

ÖZET

Kadınların tarihsel süreç içinde, gerek toplumsal yapının değişmesi, eğitim seviyesinin artması ve ortaya çıkan yeni çalışma biçimlerinin etkisiyle gerekse de uluslararası örgütler ve hükümetler tarafından alınan yasal önlemler sayesinde, çalışma hayatında artan oranlarda yer alması, cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunun önemini arttırmaktadır.

Çalışan kadının cinsiyet ayrımcılığına yönelik algıları adlı araştırmamızın hareket noktasını, toplumun cinsiyetlere atfettiği geleneksel roller ve bu rollerin sosyalleşme sürecinde bireyler tarafından içselleştirilmesiyle, toplumsal yapıya yerleşmiş olan ataerkil kalıpların etkisiyle, çalışma hayatında işe alma, işe yerleştirme, ücretlerin belirlenmesi, terfi/yükselme ve işten çıkarma konularında cinsiyet esaslı ayrımcılık uygulamaları ve kadınların ayrımcılığı algılama düzeyleri oluşturmaktadır.

Çalışma hayatında, çalışan kadınlara uygulanan cinsiyete dayalı ayrımcılık ve çalışan kadınların bu yöndeki algılarının belirlenmesi yönündeki çalışmamızda, konu ile ilgili literatür taraması yapıp konu teorik olarak ele alınmış ve çalışma alan araştırmasıyla desteklenmiştir. Kadınların yoğun olarak istihdam edildiği doküma işkolunda, Bursa’ da yapılan alan araştırması sonucunda, kadın çalışanların ayrımcılığı algılama düzeylerinin düşük olduğu ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet, Algı, Cinsiyet Dayalı Ayrımcılık, Ayrımcılık

ABSTRACT

In the historical process, either because of the change of social structure, increase in education level, and the effect of the emergence of new forms of work or because of legal precautions taken by international organizations and governments, women have been in business life increasingly and so this raises the importance of the investigation of gender-based discrimination.

The perception of working women in gender-based discrimination, traditional roles the society attaches to the gender and by internalizing these roles by individuals in the process of socialization and by the influence of patriarchal patterns located in social structure, gender-based discrimination practices in the fields of recruitment in working life, placement, determination of wages, promotion / rise and dismissal from work as well as women's perception of discrimination levels consist of the starting point of our research.

Literature research has been done about gender-based discrimination applied to working women in business life and determination of perception of working women in this issue and it has been considered theoretically as well as the research has been supported by field survey work. As a result of field research in Bursa for the business segments of weaving in which women are employed intensely, and it has been put forth that women workers' perception of discrimination level is low.

Key Words: Gender, Social Gender, Perception, Gender-Based Discrimination, Discrimination

ÖN SÖZ

Sanayi devrimiyle birlikte çalışma hayatında ücretli çalışan olarak yer almaya başlayan kadınların günümüzde iş piyasası içerisinde daha fazla yer almalarıyla birlikte çalışan kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunların incelenmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Bu tez çalışmasında, çalışan kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları cinsiyet esaslı ayrımcılık uygulamaları ve çalışan kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılık yönündeki algıları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda, kadınların eğitim gerektirmeden doğal yeteneklerini kullanarak çalışabilmelerine olanak sağlayan ve bu nedenlerle kadınların yoğun çalıştığı ancak denetimsiz olduğundan dolayı kadınların kötü şartlar altında çalıştırıldığı tekstil sektörünün önemli bir kolu olan Dokuma Sanayiinde çalışan kadınlar tercih edilmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde, toplumsal cinsiyet, algı ve ayrımcılık kavramları genel hatları ile incelenerek literatür taraması yapılacaktır.

İkinci bölümde, kadının çalışma yaşamına girişinin Dünya’da ve Türkiye’de tarihsel kökeni ele alınacak, ardından Dünya’da ve Türkiye’de kadın ile ilgili istatistiki bilgiler verilecektir.

Tez çalışmasının üçüncü bölümünde çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılık ile ilgili ayrıntılı bilgi verilecektir. Ayrıca cinsiyete dayalı ayrımcılığın psikolojik, sosyal, ekonomik ve örgütsel nedenleri ele alınarak, ulusal ve uluslararası boyutta cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik alınan yasal önlemler üzerinde durulacaktır.

Çalışmanın son bölümünde ise, çalışan kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılık yönündeki algılarını ortaya koymaya yönelik uygulamalı bir analize yer verilecektir. Bu çerçevede; Bursa ilinde dokuma sanayiinde çalışan kadınlar örneğimizi oluşturacaktır.

Tez çalışmam boyunca değerli bilgisini, zamanını ve katkısını benden esirgemeyen, yaklaşımıyla motive eden danışmanım Yrd.Doç.Dr. M. Engin Sanal'a, alan çalışmamda istatistik bilgisinden yararlanmamı sağlayan değerli hocam Yrd.Doç.Dr. Adil Oğuzhan'a ve tez çalışmamın sonuçlanmasına araştırmamıza katılarak destekte bulunan tüm kadın çalışanlara teşekkürü borç bilirim.

Hayatım boyunca varlıklarıyla gurur ve mutluluk duyduğum, eğitim yaşamım süresince desteklerini hep yanımda hissettiğim, tez çalışmamda maddi manevi desteklerini benden esirgemeyen Annem'e, Babam'a, tüm aile ve dostlarıma teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ABSTRACT.....	ii
ÖN SÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
KISALTMALAR LİSTESİ	xiii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
1. TOPLUMSAL CİNSİYET, ALGI VE AYRIMCILIK İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR.....	3
1.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Toplumsal Cinsiyeti Etkileyen Etmenler	3
1.1.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı.....	3
1.1.1.1. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Etkileyen Etmenler.....	6
1.1.1.1.1. Aile.....	7
1.1.1.1.2. Eğitim.....	8
1.1.1.1.3. Kültürel Ortam.....	9
1.1.1.1.4. Kişilik.....	10
1.2. Algı Kavramı	11
1.2.1. Algı Kavramı ve Algılama Süreci	11
1.2.1.1. Algılama Sürecini Etkileyen Faktörler	12
1.2.1.2. Algılama sürecinin evreleri.....	15
1.2.1.3. Algılama Sürecinde Yanılgı Ve Çarpıtmalar.....	17
1.2.1.3.1. Basmakalıpcılık	17

1.2.1.3.2. Model Oluşturma	18
1.2.1.3.3. Hale Etkisi.....	18
1.2.1.3.4. Seçici Algılama.....	18
1.2.1.3.5. Yansıtma	19
1.2.1.3.6. Zıtlık Etkileri.....	19
1.2.1.3.7. Beklentiler.....	19
1.2.2. Algılama ve Kadın İşgücü	20
1.2.2.1. Kadının İşyerini Algılamasına Etki Eden Faktörler	20
1.2.2.1.1. Saygınlık Algısı	21
1.2.2.1.2. Yönetici İle İlişkiler	21
1.2.2.1.3. Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler	23
1.2.2.1.4. Ücret Algısı.....	24
1.2.2.1.5. Kariyer Algısı	25
1.2.2.1.6. Eğitim ve Geliştirme	26
1.3.Ayrımcılık Kavramı	27
1.3.1.Ayrımcılık Kavramı	27
1.3.2. Ayrımcılık eşitleri	29
1.3.2.1.Doğrudan ve Dolaylı Ayrımcılık	29
1.3.2.2.Pozitif ve Negatif Ayrımcılık	30
1.3.3.1.Yaşa Yönelik Ayrımcılık	31
1.3.3.2.Engellilere Yönelik Ayrımcılık	32
1.3.3.3.Irk, Din, Etnik Köken Ve Azınlıklara Yönelik Ayrımcılık	33
1.3.3.4.Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık	34
İKİNCİ BÖLÜM.....	36
2. ÇALIşMA HAYATINDA KADIN	36
2.1.Kadının alışma Yaşamına Girişinin Tarihsel Kökeni	36

2.1.1.Dünya’da Kadının Çalışma Yaşamında Yer Alması.....	36
2.1.2.Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamında Yer Alması.....	39
2.2.Dünya’da ve Türkiye’de Kadın İstihdamı	45
2.2.1.Dünya’da Kadın İstihdamı	45
2.2.1.1.Dünya’da Kadınların İşgücüne Katılım Oranı.....	45
2.2.1.2. Dünya’da Kadınların İstihdam Oranı	46
2.2.1.3. Dünya’ da Kadınların İşsizlik Oranı	47
2.2.1.4. Dünya’ da Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı	48
2.2.1.5. Dünya’ da Kadınların Korunmasız İstihdam Oranları.....	49
2.2.2.1. Türkiye’ de Kadının İşgücüne Katılım Oranı	50
2.2.2.2. Türkiye’ de Kadının İşsizlik Oranı	51
2.2.2.3. Türkiye’ de Kadınların İstihdam Oranı	53
2.2.2.4. Türkiye’de İşteki Duruma Göre İstihdam Edilenler	57
ve Cinsiyet Oranı (Tarım-Tarım Dışı)	57
2.2.2.5. Türkiye’ de Cinsiyetlere Göre İş ve kazanç memnuniyeti	60
BÖLÜM ÜÇ.....	64
3. ÇALIŞMA HAYATINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK....	64
3.1.Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Kavramı	64
3.1.1. Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Uygulamaları	65
3.1.1.1.Mesleki Yönlendirme ve İşe giriş aşamasında ayrımcılık.....	66
3.1.1.2.İş İlişkisi Süresince Çalışma Esnasında Ayrımcılık	67
3.1.1.2.1. Ücretlendirmede Ayrımcılık	67
3.1.1.2.2. Terfi/Yükselmede Ayrımcılık.....	68
3.1.1.2.3. Sosyal Hakları Kullanmada Ayrımcılık.....	72
3.1.1.2.4. Mobbing.....	74
3.1.1.2.5.İşyerinde Cinsel Taciz	76

3.1.1.3. İş İlişkinin Sona Ermesinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık	78
3.1.2.1.Psikolojik Kökenli Kaynaklar.....	79
3.1.2.2.Sosyal Kökenli Kaynaklar	81
3.1.2.2.1.Ataerkil Toplum Yapısı	81
3.1.2.2.2. Cinsiyet Esaslı İşbölümü	82
3.1.2.2.3.Sosyalleşme	84
3.1.2.2.4.Eğitim Sistemi.....	85
3.1.2.2.5.Kitle İletişim Araçları	88
3.1.2.3.Ekonomik Kaynaklar	89
3.1.2.4. Örgütsel Kaynaklar	90
3.2.Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Hukuki Boyutu	91
3.2.1.1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası	91
3.2.1.2. 4857 Sayılı İş kanunu	93
3.2.2.Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığı Önlemeye Yönelik Uluslararası mevzuat	97
3.2.2.1. Birleşmiş Milletler’ in Cinsiyet Ayrımcılığını Önlemeye Yönelik Sözleşmeleri.....	97
3.2.2.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirisi.....	98
3.2.2.1.2. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi (CEDAW)	99
3.2.2.2.Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri	102
3.2.2.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütünün Cinsiyet Ayrımcılık İle İlgili Temel Sözleşmeleri.....	102
3.2.2.2.2. Uluslararası Çalışma Örgütünün Analığın Korunması, Aile ve Çalışma Yaşamına İlişkin Sözleşmeleri.....	104
3.2.2.3. Avrupa Konseyi Belgeleri	107
3.2.2.3.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi.....	107

