlar. Ataerkil toplum yapısında kadınlar aynı birikim, deneyim ve koşullar içerisinde bulunmasına rağmen hiyerarşik düzende erkeklere oranla daha alt basamaklarda yer almaktadır. Dolayısıyla, bu durum iş gücü piyasasında düşük ücret sıkıntısını gün yüzüne iş pozisyonları odaklı çıkarmaktadır. Kadınların düşük ücretli iş kolları ve kurumlara yönelmelerinden doğan ücret farklılıkları kadının istihdam sürecinden başlayıp çalıştığı düşük ücretli kurumda terfi süreçlerine kadar devam etmektedir (Göksel, 2019:27). Kadınların çalışma yaşamında kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyen nedenleri toplumsal, bireysel nedenler ve örgütsel nedenler olarak ayırmak mümkündür.

18.1. Toplumsal Nedenler

Kadınların kariyerleri önündeki toplumsal faktörlerden kaynaklanan engeller ise toplumsal cinsiyet rolleri ve basmakalıp yargılardan oluşturmaktadır. İşverenlerin çoğunda, “kadınların kısa süreli iş hayatında oldukları, evlendiklerinde ya da anne olduklarında işten ayrılacakları, ev sorumlulukları nedeniyle işin sorumluluğunu almak istemeyecekleri, yöneticilik vasıflarına sahip olmadıkları şeklinde yanlış düşüncelere, kalıp yargılara sahiptirler (Deniz, 2014:62-63).

Genel olarak kadınların kariyer yapmasındaki engellerin başında; kadının cinsiyet rollerinden biri olan çocuk doğurma gelmektedir. Anne olduktan sonra işten ayrı kalma söz konusudur. İşletmeler açısından hamile veya anne olan kadınlar çoğunlukla yeterli olarak düşünülmez ve terfi kararlarında kadınlara ayrımcılık yapılarak, onlara haksızlık yapılmaktadır. Diğer taraftan hükümetlerin pozitif ayrımcılık uygulamalarıyla belirli oranlarda zorunlu hale gelen kadın istihdamı hem işverenlerde hem de işletmelerdeki erkek

işgücünde hoşnutsuzluklara neden olabilmektedir. Bu olumsuz düşüncelerdeki yöneticiler kadınlar başarılı ve iyi bir performansa sahip dahi olsalar kariyer basamaklarında ilerlemelerini engelleyebilmektedirler (Deniz, 2014:44).

18.2. Bireysel Nedenler

Kadınların çalışma hayatında yükselmelerini engelleyen kişisel nedenlerin başında toplumun kadına yüklediği cinsiyet rolleri, sorumlulukları ve kalıp düşünceler gelmektedir. Davidson ve Cooper (1984 aktaran Ersoy, 2020: 14) tarafından yürütülen bir araştırmada eş ve aile faktörünün kadının kariyerinde bir stres kaynağı olabildiği ve evli kadın yöneticilerin eşlerinden gerekli desteği alamadıkları belirlenmiştir. Gelişmiş ülkelerde, 1980 öncesinde kadınların anne olmalarıyla işten ayrılmaları sıkça rastlanılmaktaydı. Günümüzde ise izlenen hükümet programları ve kanuni düzenlemeler ile gelişmiş ülkelerde kadınlar hem annelik hem çalışan rollerini birlikte başarılı şekilde yerine getirebilmektedirler. Fakat kadınlar, annelik ve eşlik rollerinin getirdiği sorumlulukların ağırlığından, çalışma yaşamında büyük sorumluluklar almak, aşırı iş yükü getireceğinden isteksiz olabilmekte, yönetici olmayı tercih etmeyebilmektedirler.

Friedman ve Greenhaus (2000 aktaran Ersoy, 2020: 14) tarafından yapılan bir araştırmada erkeklerin evli ve çocuk sahibi olması kariyerlerinde kolaylık oluşturan bir faktör olarak değerlendirilirken, kadınların evli ve çocuğa sahip olması ise bir dezavantaj olarak tespit edilmiştir. Benzer şekilde Villiers (2000) kadınların annelik ve evlilik konularının kurumlar tarafından engel olarak görüldüğünü ve sorumluluk isteyen pozisyonlara kadınların hamilelik ve annelik durumları gerekçe gösterilerek cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını vurgulamaktadır (Ersoy, 2020:14).

Kadınların kendisinin oluşturduğu engeller, kadınların öz güven eksikliği, aile hayatının zarar görme endişesi ve erkekler tarafından kadınların daha az güçlü olduğu, liderlik vasfına sahip olamamaları, başarı ihtimali düşük olarak nitelendirmesidir (Durmaz 2016: 51). Bunların dışında, yarışmacı olmayan ve şefkat telkiniyle yetiştirilen kadın, bugünün rekabetçi iş ortamına ayak uydurmakta zorlanabilmektedir (Özmete ve Eker, 2012: 19; Yılmaz vd., 2008: 91; Acuner, 2019 aktaran Çelik ve Gürtaş, 2020). Ayrıca, kadının fiziki dayanıklılığının erkeklere göre düşük olması nedeniyle iş yerinin uygun olmayan fiziksel ortamından daha fazla etkilenebilmektedir.

18.3. Örgütsel Nedenler ve Cam Tavan

Kadınların kariyerleri önündeki örgüt kültürü ve politikasıyla birer engel teşkil etmektedir. Erkek egemen kültürün hâkim olduğu örgütlerde kadınlardan ziyade daha çok erkeklere yönelik uygulanan norm ve inançların yer aldığı düşünülmektedir. Bu nedenle, erkek egemen kültürler, kendi görüşlerini, çatışma yaklaşımlarını, liderlik imajlarını, örgütsel değerleri, başarı ve iyi yönetim tanımlarını destekleyen gizli varsayımlardan, örtük normlar ve örgütsel uygulamalardan oluşmaktadır (Van Vianen ve Fischer, 2002:316 aktaran Ersoy, 2020:5).

Ataerkil toplum yapısı iş hayatını da erkek egemen kılmakta ve yönetim kademelerinde ilerlemek isteyen kadınların “kadınsı” yönetim tarzı yerine “erkeksi” kalıplara uygun davranmalarını istemekte ve kadınlarda bazen farkında dahi olmadan erkeksi yönetim

tarzını benimseyebilmektedirler. Kısaca kadının aile yaşamındaki rolü ve sorumlulukları, mesleğinde terfi ettirilmesinde engel olarak görülmektedir. Bu durum kadınlara yönelik ayrımcılığın bir göstergesi olan “cam tavan”ları yaratmaktadır. Kadınların, organizasyonların üst yönetim düzeylerine ilerlemelerini durduran engeller, “cam tavan” olarak adlandırılmaktadır. Kadınların müdür olmalarının önündeki engelleri araştıran bir çalışmada araştırmaya katılan kadın ve erkek müdürler temel sorunun toplumsal ön yargılardan ve cinsiyet ayrımcılığından kaynaklandığını ifade etmişlerdir (Aksu ve diğ., 2013:158).

Örgütsel kalıplar ve önyargılar tarafından yaratılan, kadın çalışanların üst kademe yönetici pozisyonlarına gelmelerini engelleyen yapay, görünmez engeller ‘Cam Tavan’ kavramı ile tanımlanmıştır. Kadınlar iş hayatlarında çoğunlukla orta kademelere kadar ilerleyebilmektedir ve cam tavan sendromunda sorunlar belirsizlik taşımaktadır (Özkan, 2020:133). Cam tavan, örgütlerde tepe yönetim pozisyonu için kadınlara konulan keyfi engellerdir. Bu kavram, kadınların ilerlemelerini engelleyen görünmeyen bariyerleri tanımlamak için kullanılmaktadır. Cam tavan, kadınlar ile üst yönetim arasında yer alan ve onların başarılarına ve liyakatlarına bakmaksızın ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen, aynı zamanda aşılamayan engellerdir (Deniz, 2014: 63-64). Cam tavan, genellikle “şeffaf” ve bir o kadar da “ince”, ancak kadınların ve azınlıkların yönetim kademelerinde yükselmelerini engelleyecek kadar da güçlü bir “engel” olarak ifade edilmektedir (Downes vd., 2014 aktaran Serinikli, 2021:17)

Cam tavan, ne sadece bir sonucun açıklamasıdır ne de kadınlara karşı ayrımcılığın tüm yönetim hiyerarşilerinin her seviyesinde olduğu iddiasıdır. Kadınların hiyerarşiye doğru ilerlerken, erkeklere nazaran terfiye karşılaştıkları engellerin sistematik olarak arttığını iddia eden özel bir savdır. Bu tikanıklıktan birçok farklı somut mekanizma sorumlu olabilir: eski moda cinsiyetçilik, kadın yöneticilerin önemli gayri resmi ağlardan tecrit edilmesi ya da kadınları dezavantajlı hale getiren daha ince cinsiyetçi tutumlar (Baxter& Wright, 2000 aktaran, Yılmaz, 2019a: 79).

Evli ve çocuklu kadınların, iş hayatında erkek meslektaşlarına göre daha az terfi ve ödül alabilmesi olgusunu tanımlamak içinde kullanılmaktadır. Bu kavramda ki tavan; basamak çıkmanın engellediğini, cam ise aslında görünen bir yazılı ve resmi politika olmamasına rağmen varlığının hissettirdiğini göstermektedir (Bilican, 2014:377).

Üst gelir gruplarında ve nispeten daha nitelikli olan kadınlar işgücü piyasasında cam tavan etkisine maruz kalırken, alt gelir gruplarında ve düşük nitelikli olan kadınlar için yapışkan zemin etkisi oluşmaktadır. Yapışkan zemin etkisi alt gelir grubundaki kadınların aynı gelir grubundaki erkeklere göre daha düşük ücret geliri elde etmesidir ve bunun önemli bir bölümü kadınlara yönelik cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır (Albrecht, vd.2003 aktaran Kılınç, 2020:100).

Kadınlar yönetici olduklarında, erkek için tanımlanan toplumsal cinsiyet rollerini (sertlik, otoriterlik, rekabetçi, iddialı, duygusallıktan uzak, hedef odaklı) sergilemek zorundadır ancak bunu yaparken, “ölçülü” olması beklenmektedir. Kadınlar için tanımlanan toplumsal cinsiyet rolleri yöneticilik için yeterli değildir; iyi yönetici erkektir (Özkaplan, 2013:1).

Kadınların yükselmesini engelleyen diğer örgütsel nedenler; örgüt kültürü, örgüt politikaları, mentör eksikliği ve enformel iletişim ağlarına katılamama, mobbing (psikolojik taciz) ve cinsel tacizdir (Yılmaz, 2019a: 84). Mentör eksikliği ve enformel iletişim ağlarına katılamama kadınların yükselmelerini engelleyen bir diğer kurumsal nedendir. İş hayatında yukarı doğru tırmanmanın gereklerinden olan enformel ilişkiler, kişinin meslektaşları ve yöneticileri ile kurduğu işin haricindeki sosyal ilişkiler önemlidir. Bu ilişkiler çoğunlukla akşam mesai sonrası ya da hafta sonu gerçekleştirilen çeşitli etkinlikler aracılığıyla oluşturulmakta ve pekişmektedir. Sosyal ağ kurmak erkekler için daha kolay iken toplumsal önyargılar ve iş yükü altında sıkışan kadınlar için o kadar kolay olamayabilmektedir. Bu durum da cinsiyetler arasındaki farkı arttırmaktadır.

Kadınların kariyer basamaklarında ilerlemesini durduran bir başka olgu da yaşadıkları mobbing olaylarıdır. Her ne kadar araştırmalar tüm çalışanların mobbinge maruz kalma potansiyelinde olduklarını iddia etseler de kadınlar daha fazla mobbing mağduru durumundadırlar. Kadınlar hem üstlerinden hem de ast ve meslektaşlarından mobbinge maruz kalabilmekte, işyerinde yaşadıkları psikolojik taciz iş hayatından soğumalarına, geri çekilmelerine sebebiyet vermektedir.

19. SOSYAL HAKLARDAN YARARLANMADA EŞİTSİZLİK

Her toplumda bireylerin sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme ve grev hakları gibi haklardan yararlanması temel insan hakları çerçevesinde değerlendirilmektedir (Kocacık ve Gökçaya, 2005: 212 aktaran Kartal, 2014:41). Sendikacılığın erkeklerin yer alması gerektiği bir alan olarak görülmesi sendikal örgütlenme içerisinde kadınların yer almasını engellemiştir (Seyman, 1992: 12).

II. Dünya Savaşı'ndan sonra kadın işgücü sayısı artarken yasal düzenlemeler beraberinde kadınların da başta sendikal örgütlenme haklarından yararlanmaya başladıkları görülmüş, ancak yine de kadınların örgütlenmesi yetersiz kalmıştır. Bu oluşumda sendikacılığın erkek işi olarak algılanmasının önemli bir rolü olduğu söylenebilir (Deniz, 2014:67). Çalışma yaşamının içinde yer alan kadınların “kadın ve erkek arasında eşitlik ilkesi” çerçevesinde hastalık, işgörmezlik, yaşlılık, iş kazası, mesleki hastalık, analık ve işsizlik risklerine karşı bir koruma sağlayan sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlandırılmaları yanında, bu risklere uğrayan kadınlara yönelik sosyal yardım hizmetlerinden cinsiyet ayrımı yapılmaksızın yararlandırılmaları esastır (Ekin,1968 aktaran Deniz, 2014:67).

Kadın çalışanların daha çok tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaları ve işverenlerin iş gücü maliyetlerini azaltmak için çalışanlarını kayıt dışı çalıştırma yönündeki tutum ve davranışlarından dolayı kadınlar daha çok sosyal güvencesi olmayan işlerde çalıştırılmaktadır. Son dönemlerde bu konuya verilen önemin bir sonucu olarak katı cezaların uygulanması ve kadınların daha da bilinçlenmesi nedeniyle kadınların kayıtlılık oranları artmış fakat halen işverenlerin pek çoğu kadın işçileri kayıt dışı çalıştırmaya devam etmektedir. Kayıt dışı olarak çalışan kadın emeklilik, sağlık hizmetleri, toplu sözleşme ve toplu grev hakkından da mahrum bırakılmaktadır (Kalaycıoğlu ve Toprak, 2004: 59).