3.2.2.3.2. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı.....	108
3.2.2.3. Avrupa Birliği İş Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığı	111
3.2.2.3.1. Kurucu Anlaşmalarda Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Düzenlemeler	111
3.2.2.3.2. Avrupa Birliği Konseyi Yönergelerinde Cinsiyet Ayrımcılığı.....	113
BÖLÜM DÖRT	117
4. TÜRKİYE’DE ÇALIŞAN KADINLARDA CİNSİYET AYRIMCILIĞI: BURSA DOKUMA SANAYİ ÖRNEĞİ.....	117
4.1. Araştırmanın Önemi.....	117
4.2. Araştırmanın Amacı.....	121
4.3. Evren ve Örneklem	121
4.4. Verilerin Toplanması	123
4.5.1. Güvenirlik Testi.....	124
4.5.3. Çalışan Kadınların Ayrımcılık Ölçeğine ilişkin görüşleri.....	133
KAYNAKÇA.....	153

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini oluşturan bazı dişil ve eril özellikler	
Tablo 2. 1913-1915 Sanayi Sayımı Sonuçlarına Göre 1915 Yılında Erkek, Kadın ve Çocuk İşçilerin Ücretleri (Günlük, Kuruş Olarak).....	40
Tablo 3. Teşvik-i Sanayi Kanunu Kapsamına Giren Kuruluşlarda İşçi ve UstaBaşılar İçinde Kadınlar (1932-1934).....	42
Tablo 4. İş Kanunu Kapsamına Giren Ücretliler İçerisinde Kadın Ve Çocuk Çalışanlar (1937-1947).....	43
Tablo 5. Kadınların İşgücüne Katılma Oranları Ve İşgücü İçerisindeki Oranları (1955-1965, 15+ Yaş)	44
Tablo 6. Dünya’da Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı.....	45
Tablo 7. Dünya’da Cinsiyete Göre İstihdam Oranları	46
Tablo 8. Dünya’da Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları.....	47
Tablo 9. Dünya’da Cinsiyete Göre İstihdamın Sektörel Dağılımı.....	48
Tablo 10. Dünya’da Cinsiyete Göre Korunmasız İstihdam Oranları.....	49
Tablo 11. Türkiye’de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı.....	50
Tablo 12. Türkiye’de Cinsiyete Göre İşsizlik Oranı	51
Tablo 13. Türkiye’de Cinsiyete Göre Kent- Kır İşsizlik Oranı	52
Tablo 14. Türkiye’de Cinsiyete Göre İstihdam Oranları	54
Tablo 15. Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri	55
Tablo 16. Kadının Çalışması Hakkındaki Düşünceler ⁽¹⁾ , 2006.....	56
Tablo 17. İşteki Duruma Göre İstihdam Edilenler Ve Cinsiyet Oranı (Tarım-Tarım Dışı).....	58
Tablo 18. Tarım-Tarım Dışı İstihdamın Dağılımı.....	59
Tablo 19. Türkiye’de Kadının İş Memnuniyeti Oranı	61
Tablo 20. Türkiye’de Kazanç Memnuniyeti Oranları.....	62
Tablo 21. Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Engelleri	70
Tablo 22. Bitirilen Eğitim Düzeyi, Cinsiyet ve Yaş Grubuna Göre Nüfus – 2010 (6 - 65+)	86

Tablo 23. 2010 Yılı İtibariyle 5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamında Tekstil Ürünleri İmalatı ve Bursa İli Tüm Faaliyet Kollarındaki İşyerlerinin Zorunlu Sigortalı Sayıları ve Prime Esas Ortalama Günlük Kazanca göre Dağılımı	118
Tablo 24. Türkiye ve Bursa İlinde Faaliyet Gösteren Tekstil Ürünleri İmalatı İşkolunda Faaliyet Gösteren İşyeri Sayısı Ve Sigortalı Sayısı	119
Tablo 25. Tekstil Ürünleri İmalatında Türkiye’de Faaliyet Gösteren İşyeri ve Sigortalı Sayısının Yoğunluğuna Göre İller Sıralaması.....	120
Tablo 26. 2010 Yılı İtibariyle Bursa İlinde Dokuma İşkolunda Faaliyet gösteren işyeri ve bu işyerlerinde çalışanların cinsiyetlere göre dağılımı (10 + işçi çalıştıran)	122
Tablo 27. Ankete Katılan Katılımcıların Çalıştığı Dokuma Türüne Göre Dağılımı	122
Tablo 28. Cronbach Alfa(α) Testi Sonucu Elde Edilen Güvenirlik Katsayısı	125
Tablo 29. Çalışanların Yaş Durumuna Göre Dağılımı.....	126
Tablo 30. Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	127
Tablo 31. Çalışanların Çalıştıkları Pozisyona Göre Dağılımı.....	127
Tablo 32. Çalışanların Çalışma Yılına Göre Dağılımı.....	128
Tablo 33. Çalışanların Medeni Durumuna Göre Dağılımı.....	128
Tablo 34. Çocuk Sahibi Olan Çalışanların Çocuk Sayısına Göre Dağılımı	129
Tablo 35. Evli Çalışanların Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Dağılımı.....	129
Tablo 36. Çalışanların Aylık Toplam Aile Gelirine Göre Dağılımı	130
Tablo 37. Çalışanların Yetişme Çağında Bulunduğu Yere Göre Dağılımı.....	131
Tablo 38. Çalışanların Kardeş Sayısına Göre Dağılımı	131
Tablo 39. Çalışanların Babalarının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	132
Tablo 40. Çalışanların Annelerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	132
Tablo 41. Çalışanların İşyerinde Çalıştıkları Departmanlara Göre Dağılımı	133
Tablo 42. Çalışan kadınların Ayrımcılık Ölçeğine İlişkin Betimsel İstatistikleri....	134
Tablo 43. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Ölçeğinin Çalışanların Sosyo-Demografik Yapılarından Bağımsızlığı	138

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Algıyı etkileyen faktörler	14
Şekil 2. Algılama sürecinin evreleri	15

KISALTMALAR LİSTESİ

Yrd.Doç.Dr.	: Yardımcı Doçent Doktor
CEDAW	: Committee on the Elimination of Discrimination against Women
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve diğerleri
ILO	: International Labour Organization
AB	: Avrupa Birliği
BM	: Birleşmiş Milletler
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
KSSGM	: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
Mad.	: Madde
ATAD	: Avrupa Toplulukları Adalet Divanı
EEC	: European Economic Community
EC	: European Commission
UNICE	: Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe
CEEP	: The European Centre of Employers and Enterprises providing Public services
ETUC	: European Trade Union Confederation
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
TL	: Türk Lirası

GİRİŞ

Yüzyıllardır birçok bakımdan kadınlar ve erkeklerin karşılaştırılmaları sonucunda elde edilen farklılıklar kadın ve erkek olarak cinslerin yüklenecikleri rollerin belirlenmesinde etkili olmuştur. Bunun yanında fizyolojik farklılıkların da etkisiyle cinslerden beklenen tutum ve davranışların şekillenmesi, beklentilerin bu yönde gelişmesi ve söz konusu beklentilerin çeşitli kurum ve yapılara yansmasıyla birlikte “toplumsal cinsiyet” kavramı ortaya çıkmıştır (Budak, Mayatürk, 2008: 2-3). Toplumsal cinsiyet, bireyin kadın ya da erkek olarak gösterdiği biyolojik, fizyolojik ve genetik özellikleriyle tanımlanan cinsiyet kavramından farklı olarak toplum tarafından kadın ve erkeğe yüklenen roller, tutum ve davranışlar, erkek ve kadın olarak cinslerin kültürel idealleri ve erkek ve kadına yönelik kalıp yargıları ifade etmektedir (Bütün, 2010: 11; Ersoy, 2009: 210-211; Üner, 2008: 6).

Bu bağlamda sosyalleşme sürecinde edinilen toplumsal cinsiyet rollerinin ve dolayısıyla toplumsal koşullanmanın da etkisiyle, toplumsal cinsiyet rolleri sosyal hayatta kadın ve erkeğin rol, tutum ve davranışlarının belirleyicisi olduğu gibi çalışma hayatında da cinslerden toplumun kadına ve erkeğe atfettiği geleneksel cinsiyet rollerine uygun davranması beklenmekte, bu durum cinsiyet esaslı ayrımcılığa neden olmaktadır. Cinsiyet esaslı ayrımcılığın en önemli yansıması işlerin kadın işi/erkek işi olarak ayrılmasıdır. Mesleki yönelim, işe alma ve işlerin dağılımı ile başlayan cinsiyet ayrımcılığı, kadının erkeğin astı olarak çalışması, terfi aşamasında önüne cam tavanlar konulması, erkeğe oranla daha düşük ücretlendirilmesi, kadının çalışmasını toplumsal cinsiyet rollerine aykırı gören çalışma arkadaşları ve işverenleri tarafından psikolojik ve cinsel tacize maruz kalması ve ekonomik kriz dönemlerinde aileye ek gelir getirdiği düşüncesinin yaygın olması nedeniyle öncelikle kadınların işten çıkartılması gibi çalışmanın farklı dönemlerinde kadınların sıklıkla karşılaştığı bir olgudur.

Bu noktadan hareketle, tez çalışmasının birinci bölümünde, biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet üzerinde durulmuştur. Bunun yanında, algı ve ayrımcılık kavramları da literatüre dayalı olarak araştırılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, çalışmamızın temelini oluşturan kadınların Dünya’da ve Türkiye’de çalışma hayatına girişinin tarihsel kökeni irdelenerek Dünya’da ve Türkiye’de kadın ve erkeğin çalışma hayatına yönelik temel veriler değerlendirilmiştir.

Tez çalışmasının üçüncü bölümünde, cinsiyete dayalı ayrımcılığa ilişkin bilgi verilerek, ayrımcılığın nedenleri üzerinde durulmuş ve cinsiyet esaslı ayrımcılığın önlenmesine yönelik ulusal ve uluslararası boyutta alınan yasal önlemler literatür araştırması yapılarak incelenmiştir.

Son olarak dördüncü bölümde ise, çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılarının ortaya konulmasına yönelik Bursa ilinde yer alan dokuma fabrikalarında uygulanan bir alan araştırmasına yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. TOPLUMSAL CİNSİYET, ALGI VE AYRIMCILIK İLE

İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

1.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Toplumsal Cinsiyeti

Etkileyen Etmenler

1.1.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Toplumsal cinsiyet kavramı ilk olarak 1930’lu yıllarda fizyolojik cinsiyetin psikolojik karakterlerden farklı olduğunu belirtmek amacıyla kullanılmış bir kavramdır. 1950’li yıllarda ise kavram kişilik patolojilerinin tedavisi amacıyla psikoloji biliminde kullanılmış ve *“kimlik”* olarak kavramsallaştırılarak bireyin *“kadın ya da erkek olduğuna dair öz algısı”* şeklinde tanımlanmıştır. Toplumsal cinsiyet kavramı kapsamlı olarak bugünkü anlamıyla 1970’lerde feminist hareket tarafından bireyin biyolojik özelliklerinin toplumsal eşitsizliğin resmi bir sebebi olmadığını ortaya koymak amacıyla kullanılmıştır (Sayer, 2011: 9).

Biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramlarının arasındaki farklılığı ortaya koymak amacıyla literatürde farklı tanımlar yapılmıştır. Batılı modeller cinsiyet kavramını “sex” kelimesi ile ifade etmekteyken toplumsal cinsiyet kavramını ise “gender” kelimesiyle açıklamaktadırlar. Toplumsal cinsiyet (gender) kavramını sosyolojiye kazandıran Ann Oakley “sex” kavramı ile kadın ve erkeği biyolojik anlamda ayırmakta “gender” kavramı ile ise kadın ve erkek arasındaki toplumsal bakımdan eşitsiz bölünmeyi ifade etmektedir. Marshall’a göre toplumsal cinsiyet sadece bireysel kimliği değil erkekliğin ve kadınlığın kültürel ideallerini, yapısal

olarak kurum ve örgütlerde cinsiyetçi işbölümünü ve kadın ve erkeğin kalıp yargılarını (stereotiplerini) da kapsayacak şekilde genişlemiştir (Bütün, 2010: 11; Ersoy, 2009: 210). Türköne ise cins kavramı ile biyolojik açıdan kadın ve erkek arasındaki farklılığı ifade etmekte iken cinsiyet kavramı ile ise bireyin kültürel ve toplumsal rolünü açıklamaktadır (Ersoy, 2009: 210; Üner, 2008: 6).

Bu bağlamda cinsiyet, bireyin kadın ya da erkek olarak göstermiş olduğu genetik, biyolojik ve fizyolojik özellikleri, toplumsal cinsiyet ise toplumun bireye yüklediği roller, duygu, tutum ve davranışlar arasındaki farklılıkları, toplumun bireyi nasıl algıladığı ve bireyden beklentileri ile açıklanan bir kavramdır (Üner ,2008: 6; Ersoy, 2009: 211). Bir başka tanıma göre ise toplumsal cinsiyet, toplum tarafından oluşturulmuş, kadın ve erkek arasındaki roller, tutum ve davranışlar, zihinsel ve duygusal açıdan ayrışmayı ifade etmektedir (Bacacı, Varoğlu, 2001: 323).

Birleşmiş Milletler tarafından yapılan tanıma göre ise *“toplumsal cinsiyet, kadınlar ve erkekler arasındaki ilişkileri düzenleyen toplumsal kural, uygulama ve kurumlara atıfta bulunur ve kadınlarla erkekler arasında “kadınlık” ve “erkekliğin” sosyo-kültürel tanımlamaları kapsamında var olan iktidar ilişkileri ile ekonomik ilişkileri”* kapsamaktadır (Sayer, 2011: 11).

“Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeğin her türlü rollerini, sorumluluklarını, sınırlamalarını, fırsatlarını ve ihtiyaçlarını analiz etmeye yarayan sosyo-ekonomik bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır” (Bilir Güler, 2005: 33). Toplumsal cinsiyet, cinsiyetin toplumsal ve biyolojik açıdan farklılıklarının anlaşılması ve süreçlerin birbirinden ayrılmasının sağlanmasında önemli bir kavramdır (Bütün, 2010: 12).

Feministler kadın ve erkek olmanın doğuştan gelen doğal bir olgu olduğunu ancak kadınlık ve erkekliğin nasıl yaşanacağını içinde bulunulan toplum tarafından belirlendiğini ileri sürerek toplumsal cinsiyet kavramını ortaya koymuşlardır. Feminist kurama göre toplumsal cinsiyet, “*biyolojik cinsiyetten farklı olarak, toplum tarafından inşa edilen, tarihi ve kültürel olarak değişen sosyal ve politik faaliyetlerle bilinçli bir şekilde tekrar tekrar üretilen*” bir kavramdır ve toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri olarak görülmektedir (Sayer, 2011: 10)

Toplumsal cinsiyet rolleri örgütsel bağlamda irdelendiğinde örgütler büyük oranda erkekler tarafından kurulup yönetildiğinden örgütlerde yaşam yıllarca erkeğin toplumsal cinsiyet rollerine uygun olarak geliştirilmiştir. Sonrasında kadının toplumsal hayatta ve örgütlerde daha fazla yer almaya başlamasıyla geleneksel erkek toplumsal cinsiyet rolleri sorgulanmaya başlanmış ve çağdaş toplumsal cinsiyet rollerine doğru dönüşüm başlamıştır. Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinde kadının dişil özellikleri erkeğin de eril özellikleri taşıması beklenmekte iken modern toplumsal cinsiyet rollerinde kadına ait bazı özellikler erkeklerde, erkeğe ait bazı özellikler de kadınlarda kabul görmektedir. Bu da göstermektedir ki toplumsal cinsiyet rolleri gün geçtikçe birbirine yaklaşmaktadır (Bacacı, Varoğlu, 2001: 323-325).

Tablo 1’ de görüldüğü gibi kadının toplumsal cinsiyet rollerine uygun pasif, bağımlı, şefkatli, merhametli, duygusal, duyarlı, yardımsever, besleyici olma ve empati kurabilme gibi dişil özelliklere, erkeğin ise, aktif, bağımsız, akılcı, saldırgan ve hırslı olması, üzerinde üstünlük kurabilme, denetim altına alabilme ve rekabet edebilme gibi eril özelliklere sahip olması beklenmektedir. Cinsiyetlerin sosyalleşmelerinde yaratılan farklılıklar bireylerin cinsiyetleri için uygun olarak belirlenen mesleklere yönelmelerini güçlendirmekte, cinsiyete özgü bu mesleklerdeki çalışma koşullarına uygun becerilerin kazanılmasını ve kadınların bu mesleklerde yoğunlaşmasına ve tercihlerinin bu yönde şekillenmesine neden olmaktadır (Reskin, 1993).

Tablo 1. Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini oluşturan bazı dişil ve eril özellikler

Kadının Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rolünü Oluşturan Dişil Özellikler	Erkeğin Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rolünü Oluş Turan Eril Özellikler
<ul style="list-style-type: none"> • Pasiflik • Bağımlılık • Şefkat • Merhamet • Empati • Duygusallık • Besleyicilik • Duyarlılık • Yardımseverlik 	<ul style="list-style-type: none"> • Aktiflik • Bağımsızlık • Akılcılık (rasyonellik) • Denetim altında bulundurma • Üstünlük kurma • Saldırganlık • Hırs • Bireycilik • Rekabet

Kaynak: Bacacı, Varoğlu, 2001: 324'ten yararlanılmıştır.

1.1.1.1. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Etkileyen Etmenler

Toplumsallaşma, doğuştan başlayarak ömür boyunca süren, bir kişi ile toplumdaki diğer kişiler arasında gerçekteşen ve sonucunda da toplumsal davranış örneklerinin kabul edilmesini ve uygulanmasını sağlayan bir süreçtir (Kırbaşoğlu-Kılıç, Eyüp: 2011: 130). Toplumsallaşma ile toplumsal kurallar, rol kazanma, rol öğrenme ve toplumsal cinsiyet rolleri öğrenilmektedir (Mora, 2005: 3). Kadın ve erkelere yönelik tutum ve davranışlar da toplumun kurumları tarafından bireylere empoze edilip sürdürölmektedir (Yeşilorman, 2001: 275).

Toplumsal cinsiyet rolleri, sosyal yaşamın önemli özelliklerinden biri olmakla beraber bireyin kimliğini ortaya koyma sürecinde etkilidir. Sosyal yaşamda bireylerden cinsiyetlerine toplumun uygun gördüğü şekilde davranması ve toplumun cinsiyetten beklentileri doğrultusunda rol modellerine uygun kimlikler geliştirmesi beklenmektedir. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet rolleri bireyin zihin ve benlik sürecini etkileyen araçsal sembollerin bütünüdür. *“Bu araçsal semboller üzerinde eril söylemin iktidar kurması bu araçları kullananların bu bakışın iktidarına maruz kalmalarına neden olmaktadır”*. Toplumun birçok alanında olduğu gibi çalışma hayatında da kadınlar eril söylemin iktidarının etkisi altında kalarak ikincil konuma düşmektedirler (Sankır, 2010: 2).

1.1.1.1.1. Aile

Bireyin toplumsallaşmasında ilk ve en önemli kurum, yüz yüze etkileşimin yaşandığı ailedir. Çocuklar konuşmayı, duygusal paylaşımı ve toplumsal dünyayı ilk olarak ailede öğrenmeye başlarlar (Bozkurt, 2005: 123). Toplumsal cinsiyet rollerinin oluşturulması bebeğin doğumundan itibaren ona isim verilmesi ve alınan kıyafetlerin renkleri ile başlamaktadır. Anne ve babalar erkek çocuklarına saldırgan, atılgan, mantıksal, akılcı, problemlerin üstesinden gelebilecek becerilere sahip olmalarını, kız çocuklarına ise, sempatik, duygusal, duyarlı, sorumluluk sahibi ve edilgen bir yapıya sahip olmalarını kazandırma eğilimindedirler (Temel, Yakın, Misci, 2006: 28).

Ataerkil aile yapısı içinde kız ve erkek çocuğun yetiştirilmesinde kız çocuk erkek çocuktan birçok konuda (beslenme, yetiştirilme vb.) eşitsiz muameleye maruz kalmakta, evlenme, boşanma ve miras gibi konularda da mağdur taraf olarak karşımıza çıkmaktadır (Yeşilorman, 2001: 275). Kadının eve bağlılığı ve annelik yapması, erkeğin ise aile reisi olması ve aile üyelerinin sorumluluğunu üstlenmesi birincil kurum olan aile tarafından bireye kazandırılmaktadır. Geleneksel rollerin bu

kadar kalıplaşması kadınların aile içi rollerini benimsemelerine ve çalışma hayatını bu rollerine dahil etmeye çalışmalarına neden olmakta ve iş-aile dengesini sağlamalarını zorlaştırmaktadır (Mayatürk, 2006: 6-7).

1.1.1.1.2. Eğitim

Eğitim, toplumsal değer ve tutumların toplumsal cinsiyet eşitliği yönündeki algısının dönüşümü için etkili bir müdahale aracı olarak karşımıza çıkmaktadır (Eğitim Reformu Girişimi, 2008). Okul bireyleri dar bir çevreden daha geniş bir çevreyle temasa geçerek bireyin kendi kimliğini şekillendirmesini ve içinde yaşadığı topluma uyum sağlaması için gerekli davranışları kazanmaya başlamasını sağlar. Bu bağlamda okul bireylerin toplumsallaşmasını sağlayarak toplumsal cinsiyet rollerini kazandırmaktadır. Kültürün aktarıcısı olarak toplumsal cinsiyet rollerinin kazandırılması ve sürdürülmesinde önemli bir yere sahip olan okullar, bu işlevlerini çeşitli materyaller aracılığıyla yapmaktadırlar. Bu materyallerden en önemlisi de ders kitaplarıdır. Ders kitapları cinsiyet rolleri hakkında “örtük mesajlar, apaçık kelimeler ve hayalleri” içerdiğinden ve öğrencinin en çok muhatap olduğu kitap olduğundan verilen mesajlar öğrencilerde davranış ve düşüncelere dönüşmektedir (Kırbaçoğlu-Kılıç, Eyüp, 2011: 130-131).