20. CİNSEL TACİZ

Cinsel taciz basit bir ifade ile bir bireye karşı cins tarafından beklenmedik ve istenmeyen bir şekilde uygulanan sözlü veya sözsüz hareketlerin tamamıdır (Kartal, 2014:39). Cinsel taciz son derece net bir biçimde cinsiyet temeline dayalı bir ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır. Başka bir anlatımla, cinsel taciz, kadınlara yönelik bir cinsel ayrımcılık olarak görülmektedir. Gerçekten, cinsel tacizin her ne kadar aynı cinsiyete sahip kimseler arasında söz konusu olabileceği söylenebilirse de, yapılan araştırmalar, taciz vakıalarının büyük çok büyük bir oranının kadın ve erkekler arasında ve büyük çoğunlukla kadınlara yönelik olduğunu ortaya koymaktadır (Bakırcı, 2000:101). Fransa'da yapılan bir araştırmaya göre, taciz vakıalarındaki mağdurların %90'lık bir oranını kadın işçiler oluşturmaktadır (Özdemir, 2006:87) .

Kadınların iş yaşamında en çok hangi yönden cinsel tacize uğradıklarının tespitine yönelik yapılan bir ankette ise kadınların en çok fiziksel ve sözlü tacize uğradıkları belirtilmektedir (Benligiray, 2005:44). Nitekim cinsel taciz kadınların kişilik haklarına ve çalışma özgürlüklerine bir saldırı oluşturması ve dolayısıyla bir cinsiyet gurubunun diğerine kıyasla mağdur olması nedeniyle cinsiyet ayrımcılığı kapsamında ele alınmaktadır. Kadınlar işyerinde yaşadıkları cinsel tacizi çoğunlukla dile dahi getiremeyebilmektedirler. Taciz olayını ve tacizciyi deşifre ettiklerinde aileleri ve toplum tarafından yanlış tutum ve davranışlara maruz kalmaktan veya işten atılacakları korkusundan sessiz kalmaktadırlar. Hâlbuki psikolojik baskı altındaki kadının işyerinde mutlu, verimli, başarılı bir şekilde çalışabilmesi mümkün değildir. Taciz olayı kişinin ruh ve beden sağlığını bozarak bireysel ve örgütsel istenmeyen durumlara yol açabilecektir.

Ayrımcı uygulamaların ortadan kalkması sonucunda kadınlar sosyal ve ekonomik yaşamlarında daha fazla söz sahibi olacak ve kişisel tatminlerini gerçekleştirebileceklerdir. Çalışma yaşamına çeşitli ayrımcı uygulamalar ya da toplum tarafından yapılan baskılar sonucu hiç giremeyen veya girse bile çalışma yaşamında karşılaştığı ayrımcı uygulamalar yüzünden çalışma yaşamından ayrılmak zorunda olan kadınlar fırsat eşitsizliğinin ortadan kaldırılmasıyla çalışma yaşamlarına devam edecekler ve bu neticede ülke ekonomisi atılmaşan emek faktöründen yararlanacaktır. Sonuçta kadının ekonomik yaşam içerisinde yer alması ülkelere hem ekonomik hem de sosyal birtakım getiriler sağlayacaktır (Kartal, 2014:3). Bu nedenle cinsiyet ayrımcılığı konusunun ayrıntılı olarak incelemek maksadıyla bir uygulama gerçekleştirilmiştir. Aşağıdaki bölümde bu araştırma ve sonuçlarını görmek mümkündür.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

UYGULAMA

ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLARA YÖNELİK CİNSİYET AYRIMCILIĞI: İSTANBUL ŞİŞLİ/OSMANBEY SEMTİ TEKSTİL FİRMALARI ÖRNEĞİ

1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmada, iş hayatında kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı konusu İstanbul'daki tekstil firmaları özelinde incelenmiştir. Bilindiği üzere, kadınlar hem toplumsal hem de iş hayatında birtakım ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Bu ayrımcılığın nedenlerine bakıldığında ise çoğu zaman kadın olmaktan yani sadece cinsiyetlerinden kaynaklandığını görmek mümkündür.

Kadına yönelik ayrımcılık, kadınların işgücüne katılımları aşamasında daha başlamaktadır. Toplumun biçtiği anne, eş ve çalışan kadın rolü arasında sıkışan kadınlar çoğu zaman aile ve/veya eş baskısı nedeniyle işgücüne katılamamaktadır. Bekar iken çalışan kadın evlenince ya da anne olunca çalışma hayatından geri çekilmekte ve eş-anne rolleri ağır basmaktadır.

İstihdam edilmekle kadına yönelik ayrımcılık son bulmamaktadır. İş hayatında kadınlar ücretlerde eşitsizlik, terfi ve atamalarda eşitsizlik, eğitim ve sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik, iş-aile çatışması gibi pek çok alanda ayrımcılığa hala maruz kalmaya devam etmektedir.

Görüldüğü gibi sadece cinsiyetinden ötürü kadınlar çalışma hayatında sürekli ayrımcılığa uğramaktadırlar. Kadın çalışanın yoğun olduğu tekstil sektöründe yaşanan sorunların tespit edilmesi ve varsa cinsiyet ayrımcılığının ortaya konulması amacıyla yapılan bu araştırmada, İstanbul Osmanbey' deki tekstil firmaları incelenmeye çalışılmıştır.

2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı hem yerli hem de yabancı pek çok bilim insanı tarafından günümüze dek araştırılmıştır. Konunun farklı sektörlerdeki yansımaları hem çalışan hem de yönetici pozisyonunda olan kadınlar özelinde farklı çalışmalarda incelendiğini görmek mümkündür. Bu çalışmalar konunun toplum tarafından öneminin anlaşılmasına, farkındalığın artmasına, kanun yapıcılar ve yöneticilerin bazı çözümler üretmelerine vesile olmaktadır.

Bilimsel açıdan ise yapılan her araştırma, yazılan her eser konuyla ilgili bilgi birikimi artırmakta, sonraki çalışmalara rehber ve ışık olmaktadır. Ne kadar çok bu konu konuşulur, incelenir, yazılırsa ayrımcılığın ortadan kaldırılması için o kadar iyi şeylerin yapılacağı inancı hakimdir.

3.ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırma kadınların yoğun olarak çalıştığı tekstil sektöründe yapılmıştır. Bilindiği üzere İstanbul hem coğrafik konumu hem nüfus büyüklüğü hem de ulaşım kolaylığı gibi pek çok nedenlerden ötürü tekstil firmaların kümelendiği bir ildir.

Araştırmanın anaevreni daraltılarak sadece Şişli ilçesi Osmanbey semtindeki tekstil firmalarında çalışan kadınlar örneklem olarak seçilmiştir. Bu bağlamda 300 kişiye araştırmanın soru formu doldurtulması hedeflenmiştir. Covid-19 pandemisi nedeniyle pek çok firmanın üretime ara vermiş olması yüzünden örneklem hacmi dar tutulmuştur.

4.ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLARI

Bu çalışma kadın emeğinin en fazla olduğu sektörlerden biri olan tekstil sektörünü kapsamaktadır. Bu durum aynı zamanda araştırmanın sınırlılıklarından biridir. Kadın istihdamının yüksek olduğu eğitim, bankacılık, sağlık gibi sektörlerinde incelenmesi hatta sektörler arasında karşılaştırmaların yapılması çok daha genellenebilir sonuçlara ulaşılmasını sağlayacaktır.

Ayrıca kadına yönelik ayrımcılık sadece cinsiyet temelli değildir, yaş, eğitim, ırk, milliyet, din, inanç, dil, siyasi düşünce, fiziksel görünüm, engelli olma gibi pek çok neden kadınların ayrımcılığa maruz kalmasına neden olabilmektedir. Bu araştırmada sadece cinsiyet temelli ayrımcılık araştırılmış olup diğer ayrımcılık nedenleri kapsam dışında tutulmuştur. Bu durum da araştırmanın sınırlılıklarından bir diğeridir.

Araştırma İstanbul'daki tekstil firmalarında çalışan kadınları kapsamakta fakat içinde bulunduğumuz Covid 19 pandemi sürecinde farklı ilçelerdeki çok sayıdaki firmada anket uygulaması mümkün olmadığı için sınırlamaya gidilmiştir. Bu doğrultuda tekstil firmalarının çok yoğun olduğu Şişli/Osmanbey semti seçilmiştir. Bu durum da araştırmanın üçüncü kısıtıdır.

Araştırma öz-raporlama (self-report) yöntemine dayandığından, katılımcıların öz-farkındalık düzeyleri ve verdikleri cevapların doğruluk derecesi kesin biçimde ölçülememektedir. Buna ek olarak, elde edilen sonuçlar İstanbul ilindeki tekstilde çalışan kadınlarla sınırlı olduğundan, daha genellenebilir sonuçlara ulaşmak için farklı illeri, sektörleri ve daha geniş örneklem gruplarını kapsayan benzer araştırmaların yapılması önerilmektedir.

5.ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı hayatın her alanında bariz bir şekilde yaşanmaktadır. Özellikle çalışma hayatında bu durum çok da yoğun olarak gözlenmektedir. İşe girişte, kariyerde ilerlemelerinde terfi alımlarında, ücretlerde, işbaşında eğitimden yararlanmada, sosyal hakların alınmasında cinsiyet ayrımcılığı çok daha yoğun olarak yaşanmaktadır.

Kadınların gözünden çalışma hayatında yaşadıkları sorunların tespit edilmesi ve varsa maruz kaldıkları cinsiyet ayrımcılığının tespit edilmesini amaçlayan bu araştırmanın ana ve alt hipotezleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

Ana Hipotez H₁: Kadın istihdamını etkileyen faktörler ile algılanan cinsiyet önyargısı arasında ilişki vardır.

Alt Hipotezler:

H₂: Kadınların yaşı ile kadın istihdamını etkileyen faktörlere ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık vardır.

H₃: Kadınların yaşı ile algılanan cinsiyet algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₄: Kadınların eğitim düzeyleri ile kadın istihdamını etkileyen faktörlere ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık vardır.

H₅: Kadınların eğitim düzeyleri ile algılanan cinsiyet algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₆: Kadınların medeni durumları ile kadın istihdamını etkileyen faktörlere ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık vardır.

H₇: Kadınların medeni durumları ile algılanan cinsiyet algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₈: Kadınların çocuk sayıları ile kadın istihdamını etkileyen faktörlere ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık vardır.

H₉: Kadınların çocuk sayıları ile algılanan cinsiyet algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₀: Kadınların sosyal güvenceleri ile kadın istihdamını etkileyen faktörlere ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₁: Kadınların sosyal güvenceleri ile algılanan cinsiyet algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₂: Kadınların işyerindeki pozisyonları ile kadın istihdamını etkileyen faktörlere ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₃: Kadınların sosyal güvenceleri ile algılanan cinsiyet algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₄: Kadınların işyerindeki çalışma süreleri ile kadın istihdamını etkileyen faktörlere ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₅: Kadınların işyerindeki çalışma süreleri ile algılanan cinsiyet algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₆: Kadınların gelir düzeyleri ile kadın istihdamını etkileyen faktörlere ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₇: Kadınların gelir düzeyleri ile algılanan cinsiyet algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

6.ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA TEKNİĞİ

Çalışmanın uygulama kısmı için anket yöntemiyle veri toplamanın uygun olacağına karar verilmiştir. Bu doğrultuda yerli ve yabancı literatür okunarak, kuramsal çerçeve ve soru formunun maddeleri oluşturulmaya çalışılmıştır.

Kullanılan soru formu üç bölümden oluşmaktadır. Katılımcılara araştırma ile ilgili bilgiler verildikten sonra birinci bölümde katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini (yaş, eğitim, medeni durum, çocuk sayısı, çalışma yılı, statü vb.) tespit etmek için 11 soru bulunmaktadır.

Soru formunun ikinci bölümünde; kadın istihdamını etkileyen faktörleri (örneğin; toplumun çalışan kadına karşı olan olumsuz bakış açısı istihdamı etkilemektedir, kadının çalışma hayatında başarılı olması diğer aile bireylerinin desteğine bağlıdır gibi) tespit etmek amacıyla 25 madde bulunmaktadır.

Soru formunun üçüncü bölümünde ise; Algılanan Cinsiyet Önyargısını (örneğin; İşyerinde erkekler, kadınlardan daha çabuk yükselir, iş yerinde performans değerlendirmesi söz konusu olduğunda erkekler kadınlardan daha avantajlıdır gibi) tespit etmek için 5 madde ve Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığını (örneğin; kariyerimde cinsiyetimin olumsuz etkisi vardır, işyerimde pek çok kişinin cinsiyetimle ilgili kalıplaşmış düşünceleri vardır ve bana da bu düşüncelerini davranışlarıyla yansıtıyorlar gibi) tespit etmek için 3 madde yer almaktadır.

Soru formunun ikinci ve üçüncü bölümünde yer alan maddeler 5'li Likert tipi ölçek ile değerlendirilmiştir. Ölçekte 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde yer bulmuştur.

Anket gerekli izinler alındıktan sonra 2021 yılı Nisan ayında yüz yüze anket yönetimi kullanılarak doldurulmuştur.

7.İSTATİSTİKİ ANALİZLER

7.1. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS) 24.0 paket programı kullanılmıştır.

Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde;

- Katılımcıların tanıtıcı özelliklerinin frekans ve yüzde dağılımları,
- Kadın istihdamını etkileyen faktörler ve algılanan cinsiyet önyargısı ölçeklerinin güvenilirlik çalışması kapsamında, tüm ölçeklerin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı,
- Kadın istihdamını etkileyen faktörler ve algılanan cinsiyet önyargısı ölçeklerinin geçerlik çalışması kapsamında, tüm ölçekler için faktör analizi yapılmıştır.

- Kadın istihdamını etkileyen faktörler ve algılanan cinsiyet önyargısı ölçeklerine katılma düzeylerini belirlemek amacıyla ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir.
- Katılımcıların kadın istihdamını etkileyen faktörler ve algılanan cinsiyet önyargısı ölçeklerine katılma düzeylerinin, araştırmaya katılanların demografik özellikleri açısından farklılıklarını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi, Tukey ve LSD testleri uygulanmıştır.
- Katılımcıların kadın istihdamını etkileyen faktörler ve algılanan cinsiyet önyargısı algıları arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır.