Toplumsal değer ve tutumların dönüşümü devlet eliyle eğitim sistemi politikaları aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Okullardaki öğrenme ve öğretme süreçleri bu eşitsizliği dönüştürme potansiyeline sahiptir (Eğitim Reformu Girişimi, 2008). Türkiye, eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğini öngören uluslararası iki belgeyi onaylamıştır. Bu belgelerden birincisi olan Pekin Eylem Planı, eğitimin her aşamasında toplumsal cinsiyete duyarlı programların oluşturulmasını ve uygulanmasını öngörmektedir. Ayrıca, imzası olan ülkelere “... erkek çocuklar ve yetişkin erkeklerin değişen toplumsal cinsiyet rolleri ve sorumlulukları çerçevesinde, eğitim materyallerini ısrarla muhafaza edilen kalıplaşmış cinsiyet rollerinden

arındırmak için politikalar geliştirmekle sorumlu tutmuştur". Diğer belge ise CEDAW (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi)'dir. Bu sözleşmenin eğitimle ilgili olan 10 uncu maddesinin (c) bendi, "*eğitimin bütünleştirilerek güçlendirilmesi, farklı eğitim türlerinin de geliştirilmesi, okul öğretim programlarının ve özellikle de okul kitaplarının gözden geçirilmesi ve öğretim yöntem ve tekniklerinin yeniden oluşturulması*"nı gerekli görmüştür (Otaran, Sayın, Güven, Gürkaynak, Atakul: 2003, 27).

Ayrıca, kadının sosyo-ekonomik statüsünün yükseltilmesi ve toplum içinde yer edinebilmesi eğitim imkânına sahip olmasına bağlıdır (Yeşilorman, 2001: 276). Pekin Eylem Planı sonuç kararlarının "*Kızlar ve Eğitim*" ile ilgili bölümünde, "*Kalıplaşmış cinsiyet rollerinin ısrarla kullanılmasının kızların okula erişimini ve okula devamını engellediği*" vurgulanmaktadır (Otaran vd., 2003: 27). Bu bakımdan eğitim kurumları, meslek edindirme ile kadının toplumsal konumunun iyileştirilmesine yardımcı olmanın yanında eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması ve kadın eşitliği düşüncesinin toplumda benimsenmesi ve yaygınlaşması rolünü de üstlenmiştir (Yeşilorman, 2001: 276). Nitekim 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 10 uncu maddesi "*Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.*" ibaresi ile kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olduğunu vurgulamıştır.

1.1.1.1.3. Kültürel Ortam

İlk olarak 1793 yılında basılı bir Alman sözlüğünde yer aldığı bilinen kültür kavramı hakkında yapılan tanımlamalardan en tanınmış Edward B. Taylor'ın tanımıdır. Taylor'a göre kültür, "*İnsanın toplumun bir üyesi olarak elde ettiği, bilgi, inanç, sanat, ahlak, hukuk, adalet ve diğer yetenekler ile alışkanlıklardan oluşan karmaşık bir bütündür*" (Bozkurt, 2005: 91). Bir başka tanıma göre ise kültür, "*insanların dünyaya bakış açısını, olayla bireyleri algılama biçimini belirlemektedir*

ve aynı topluluğa ait bireylerce paylaşılan, bir nesilden diğerine geçen tutum, davranış, değerlendirme, inanç ve yaşam biçimlerini yorumlamayı sağlayan bir olgu” olarak tanımlanmaktadır (Sabuncuoğlu, Tüz, 2005: 326-327). Kültür, bir yaşam tasarımı ve insan davranışlarını eşgüdümleyen ortak bir anlayıştır (Bozkurt,2005:92). Bu bağlamda ele alındığında toplumsal cinsiyet rollerinin kültürden veya kültürel ortamdan önemli ölçüde etkilendiği görülmektedir. Birey doğumuyla kazandığı cinsiyet kimliğini, toplumsal yaşantısı sonucunda elde ettiği özelliklerle bütünleştirir. Böylelikle birey kendisinin kadın ya da erkek olmasıyla ilgili düşüncelerini, içinde yaşadığı toplumun ortak değer ve inanışlarıyla belirginleştirir. Çocukların doğumlarından sonra onlardan kız ya da erkek olarak farklı beceriler öğrenmeleri ve farklı kişilikler geliştirmeleri beklenirken yetişkinlerden ise karı ya da koca, anne ya da eş olarak farklı roller üstelenmeleri beklenmektedir. Kültürler neyin kadını neyin erkeksi olduğuna dair tanımlamaları içlerinde barındırırlar (Sankır, 2010: 14).

Kadınlık ve erkeklik, kültürden kültüre farklı anlamlar kazanmaktadır. Her toplum kendi kültürüne göre erkeklik ve kadınlık değerlerini yaratır ve kavramsallaştırır. Eril toplumlarda erkekler iddiacı, hırslı, sert, kararlı ve materyalist özellikler gösterirlerken kadınlar ise alçak gönüllü, nazik, hassas, şefkatli daha çok hayatın niteliğine önem veren özellikler göstermektedirler. Dişil toplumlarda ise toplumsal cinsiyet rolleri iç içe girmiştir ve alçak gönüllü olma önem kazanmaktadır. Şefkat ve maddi olmayan şeylere önem hem kadına hem de erkeğe özgü bir özellik olarak kabul edilmektedir (Temel vd., 2006: 28-30).

1.1.1.1.4. Kişilik

Kişilik bireyin kendi açısından fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkında bilgi sahibi olması, tatmin ve çıkar elde edeceği bir duruma geçmeyi istemesidir. Başkaları açısından kişiliği ise bireyin toplumda bazı özelliklere ve rollere sahip olmasıyla açıklanmaktadır. Kişiliği etkileyen bazı faktörler

bulunmaktadır. Bunlar; bireyin diğer kişilerden ayrılmasını sağlayan dış görünümü, toplum içindeki rolü veya üstlenmiş olduğu görevi, enerji, zeka, ahlak gibi yetenekleri ve içinde yaşadığı toplumun özellikleridir (Eren, 2001: 83).

Kişilik bireyde doğuştan bulunan ve sonradan edinilen eğilimlerin bütününe kapsayan, bu eğilimleri düzenleyen ve çevreye uyumlayan bir kavramdır. Kişilik, farklı çevresel koşullar altında farklı tutum ve davranışların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Eren, 2001: 84-85).

Kişiliğin oluşmasına fizyolojik cinsiyetin etkisi de bulunmaktadır. Chodorow'a göre (1978) bir çocuk yaşamının ilk dönemlerinde annesine duygusal anlamda bağlanma eğilimindeyken erkek çocuk bir süre sonra ayrı bir benlik oluşturmak için kopmakta ancak kız çocuklar için bu bağlanma devam etmekte ve yetişkin olduklarında da diğer insanlarla daha bağlantılı bir yaşam sürdürmektedirler. Erkekler ise başkalarıyla ilişki kurmada daha geri planda kalmaktadırlar (Mayatürk, 2006: 13-14). Çünkü toplum kadınlardan bağımlı olmalarını, erkeklerden ise bağımsız olmalarını beklemektedir.

1.2. Algı Kavramı

1.2.1. Algı Kavramı ve Algılama Süreci

Belli bir fiziki ve sosyal çevrede yaşamını sürdüren ve bu çevre ile etkileşim içerisinde bulunan bireyin davranışlarını düzenlemesi için çevresini kavraması ve kendisini ilgilendiren dışsal etmenleri algılayıp değerlendirmesi gerekmektedir (Erdoğan, 1996: 1). Çünkü bir uyarımın bir davranışı ortaya çıkarabilmesi için öncelikle algılanması gerekmektedir (Baysal ve Tekarslan, 1998: 46). Algılama,

çevremizde bulunan nesnelere, farklı şekil ve konumda duyularımızda oluşturdukları izlenimler ve sinir sistemimizdeki örgütlenmelerle bize tanıtan ve bizi bilinçlendiren ruhsal bir işlemdir. Algılama çevremizi anlamamızı ve yorumlamamızı olanaklı kılmaktadır (Barlı, 2007: 121).

Eren'e göre "*algılama; insanların çeşitli duyuları (görme, işitme, koklama, dokunma ve tatma) yardımıyla çevrelerinden elde ettikleri bilgileri bir araya getirip organize ederek kendileri için anlama ya da yoruma kavuşturmalarına ilişkin süreçlerdir*" (Eren, 2001: 69). Morris ise "*Duyusal bilgi karmaşası içinden anlamlı örüntüler yorumlamaya*" algı adını vermiştir. "*Beyin çeşitli duyulardan gelen karmaşık bilgi akışını yorumlar. Ham materyal olarak duygusal bilgiyi kullanarak, beyin doğrudan duyumsamanın ötesinde algısal yaşantılar yaratır*" şeklinde yorumlamıştır (Morris, 2002: 121). Erdoğan'a göre ise "*Birey, çevresindeki olguları yargıları ve yetenekleri doğrultusunda seçili olarak alır belirli bir zaman içerisinde daha önceki bilgi ve yargılarıyla bütünleştirir. Böylece algılama sürecini tamamlamaya çalışır*" (Erdoğan, 1996: 2). Daha basit bir ifadeyle algı, duyu verilerinin örgütlenmesi, yorumlanması ve çevremizdeki nesne ve olaylara anlam verilmesi sürecidir (Cüceloğlu, 1991: 98).

Sonuçta, algı bireyin çevresinde gerçekleşen olayları, duyuları vasıtasıyla alıp daha önce elde ettiği yargılarıyla birleştirip bir sonuca varması, yorumlamasıdır.

1.2.1.1. Algılama Sürecini Etkileyen Faktörler

Algılama sürecinde, uyarıların duyu organlarımızla alınmasından itibaren, seçim, gruplama, yorumlama, tekrar hatırlamak için hatırdan tutma ve karar verme sürecinde bireyler tutumlar, değer yargıları, güdüler, bireyin yetiştirilişi, mevcut ortamda diğer kişilerin olup olmaması vb. gibi birçok etmenden etkilenmekte ve

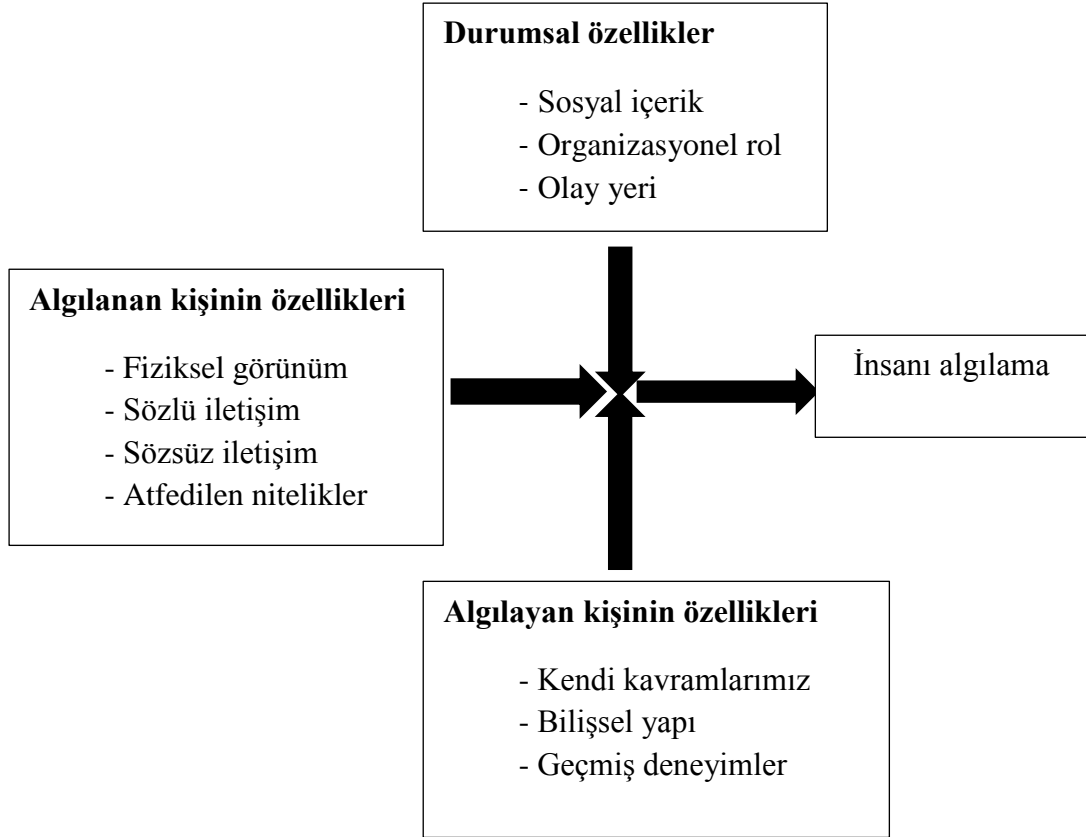
sonucunda kendilerine özgü bir şekilde tutum ve davranışlar sergilemektedirler (Barlı, 2007: 126). Bu süreç içerisinde Şekil 1’de de görüldüğü üzere üç temel etken önemli rol oynamaktadır.

1- Algılayanın Özellikleri: Algılayan kişinin ihtiyaçları, değerleri, kişiliği, beklentileri, amaçları, geçmiş deneyimleri ve içinde yaşadığı kültür algılamada önemli rol oynamaktadır.

2- Algılananın (Hedefin) Özellikleri: Algılanan kişi ya da nesnenin yaş, cinsiyet, boy, kilo, büyüklük-küçüklük, hareketlilik, kontrastlık gibi fiziksel görünümü, iletişim kurulurken beden dilinin kullanılması veya hangi kelimelerin kullanıldığı, doktor, polis, öğretmen, işçi ve benzeri statü ve meslek gibi atfedilen özellikler de algıyı etkileyen faktörlerdir (Barlı, 2007: 155-156; Morris, 2002: 129-130; Erdoğan, 1996: 14-19; Koptagel-İlal, 1982: 32-33).

3- Durumsal (Ortam) Özellikler: Sosyal içerik, organizasyonel rol ve olayın gerçekleştiği yer algıyı etkileyen durumsal özelliklerdir. Örneğin evde yapılan bir davranış normal karşılanırken işyerinde yapıldığında normal karşılanmayabilir ya da yolda yürürken birisi size sarıldığında bunu normal algılamazsınız ancak işyerinizde aynı sosyal alanı paylaştığınız bir arkadaşınız sarıldığında normal karşılanmaktadır.

Şekil 1. Algıyı Etkileyen Faktörler



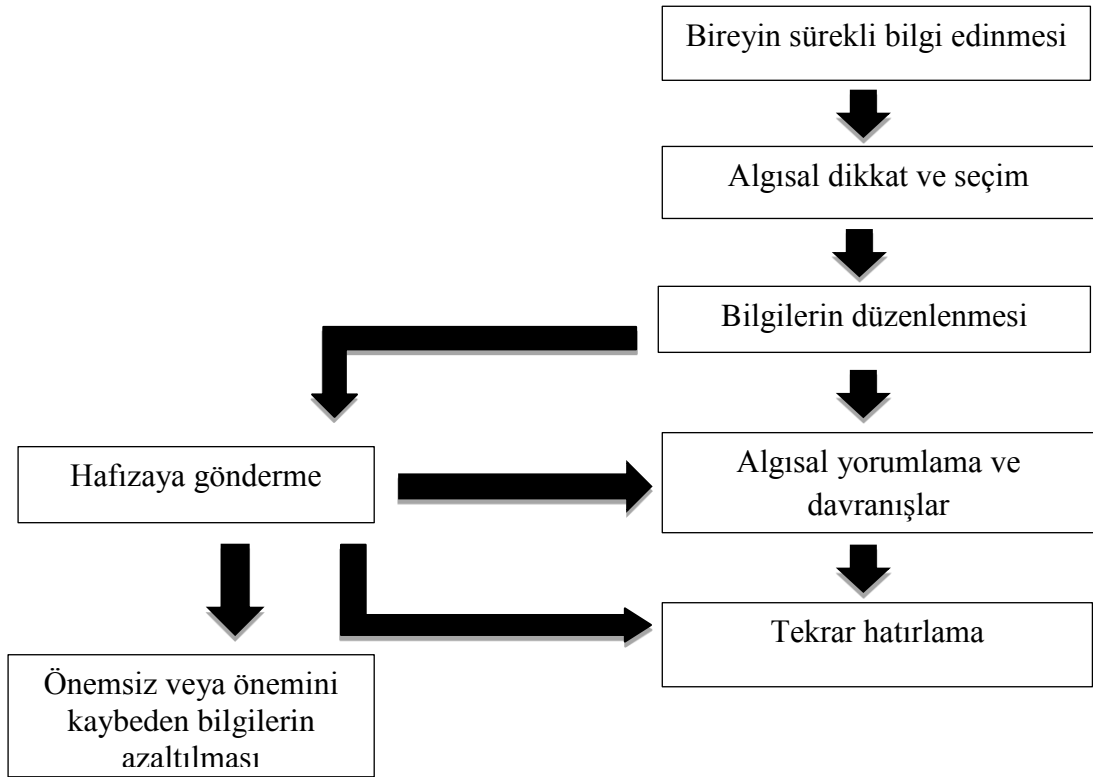
Kaynak: Barlı, 2007: 155' den yararlanılmıştır.

Algılama anında beyin, bireyin yaşadığı durumdan beklentilerini, geçmiş yaşantılarını, başka duyu organlarından gelen duyuları ve toplumsal ve kültürel diğer faktörleri de hesaba katarak gelen duyuları seçer bazılarını görmezden gelir bazılarını daha yoğunlaştırır, boşlukları doldurur ve beklentiler doğrultusunda anlamlandırır (Cüceloğlu, 1991: 119).

1.2.1.2. Algılama sürecinin evreleri

Algılama, belirli bir süreç içerisinde gerçekleşmektedir. Bu süreçte Şekil 2’de görüldüğü gibi bireyin çevresel uyarıcılar vasıtasıyla dışarıdan edindiği bilgiler, bireyin ihtiyaçları ve beklentileri doğrultusunda diğerlerine göre daha önemli olanlar seçilir, daha sonra seçilen bilgiler belirli şablonlar halinde gruplandırılarak düzenlenir. Gruplandırılan veriler daha önce edinilen bilgiler tekrar hatırlanarak yorumlanma evresi gerçekleşir ve sonrasında ya davranış ve tepki olarak açığa çıkar ya da daha sonra tekrar hatırlanmak üzere hafızaya gönderilirler. Hafızaya gönderilen bilgiler de zamanla önemini yitirdikçe hafızadan silinirler.

Şekil 2. Algılama Sürecinin Evreleri



Kaynak: Eren, Erol, 2001: 76'dan yararlanılmıştır.

1- Algısal Seçim: Bireyin, dış dünyadan kendisine gelen uyarıların bir seçim doğrultusunda değerlendirip, uyarıların bir kısmını diğerlerine göre daha önemli hale getirerek seçmesi bir kısmını da görmezlikten duymazlıktan gelmesi sürecidir. (Erdoğan, 1996: 8-9; Aytaç, 2004: 146). Kişinin beklentileri, inançları ve ihtiyaçları gibi etmenler, algısal seçim sürecini etkilemektedir. Algısal seçim sürecinde dikkat, önemli bir role sahiptir. Dikkat, olayın tümü ya da bir kısmı üzerinde beyin gücünün toplanması işlemidir. Algısal seçim sürecinde dikkat, çevreden ve hafızadan gelen verilere odaklanmaktadır (Aytaç, 2004: 146; Barlı, 2007: 124).

2- Algısal Gruplandırma: Bireyin seçerek algıladığı bilgilerin, nesne ve olayların benzer esaslar dâhilinde bilinen ve anlaşılabilen şablonlar içerisinde gruplandırılması sürecidir (Barlı, 2007, 137; Eren, 2001: 71; Erdoğan,1996: 10). Dış dünyada yaşananları duyu organlarımız derleyip toplayarak ve gruplandırarak anlam kazanmasını sağlamaktadır (Aytaç, 2004: 147).

3- Algısal Yorumlama: Bireyin edindiği bilgi ve izlenimlerini düzenledikten sonra anlamlandırması, yorumlaması sürecidir. Bu safhadan sonra anlamsız olan veriler değer kazanırlar (Eren, 2001: 71; Erdoğan, 1996: 11). Yorumlar bireylere göre farklılık göstermekle birlikte davranış ve tutumlar olarak karşımıza çıkmaktadırlar (Eren, 2001: 75). Algısal yorumlama subjektif olabilmektedir (Erdoğan, 1996: 11).

4- Tekrar Hatırlama: Algılanan bilgiler, seçilip düzenlendikten ve yorumlanıp anlam kazandıktan sonra, bireylerin hafızalarından silinmez ve yeri geldiğinde daha sonra tekrar kullanılmak üzere depolanırlar (Eren, 2001: 75). İnsanlar karar verme ve yargılama süreçlerinde gereken bilgileri belleklerinden tekrar geri çağırırlar ve yeni eklenen bilgiler dahilinde kişi, nesne ve olaylar tekrar hatırlanarak tutum ve davranışlar üzerinde etkili olmaktadır. Ancak bazı bilgiler

zamanla diğerlerine göre daha az önem taşımaya başladığından dolayı sürekli azalacak şekilde hafızadan silinmektedirler (Eren, 2001: 75; Barlı, 2007: 126).

1.2.1.3. Algılama Sürecinde Yanılgı Ve Çarpıtmalar

1.2.1.3.1. Basmakalıpçılık

Algılanan kişi veya nesnelere sınıflandırırken onlara olumlu ya da olumsuz bir takım nitelikler atfedilmesidir (Eren, 2001: 77; Erdoğan, 1996: 26). Basmakalıplar, belirli bir gruba üye kişilerin karakterleri, davranışlar vb. hakkında genelleştirilmiş inançlardır (Barlı, 2007: 130). Psikolojik anlamda basmakalıp yargı ise *“bir kitle, toplum, ulus ya da benzeri bir sosyal birim için tanınmış ve yayılmış grup özelliklerinin o sosyal birim ile birlikte düşünülen kişiye de aynen mal edilmesidir”* (Kaynak, 1990: 82). Sendika üyeleri, kadınlar, azınlıklar vb. gibi gruplar en çok kalıplı olarak algılanan gruplar arasında yer almaktadırlar (Eren, 2001: 77; Erdoğan, 1996: 26). Basmakalıplar, bireylerin insanları doğru algılama becerilerini kısıtlayarak, onların gruplarından farklı kendine özgü bireyler olduğunu anlamalarını engellemektedir. İnsanlar basmakalıp yargıları, bazen kendi gruplarıyla ilgili grupların değerlerini düşürmek amacıyla da kullanmaktadırlar. Böyle hallerde bireyler birbirlerini olumsuz basmakalıplarla algırlar ve işbirliği faaliyetlerini minimize ederlerken, kendi üstünlüklerini güçlendirme ve üstünlüklerini sürdürmelerini haklı çıkarmak için kullanırlar. Bu durum, birbirine yakın gruplar tarafından tercih edilmektedir (Barlı, 2007: 131). Örneğin bir işyerinde erkek çalışanların, kadınların duygusal zekaya sahip olduğunu ve yöneticilik yapamayacaklarını ileri sürerek kadın çalışanların değerini düşürmeye çalışması basmakalıpçılıktır.