7.2.Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Yönelik Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri:

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilirliği, ölçeklerin katılımcıların ölçmek istediğimiz davranışlarını ne kadar doğru ölçtüğünü göstermektedir (Kurtuluş, 2006:374). Yapılan araştırma kapsamında değerlendirilen anket formunda yer alan soruların güvenilirliğinin ölçülmesinde Alfa Değeri (Cronbach Alpha) ve madde toplam korelasyonları değerleri kullanılmıştır. Kullanılan anket maddelerinin güvenilirliklerinin değerlendirilmesinde alfa katsayısının bazı araştırmacılara göre (Büyüköztürk, 2004:165) 0,70'den büyük bazı araştırmacılara göre (Kalaycı, 2006:403) ise sosyal bilimlerde 0,60 ve üstü değer alması güvenilir derecesi yüksek ölçekleri ifade etmektedir.

25 ifadeden oluşan “*Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler Ölçeği*” soru listesinin iç tutarlılığı ve güvenilirliğini ölçmek için öncelikle alfa katsayısı değerlerine bakılmıştır. Analiz sonucunda tüm ölçeğin α değeri 0.820 olarak hesaplanmıştır dolayısıyla ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Tablo 1). Bulunan alfa (α - Cronbach's Alpha) katsayısına göre ölçek oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahiptir.

Tablo 1. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler Ölçeğinin Alfa Katsayısı Değerleri

	Ölçek Ortalaması	Ölçeğin Varyansı (madde çıkarıldığında)	Düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyon	Alfa katsayısı (madde çıkarıldığında)
S 1	81,8035	83,170	,420	,820
S 2	81,7919	82,224	,428	,814
S 3	82,1618	79,892	,484	,810
S 4	81,4798	85,786	,421	,820
S 5	83,4624	80,424	,453	,813
S 6	83,7746	80,373	,452	,813
S 7	82,6590	78,087	,529	,806
S 8	82,4104	81,139	,444	,813
S 9	83,3468	76,844	,605	,800
S 10	83,1618	75,532	,673	,793
S 11	83,3873	77,088	,576	,802
S 12	82,8786	74,956	,648	,795
S 13	83,4566	77,773	,549	,804
S 14	84,1561	80,388	,500	,809

S 15	82,9249	81,395	,422	,818
S 16	82,4624	82,378	,423	,815
S 17	81,7052	84,558	,422	,819
S 18	83,3931	79,112	,501	,809
S 19	82,2775	80,260	,528	,807
S 20	82,3468	80,356	,465	,812
S 21	84,4220	81,769	,521	,809
S 22	81,6474	82,613	,482	,812
S 23	81,6936	82,714	,479	,812
S 24	81,7746	83,769	,438	,816
S 25	83,1676	83,919	,420	,820
N= 173 (α) = 0.820 Değişken Sayısı = 25				

Ölçeğin güvenilirliğini test etmek için alfa değerinin yanında ölçeğin **toplam puan korelasyon** değerlerine bakılır (Şencan, 2005:257; Büyüköztürk, 2004:165). Bu değer 0,30'dan büyük olması gerekir. Tablo 1'e bakıldığında 0,42'den küçük değer olmadığı görülür. Dolayısıyla madde-toplam puan korelasyon değerlerine göre de soru listesi güvenilirdir.

8 ifadeden oluşan "*Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeği*" soru listesinin iç tutarlılığı ve güvenilirliğini ölçmek için yapılan analiz sonucunda α değeri 0.865 olarak hesaplanmıştır dolayısıyla ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Tablo 2). Bulunan alfa (α - Cronbach's Alpha) katsayısına göre ölçek oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahiptir.

Tablo 2. Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeğinin Alfa Katsayısı Değerleri

	Ölçek Ortalaması (madde çıkarıldığında)	Ölçeğin Varyansı (madde çıkarıldığında)	Düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyon	Alfa katsayısı (madde çıkarıldığında)
S 1	20,7803	38,603	,562	,854
S 2	20,8555	37,741	,632	,846
S 3	20,8555	37,764	,624	,847
S 4	21,1850	37,512	,641	,845
S 5	21,2312	36,644	,724	,836
S 6	21,1676	37,757	,561	,855
S 7	21,6474	37,788	,619	,848
S 8	21,6532	37,960	,560	,854
N= 173 (α) = 0.865 Değişken Sayısı = 8				

Algılanan cinsiyet ön yargısı ölçeği için **toplam puan korelasyon** değerlerine bakıldığında ise 0,56'dan küçük değer olmadığı görülür. Dolayısıyla madde-toplam puan korelasyon değerlerine göre de soru listesi güvenilirdir.

Ölçeklerin geçerliliklerini test etmek amacıyla faktör analizi yapılarak ölçeklerin yapısal geçerliliği değerlendirilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliklerini belirleyebilmek için faktör analizi yapılmıştır. Cevaplayıcılardan edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının

belirlemede KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett testleri uygulanmaktadır. KMO değerinin 0,5'in üzerinde olması, Barlett testinin ise anlamlı çıkması gerekmektedir (Kalaycı ve diğ., 2006:321-322). Bununla birlikte, faktör analizi sonucunda bulunan maddelere ilişkin faktör yüklerinin 0.40 ve üstünde olması tercih edilmektedir (Büyüköztürk, 2004).

Faktör analizi sonucunda "*Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler Ölçeği*" soru listesinin KMO değeri **0,775** bulunmuştur. KMO değerinin 0,50'nin üstünde olması ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir.

Faktör analizi ile ilgili olarak ikinci olarak Barlett testi değerlerine bakılmıştır. "*Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler Ölçeği*" soru listesinin Barlett sig. değeri ($p = 0,000 < 0,01$; $\chi^2=1251.947$) anlamlı çıkmıştır. Ayrıca vardiyalı çalışmanın etkileri ölçeğinde yer alan 25 ifade toplam varyansın% **64.387**'sini açıklamaktadır.

"*Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeği*" soru listesinin KMO değeri **0,837** bulunmuş, Barlett sig. değeri($p = 0,000 < 0,01$; $\chi^2=655.802$) ise anlamlı çıkmıştır. Ayrıca internete güven ölçeğinde yer alan 8 ifade toplam varyansın% **69.234**'ünü açıklamaktadır.

8.BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın kapsamını oluşturan katılımcıların tanıtıcı özellikleri, kadın istihdamını etkileyen faktörler ve algılanan cinsiyet önyargısı ölçeklerine katılma düzeyleri incelenmiştir. Ayrıca katılımcıların kadın istihdamını etkileyen faktörler ve algılanan cinsiyet önyargısı ölçeklerine katılma düzeylerinin katılımcıların tanıtıcı özellikleri açısından farklılıkları ve ölçeklere katılma düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

8.1. Demografik Bulgular

Ankete katılanların sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde,

Tablo 3. Ankete Katılanların Demografik Özellikleri

Özellikler	n	%
Yaş		
16 ve 25 Yaş Arası	7	4,0
26 ve 35 Yaş Arası	72	41,6
36 ve 40 Yaş Arası	27	15,6
41 ve 45 Yaş Arası	36	20,8
46 ve 50 Yaş Arası	13	7,5
51 ve 55 Yaş Arası	10	5,8
56 Yaş ve Üstü	8	4,6
Eğitim Durumu		
Okur-Yazar Değil	-	-
Okur Yazar	-	-
İlkokul	21	12,1
Ortaokul	31	17,9
Lise	103	59,5
Lisans	12	6,9
Yüksek Lisans	4	2,3
Doktora	2	1,2
Medeni Durum		
Evli	107	61,8
Bekar	48	27,7
Boşanmış	18	10,4
Çocuk Sayısı		
Çocuğum Yok	70	40,5
1 Çocuğum var	47	27,2
2 Çocuğum var	48	27,7
3 Çocuğum var	8	4,6

4 Çocuğum var	-	-
5 ve Üzeri Çocuğum var	-	-
Siz çalışırken çocuklara kim bakıyor?		
Aile büyükleri bakıyor	36	20,8
Anaokulu/Kreşe gidiyor	8	4,6
Bakıcı bakıyor	10	5,8
Okula gidiyor	37	21,4
Diğer	10	5,8
Sağlık Güvenceniz		
Sağlık Güvencem yok	3	1,7
İsteğe bağlı özel sigorta	8	4,6
SGK(Bağ-Kur, Emekli San. Vb.)	162	93,6
İşinizdeki pozisyonunuz nedir?		
Yönetici	34	19,7
Profesyonel meslek grubu	103	59,5
Müşteri ve İdari-Büro Hizmetleri	13	7,5
Teknisyen, tekniker vb.	6	3,5
Hizmet ve satış elemanı	9	5,2
Nitelik gerektirmeyen(vasıfsız) işçi	8	4,6
Diğer	-	-
Toplam kaç yıldır çalışıyorsunuz?		
1 yıldan az	8	4,6
1-5 Yıl Arası	35	20,2
6-10 Yıl Arası	42	24,3
11-15 Yıl Arası	23	13,3
16-20 Yıl Arası	30	17,3
21-25 Yıl Arası	20	11,6
26 Yıl ve üzeri	15	8,7
Çalışma Sekliniz		
Devamlı	153	88,4
Geçici	11	6,4
Kendi İşyerimde	6	3,5
Diğer	3	1,7
Çalıştığınız İşe Nasıl Girdiniz?		
Sınav ile	85	49,1
İşyeri aileme/kendime ait	6	3,5
Referans (Tanıdık) yardımı ile	43	24,9
İnternet başvurusu ile	31	17,9
Gazete ilanı ile	8	4,6
Aylık net ücretiniz ne kadar?		
1000 TL ve Altı	3	1,7
1.001 TL- 2.000 TL Arası	6	3,5
2.001 TL- 3.000 TL Arası	23	13,3
3.001 TL- 4.000 TL Arası	17	9,8
4.001 TL- 5.000 TL Arası	29	16,8
5.001 TL - 6.000 TL Arası	34	19,7
6.001 TL ve Üstü	61	35,3

Araştırmaya katılanlar yaşları açısından incelendiğinde 71 kişinin (%41,6) 26 ve 35 yaş arasında olduğu, 27 kişinin (%15,6) 36 ve 40 yaş arasında olduğu ve 36 kişinin ise 41 ve 45 yaş arasında olduğu belirlenmiştir. Eğitim durumları açısından incelendiğinde katılımcıların %59,5'inin (103 kişi) lise seviyesinde eğitim aldığı, %2,3'unun yüksek lisans seviyesine sahip olduğu, %1,2'inin doktora ve %6,9'unun ise lisans seviyesinde eğitime sahip olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında, 48 kişinin (%27,7) bekâr, 107 kişinin (%61,8) evli ve 18 kişinin (%10,4) ise boşanmış olduğu gözlenmiştir. Ayrıca 70 kişinin (%40,5) çocuğunun olmadığı, 47 kişinin bir çocuğunun, 48 kişinin 2 çocuğunun ve 8 kişinin de üç çocuğunun olduğu belirlenmiştir. Çocukları olan katılımcılar çalışırken çocuklarına kimlerin baktıkları sorusuna ise 36 kişi aile büyüklerinin baktığı, 8 kişi anaokulu veya kreşe gönderdiği, 10 kişi bakıcının baktığı ve 37 kişi ise çocuklarının okula gittiği şeklinde cevap vermişlerdir.

Katılımcıların sahip sağlık güvencelerine bakıldığında, 162 kişinin (%93,6) SGK güvencesine sahip olduğu, 8 kişinin isteğe bağlı özel sigortasının olduğu ve 3 kişinin ise sağlık güvencesinin olmadığı belirlenmiştir.

Araştırmaya katılanlar işyerlerinde çalıştıkları pozisyonlar açısından incelendiğinde, 34 kişinin (%19,7) yönetici pozisyonunda çalıştığı, 103 kişinin (%59,5) profesyonel meslek grubunda çalıştığı, 13 kişinin müşteri ve idari veya büro hizmetleri pozisyonunda, 6 kişinin teknisyen veya tekniker pozisyonunda ve 9 kişinin ise hizmet ve satış elemanı pozisyonunda çalıştığı belirlenmiştir. Katılımcılardan 43 kişi (%24,8) 5 yıldan az çalıştıklarını, 42 kişi (%24,3) 6 ve 10 yıl arası çalıştığını, 23 kişi 11 ve 15 yıl arası çalıştığını, 30 kişi (%17,3) 16 ve 20 yıl arası çalıştığını ve 35 kişi ise 21 yıl ve daha fazla çalıştığını ifade etmişlerdir. Ayrıca katılımcıların %88,4'ü (153 kişi) devamlı statüde çalıştığını, 11 kişi geçici statüde çalıştığını ve 6 kişi ise kendi işyerinde çalıştığını belirtmişlerdir.

Katılımcıların çalıştıkları işlere nasıl girdikleri incelendiğinde, 85 kişinin (%49,1) sınav ile işe girdiği, %24,9'unun referans (tanıdık) yardımıyla işe girdiği ve %17,9'unun ise internetten başvuru yoluyla işe girdiği tespit edilmiştir. Son olarak katılımcıların aylık gelir düzeyleri incelendiğinde %35,3'ünün 6000 TL ve üzerinde aylık gelir elde ettiği, %19,7'sinin 5000 TL ve 6000 TL arasında, %16,8'inin ise 4000 TL ve 5000 TL arasında aylık gelir elde ettiği belirlenmiştir.

8.2. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeyleri

Araştırma “Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ve “Algılanan Cinsiyet Önyargısı” ölçekleri olmak üzere iki ölçekten oluşmaktadır.

Katılımcıların ölçek içinde yer alan ifadelere katılma düzeyleri incelenirken en düşük “Kesinlikle Katılmıyorum” ve en yüksek “Kesinlikle Katılıyorum” derecesinde katılımlar incelenmiş, araştırmaya katılanların verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları esas alınmıştır. Likert tipi ölçeğin aritmetik ortalamaların değerlendirilmesinde derecelendirme ölçeği olarak; “Aralık Genişliği = Dizi Genişliği / Grup Sayısı” formülünden faydalanılarak, $4/5=0,80$ olarak puan aralıkları belirlenmiştir (Tekin, 1996).