1.2.1.3.2. Model Oluşturma

Bir konu hakkında bireyin, aklında model oluşturması ve insanları, nesne ve olayları bu modele göre değerlendirmesidir (Eren, 2001: 77). Prototipler de denilen modeller bireyin oluşturduğu model dışında kalan önemli noktaların farkına varmasını engelleyerek, bireyin bu hususlara daha az önem vermesine neden olabilmektedir (Barlı, 2007: 131).

1.2.1.3.3. Hale Etkisi

Hale etkisi, bir kişide istenilen bir özelliğin bulunması durumunda, ortada bu durumu niteleyen açık bir ispat bulunmasa bile o kişide istenilen diğer özelliklerin de bulunacağı kanaatine varılmasıdır. Bu durum, olumsuz özellikler için de geçerlidir. Bir başka deyişle, algılayanın bir olay veya kişinin etkisinde kalarak başka insanların ve olayların ona göre değerlendirmesidir (Barlı, 2007: 132; Eren, 2001: 77). Örneğin, bir işyerindeki yöneticinin evli bir kadın çalışanın çocuğunun hastalanması nedeniyle toplantıya geç kalması durumundan yola çıkararak, kadın çalışanların sorun yarattığını düşünmesi hale etkisi olarak açıklanabilir.

1.2.1.3.4. Seçici Algılama

Bireyin duymak, görmek, ilgilenmek istemediği verileri görmezlikten duymazlıktan gelip, daha ne çıkan konulara odaklanması sürecidir (Barlı, 2007: 133). Algılayan bireyin algılanan olay, kişi veya nesneyi kendi ihtiyaçları, değer ve beklentileri doğrultusunda dikkate alması, seçici algılama hatasına düşmesine neden olmaktadır (Eren, 2001: 78).

1.2.1.3.5. Yansıtma

İnsanlarda, diğer insanların kendilerine benzediğini varsayma şeklinde bir eğilim vardır. Bu durum, bazı ırk, yaş, köken gibi demografik konularda doğru olabilir ancak, bireyin farklı olduğu durumlarda da aynı eğilim görülebilmektedir. Bu duruma yansıtma eğilimi adı verilir. Başka bir ifadeyle, insanların kendilerine ait özelliklerini başkalarına atfetmelerine yansıtma eğilimi denir ve bu durum bireye karşısındaki insanları değerlendirme açısından yanılgıya düşürebilir (Barlı, 2007: 133).

1.2.1.3.6. Zıtlık Etkileri

Bireyin kişilik özelliklerinden birisinin, kendisiyle aynı özellikleri taşıyan diğer insanlardan yüksek veya düşük olarak değerlendirilmesi halinde diğer kişilerin zıt bir tutum göstermesi halidir (Eren, 2001: 79).

1.2.1.3.7. Beklentiler

Bir şeyin olmasını arzu ettiğimiz şekilde sonuçlanmasını istememiz beklentidir. İnsanlar çeşitli durumlarda, beklentileri doğrultusunda tutum oluşturur ve davranışlarda bulunurlar. Fakat beklentilerin gerçekçi ve tarafsız olmadığı durumlar yanılgıya düşürebilmektedir (Barlı, 2007: 134). Başka bir ifadeyle, bireyin bir olayın yaşamak istediği durumunu veya ön planda olmasını istediği bir kişisini bulma, yaratma eğilimidir (Eren, 2001: 79).

1.2.2. Algılama ve Kadın İşgücü

Bu bölümde çalışan kadının işyerini ve işyerinde kendisini nasıl algıladığını ve buna hangi faktörlerin etki ettiği incelenecektir.

1.2.2.1. Kadının İşyerini Algılamasına Etki Eden Faktörler

Bireysel algılar ve algılardan elde edilen yargılarımız, davranış ve güdülerimiz, bir sentez sonucunda gerçekleştiğinden, bireyin işiyle ilgili olan algısının yapısı da bireyin işiyle ilgili iyilik algısını oluşturduğundan önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşe ilişkin iyilik algısını etkileyen farklı duyuların, iş tatminine ve güdülenmeye de etkisi büyüktür. Yüksek iş tatminine sahip çalışanlar, işlerinde daha verimli iken, işleriyle ilgili olumsuz duygulara sahip çalışanların, iş stresine maruz kaldıkları ve verimlerinin düştüğü görülmektedir.

Günümüzde kadın işgücü de gerek kendisine toplum tarafından atfedilen toplumsal roller, rol çatışmaları gerekse de iş hayatında yaşadığı engellemelerden dolayı, duygusal olarak olumsuz yönde etkilenmektedir (Güneysu, 2008: 100-103).

Bu bağlamda kadının işyerindeki saygınlığı, yönetici ve çalışma arkadaşları ile ilişkileri, ücreti, işyerindeki kariyer, eğitim ve geliştirme olanakları işyerini algılamasına etki eden faktörler olarak görülmektedir.

1.2.2.1.1. Saygınlık Algısı

Bireyin, çeşitli ihtiyaçlarını tatmin etmek amacıyla belirli bir ödül karşılığında emeğini kullanarak, üretim faaliyetlerinde yer alması çalışma, bu süreç içerisinde üstlendiği rol ya da görevler ise iş olarak ifade edilmektedir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere çalışma, bireylere ekonomik faydanın yanında zihinsel ve fiziksel sağlığını düzenleyici bir rol de yüklemektedir. Bireyler, sahip oldukları işler sayesinde toplumda ait olma, sevilme, takdir edilme, tanınma ve saygınlık ihtiyaçlarını da karşılamaktadırlar (Uyargil, 2009: 64-65).

Çalışma yaşamında bireyler kendilerini sayma ve başkaları tarafından saygı görme amacıyla kendilerinin bir değerlendirmesini yapmaktadırlar. Kadın çalışanlar da saygınlık algısını tanımlamak amacıyla, kendileriyle ilgili bazı değer ölçülerini oturtmaya çalışmaktadırlar. Kendi gerçekleştirebilecekleri güç, statü, ait olma gibi gereksinimlerini karşılayan kadın çalışanlar, saygınlık gereksiniminin de tatmin olabilmesi için takdir edilme, tanınma ve değerli görülme ihtiyaçlarının da karşılanması beklentisi içine girmektedirler (Güneysu, 2008: 104).

1.2.2.1.2. Yönetici İle İlişkiler

Yönetici, çalışanlar aracılığıyla, çalışanlarla birlikte amaca ulaşmaya çalışan kişidir (Güneysu, 2008: 105). Bu durumda yöneticiler, astlarını örgütsel amaçları gerçekleştirecek biçimde davranmaya yönlendirmekle sorumludurlar (Örnek, Aydın, 2008: 194). Bu süreçte yöneticilerin çalışanlarını tanıması, ihtiyaçlarını bilmesi ve iş görenin yetenek ve becerileriyle uyuşacak şekilde örgüt içi görevlendirmelerde bulunması gerekmektedir. Çalışanın yetenek ve becerilerinin altında veya üzerinde

görevlendirmeler, çalışanlarda iş tatminsizliğine yol açmakta ve çalışanların performansını düşürmektedir (Güneysu, 2008: 106).

Yönetici ile çalışan ilişkilerinde bir diğer önemli nokta ise, temel insani ihtiyaçlardan takdir edilme ihtiyacıdır. Üstü tarafından takdir edilmeyen çalışan için işyeri, sıkıcı ve çekilemeyecek bir ortam halini alır, iş tatminsizliğine yol açar ve işgören verimini düşürür (Cam, 2004: 5).

Kadın çalışanlar, genellikle toplumsal cinsiyet rollerine göre değerlendirildiklerinden dolayı, yöneticileri tarafından yetersiz görülmektedirler. Özellikle, yükselme/terfi aşamasında bu yetersizlik daha fazla sorun teşkil etmektedir. Kadın çalışanlar hakkındaki olumsuz ön yargılar, üst düzeydeki işleri yapamayacağı, azim ve kararlılık açısından kadınların yetersiz olduğu yönünde değerlendirilmelerine neden olmaktadır. Bu durumda kadın üstü tarafından takdir edilmediğini algılamakta ve bu da iş tatminsizliği yaşamasına ve veriminin düşmesine neden olmaktadır (Örücü, Kılıç, Kılıç, 2007: 119).

Ayrıca, kadın çalışanlar işverenleri tarafından takdir edilmeleri için, erkek çalışanlardan daha fazla çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Bu durum bir süre sonra tükenmişlik hissine neden olmaktadır. Tükenmişlik, zamanla kronik yorgunluk, güçsüzlük, enerji kaybı, yıpranma, güvensiz hissetme, desteksiz hissetme, ümitsizlik gibi belirtiler göstermekte ve depresyon, bireysel becerilerde azalma ve sonrasında da işten ayrılmaya kadar devam edebilmektedir (Ersoy, Yıldırım, Edirne, 2001).

1.2.2.1.3. Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler

Örgütlerde, çoğu çatışmalar, çalışanların performansları karşılığında ödüllendirilmelerinden ileri gelmektedir. Bu durum, çalışanları rekabet havasına sokmakta ve çalışanlarda zaman zaman duygusal bakımdan düşmanca tutum ve davranışların oluşmasına neden olmaktadır. Değerlendirme hataları, kıskançlıklar, hileler vb. gibi durumlar da buna dahil olunca, örgütte birbirleriyle çatışan birbirinin gücünü azaltmaya çalışan birey ve gruplar oluşmaktadır (Örnek, Aydın, 2008: 194).

Bu rekabetçi ortamda, kadın ve erkeğin üst pozisyonlara geçişte eşit şartlarda cinsiyet ayrımı yapılmaksızın değerlendirildiği varsayılmakla birlikte, her çalışanın kendine özgü algısını ve motivasyonunu arttıran veya azaltan bir takım faktörler bulunmaktadır. Algılama, düşünme, çaba gösterme ve harekete geçme sürecinde birey kendisinden beklenenlerin etkisi altında kalmakta yani kadın ve erkekler örgütlerinin kendilerine uygun bulduğu yetenekleri, kendine özgü özellikleri yönünde geliştirmektedir. Bu bakımdan kadın ve erkeğin başarısı, cinsiyete ve rol tutumuna bakışına göre farklılık göstermektedir. Başka bir ifadeyle, aynı kademelerde çalışan iş görenlerin rekabet boyutlarında kişisel algıları, değerleri, tutum ve inançları etkilidir (Güneysu, 2008: 107).

Bu bakımdan liyakat çerçevesinde yapılmayan terfiler ve adil olmayan değerlendirmeler, çalışanlar arasında çatışmaya neden olacaktır (Cam, 2004: 4). Takım çalışmasının olmadığı, bireyselliğin ön planda olduğu, işbirliği yerine rekabetin yaşandığı, kayırma ve güç mücadelesinin hakim olduğu örgütlerde çalışanlar, örgüte olan aidiyetlerini kaybedecekler ve enerjilerini iş dışı yerlere kaydıracaklardır (Örnek, Aydın, 2008: 196).

1.2.2.1.4. Ücret Algısı

Dünya Çalışma Örgütü (ILO) 'nün 1949 yılında kabul ettiği, Türkiye'nin 1960 yılında onayladığı, 95 no'lu Ücretin Korunması Hakkındaki Sözleşmenin 1. maddesinde ücretin tanımı yapılmıştır. Bu maddeye göre, *“ücret tabiri, yapılan veya yapılacak olan bir iş veyahut görülen ve görülecek olan bir hizmet için yazılı veya sözlü bir iş akdi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye, her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabil olup karşılıklı anlaşma veya milli mevzuatla tesbit edilen bedel veya kazançları ifade eder.”* şeklinde tanımlanmıştır. Ekonomik anlamda ücret, bedensel veya zihinsel emeğin üretimi sonucunda ödenen bedel olarak tanımlanmakla birlikte psikolojik açıdan ücretin anlamı ise, başarı kazanma duygusunun sembolik bir aracı olarak ifade edilmektedir (Bayraktaroğlu, 2003: 151). Ücret, bireyin işletmeye giriş nedeni olduğu kadar işletmeye bağlanması için de önemli bir güdüleme faktörüdür. Ücret, çalışanın ekonomik gücünü arttırmanın yanında, yüksek ücret te bireyin yaşadığı toplumdaki saygınlığını, otoritesini arttırmaktadır. Bu bakımdan ücret çalışanlar üzerinde doyum sağlamaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005: 66-67)

Çalışanlar üzerinde sağlanan doyum, benzer işlerde çalışanlar arasında ücretlerde farklılık olduğunda ise doyumsuzluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir çalışan kendi aldığı ücretten çok, aynı işi yaptığı kişilerin aldığı ücretle ilgilenmekte ve durumdan etkilenmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005: 67). Bu bakımdan çalışanın emeğinin karşılığının eşit ve hakça belirlenmesi, işletmelerde güdüleme ve motivasyon açısından önemli bir yere sahiptir (Bayraktaroğlu,2003:151). Ücretlendirme işlemi, iç ve dış eşitliği ve adaleti sağlayacak nitelikte olmalı, çalışanlar bilgi, beceri, yetenek ve performanslarına göre ücretlendirilmelidirler (Ataay, Acar, 2009: 366). Dünya Çalışma Örgütü (ILO) 'nün 1951 yılında kabul ettiği, Türkiye'nin 1966 yılında onayladığı, 100 no'lu Ücret Eşitliği Hakkındaki

Sözleşmenin 1 inci maddesine göre, *“"ücret" deyimi, işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya ayni olarak doğrudan doğruya veya bilvasıta ödenen normal, kök veya asgari ücret veya aylıkla, sağlanan bütün diğer menfaatleri içine alır; "Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği" deyimi, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tesbit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder.”* demektedir.

Yapılan araştırmalara göre; kadınların erkeklerden daha düşük ücretlerle çalıştırıldıkları görülmektedir. Evine ekmek götüren ve ailesine bakmakla yükümlü olan kişinin erkek olarak belirlendiği ataerkil toplumlarda, erkekler kadınlara oranla daha fazla ücret almaktadır. Kadınların aileye destek amacıyla çalıştığı düşüncesi, kadının ekonomik büyüme dönemlerinde ihtiyaç duyulan ve sonrasında kenara itilen yedek işgücü ordusunu oluşturmaktadır.

Kadının genellikle emek yoğun, nitelik gerektirmeyen ve düşük ücretli işlerde çalışması, kadınların ikincil işgücü olarak algılanmasına neden olmakta ve kadın ve erkek arasında ücret eşitsizliğini doğurmaktadır (Erkek, Karagöz, 2009: 16; Aytaç, Sevüktekin, 2002).

1.2.2.1.5. Kariyer Algısı

Kadının işgücüne katılma oranlarına bakıldığında, son yıllarda çalışan kadının sayısında bir artış olduğu ve toplam işgücünün hemen hemen yarısını kadın işgücünün oluşturduğu görülmektedir. Ancak, iş bulma ve yükseltimede kadın ve erkek eşitliği ilkesi, kadınlar açısından adil işlememekte ve birçok işletme kadınların yönetici konumuna gelmesini uygun bulmamaktadır (Güneysu, 2008: 108; Bayraktaroğlu, 2003: 144). Kadınların eğitim seviyelerindeki artış, bu durumu biraz daha azaltsa da kadının ailevi sorumlulukları ve toplumsal beklentiler, enerjilerinin

büyük bir kısmını bu alanlara kaydırmalarına neden olmakta ve kadının kariyer olanaklarından yararlanmalarını kısıtlamaktadır (Bayraktaroğlu, 2003: 144). Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları bir diğer durum ise, işletmelerde üst yönetim kademelerinde kadınlara konulan engellerdir. Bu engeller kadının eğitimine, performansına ve yeteneklerine bakılmaksızın sadece cinsiyetlerine bağlı olarak üst yönetim pozisyonlarına gelmelerinin engellenmesi olarak ifade edilen cam tavanlardır. Bu görünmez engellerle karşılaşan kadınlar, çalışma isteğini kaybetmekte, kariyer konusunda başarının imkansızlığını kabul etmekte ve işten ayrılmakta ya da kariyer çabalarından vazgeçmektedirler (Dündar, 2009: 289-290).

1.2.2.1.6. Eğitim ve Geliştirme

Eğitim, işletmelerin rekabet güçlerinin artırılabilmesi için kullanılan uygulamaların en önemlilerindedir. Eğitim ve geliştirme, iş görenlerin yaptıkları iş için gerekli beceri, bilgi, yetenek ve deneyimlerini güncellemek ve işletme bazında sonuçları etkileyecek biçimde performanslarını arttırmak için gereklidir (Özçelik, 2009: 162).

Örgütsel açıdan bakıldığında eğitim faaliyetleri, insan kaynağında fark yaratılması, çalışanların moral ve motivasyonlarının artırılarak verimliliğin artırılması, iş kazalarının ve işten ayrılmaların azaltılması, işe geç kalma ve devamsızlıkların azaltılması, rekabet ortamında işletmenin güç kazanması, esnekleşmesi ve çalışanları üst pozisyonlara hazırlayarak iş gören ihtiyacının işletme içerisinde karşılanması açısından önem kazanmaktadır (Özçelik, 2009: 162; Güneysu, 2008: 110). Tüm bu nedenlerden dolayı kadın çalışanların da erkek çalışanlar gibi eğitim ve geliştirmeye ihtiyaçları vardır. Özellikle eğitim ve geliştirmenin kariyer üzerine etkisi düşünüldüğünde, teşvik aracı olduğu

görülmektedir. Bu durum kadın çalışanın işyerini algılamasında önemli derecede etkilidir (Güneysu, 2008: 110).

1.3.Ayrımcılık Kavramı

Bu bölümde ayrımcılık kavramının tanımı verilerek, ayrımcılık çeşitlerine ve konu bakımından ayrımcılık türlerinin açıklanmasına çalışılacaktır.

1.3.1.Ayrımcılık Kavramı

Toplumsal hayatın en önemli sorunlarından biri de bireylere ekonomik, sosyal, kültürel, demografik vb. özelliklerinden dolayı ayrımcılık yapılmasıdır. Ekonomik, sosyal, kültürel vb. diğer unsurların etkisiyle oluşan ayrımcılık kişisel olduğu kadar toplumsal boyutta da etkileri bulunduğu için, üzerinde durulması gereken bir olgudur (Demir, 2011: 761). Ayrımcılık, Taylor ve Baldwin tarafından ırk, etnik köken, cinsiyet, yaş, sınıf, din ve engellilik gibi algılanabilen farklılıklar temelinde bazı grupların kendilerine oranla daha az güce sahip diğer grupların değerlerini azaltan sistematik güç kullanımı olarak ifade edilmektedir (Demirbilek, 2007: 14). Ayrımcılık, topluluk içerisinde bir grubun üyelerinin dışlanmasına ve ayrıştırılmış olarak kavramlaştırılmasına neden olmaktadır (Reskin, 1993: 244). Başka bir ifadeyle algılanan ayrımcılık, bireyin belirli bir gruba dahil olması nedeniyle, farklı veya eşit olmayan bir davranışa maruz kaldığını algılaması şeklinde ifade edilmektedir (Kırel, Kocabaş, Özdemir: 2010:5).

Çalışma yaşamı açısından bakıldığında ise ayrımcılık, bireye kişisel özelliklerine bağlı olarak ve bireyin özelliklerinin yaptığı işin gereklerine uyup uymadığına bakılmaksızın, farklı muamele yapılması olarak ifade edilmektedir.

Ayrımcılık, işverenin işçinin ırk, cinsiyet, din, yaş, engellilik, etnik köken gibi nedenlerden dolayı farklı muamelede bulunduğu durumlarda söz konusu olmaktadır (Baybora, 2010: 35). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 'nün 1958 yılında kabul ettiği ve Türkiye'nin de 1966 yılında onayladığı 111 no'lu Ayrımcılık (iş ve meslek) Sözleşmesi, *“İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşeye 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, ilgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tesbit 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”* ayrımcılık olarak ifade etmektedir.

Parasız ve Bildirici (2002: 159) ise ayrımcılığı, aynı beceri, eğitim, nitelik ve tecrübeye sahip bireylerin çalışma şartları, kıdem, ücret gibi haklardan yararlanmada, kadın veya azınlık olmaları gibi demografik özelliklerinden dolayı daha geri kalmaları durumu şeklinde ifade etmişlerdir. Çalışma yaşamında ayrımcılık, demografik özelliklerin yanında hiyerarşik pozisyon, kıdem gibi farklı değişkenlerin etkisinden de kaynaklanabilmektedir (Kırel vd., 2010: 5). Çalışma yaşamında ayrımcılıkla iş ararken, bir işte çalışırken ve işten ayrılırken karşılaşmaktadır. Bu durum bireylerin çalışmasında ve performanslarında etkili olacağından ve daha düşük motivasyon, verim ve işyerinde gerilim anlamına geldiğinden, işyerinin verimi ve refahı açısından olumsuz etkiler yaratacağı görülmektedir (Baybora, 2010: 35).

Türkiye mevzuatında ise 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş kanununun 5 inci maddesi *“İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye,*

belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz” ibaresi ile ayrımcılığı yasaklamış “İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.” ibaresiyle, cezai yaptırım uygulanabileceğini vurgulayarak, ispat yükümlülüğünü de “işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.” şeklinde düzenlemiştir.

1.3.2. Ayrımcılık Çeşitleri

Bireye, kişisel özelliklerine bağlı olarak ve bireyin özelliklerinin yaptığı işin gereklerine uyup uymadığına bakılmaksızın ırk, cinsiyet, din, yaş, engellilik, etnik köken gibi demografik özelliklerinden dolayı farklı muamelede bulunulması şeklinde tanımlanan (Baybora, 2010: 35) ayrımcılık, doğrudan ve dolaylı olarak yapılabileceği gibi negatif ve pozitif yönde de yapılabilmektedir. Bu başlık altında uygulanış bakımından ayrımcılık çeşitleri üzerinde durulacaktır.

1.3.2.1. Doğrudan ve Dolaylı Ayrımcılık

Doğrudan ayrımcılık, kanunların, kuralların ve uygulamaların bazı bireyleri belirli bir grubun üyesi olmalarından dolayı açık bir şekilde dışlaması veya tercih etmesi durumudur (Baybora, 2010: 36). Doğrudan ayrımcılık ile “*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 bunların kullanılmasını engelleme ya da zorlaştırma niyet veya etkisine sahip her türlü farkı, dışlamayı, sınırlamayı ya da tercihi belirttiği*” şeklinde ifade edilmektedir (Karan, 2009: 9). İş ve Meslekte Eşit Muamele İçin Genel Bir Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin 2000/78/EC sayılı AB Yönergesinin 2 nci

maddesinin (a) bendi; *“din veya inanç, özürlülük, yaş veya cinsel eğilimlere dayalı olarak bir kişiye diğerine nazaran farklı muamele edilmesini “doğrudan ayrımcılık”*” şeklinde tanımlamaktadır (Aktekin, 2010: 272).