Buna göre belirlenen puan aralıkları Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Likert Tipi Ölçek İçin Puan Aralıkları

(5) Kesinlikle Katılıyorum	4,20 – 5,00
(4) Katılıyorum	3,40 – 4,19
(3) Kararsızım	2,60 – 3,39
(2) Katılmıyorum	1,80 – 2,59
(1) Kesinlikle Katılmıyorum	1,00 – 1,79

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ve “Algılanan Cinsiyet Önyargısı” ölçeklerine katılma düzeyleri ortalama ve standart sapma değerleri açısından incelendiğinde;

Tablo 5. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeyleri

Ölçekler	Ortalama Katılım Düzeyi (\bar{x})	Standart sapma
Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler	3,44	0,37
Algılanan Cinsiyet Önyargısı	3,02	0,86

Katılımcılar “Kadın istihdamını etkileyen faktörler” ölçeğine (\bar{x} :3,44) katılıyorum düzeyinde, “Algılanan Cinsiyet Önyargısı” ölçeğine ise (\bar{x} :3,02) kararsız düzeyde katılım göstermişlerdir.

Katılımcıların ölçekler içinde yer alan ifadelere katılma düzeylere incelendiğinde;

Tablo 6. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçekleri İfadelerine Katılma Düzeyleri

Ölçekler	İfadeler	Ortalama Katılım Düzeyi (\bar{x})	Standart sapma
Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler	1. Çalışan kadının özgüveni ve toplumdaki statüsü daha yüksek algılanmaktadır	4,35	0,88
	2. Annelik ve süt izinlerindeki artış kadının çalışma hayatını kolaylaştırmaktadır	4,36	0,90
	3. Ücretsiz izin ve esnek mesai sürelerinin arttırılması işten ayrılmanın önünü kesmektedir	3,99	1,11
	4. Kreşlerin kurum bünyesinde açılması kadının çalışmasını kolaylaştırmaktadır	4,67	0,49
	5. Çocuk sahibi olmak kadınların kariyer yapmasına engel olmaktadır	2,69	1,12
	6. Evli olmak kadınların kariyer yapmasına engel olmaktadır	2,38	1,13
	7.Çalışma hayatı dışında yüklenilen sorumluluklar kadının işgücü verimini düşürmektedir	3,49	1,23
	8.Fazla mesai, gece ve hafta sonu çalışma aile içi çatışmaya neden olmaktadır	3,74	1,03
	9.Çalışan kadın ailesi ile yeteri kadar ilgilenememektedir	2,80	1,19
	10.Çalışan kadın ev işleriyle yeteri kadar ilgilenememektedir	2,99	1,19
	11.Kadınlar kriz anında soğukkanlı davranış gösterememeli işgücünü etkilemektedir	2,76	1,23
	12.Kadınlar arasında birbirini çekememe ve dedikodu yapmaları işgücünü etkilemektedir	3,27	1,30
	13.Kadınların kırılğan olmaları işgücünü etkilemektedir	2,69	1,22
	14.Mücadele gerektiren işlerde kadınlar çabuk pes etmektedir	2,00	1,00
	15.Toplumun çalışan kadına karşı olan olumsuz bakış açısı istihdamı etkilemektedir	3,23	1,16
	16.Part-time (yarı zamanlı) iş imkânlarının az olması kadın istihdamını etkilemektedir.	3,69	0,93
	17.Eğitim, kadınların başarılı olmaları için önemli bir faktördür	4,45	0,85
	18.Fiziki olarak güzel görünmek kadınların başarılı olması için önemlidir	2,76	1,17
	19. Güzel konuşma kadınların başarılı olması için önemlidir	3,87	0,95
	20. Kadının çalışma hayatında başarılı olması diğer aile bireylerinin desteğine bağlıdır	3,80	1,09
	21. Kadınların başarılı olması erkek gibi davranmalarına bağlıdır	1,73	0,76
	22. Kadınların yaptıkları işi sevmeleri başarı için önemlidir	4,50	0,71

	23. Hırslı çalışkan ve kararlı olmak başarı için gereklidir	4,46	0,70
	24. Kadınların yasal hakları konusunda bilgi sahibi olmaları başarılı olmalarında etkilidir	4,38	0,66
	25.Çalışmakta olduğum mesleği/işi ileride çocuklarımin da tercih etmesini isterim.	2,98	1,22
Algılanan Cinsiyet Önyargısı	1. İşyerinde erkekler, kadınlardan daha çabuk yükselirler	3,41	1,19
	2. İşyerlerinde işe alımda erkekler tercih ediliyor	3,34	1,18
	3.İşletmede ortaklık durumunda erkekler, kadınlara göre daha avantajlıdır	3,34	1,19
	4.İşyerinde maaş artışında erkekler kadınlardan daha cömert davranılması söz konusudur	3,01	1,19
	5.İş yerinde performans değerlendirmesi söz konusu olduğunda erkekler kadınlardan daha avantajlıdır.	2,96	1,17
	6.İşyerinde bazı zamanlarda cinsiyetinden dolayı sınırlamalarla karşılaştığımı düşünüyorum	3,02	1,29
	7. Kariyerimde cinsiyetimin olumsuz etkisi vardır	2,54	1,19
	8. İşyerimde pek çok kişinin cinsiyetimle ilgili kalıplaşmış düşünceleri vardır ve bana da bu düşüncelerini davranışlarıyla yansıtıyorlar	2,54	1,26

Kadın istihdamını etkileyen faktörler ölçeğinde, en yüksek katılım “Çalışan kadının özgüveni ve toplumdaki statüsü daha yüksek algılanmaktadır.” (\bar{x} :4,35), “Eğitim, kadınların başarılı olmaları için önemli bir faktördür” (\bar{x} :4,45), “Kadınların yaptıkları işi sevmeleri başarı için önemlidir” (\bar{x} :4,50), “Kadınların yasal hakları konusunda bilgi sahibi olmaları başarılı olmalarında etkilidir”(\bar{x} :4,38), “Kreşlerin kurum bünyesinde açılması kadının çalışmasını kolaylaştırmaktadır”(\bar{x} :4,67) ve “Annelik ve süt izinlerindeki artış kadının çalışma hayatını kolaylaştırmaktadır” (\bar{x} :4,36) ifadelerinde gerçekleşmiştir. En düşük katılım ise “Kadınların başarılı olması erkek gibi davranmalarına bağlıdır” (\bar{x} :1,73) ifadesine olmuştur.

Algılanan cinsiyet önyargısı ölçeğinde ise, en yüksek katılım “İşyerinde erkekler, kadınlardan daha çabuk yükselirler.” (\bar{x} :3,41), “İşyerlerinde işe alımda erkekler tercih ediliyor.” (\bar{x} :3,34) ve “İşletmede ortaklık durumunda erkekler, kadınlara göre daha avantajlıdır.” (\bar{x} :3,34) ifadelerinde gerçekleşirken, en düşük katılım ise “Kariyerimde cinsiyetimin olumsuz etkisi vardır” (\bar{x} :2,54) ve “İşyerimde pek çok kişinin cinsiyetimle ilgili kalıplaşmış düşünceleri vardır ve bana da bu düşüncelerini davranışlarıyla yansıtıyorlar” (\bar{x} :2,54) ifadelerine olmuştur.

8.3. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Yaşlarına Göre Farklılıkları

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ve “Algılanan Cinsiyet Algısı” ölçeklerine katılma düzeylerinin, katılımcıların yaşlarına göre farklılıkları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Yaşlarına Göre Farklılıkları

Boyutlar	n	\bar{x}	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler										
1.16 ve 25 Yaş Arası	7	3,35	0,33							
2.26 ve 35 Yaş Arası	72	3,49	0,36							
3.36 ve 40 Yaş Arası	27	3,54	0,29	G. Arası	1,787	6	,298	2,238	,042*	2-6
4.41 ve 45 Yaş Arası	36	3,42	0,41	G. İçi	22,093	166	,133			3-6
5.46 ve 50 Yaş Arası	13	3,44	0,41	Toplam	23,880	172				3-7
6.51 ve 55 Yaş Arası	10	3,12	0,29							

7.56 Yaş ve Üstü	8	3,27	0,27							
Toplam	173	3,44	0,37							
Algılanan Cinsiyet Önyargısı										
1.16 ve 25 Yaş Arası	7	3,67	0,88							
2.26 ve 35 Yaş Arası	72	2,98	0,79							
3.36 ve 40 Yaş Arası	27	3,13	0,88	G. Arası	4,650	6	,775	1,027	,409	
4.41 ve 45 Yaş Arası	36	2,96	0,98	G. İçi	125,245	166	,754			
5.46 ve 50 Yaş Arası	13	3,10	0,82	Toplam	129,896	172				
6.51 ve 55 Yaş Arası	10	2,73	0,74							
7.56 Yaş ve Üstü	8	2,87	1,05							
Toplam	173	3,02	0,86							

*OneWay ANOVA, *<0,05, **<0,01*

Katılımcıların yaş değişkenine göre “Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ve “Algılanan Cinsiyet Algısı” ölçeklerine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

“Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ölçeğinde (F:2,238; p:0.042<0.05) yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre 36 yaş ve 40 yaş arasında olan katılımcılar ve 26 ve 35 yaş arasında olan katılımcılar ile 51 yaş ve üstünde olan katılımcılar arasında bulunan farklılıklar anlamlı çıkmıştır. 26 ve 40 yaş arasında olan katılımcıların kadın istihdamını etkileyen faktörlere katılma düzeyleri, 51 yaş ve üstündeki katılımcıların katılma düzeylerinden daha yüksektir. Genel olarak incelendiğinde katılımcıların yaş değerleri arttıkça, istihdamı etkileyen faktörlerin ağırlığı da artmaktadır.

“Algılanan Cinsiyet Önyargısı” ölçeğinde (F:1.027; p:0.409>0.05) yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Hipotez: Kadınların yaşı ile kadın istihdamını etkileyen faktörlere ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez kabul edildi.

Hipotez: Kadınların yaşı ile algılanan cinsiyet algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez reddedildi.

8.4. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Farklılıkları
Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ve “Algılanan Cinsiyet Algısı” ölçeklerine katılma düzeylerinin, katılımcıların eğitim düzeylerine göre farklılıkları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların eğitim Düzeylerine Göre Farklılıkları

Boyutlar	n	\bar{x}	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler										
1.İlkokul	2	3,26	0,48							
2.Ortaokul	4	3,18	0,20							
3.Lise	12	3,33	0,48	G. Arası	,862	5	,172	1,250	,288	
4.Lisans	103	3,47	0,36	G. İçi	23,018	167	,138			
5.Yüksek Lisans	31	3,39	0,38	Toplam	23,880	172				
6.Doktora	21	3,54	0,31							
Toplam	173	3,44	0,37							
Algılanan Cinsiyet Önyargısı										
1.İlkokul	2	2,50	0,17	G. Arası	7,601	5	1,520	2,376	,041*	5-2
2.Ortaokul	4	1,93	0,37	G. İçi	122,294	167	,732			6-2
3.Lise	12	2,96	0,98	Toplam	129,896	172				5-1

4.Lisans	103	2,98	0,81							6-1
5.Yüksek Lisans	31	3,15	0,89							
6.Doktora	21	3,30	0,99							
Toplam	173	3,02	0,86							

*OneWay ANOVA, *<0,05, **<0,01*

Katılımcıların eğitim düzeyleri değişkenine göre “Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ve “Algılanan Cinsiyet Algısı” ölçeklerine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

“Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ölçeğinde (F:1.250; p:0.288>0.05) eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

“Algılanan Cinsiyet Önyargısı” ölçeğinde (F:2.376; p:0.041<0.05) eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bulunan farklılıklar ilköğretim ve ortaokul mezunu katılımcılar ile yüksek lisans ve doktora mezunu katılımcılar arasında anlamlı bulunmuştur. Genel olarak bakıldığında katılımcıların eğitim düzeyi yükseldikçe algılanan cinsiyet önyargısı değerleri de artmaktadır.

Hipotez: Kadınların eğitim düzeyleri ile kadın istihdamını etkileyen faktörlere ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez reddedildi.

Hipotez: Kadınların eğitim düzeyleri ile algılanan cinsiyet algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez kabul edildi.

8.5. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Farklılıkları

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ve “Algılanan Cinsiyet Algısı” ölçeklerine katılma düzeylerinin, katılımcıların medeni durumlarına göre farklılıkları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Farklılıkları

Boyutlar	n	\bar{x}	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler										
1.Evli	107	3,42	0,34	G. Arası	,240	2	,120			
2.Bekar	48	3,50	0,40	G. İçi	23,640	170	,139	,862	,424	
3.Boşanmış	18	3,39	0,44	Toplam	23,880	172				
Toplam	173	3,44	0,37							
Algılanan Cinsiyet Önyargısı										
1.Evli	107	2,83	0,80	G. Arası	11,407	2	5,703			
2.Bekar	48	3,41	0,82	G. İçi	118,489	170	,697	8,183	,000	2-1 2-3
3.Boşanmış	18	3,09	1,02	Toplam	129,896	172				
Toplam	173	3,02	0,86							

*OneWay ANOVA, *<0,05, **<0,01*

Katılımcıların eğitim düzeyleri değişkenine göre “Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ve “Algılanan Cinsiyet Algısı” ölçeklerine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

“Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ölçeğinde (F:0.862; p:0.424>0.05) eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

“Algılanan Cinsiyet Önyargısı” ölçeğinde (F:8.183; p:0.000<0.01) medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bulunan farklılıklar bekar katılımcılar ile evli ve boşanmış katılımcılar arasında anlamlı bulunmuştur. Buna göre bekar olan katılımcılar, cinsiyet algısına evli ve boşanmış olan katılımcılara göre daha önyargılı bakmaktadır.

Hipotez: Kadınların medeni durumları ile kadın istihdamını etkileyen faktörlere ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez reddedildi.

Hipotez: Kadınların medeni durumları ile algılanan cinsiyet algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez kabul edildi.

8.6. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Farklılıkları
Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ve “Algılanan Cinsiyet Algısı” ölçeklerine katılma düzeylerinin, katılımcıların çocuk sayısına göre farklılıkları Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Farklılıkları

Boyutlar	n	\bar{x}	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler										
1.Çocuğum Yok	70	3,49	0,36	G. Arası G. İçi Toplam	,971	3	,324	2,387	,071	
2.1 Çocuğum var	47	3,33	0,37		22,909	169	,136			
3. 2 Çocuğum var	48	3,46	0,36		23,880	172				
4. 3 Çocuğum var	8	3,57	0,43							
Toplam	173	3,44	0,37							
Algılanan Cinsiyet Önyargısı										
1.Çocuğum Yok	70	3,17	0,84	G. Arası G. İçi Toplam	2,739	3	,913	1,213	,307	
2.1 Çocuğum var	47	2,92	0,77		127,157	169	,752			
3. 2 Çocuğum var	48	2,90	0,95		129,896	172				
4. 3 Çocuğum var	8	3,04	1,03							
Toplam	173	3,02	0,86							

*One Way ANOVA, *<0,05, **<0,01*

Katılımcıların çocuk sayısı değişkenine göre “Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ve “Algılanan Cinsiyet Algısı” ölçeklerine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

“Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ölçeğinde (F:2.387; p:0.071>0.05) çocuk sayısı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

“Algılanan Cinsiyet Önyargısı” ölçeğinde (F:1.213; p:0.307<0.05) çocuk sayısı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Hipotez: Kadınların çocuk sayıları ile kadın istihdamını etkileyen faktörlere ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez reddedildi.

Hipotez: Kadınların çocuk sayıları ile algılanan cinsiyet algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez reddedildi.

8.7. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Sağlık Güvencelerine Göre Farklılıkları

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ve “Algılanan Cinsiyet Algısı” ölçeklerine katılma düzeylerinin, katılımcıların sosyal güvencelerine göre farklılıkları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Sosyal Güvencelerine Göre Farklılıkları

Boyutlar	n	\bar{x}	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler										
1. Sağlık Güvencem yok	3	3,04	0,13							
2. İsteğe bağlı özel sigorta	8	3,07	0,43	G. Arası	1,189	2	,595	4,455	,013	3-1 3-2
				G. İçi	22,690	170	,133			
				Toplam	23,880	172				
3. SGK(Bağ-Kur, Emekli San. Vb.)	162	3,46	0,36							
Toplam	173	3,44	0,37							
Algılanan Cinsiyet Önyargısı										
1. Sağlık Güvencem yok	3	2,66	0,56							
2. İsteğe bağlı özel sigorta	8	2,51	0,55	G. Arası	2,620	2	1,310	1,750	,177	
				G. İçi	127,276	170	,749			
				Toplam	129,896	172				
3. SGK(Bağ-Kur, Emekli San. Vb.)	162	3,05	0,87							
Toplam	173	3,02	0,86							

*OneWay ANOVA, *<0,05, **<0,01*

Katılımcıların sosyal güvenceleri değişkenine göre “Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ve “Algılanan Cinsiyet Algısı” ölçeklerine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

“Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ölçeğinde (F:4.455; p:0.013<0.05) sosyal güvenceleri değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bulunan farklılık sosyal güvencesi SGK olan çalışanlar ile herhangi bir sosyal güvencesi olmayan katılımcılar ve isteğe bağlı sigortalı olan katılımcılar arasında anlamlı bulunmuştur. Buna göre SGK sosyal güvencesine sahip olan katılımcılar, diğer katılımcılara göre kadın istihdamı üzerindeki faktörlere daha fazla katılım göstermişlerdir.

“Algılanan Cinsiyet Önyargısı” ölçeğinde (F:1.750; p:0.177>0.05) sosyal güvence değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Hipotez: Kadınların sosyal güvenceleri ile kadın istihdamını etkileyen faktörlere ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez kabul edildi.

Hipotez: Kadınların sosyal güvenceleri ile algılanan cinsiyet algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez reddedildi.

8.8. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların İşyerinde Çalıştıkları Pozisyonlara Göre Farklılıkları

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ve “Algılanan Cinsiyet Algısı” ölçeklerine katılma düzeylerinin, katılımcıların işyerinde çalıştıkları pozisyonlara göre farklılıkları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların İşyerinde Çalıştıkları Pozisyonlara Göre Farklılıkları

Boyutlar	n	\bar{x}	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler										
1. Yönetici	34	3,33	0,29							
2. Profesyonel meslek grubu	103	3,45	0,39							
3. Müşteri ve İdari-Büro Hizmetleri	13	3,63	0,40							
4. Teknisyen, tekniker vb.	6	3,38	0,14	G. Arası	,925	5	,185	1,346	,248	
				G. İçi	22,955	167	,137			
				Toplam	23,880	172				
5. Hizmet ve satış elemanı	9	3,48	0,39							
6. Nitelik gerektirmeyen(vasıfsız) işçi	8	3,51	0,38							
Toplam	173	3,44	0,37							
Algılanan Cinsiyet Önyargısı										
1. Yönetici	34	2,87	0,84							
2. Profesyonel meslek grubu	103	3,03	0,87							
3. Müşteri ve İdari-Büro Hizmetleri	13	3,41	0,82							
4. Teknisyen, tekniker vb.	6	2,14	0,62	G. Arası	9,208	5	1,842	2,548	,030	1-3
				G. İçi	120,687	167	,723			
				Toplam	129,896	172				
5. Hizmet ve satış elemanı	9	3,08	0,87							1-6
6. Nitelik gerektirmeyen(vasıfsız) işçi	8	3,50	0,64							4-3
Toplam	173	3,02	0,86							4-6

*OneWay ANOVA, *<0,05, **<0,01*

Katılımcıların işyerinde çalıştıkları pozisyonlar değişkenine göre “Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ve “Algılanan Cinsiyet Algısı” ölçeklerine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

“Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ölçeğinde (F:1.346; p:0.248>0.05) işyerinde çalışılan pozisyonlar değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

“Algılanan Cinsiyet Önyargısı” ölçeğinde (F:2.376; p:0.041<0.05) çalışılan pozisyonlar değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bulunan farklılıklar yönetici ve tekniker pozisyonunda çalışan katılımcılar ile idari ve büro hizmetleri ve nitelik gerektirmeyen pozisyonlarda çalışan katılımcılar arasında anlamlı bulunmuştur. Buna göre yönetici ve tekniker pozisyonlarında çalışan katılımcıların cinsiyet önyargıları diğer pozisyonlarda çalışan katılımcılara göre daha düşüktür.

Hipotez: Kadınların işyerindeki pozisyonları ile kadın istihdamını etkileyen faktörlere ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez reddedildi.

Hipotez: Kadınların işyerindeki pozisyonları ile algılanan cinsiyet algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez kabul edildi.

8.9. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Farklılıkları
Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ve “Algılanan Cinsiyet Algısı” ölçeklerine katılma düzeylerinin, katılımcıların çalışma sürelerine göre farklılıkları Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Farklılıkları

Boyutlar	n	\bar{x}	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler										
1. 1 yıldan az	8	3,46	0,46							
2. 1-5 Yıl Arası	35	3,55	0,30							
3. 6-10 Yıl Arası	42	3,48	0,35	G. Arası	2,112	6				6,7-1
4. 11-15 Yıl Arası	23	3,45	0,39	G. İçi	21,767	166	,352	2,685	,016	6,7-2
5. 16-20 Yıl Arası	30	3,50	0,33	Toplam	23,880	172	,131			6,7-3
6. 21-25 Yıl Arası	20	3,22	0,34							6,7-4
7. 26 Yıl ve Üstü	15	3,24	0,47							6,7-5
Toplam	173	3,44	0,37							
Algılanan Cinsiyet Önyargısı										
1. 1 yıldan az	8	3,25	0,61							
2. 1-5 Yıl Arası	35	3,31	0,95							6-1
3. 6-10 Yıl Arası	42	2,88	0,77	G. Arası	11,097	6				6-2
4. 11-15 Yıl Arası	23	2,97	0,89	G. İçi	118,798	166	1,850	2,584	,020	6-3
5. 16-20 Yıl Arası	30	3,07	0,82	Toplam	129,896	172	,716			6-4
6. 21-25 Yıl Arası	20	2,49	0,81							6-5
7. 26 Yıl ve Üstü	15	3,30	0,86							6-6
Toplam	173	3,02	0,86							6-7

*OneWay ANOVA, *<0,05, **<0,01*

Katılımcıların çalışma süreleri değişkenine göre “Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ve “Algılanan Cinsiyet Algısı” ölçeklerine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

“Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ölçeğinde (F:2,685; p:0.016<0.05) çalışma süreleri değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bulunan farklılık 21 ve 25 yıl arası ve 26 yıl ve üstü çalışanlar ile diğer sürelerde çalışan katılımcılar arasında anlamlı bulunmuştur. Buna göre 21 ve 25 yıl arası ve 26 yıl ve üstü çalışanların istihdamı etkileyen faktörlere katılma düzeyleri diğer sürelerde çalışanların katılma düzeylerinden daha düşüktür.

“Algılanan Cinsiyet Önyargısı” ölçeğinde (F:2.584; p:0.020<0.05) çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bulunan farklılık 21 ve 25 yıl arası çalışanlar ile diğer sürelerde çalışan katılımcılar arasında anlamlı bulunmuştur. Buna göre 21 ve 25 yıl arası çalışanların cinsiyet önyargıları diğer sürelerde çalışanlara göre daha düşüktür.

Hipotez: Kadınların işyerindeki çalışma süreleri ile kadın istihdamını etkileyen faktörlere ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez kabul edildi.

Hipotez: Kadınların işyerindeki çalışma süreleri ile algılanan cinsiyet algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez kabul edildi.

8.10. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Çalışma Şekillerine Göre Farklılıkları
Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ve “Algılanan Cinsiyet Algısı” ölçeklerine katılma düzeylerinin, katılımcıların çalışma şekillerine göre farklılıkları Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Çalışma Şekillerine Göre Farklılıkları

Boyutlar	n	\bar{x}	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler										
1. Devamlı	153	3,45	0,36							
2. Geçici	11	3,50	0,43	G. Arası	,496	3	,165	1,194	,314	
3. Kendi İş Yerinde	6	3,19	0,43	G. İçi	23,384	169	,138			
4. Diğer	3	3,30	0,36	Toplam	23,880	172				
Toplam	173	3,44	0,37							
Algılanan Cinsiyet Önyargısı										
1. Devamlı	153	3,00	0,87							
2. Geçici	11	3,30	0,97	G. Arası	1,288	3	,429	,564	,639	
3. Kendi İş Yerinde	6	2,93	0,54	G. İçi	128,607	169	,761			
4. Diğer	3	3,33	0,07	Toplam	129,896	172				
Toplam	173	3,02	0,86							

*One Way ANOVA, *<0,05, **<0,01*

Katılımcıların çalışma şekilleri değişkenine göre “Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ve “Algılanan Cinsiyet Algısı” ölçeklerine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

“Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ölçeğinde (F:1.194; p:0.314>0.05) çalışma şekilleri değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

“Algılanan Cinsiyet Önyargısı” ölçeğinde (F:0.564; p:0.639>0.05) çalışma şekilleri değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Hipotez: Kadınların işyerindeki çalışma şekilleri ile kadın istihdamını etkileyen faktörlere ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez reddedildi.

Hipotez: Kadınların işyerindeki çalışma şekilleri ile algılanan cinsiyet algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez reddedildi.

8.11. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların İşe Giriş Şekillerine Göre Farklılıkları
Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ve “Algılanan Cinsiyet Algısı” ölçeklerine katılma düzeylerinin, katılımcıların işe giriş şekillerine göre farklılıkları Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 15. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların İşe Giriş Şekillerine Göre Farklılıkları

Boyutlar	n	\bar{x}	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler										
1. Sınav ile	85	3,51	0,36							
2. İşyeri Aileme/Kendime Ait	6	3,23	0,50	G. Arası	1,151	4	,288	2,128	,080	
3. Referans ile	43	3,41	0,34	G. İçi	22,728	168	,135			
4. İnternet Başvurusu	31	3,38	0,41	Toplam	23,880	172				
5. Gazete İlanı	8	3,24	0,20							
Toplam	173	3,44	0,37							
Algılanan Cinsiyet Önyargısı										
1. Sınav ile	85	3,15	0,91							
2. İşyeri Aileme/Kendime Ait	6	3,18	0,88	G. Arası	6,491	4	1,623	2,209	,070	
3. Referans ile	43	2,96	0,81	G. İçi	123,405	168	,735			
4. İnternet Başvurusu	31	2,91	0,78	Toplam	129,896	172				
5. Gazete İlanı	8	2,28	0,65							
Toplam	173	3,02	0,86							

*OneWay ANOVA, *<0,05, **<0,01*

Katılımcıların işe giriş şekilleri değişkenine göre “Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ve “Algılanan Cinsiyet Algısı” ölçeklerine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

“Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ölçeğinde (F:2.128; p:0.080>0.05) işe giriş şekilleri değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

“Algılanan Cinsiyet Önyargısı” ölçeğinde (F:2.209; p:0.070>0.05) işe giriş şekilleri değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Kadınların işyerine giriş şekilleri ile kadın istihdamını etkileyen faktörlere ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez reddedildi.

Kadınların işyerine giriş şekilleri ile algılanan cinsiyet algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez reddedildi.

8.12. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Aylık Gelir Düzeylerine Göre Farklılıkları

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ve “Algılanan Cinsiyet Algısı” ölçeklerine katılma düzeylerinin, katılımcıların aylık gelir düzeylerine göre farklılıkları Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Aylık Gelir Düzeylerine Göre Farklılıkları

Boyutlar	n	\bar{x}	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler										
1. 1000 TL ve Altı	3	3,64	0,35	G. Arası	,782	6	,130	,936	,470	
2. 1.001 TL- 2.000 TL Arası	6	3,37	0,22	G. İçi	23,098	166	,139			
				Toplam	23,880	172				

3. 2.001 TL- 3.000 TL Arası	23	3,49	0,37						
4. 3.001 TL- 4.000 TL Arası	17	3,32	0,38						
5. 4.001 TL- 5.000 TL Arası	29	3,45	0,33						
6. 5.001 TL - 6.000 TL Arası	34	3,53	0,35						
7. 6.001 TL ve Üstü	61	3,40	0,40						
Toplam	173	3,44	0,37						
Algılanan Cinsiyet Önyargısı									
1. 1000 TL ve Altı	3	3,95	0,64						
2. 1.001 TL- 2.000 TL Arası	6	2,72	1,33						
3. 2.001 TL- 3.000 TL Arası	23	3,14	0,87						
4. 3.001 TL- 4.000 TL Arası	17	2,74	0,83	G. Arası	5,310	6	,885	1,179	,320
5. 4.001 TL- 5.000 TL Arası	29	2,92	0,86	G. İçi	124,586	166	,751		
6. 5.001 TL - 6.000 TL Arası	34	3,08	0,81	Toplam	129,896	172			
7. 6.001 TL ve Üstü	61	3,05	0,85						
Toplam	173	3,02	0,86						

*OneWay ANOVA, *<0,05, **<0,01*

Katılımcıların aylık gelir düzeyleri değişkenine göre “Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ve “Algılanan Cinsiyet Algısı” ölçeklerine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

“Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ölçeğinde (F:0.936; p:0.470>0.05) aylık gelir düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

“Algılanan Cinsiyet Önyargısı” ölçeğinde (F:1.179; p:0.320>0.05) aylık gelir düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Buna göre;

H₁₆: Kadınların gelir düzeyleri ile kadın istihdamını etkileyen faktörlere ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez reddedildi.

H₁₇: Kadınların gelir düzeyleri ile algılanan cinsiyet algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez reddedildi.

8.13. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ile Algılanan Cinsiyet Önyargısı Ölçekleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Katılımcıların “Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ile “Algılanan Cinsiyet Önyargısı” ölçeklerine katılma düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sonucunda bulunan korelasyon katsayısı için, katsayının pozitif olması değişkenler arasında doğru yönlü bir ilişkinin, negatif olması ise değişkenler arasında ters yönlü bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Ayrıca korelasyon katsayısının mutlak değerinin sayısal ifadesi, 1,00 ile 0,80 arasında ise çok kuvvetli ilişki, 0,79 ile 0,70 arasında ise kuvvetli ilişki, 0,69 ile 0,50 arasında ise orta düzeyde ilişki, 0,49 ile 0,30 arasında ise zayıf ilişki ve 0,29 ile 0,00 değerleri arasında ise çok zayıf ilişkinin varlığından söz edilir (Büyüköztürk, 2019:31).

“Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler” ile “Algılanan Cinsiyet Önyargısı” ölçeklerine katılma düzeyleri arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizi sonuçları Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ile Algılanan Cinsiyet Önyargısı Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

		Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler	Algılanan Cinsiyet Önyargısı
Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler	Korelasyon Katsayısı (r)	1	
	p		
	n	173	
Algılanan Cinsiyet Önyargısı	Korelasyon Katsayısı (r)	,333**	1
	p	,000	
	n	173	173

Katılımcıların kadın istihdamını etkileyen faktörlere katılma düzeyleri ile algıladıkları cinsiyet önyargıları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler mevcuttur.

Katılımcıların kadın istihdamını etkileyen faktörlere katılma düzeyleri ile algıladıkları cinsiyet önyargıları arasında istatistiksel olarak anlamlı, doğru yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki mevcuttur (r:0.333; p:0.000<0.01). Buna göre katılımcıların algıladıkları cinsiyet önyargıları arttıkça, istihdamı etkileyen faktörlerin önemi de artmaktadır. Buna göre;

H₁: Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ile Algılanan Cinsiyet Önyargısı Arasındaki İlişki vardır. Hipotez kabul edildi.

Araştırmanın ana ve alt hipotezlerini özetle aşağıda görmek mümkündür.

Ana Hipotez

H₁: Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ile Algılanan Cinsiyet Önyargısı Arasındaki İlişki vardır. Hipotez kabul edildi.

Alt Hipotezler

H₂: Hipotez: Kadınların yaşı ile kadın istihdamını etkileyen faktörlere ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez kabul edildi.

H₃: Kadınların yaşı ile algılanan cinsiyet algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez red edildi.

H₄: Kadınların eğitim düzeyleri ile kadın istihdamını etkileyen faktörlere ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez reddedildi.

H₅: Kadınların eğitim düzeyleri ile algılanan cinsiyet algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez kabul edildi.

H₆: Kadınların medeni durumları ile kadın istihdamını etkileyen faktörlere ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez reddedildi.

H₇: Kadınların medeni durumları ile algılanan cinsiyet algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez kabul edildi.

H₈: Kadınların çocuk sayıları ile kadın istihdamını etkileyen faktörlere ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez reddedildi.

H₉: Kadınların çocuk sayıları ile algılanan cinsiyet algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez reddedildi.

H₁₀: Kadınların sosyal güvenceleri ile kadın istihdamını etkileyen faktörlere ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez kabul edildi.

H₁₁: Kadınların sosyal güvenceleri ile algılanan cinsiyet algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez reddedildi.

H₁₂: Kadınların işyerindeki pozisyonları ile kadın istihdamını etkileyen faktörlere ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez reddedildi.

H₁₃: Kadınların sosyal güvenceleri ile algılanan cinsiyet algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez kabul edildi.

H₁₄: Kadınların işyerindeki çalışma süreleri ile kadın istihdamını etkileyen faktörlere ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez kabul edildi.

H₁₅: Kadınların işyerindeki çalışma süreleri ile algılanan cinsiyet algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez kabul edildi.

H₁₆: Kadınların gelir düzeyleri ile kadın istihdamını etkileyen faktörlere ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez reddedildi.

H₁₇: Kadınların gelir düzeyleri ile algılanan cinsiyet algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Hipotez reddedildi.

SONUÇ

İstanbul Şişli'deki tekstil sektöründeki kadın çalışanlar arasında yapılan anket çalışması sonucunda sektördeki kadın istihdamının genel görünümünü, yaşanan sorunlar, algılanan cinsiyet önyargısı ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili elde edilen bulgular aşağıda ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

- Araştırmanın en önemli sonucu ise; katılımcıların kadın istihdamını etkileyen faktörlere katılma düzeyleri ile algıladıkları cinsiyet önyargıları arasında istatistiksel olarak anlamlı, doğru yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişkinin olduğunun ortaya çıkmasıdır. Başka bir ifadeyle katılımcıların algıladıkları cinsiyet önyargıları arttıkça, istihdamı etkileyen faktörlerin önemi de artmaktadır.
- Katılımcıların %41,6'sı 26 ve 35 yaş arasında olup genel olarak sektörde genç kadınların çalıştığını söylemek mümkündür.
- Katılımcıların %59,5'inin lise seviyesinde eğitim aldığı görülmekte ve lisans ve lisansüstü eğitim alanların sayısı çok azdır.
- Katılımcıların %61,8 evli olup %54,9'nun 1-2 çocuğunun olduğu gözlemlenmiştir. 3'den fazla çocuğu olan hiç kimsenin olmaması ilginçtir. Son yıllarda özellikle büyük şehirlerdeki kadınların çocuk sayılarının düşmesi durumunu tekstildeki kadınlar özelinde de görmek mümkündür.
- Katılımcılardan 36 kişi çocuklarına aile bireylerinin, 10 kişi ise bakıcının, 8 kişi ise kreşlerin baktığını ifade etmiş olup ücretli bir şekilde çocukların bakımı yerine aile üyelerinden yardım alındığı gözlemlenmiştir. Kadınların yetersiz ücret seviyelerinde sahip olması çocuk bakımını profesyonel yerlerde, profesyonel kişilerce yapılmasını engellemektedir.
- 162 kişinin %93,6 SGK güvencesine sahip olduğu, 8 kişinin isteğe bağlı özel sigortasının olduğu ve 3 kişinin ise sağlık güvencesinin olmadığı belirlenmiştir. Tekstil sektöründe kayıt dışı güvencesiz işçi çalıştırma oranının yüksek olduğu biliniyor olmasına rağmen katılımcılar özelinde anketin uygulandığı işyerlerinde bu oranın çok düşük olduğu gözlemlenmiştir.
- Katılımcılardan 103 kişi profesyonel tekstil işçisi olarak görev yaptıklarını ifade etmişlerdir. 34 kişinin de orta ve üst düzey yönetici olduğu belirtilmiş ve katılımcılar özelinde tekstil sektöründe kadınlar için yaratılan cam tavanların kırılmış olduğunu söylemek mümkündür.

- Katılımcılardan 85 kişi 1-10 yıl arasında sektörde çalıştıklarını ifade etmişler, bu durum sektörün vasıfsız elemanların kolay iş bulabildikleri bir sektör olmasından kaynaklandığı söylenebilir.
- Katılımcıların 153 kişisi devamlı statüde, 11 kişi de geçici statüde çalıştığını belirtmişlerdir. Tekstilde fason işletmelerde evlerinde parça başına iş yapan geçici kadın çalışanlara Covid 19 pandemi sürecinde ulaşabilmek mümkün olmadığı için devamlı statüde çalışan sayısı yüksek çıkmış olabilir.
- Katılımcıların sadece 6 kişisi kendi işyerinde çalıştığını belirtmişlerdir. Girişimci veya aile işletmesinin bir üyesi olan kadın sayısı oldukça azdır.
- Katılımcıların çalıştıkları işlere nasıl girdikleri incelendiğinde, 85 kişinin teknik bir sınavda başarılı olmasıyla işe girdiğini ifade etmişlerdir. Daha sonra da referans (tanıdık) yardımıyla işe girdiği gözlemlenmektedir. Günümüz de hayatın dijitalleşmesi ile internetten başvuru yoluyla da işe girişler yaşanmakta fakat bu yol çoğunlukla eğitim ve tecrübe seviyeleri yüksek elemanların tercih edildiği bir seçim yoludur. Vasıfsız ya da yarı vasıflı eleman seçimi için internet başvuruları çok uygun değildir.
- Katılımcıların büyük çoğunluğu 3000 ile 5000 TL arasında gelir elde ettiklerini belirttiklerinden tekstil sektöründe kadın çalışanların ortalama bu gelir aralığında olduğunu söylemek mümkündür.
- Kadınlar “kadın istihdamını etkileyen faktörlere” katılım düzeyinde katılım göstermişlerdir.
- Araştırmaya dahil olan kadınlar “Kreşlerin kurum bünyesinde açılmasının kadının çalışmasını kolaylaştırmaktadır” ve “Eğitim, kadınların başarılı olmaları için önemli bir faktördür” düşüncelerine en yüksek katılım göstermişlerdir.
- Araştırmaya dahil olan kadınlar “Kadınların başarılı olması erkek gibi davranmalarına bağlıdır” ve “Mücadele gerektiren işlerde kadınlar çabuk pes etmektedir” düşüncelerine en az katılım göstermişlerdir.
- Katılımcılar “Algılanan Cinsiyet Önyargısı” ölçeğine ise (\bar{x} :3,02) kararsız düzeyde katılım göstermişlerdir.
- Katılımcı kadınlar en fazla “İşyerinde erkekler, kadınlardan daha çabuk yükselirler” düşüncesine katılım göstermişlerdir. Daha sonra “İşyerlerinde işe alımda erkekler tercih ediliyor.” ve “İşletmede ortaklık durumunda erkekler, kadınlara göre daha avantajlıdır.” düşüncelerine katılım göstermişler. “Kariyerimde cinsiyetimin olumsuz etkisi vardır” ve “İşyerimde pek çok kişinin cinsiyetimle ilgili kalıplaşmış düşünceleri

vardır ve bana da bu düşüncelerini davranışlarıyla yansıtıyorlar” düşüncelerine ise en az katılım sergilemişlerdir. Araştırma bulgularına bakıldığında çalışma hayatında erkeklerin terfi, işe alım, ortak tercih edilmesi gibi konularda avantajlı olduklarını düşünmelerine rağmen sadece cinsiyetlerinden ötürü kariyerlerinde zorlandıklarına da inanmamaktadırlar. Direkt bir cinsiyet ayrımının olmadığı aksine sektörde dolaylı bir ayrımcılığın olduğu düşünülebilir.

- Katılımcıların yaş değerleri arttıkça, istihdamı etkileyen faktörlerin ağırlığı da artmaktadır.
- Katılımcıların eğitim düzeyi yükseldikçe algılanan cinsiyet önyargısı değerlerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Eğitimle birlikte sektördeki cam tavanlar daha bariz hissedilir olmaktadır.
- Bekar olan katılımcılar, cinsiyet algısına evli ve boşanmış olan katılımcılara göre daha önyargılı baktıkları gözlemlenmiştir. Genellikle genç, bekar, eğitim seviyesi düşük kadın çalışanların iş hayatında daha fazla zorluk yaşayabileceklerine inandıkları, bu inancın zemininde de cinsiyete dair kalıp düşünceler olduğu söylenebilir.
- Katılımcıların çocuk durumları düşüncelerini etkilemediği gözlemlenmiştir.
- Katılımcıların sosyal güvenceye sahip olma ya da olmama durumu ile algılanan cinsiyet önyargısı arasında bir ilişkinin olmaması ilginçtir. Hâlbuki kadınların sadece cinsiyetlerinden dolayı sosyal güvenceden mahrum bırakıldıklarını düşünmeleri beklenirken farklı faktörlerin bu duruma etki ettiğine inandıkları görülmektedir.
- Yönetici ve teknik personel pozisyonlarında çalışan katılımcıların cinsiyet önyargıları diğer pozisyonlarda çalışan katılımcılara göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu da kariyerlerinde ilerlemelerinde cinsiyetlerinin bir dezavantaj oluşturmadığına inandıklarını göstermektedir. Bazen kadınlar “ben yaptıysam diğer kadınlarda rahatlıkla başarabilir” düşüncesine sahip olabiliyorlar.
- 20 yıldan daha uzun süredir çalışan kadınların cinsiyet önyargıları diğer sürelerde çalışanlara göre daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Bu da yıllar içerisinde elde edilen başarı ve kariyerin cinsiyet değişkeninin daha az etkili olduğuna inanmalarından kaynaklanabilir.
- Katılımcıların işe giriş şekilleri ile hem algılanan cinsiyet önyargısı hem de kadın istihdamını etkileyen faktörler açısından farklılığın olmadığı gözlemlenmiştir.
- Katılımcıların aylık gelir düzeyleri ile algılanan cinsiyet önyargısı arasında bir ilişkinin olmadığı görülmüştür.

TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Türkiye'nin ve diğer ülkelerin iş gücündeki cinsiyet eşitsizliği incelendiğinde OECD tarafından yıllık açıklanan verilere göre 2019 yılında Türkiye'de kadınların işgücüne katılma oranı %34,4 olarak gerçekleşmiştir. Eylül 2020 itibariyle kadın işgücüne baktığımızda kendi hesabına çalışanlar (728.000) ve ücretsiz aile işçisi (1.868.000), toplam kadın çalışanların (8.531.000) %30,43'ünü oluşturmaktadır. Bu durum, kadınların savunmasız istihdama daha fazla maruz kaldığını göstermektedir (TÜİK).

“Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, güç, mevki, haklar ve fırsatlar açısından kadınlar ve erkekler, kız çocukları ve erkek çocukları arasındaki bir eşitsizlik ve dengesizlik hali olarak açıklanmaktadır” (Uluocak ve diğ., 2014:8). Cinsiyet Eşitsizliğinin temelinde, sosyal ve kültürel etkenler olduğu kadar ekonomi politikaları ve kurumsal engeller de yer almaktadır. Bir diğer ifadeyle eşitsizliğin kaynağında ataerkil toplumsal yapı yer alırken kapitalist üretim ilişkileri de bu eşitsizliği körüklemektedir (Omay, 2011:160).

İşgücüne katılım artsa da hamilelik, doğum izni ve çocuk bakımı gibi maliyetler, işverenlerin kadınlara yönelik işgücü talebini düşürmesine yol açarak kadın istihdamına engel olmaktadır (Toksöz, 2012:195 aktaran Öcal, 2021). Bu ayrımcı işgücü talebi, bir yandan kadın istihdamını daraltırken diğer yandan ise kadınların ümidini kırmak suretiyle %36.2 işgücüne katılımlarını da azaltmaktadır.

Toplumsal cinsiyete bağlı ev içinde iş paylaşımı da kadınları işgücüne katılımdan uzak tutmaktadır. Kadının asli görevinin anne ve eş olarak düşünülmesi kadınların iş hayatına katılımını kısıtlarken, çift kazançlı eşlerin sayısı artmasına rağmen sorunlar kadın nezdinde daha da ağırlaşmaktadır. Hem evde hem işte “mükemmel” olması beklenen kadın ruhsal ve fiziksel yönden ezilmektedir. Üstelik çalışan kadının geliri aile bütçesine katkı olarak görülmekte ve hala çocuk ve yaşlı bakımı hizmetlerini kendisinden beklenmektedir. Yeteri kadar gelire de sahip olamayan kadınlar profesyonel hizmet alımı yapamamaktadır.

Eken'in (2005) 209 kadın subay ile toplumsal cinsiyet olgusu temelinde Türk Silahlı Kuvvetleri'nde kadın subaylar ile gerçekleştirdiği araştırmasında katılımcıların toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel rolleri benimsedikleri belirlenmiştir. Erkek egemen bir meslekte üst düzey görev yapan kadınların dahi geleneksel toplumsal cinsiyet rol davranışları sergiliyor olmaları şaşırtıcıdır. Halbuki erkek dünyasında kendilerine yer açmaya çalışan kadınların daha eşitlikçi bir cinsiyet rolü benimsemeleri beklenmektedir. Fakat Ülkemizde

yapılan birçok çalışmada kadınların toplumsal cinsiyet rol tutumlarının “eşitlikçi” yönde olduğu belirlenmiştir (Kurşun, 2016; Zeyneloğlu ve Terzioğlu, 2011; Karakaş, 2018).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sonucu olarak, eğitimsiz, yoksul, iş yaşamına katılamayan, kötü koşullarda çalışan kadınlar; toplumsal baskı, fiziksel, psikolojik, cinsel, ekonomik şiddete uğramaktadırlar. Yerli ve yabancı literatürdeki çalışmalar kadının çalışma hayatının içerisinde olmasının cinsiyet eşitliği noktasında olumlu katkı sunduğunu göstermektedir (Bolzendahl ve Myers, 2004; Yüksel ve Dağ, 2015). Çalışmalarda da çalışan bireylerin eşitlikçi tutuma sahip oldukları bulunmuştur.

Bu tez çalışmasının sonucunda da kadınlar cinsiyetlerinin kariyerlerinde ilerlemeleri için bir engel olmadığına inanılmaktadır. Gökçay ve Akçay (2020) yaptıkları çalışmalarında katılımcı kadınların %78,9’unun cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmadığını ifade etmişlerdir. Sonuçların örtüştüğü görülmektedir.

Türkiye de dahil olmak üzere gelişmekte olan birçok ülkede kadınlar evlilik, annelik, ayrımcılık ve önyargı gibi görünen veya görünmeyen engeller ve zorluklar nedeniyle genellikle erkek meslektaşlarıyla rekabet etme konusunda dezavantajlı bir durumdadır (Ersoy ve Ehtiyar, 2020:3). Cinsiyete dayalı iş bölümü, kadınlarla erkekleri farklılaştırmakta, toplumsal kaynaklara erişimlerini etkilemekte ve eşitsizliğe neden olmaktadır (Saraçaloğlu ve Karakuşak, 2019:10). Bu eşitsizlik, cinsiyete dayalı ayrımcılıkla güçlenmekte ve toplumların tüm alanlara ilişkin gelişimine engel teşkil etmektedir. Cinsiyete dayalı iş bölümüne yönelik keskin sınırlamaları engellemek ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı yok edilmelidir.

Çalışma hayatında kadına yönelik olumsuz bakış açısının engellemesinde, toplumun eğitimi ve bilinçlendirilmesi önemli bir yer tutmaktadır. Kadınların cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyet rolleri açısından daha eşitlikçi bir iş bölümünün yapılması gerekmekte ve kadınların bu konularda farkındalık yaratacak eğitimlere tabii tutulmaları gerekmektedir. Küçük yaşlardan itibaren ailede ve okullarda verilecek toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin verilmesi gelecek nesillerin de bu sorunu yaşamlarını engelleyecektir. Okul müfredatlarına toplumsal cinsiyet eşitliği dersinin konulması, belediyeler ve Bakanlık nezdinde eğitimlerin, seminerlerin düzenlenmesi, medya ve basında konuya dair eğitici, bilinçlendirici programların yapılması, televizyonlarda modern, eşitlikçi rol model olacak aile dizilerinin yayınlanması gibi pek çok uygulama ile toplumsal bilinç sağlanmalıdır.

Eğitimler bu konuda büyük adımlar atılmasına, gelişmelerin yaşanmasına katkıda bulunacaktır. Her iki cinsinde toplumsal rollere olan bakış açısının değişmesi gerektiğinden sadece kadına yönelik eğitimler başarısız olacaktır. alışan, üreten, saygı gören kadınlar kendi değerinin farkına vararak gelecek nesilleri de bu doğrultuda yetiştirecektir.

Her sektörde olduğu gibi tekstil sektöründe de cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmak adına yöneticilerin kadın çalışanlara eşitlikçi hatta yeri geldiğinde pozitif ayrımcılık yapmaları uygundur. İşe alımdan, terfiye, cretlendirmeden sosyal haklardan faydalanmada eşit olunması gerekmektedir. Sadece kadın oldukları için çalışanlar bu tür ayrımcılığa uğramalarına ortam hazırlanmamalıdır. Yasal zeminde verilen eşitlikçi hakların uygulamada daha fazla yerine getirilmesinin nnn açılması gerekmektedir.



KAYNAKÇA

- Afşar, B. (2016). Geçmişten günümüze dünya ticareti ve kadının ticaretteki yeri. V. Yücel & S. Ögreci (Eds.), *Ekonomi, sosyoloji ve kadın* (pp. 37-70). İstanbul: Kriter Yayınları.
- Ağılı, S.E. & Turğuter, E.A. (2021). “Feminen” alanlarda erkek(lik)ler: Düşünceler, önyargılar, deneyimler. *Fe Dergi*, 13(1), 1-15.
- Akın, A. (2007). Toplumsal cinsiyet (gender) ayrımcılığı ve sağlık. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 26(2), 1-9.
- Akgeyik, T. (2018). Çalışan devamsızlığını etkileyen faktörler: Tekstil çalışanları üzerine bir araştırma. *Journal of Social Policy Conferences*, 72, 35-54.
- Aksu, A., Çek, F. & Şenol B. (2013). Kadınların müdür olmalarının önündeki cam tavan ve cam tavanı aşma stratejilerine ilişkin ilköğretim okulu müdürlerinin görüşleri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25, 133-160.
- Akyiğit, E. (2006). *4857 sayılı iş kanunu şerhi*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Akyüz, M. (2016). Cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracılık rolü: Sağlık kurumlarında bir araştırma. (Doktora Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Alparslan, A.M., Çetinkaya Bozkurt, Ö. & Özgöz, A. (2015). İşletmelerde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanların sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2, 3, 66-81.
- Arlı, E. (2013). Deniz turizm sektöründe algılanan cinsiyet ayrımcılığı ve cinsiyet önyargısı: Karamürsel Meslek Yüksekokulu öğrencileri üzerine bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 3.
- Atakan, M. & Yurtdaş G.T. (2013). Ergenlerin karşılıklı konuşmalarında toplumsal cinsiyet kuruluşu. *Psikoloji Çalışmaları*, 33, 2, 15-30.
- Avcil, C. (2020). Ağrılı kadınların istihdamı üzerine bir analiz: Tekstil kent örneği. *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 503-534.
- Ayçiçek, V. (2020). Kadınlarda toplumsal cinsiyet algısı, psikolojik iyi oluş ve benlik saygısı arasındaki ilişkiler. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Bakırcı K. (2000). *İşyerinde cinsel taciz*. İstanbul: Yasa Yayıncılık.
- Bakkalcı, A. (2018). Küresel sistemde Türk tekstil sektörünün ürün haritalaması yöntemiyle analizi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3), 569-585.

- Başarır, F. & Sarı, M. (2015). Kadın akademisyenlerin “kadın akademisyen olma” ya ilişkin algılarının metaforlar yoluyla incelenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), 41-51.
- Bektaş, A. (2015). Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının belirleyicileri ve kadınların işgücüne katılımı üzerine bir alan çalışması. (Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- Benligiray, S. (2005). *Büro yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, No. 1640.
- Bilican G.V. (2011). Türkiye’de kadına yönelik ekonomik şiddet. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(2), 101- 112.
- Büyük Türkçe Sözlük. Erişim tarihi: 12.04.2021, <https://sozluk.gov.tr/> .
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bolcan, A.E. (2010). Avrupa Birliği direktifleri ışığında Türk çalışma mevzuatında kadın, *Çalışma ve Toplum*, <Http://Calismatoplum.Org/Sayi24/Bolcan.Pdf> .
- Bolzendahl, C. I., & Myers, D. J. (2004). Feminist attitudes and support for gender equality: Opinion change in women and men, 1974–1998. *Social forces*, 83(2), 759-789. Cambridge University Press. Erişim Tarihi:12.01.2020, <Https://Dictionary.Cambridge.Org>.
- Can, T. (2010). Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı ve kadın istihdamı konusunda yaşanan sorunlar: Kahramanmaraş’ta tekstil sektöründe bir uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Candoğan, B. (2019). Toplumsal cinsiyet rollerinin iş aile yaşam dengesi tartışmaları ile yeniden üretimi. (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Cevheri, C. & Şahin, M. (2020). Dünya’da ve Türkiye’de pamuk üretiminin tekstil sektörü açısından önemi. *Harran Üniversitesi Mühendislik Dergisi*, 5 (2), 71-81.
- Çakınberk A.K. (2011). *İş'te kadın olmak*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Çakır, S. (2020). Türkiye tekstil sektöründe etkinlik ölçümü: İki sınırlı VZA uygulaması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36), 121-130.
- Çanakçı, E. (2020). Eşinden şiddet gören ve görmeyen çalışan kadınların çok yönlü eylemli kişilik özelliklerinin, ruh sağlığı sürekliliklerinin ve toplumsal cinsiyet rollerinin incelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Çelik, M. & Gürtaş, G. (2020). Kadın iş görenlerin karşılaştığı sorunların iş bırakma eğilimlerine etkisi: Gaziantep OSB örneği. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 265-288.
- Çelik, M. & Şahingöz S.A. (2018). İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı: Kadın aşçılar örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(3), 370-383.
- Çiçen, C., Boyacıoğlu, E.Z. & Oğuzhan, A. (2020). Turizmde kadın işgücünün cinsiyet ayrımcılığı algısı: Edirne ilinde bir araştırma. *Tourism and Recreation*, 2, 1, 54-63.
- Dalkıranoglu, T. (2006). Çalışma yaşamında kadın işgücü ve cinsiyet ayrımcılığı: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Dedeoğlu, S. (2009). “Eşitlik mi ayrımcılık mı?” Türkiye’de sosyal devlet, cinsiyet eşitliği politikaları ve kadın istihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 41-54.
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet ayrımcılığının sosyolojik açıdan incelenmesi. *Finans Politik Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 12-27.
- Deniz, A.C. (2014). Çalışma yaşamında, kariyer yönetimi kapsamında, kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı. (Yüksek Lisans Tezi). Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Dirgar, E. (2009). Konfeksiyon sanayinde kadın çalışanların demografik özellikleri ve istihdam yapısı üzerine bir araştırma. *Tekstil ve Konfeksiyon*, 4, 330-336.
- Doğan, N. (2014). Türkiye’de tekstil sektöründe istihdamın geliştirilmesi: Denizli ve Kayseri örneği. (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Doğanalp, B. & Sanioğlu, Z. (2016). Cam tavan sendromu: “Eşitlik ve kadınlar bağlamında Türkiye nerede?”. V. Yücel Ve S. Öğrekçi (Ed.), *Ekonomi, Sosyoloji ve Kadın* (pp. 227-260). İstanbul: Kriter Yayınları.
- Donovan, J. (2016). *Feminist teori*. (Çev. A. Bora, M. Ağduk-Gevrek & F. Sayılan.) İstanbul: İletişim Yayınları.
- Durmaz, Ş. (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 37-60.
- Duruoğlu, T. (2007). Emek piyasasında cinsiyetçi ücret ayrımı: Bursa Organize Sanayi bölgesinde bir araştırma. *İletişim, Kuram ve Araştırma Dergisi*. 24, 61-76.
- Dumanlı, D. (2011). Reklamlarda toplumsal cinsiyet kavramı ve kadın imgesinin kullanımı: Bir içerik analizi. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi* (2), 133-149.

- Ecevit, Y. (1998). Türkiye'de ücretli kadın emeğinin toplumsal cinsiyet temelinde analizi. 75 *Yılda Kadınlar ve Erkekler* (pp. 267-284). İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Eken, H. 2005, Toplumsal Cinsiyet Olgusu Temelinde Mesleğe İlişkin Rol İle Aile İçi Rol Etkileşimi: Türk Silahlı Kuvvetleri'ndeki Kadın Subaylar, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15, 247-279.
- Erdoğan, N. (2008). Toplumsal cinsiyet bağlamında kadının görünmeyen emeği: Mersin örneği. (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Erdoğan, S. & Yaşar, S. (2018). Türkiye'de kadın istihdamının gelişimi: Konya-Karaman örneği. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20(34), 18-28.
- Erikli, S. (2020) Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının görünümü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2,1, 39-60.
- Ersoy, A. & Ehtiyar, V.R. (2020). Toplumsal yük ve kariyer: Konaklama sektöründeki kadın yöneticilerin kariyer gelişimlerini etkileyen toplumsal cinsiyet faktörlerinin analizi. *Journal of Economy Culture and Society*, 62, 1-20.
- Eryılmaz, A. & Mutlu, T. (2016). *Kuramdan uygulamaya bireyle psikolojik danışma* (2. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Erdut, T. (2005). İşgücü piyasasında enformelleşme ve kadın işgücü. *Çalışma ve Toplum Dergisi* (6), 11-49.
- Fakunmoju, S.B. (2018). Work ethic and life satisfaction among social workers in Massachusetts: The moderating effect of gender. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 42(4), 396-416.
- Fazlıoğlu, A. (2003). *Kırsal kalkınma projelerinde cinsiyet dengeli kalkınma yaklaşımları*. Ankara: GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı Yayınları.
- Göksel, S. (2019). Toplumsal cinsiyet perspektifinden Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde Türkiye'de kadın ve istihdam döngüsü. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Avrupa Araştırmaları Enstitüsü, İstanbul.
- Gökçay, G., & Akça, D. Kafkas Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi Jinekoloji Polikliniğine Başvuran Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlarının Belirlenmesi. *KAFKAS*, 81.
- Gönç, T. (2017). *Erkek hemşireler: Değişen roller, çatışan kimlikler*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Gülçubuk, B. & Yasan, Z. (2010). İşsizlik, yoksulluk ve göç kıskacında kırsal alanda kadın emeği. *21. yüzyılın eşiğinde kadınlar: değişime ve güçlenme*, Uluslararası

- Multidisipliner Kadın Kongresi Bildiri Kitabı III. Cilt* (pp. 90-97). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Yayını.
- Işığışık, Ö. (2011). Ücretlendirmede ayrımcılık: Ücret yönetiminde adaletin sağlanması. *Türk iş yaşamında ayrımcılık* (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Kalaycıoğlu, E. & Toprak, B. (2004). *İş yaşamı, üst yönetimi ve siyasette kadın*. İstanbul: Tesev Yayınları.
- Karadirek, G. (2020). Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi: Bir tekstil işletmesi örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(1), 203-220.
- Kartal, M. (2014). Emek piyasasında kadın çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı: Kahramanmaraş tekstil sektörü örneği. (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karan, U. (2009). *Avrupa Birliği ülkelerinde ayrımcılık yasağı ve eşitlik kurumları*. İstanbul: İnsan Hakları Ortak Platformu.
- Karakaş D. 2018, Evli Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlarının Evlilik Uyumuna Etkisi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Samsun.
- Karataş, T. (2018). Türkiye'deki istihdam politikalarının toplumsal cinsiyet perspektifinden değerlendirilmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kaya, G. (2010). Avrupa Birliği İş Hukuku'nda cinsiyet ayrımcılığı. (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kaya, G. (2018). Az gelişmiş bölgenin tekstil sektöründe kadın işçi olmak: Adıyaman örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1502-1517.
- Kılınç N. (2020). İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve gelir dağılımı. (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara.
- Kocacık, F. & Ayan S. (2011). Women employed in textile sector in Turkey and their problems: İstanbul, Adana, Denizli, Sivas and Tekirdağ province samples. *International Journal of Human Sciences*, 9, 463-483.
- Kolay, H. (2015). Kadın hareketinin süreçleri, talepleri ve kazanımları. *Elektrik Mühendisliği Dergisi*, 453, 1-48.

- Konfeksiyon Teknik. (2016). Bayan istihdamında tekstil sektörünün önemi, from <http://www.konfeksiyonteknik.com.tr/bayan-istihdaminda-tekstil-sektorunun-onemi/>.
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (2018). *Türkiye'de kadın*. Ankara.
- Kurşun, E. 2016, Samsun Halk Sağlığı Müdürlüğü'nde çalışan personelin toplumsal cinsiyet rol tutumlarının belirlenmesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Samsun.
- Küçük, M. (2015). Çalışma hayatında kadınlar ve karşılaştıkları sorunlar: Bir işverene bağlı olarak çalışan emekçi kadınlara ilişkin bir araştırma. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 7(1).
- Lortoğlu, S. & Kurtulmuş, M. (2020). Tekstil sektöründe Suriyeli çocuk emeği: İstanbul örneği. *Marmara Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 42(1), 124-156.
- Lu, S. (2019). WTO reports world textile and apparel trade in 2018. Erişim: <https://shenglufashion.com/2019/08/16/wto-reports-world-textile-and-apparel-trade-in-2018/>.
- Marketwatch. (2019). Textile market 2019 global industry size, share, business growth, revenue, trends, global market demand penetration and forecast to 2024: 360 market updates. Erişim: <https://www.marketwatch.com/press-release/textile-market-2019-global-industry-size-share-business-growth-revenue-trends-global-market-demand-penetration-and-forecast-to-2024-360-market-updates-2019-06-12>.
- Metin, Ş. & Arabacı Kariman, R. (2013). *Her alandaki kadın istihdamının artırılması ve çözüm önerileri komisyon raporu*. Ankara: TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu.
- Ndimande, P.S.M. (2001) Gender inequality: Still a critical issue in the development of rural Kwazulu Natal. *African Sociological Review*, 5, 2, 133-143.
- Omay, U. (2011). Kadınlar ve yedek işgücü ordusu: Perçinci Rosie örneği. *12. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi bildiriler kitabı* (pp. 250-274). Ankara: Türk-İş Yayınları.
- Omay, U. (2011), "Yedek işgücü ordusu olarak kadınlar", *Çalışma ve Toplum*, 3, 137-166.
- Öcal, A.T., 2021, Türkiye'de işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliği, World Women Conference-II, Baku, Azerbeycan.
- Özbay, C. (2010). Neoliberalizm ve Erkekliğin Halleri. Armağan Oztürk (Ed.), *Yeni Sol, Yeni Sağ*, (pp. 101-132.). Ankara: Phoenix.
- Özkan, G.S. & Özkan B. (2010). Kadın çalışanlara yönelik ücret ayrımcılığı ve kadın ücretlerinin belirleyicilerine yönelik bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 1, 91-104.

- Özçatal, E.Ö. (2011). Ataerkillik, toplumsal cinsiyet ve kadının çalışma yaşamına katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 21-39.
- Özdemir, E. (2006). İşyerinde cinsel taciz. *Çalışma ve Toplum*, 4, 83-96.
- Özdemir, A.G.E. (2020). İşe başvuru ve kabul süreçlerinde cinsiyet ayrımcılığına bağlanan özel hukuk yaptırımlarının değerlendirilmesi (pp.119). Ankara Barosu, Uluslararası Hukuk Kurultayı 2020, Cilt II.
- Özdemir, A.G.E. (2021). İşe başvuru ve kabul süreçlerinde cinsiyet ayrımcılığına bağlanan özel hukuk yaptırımlarının değerlendirilmesi. *Ankara Barosu*, 119.
- Özdemir, E.A. (2020). Kamu politikaları kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliği ve kalkınma ilişkisi. (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özkan E. (2020) Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık: Cam tavan ve kraliçe arı sendromu. *Sosyolojik Düşün*, 5, 2, 127-138.
- Özkaplan, N. (2013). Kadın akademisyenler: “Cam tavanlar hala çok kalın!”. *Kadın Araştırmaları Dergisi*,12: 1-23.
- Öz İplik-İş Sendikası. (2007). Tekstil sektöründe çalışan kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesi. Erişim: [Http://Oziplikis.Org.Tr/Tr/Data.Asp?İd=40](http://Oziplikis.Org.Tr/Tr/Data.Asp?İd=40).
- Özmen, M. & Hasçeltik, Z. (2019). İzlenim yönetimi taktikleri ile yaşam doyumu arasındaki ilişki: Tekstil sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 3(2), 384-405.
- Öztan, E. (2004). Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve olumlu ayrımcılık. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59, 1, 208.
- Poyraz, B. (2017). Akademi kadınların cenneti mi?: Ankara üniversitesi örneği. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1- 18.
- Sakallı Uğurlu, N. (2002). Çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, C. 17, pp. 49: 47-58.
- Sanal, M., Çam, N. & Koldere Akın, Y. (2017). Factors directing women workers working in the textile sector in Turkey to trade union membership: Example of Çorlu. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 3(5), 1463-1470.
- Saraç S. (2013). Toplumsal cinsiyet ve kadın. Gültekin L, Güneş G, Ertung C & Şimşek A. (Eds.), *Toplumsal cinsiyet ve yanılısamları* (pp 27-31). Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları.
- Saracaloğlu, A.S. ve Kocakuşak, N. Ü. (2020) Anne çocuk sağlığı ve eğitimi içinde toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve şiddet, (7-30)Güven Plus Grup A.Ş. Yayınları, İstanbul.

- Sayer, H. (2011). *Toplumsal cinsiyet eşitliğine erkeklerin katılımı*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (9).
- Serdaroğlu, U. (2010). Toplumsal cinsiyet, bilim, akademia. U. Serdaroğlu (Ed.), *İktisat ve toplumsal cinsiyet* (pp. 30-37). Ankara: Efil Yayınevi.
- Serinikli, N. (2021). Üniversite öğrencilerinin cam tavan algıları ile beş faktör kişilik özellikleri ilişkisi. *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*, 7, 1, 16-28.
- Seyman, Y. (1992). *Kadın ve sendika*. Ankara: Sosyal Demokrasi Yayınları.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tanyeli, Ç. (2008). Örgüt kültürü içinde cinsiyet ayrımcılığı algılamasının kadın kariyeri üzerine etkileri: Kavramsal ve uygulamalı bir araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Tarhan E. (2019). Kadın akademisyenlerin sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumları: Kişilik ve toplumsal cinsiyet rolleri açısından bir inceleme. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Taşkın, N.Ş. (2021). Irkçılık ve ayrımcılığın önlenmesi: Türkiye'deki mevcut durum ve sosyal hizmet için öneriler. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 32(1), 293-315.
- Tekgüç, H., Eryar, D. & Cindoğlu, D. (2017). Women's tertiary education masks the gender wage gap in Turkey, *Journal of Labor Research*, 38(3), 360-386.
- Tekin, H. (1996). *Eğitimde ölçme ve değerlendirme* (9.Baskı). Ankara: Yargı Yayınları.
- Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı. (2019). SGK verilerine göre Haziran 2018'den Haziran 2019'a toplamda istihdam 283 bin, KOBİ'lerde istihdam 428 bin azaldı. Erişim: <https://www.tepav.org.tr/tr/haberler/s/10035>.
- TUİK. Erişim tarihi:10.12.2020, tuik.gov.tr.
- Toksöz, G. (2005). Türkiye'de kadın işçiler ve sendikal örgütlenme, *TES-İş Dergisi*. Erişim Tarihi: 01.05.2015, acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/89/343.htm.
- Uluocak, Ş., Gökulu, G., Karacık, O., & Özbay, D. (2014). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Kadına Yönelik Şiddet. Ankara: Paradigma Akademi Yayınları.
- Uyanık, S. & Çelikel, D.C. (2019). Türk tekstil endüstrisi genel durumu. *Teknik Bilimleri Dergisi*, 9(1), 32-41.
- Uygur, G. (2021). Adaletsizlik perspektifinden yargılama: Toplumsal cinsiyet ön yargıları ve klişeleri bağlamında İstanbul Sözleşmesi. Erişim:

<https://kockam.ku.edu.tr/adaletsizlik-perspektifinden-yargilama-toplumsal-cinsiyet-on-yargilari-kliseleri-baglaminda-istanbul-sozlesmesi-gulriz-uygur/>.

- Ünal, C. (2018). *İş hukukunda yaş ayrımcılığı*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rollerinin algılanışı. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, 0 (35), 29-56.
- Weichselbaumer, D. (2003). Sexual orientation discrimination in hiring. *Labour Economics*, 10(6): 629–642.
- Wharton, S. (2005). Invisible females, incapable males: Gender construction in a children's reading scheme. *Language and Education*, 238-251.
- Yağcıoğlu, S. (2018). Kadın işgücü istihdamı ve sorunları: Konya örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yaprak, Ş. (2003). Kadın işgücünün istihdama etkileri: Eskişehir bölgesinde bir uygulama. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yavuzçehre, P.S. (2014). Tekstil sektöründe çalışan kentli kadın işçilerin yoksulluk halleri. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 22-37.
- Yaylı, D. & Çınar, E. (2014). Ortaokul Türkçe ders kitapları görsellerinde toplumsal cinsiyet. *Turkish Studies-International Periodical for the Languages Literature and History of Turkish or Turkic*, C. 9, pp. 5: 2075-2096.
- Yenipınar, U. (2005). Otel işletmelerinde ücretlendirme: İzmir ili 4-5 yıldızlı otel işletmelerinde bir analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3), 148-176.
- Yıldırım, E. (2011). Toplumsal değişme sürecinde aile, aile hakkında kuramsal perspektifler. (ss.121-139) Kadir Canatan (Ed.), *Aile sosyolojisi*. İstanbul: Açılım Kitap.
- Yıldız, Ö. (2013). İşverenlerin bakış açısından Türkiye'de kadın istihdamı: Bir alan araştırması. *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 2(3), 95-110.
- Yıldız, G.B. (2008). *İşverenin eşit işlem yapma borcu*. Ankara: Yetkin Basım Yayım ve Dağıtım.
- Yılmaz, M. (2019). Çalışma hayatında toplumsal cinsiyet ayrımcılığı: Kamu ve özel sektördeki farklılıklar. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yılmaz, C. (2019). Toplumsal cinsiyet algısının kadınların çalışma yaşamı üzerindeki etkileri: Artvin örneği. (Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.

Zeyneloğlu, S. ve Terzioğlu, F., 2011, Development and Psychometric Properties Gender Roles Attitude Scale. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2011;40(40):409-420.