Dolaylı ayrımcılık ise tarafsız gibi görünerek, uygulamada belli bir grubun üyelerini etkileyen kurallar ve uygulamalardır (Baybora, 2010: 37). İş ve Meslekte Eşit Muamele İçin Genel Bir Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin 2000/78/EC sayılı AB Yönergesinin nci maddesinin (b) bendine göre; *“dolaylı ayrımcılık, tarafsız bir hüküm, ölçüt ya da uygulamanın belirli bir din veya inanç, özürlülük, yaş veya kişinin cinsel eğilimlerine dayalı olarak bir insanı diğerlerine nazaran dezavantajlı bir duruma sokmasıdır.”* şeklinde ifade edilmektedir (Aktekin, 2010: 272).

1.3.2.2.Pozitif ve Negatif Ayrımcılık

Pozitif ayrımcılık, bireylere eşit davranabilmek için bireyin, din, dil, ırk, cinsiyet, engellilik vb. gibi dezavantajlı özelliklerinin göz ardı edilerek yapılan uygulamalardır (Demir, 2011: 762). Bu tip uygulamalar, genellikle dezavantajlı grupların herkesin rahatça kullanabildiği bazı hakları değişik nedenlerden ötürü kullanamayabileceğinden dolayı, onlara birtakım özel haklarla eşit olma şansını verme düşüncesi doğrultusunda uygulanmaktadır (Pozitif ayrımcılık, Vikipedi, 2011).

Negatif ayrımcılık, *“bireyin eşitlik ilkesi kapsamında diğerlerine göre eksik ya da yetersiz çıktılarla değerlendirilmesidir.”* şeklinde tanımlanmaktadır (Demir, 2011: 762). Bir başka tanıma göre ise negatif ayrımcılık, hak ve özgürlüklerin toplumdaki bazı bireylere tanınmamasıdır (İştar, 2012: 3).

1.3.3. Konu Bakımından Ayrımcılık Türleri

Konu bakımından ayrımcılık türleri, yaşa yönelik, engellilere yönelik, ırk, din, etnik köken ve azınlıklara yönelik ve cinsiyete yönelik olmak üzere dört başlık altında bu bölümde incelenecektir.

1.3.3.1.Yaşaya Yönelik Ayrımcılık

Yaşaya dayalı ayrımcılık, bireylerin sadece yaşlarından dolayı bir ayrıma tabi tutma ve kalıplara sokma sürecidir. Bu durumdan etkilenen yaş gruplarının toplumsal dışlanmaya maruz kalması, yoksulluk gibi bir takım sonuçları da doğurmaktadır. Yaşla ilgili önyargılar ile özellikle bireylerin istihdam edilme süreçlerinde yoğun bir şekilde karşılaşılmaktadır (Baybora, 2010: 38). Belirli bir yaşın üzerindeki bireylerin yaşlı olarak değerlendirilmesindeki en önemli ön yargı ise düşük verim, düşük üretim ve az fayda sağladıkları görüşüdür. İşverenlerce deneyim ve örgütsel bağlılık bağlamında önem arz etmelerine rağmen fiziksel ve zihinsel yetersizlik, yeniliğe kapalı olmaları, ön yargıları nedeniyle tercih edilmemektedirler. Bunun yanında, genç iş görenlerin daha az maliyet gerektirmesi, eğitim ve gelişime açık olmaları, sosyal sorumluluklarının az olması işverenlerin tercihlerini bu yönde kullanmalarına neden olmaktadır (Demir, 2011: 768-769). Çalışma yaşamının işe alım, çalışma ve işten ayrılma süreçlerinde yaşaya dayalı ayrımcılık uygulanmakla birlikte, en sık işe alım sürecinde karşılaşıldığı ifade edilmektedir (Baybora, 2010: 39).

Çalışma hayatında her yaş grubundan olan bireyler yaşaya dayalı olarak ayrımcılığa maruz kalması mümkündür. Yaş ayrımcılığı ile karşılaşanların yaşlı işçiler olabileceği kadar genç işçilerin de deneyimsizlik gibi nedenlerle tercih edilmedikleri görülmektedir.

1.3.3.2.Engellilere Yönelik Ayrımcılık

Engelliler, toplum içerisinde birçok güçlüklerle karşılaşmaktadırlar. Toplumdaki “normal-normal olmayan” anlayışı, engellilere ayrımcılık yapılmasının ve dışlanmalarının önemli nedenlerinden biridir (Demir, 2011: 770).

Birleşmiş Milletlerin 2007 tarihli Engelli Kişilerin Haklarına Dair Uluslararası Sözleşmesinin 1 inci maddesi engellileri “*Engelli kişiler, çeşitli engellerle karşılıklı etkileşimleri nedeniyle başkaları ile eşit olarak topluma tam ve etkin olarak katılmalarını engelleyebilecek uzun dönemli fiziksel, ruhsal, zihinsel veya duyuşsal rahatsızlıkları bulunan kişilerdir.*” şeklinde tanımlamıştır. Engellilere yönelik ayrımcılık ise aynı sözleşmenin 2 nci maddesinde, “*siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, sivil veya başka herhangi bir alanda bütün insan haklarından ve temel özgürlüklerden başka kişilerle eşit olarak yararlanılması veya kullanılması ve bu hak ve özgürlüklerin tanınmasını engellemeyi veya etkisiz kılmayı amaçlayan veya böyle bir etki yaratan engelli olmaya dayalı ayırım, hariç tutma veya kısıtlama anlamını taşır. Makul imkanların sağlanması reddedilmesi dahil olmak üzere her türlü ayrımcılığı kapsar*” şeklinde ifade etmiştir.

Engelli kişilere uygulanan ayrımcılık, iki şekilde karşımıza çıkmaktadır. Birincisi, engelli bireyin engelsiz bireye oranla daha az ilgi görmesi ile açıklanan dolaysız ayrımcılık, ikincisi ise tarafsız gibi görünerek, engelli kişilerin başa çıkması olanaklı olmayan durumlarda onların sosyal eşitlikten dışlanmasıyla haksızlığa uğramalarıyla açıklanan dolaylı ayrımcılıktır (Demir, 2011: 770; Baybora, 2010: 37).

1.3.3.3. Irk, Din, Etnik Köken Ve Azınlıklara Yönelik Ayrımcılık

Birleşmiş Milletler, 1965 tarihli Her Türlü Irk Ayrımcılığının Tasfiye Edilmesine Dair Uluslararası Sözleşmesinin 1 inci maddesinde “*ırk ayrımcılığı*” terimi *siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel veya kamusal yaşamının her hangi bir alanında, insan hakları ve temel özgürlüklerin eşit ölçüde tanınmasını, kullanılmasını veya bunlardan yararlanılmasını kaldırma veya zayıflatma amacına sahip olan veya bu sonuçları doğuran ırk, renk, soy, ulusal veya etnik kökene dayanarak her hangi bir ayırma, dışlama, kısıtlama veya ayrıcalık tanıma anlamına gelir.*” şeklinde ifade edilmiştir. Ayrıca 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirisinin 2 nci maddesi “*Herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka türden kanaat, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğuş veya başka türden statü gibi herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, bu Bildirgede belirtilen bütün hak ve özgürlüklere sahiptir.*” ibaresi ile insanların bir takım özelliklerinden dolayı birbirlerinden üstün olmadıkları ifade edilmiştir (Demir, 2011: 763).

Irk, din, etnik köken ve azınlıklara yönelik ayrımcılık işe alım sürecinde iş ilanlarının oluşturulması ve adayların işe alımlarında bu özelliklerinin tercihleri etkilemesi şeklinde görülmektedir. İş ilanlarının oluşturulmasında, işin yapısı ve gerekleri ile ilgili olmayan ırk, din, mezhep, memleket vb. bazı özellik belirtici ifadelerin kullanılması ve bu bilgilerin bireylerin işe alınmalarında avantaj veya dezavantaj oluşturması ayrımcılık yapıldığını göstermektedir. Irk, din, etnik köken ve azınlıklara yönelik ayrımcılık, işe alım sürecinde etkili olduğu kadar çalışma aşamasında da etkilidir. Çalışanların kadroya alınması, terfi edilmesi ve işlerin dağıtılması gibi durumlarda gruplaşmalara neden olarak etkili bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Demir, 2011: 763-764).

Etnik ayrımcılığın içinde din ve mezhep ayrımcılığı da yer almaktadır. Birleşmiş Milletler, Din veya İnanca Dayanan Her Türlü Hoşgörüsüzlüğün ve Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesi Bildirisinin (1981) 1 inci maddesinde “*Herkes düşünce, vicdan ve din özgürlüğü hakkına sahiptir. Bu hak, bir dine veya dilediği bir inanca sahip olma ve dinini veya inancını kendi başına veya başkaları ile birlikte toplu olarak ve aleni veya gizli bir biçimde ibadet etme, gereklerine uyma, uygulama ve öğretme yoluyla açışa vurma özgürlüğünü de içerir.*” denmekte ve aynı bildirisinin 2 nci maddesinde ise “*Hiç kimse din veya başka bir inancı sebebiyle bir Devlet, bir kurum, bir kişi veya kişi grubu tarafından ayrımcılığa maruz bırakılamaz.*” ifadesi ile kişilere din ve inancından dolayı ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır.

1.3.3.4.Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Reskin ve Padavic’e göre (1994) cinsiyete dayalı ayrımcılık, “*fırsatların, kaynakların, ödüllerin cinsiyete göre farklı dağılması*” şeklinde ifade edilmektedir (Aktaran: Kırel vd., 2010: 5). Cinsiyet ayrımcılığı, sosyal davranışı birçok alanda etkileyen bir faktör olmakla beraber, daha çok kadınlara yönelik bir ayrımcılık türü olarak karşımıza çıkmaktadır (Demir, 2011: 766; Demirbilek, 2007: 13). Cinsiyet ayrımcılığı, işletmelerde iş görenin yetkinlikleri ve çalışma performansından çok cinsiyetine bakılarak muamele görmesi nedeniyle önemli bir sorun oluşturmaktadır. Bu durumda bireylere iş performanslarından dolayı değil, kendilerine atfedilen rollerinden ve cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılık yapılmaktadır (Onay, 2009: 1102).

Kadınlar çalışma yaşamına girmeden önce toplumsal yaşamda ve girdikten sonra da çalışma yaşamında ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığının en önemli göstergesi, işlerin kadın işi-erkek işi olarak gruplandırılmış olmasıdır (Dalkıranoglu, Çetinel, 2008: 278). İş başvuru formları aracılığıyla bu bilgilerin alınması sonucunda tercihlerin şekillenmesi de ayrımcılığın bir başka göstergesidir (Demir, 2011: 766).

Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık çalışmamızın konusunu oluşturduğundan dolayı üçüncü bölümde ayrıntılı bir şekilde incelenecektir. Bu nedenle konu bu bölümde sınırlı bir şekilde ele alınmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN

2.1.Kadının Çalışma Yaşamına Girişinin Tarihsel Kökeni

2.1.1.Dünya’da Kadının Çalışma Yaşamında Yer Alması

Kadınlar, tarihsel süreç boyunca dönemin getirdiği koşul ve nitelikler dahilinde farklılaşan şekil ve statülerde ekonomik faaliyetlerde bulunmuşlardır (Tokol, 1999: 19). Ancak kadınlar “işçi” adı altında ve “ücretli” olarak ilk defa sanayi devrimiyle birlikte çalışma hayatına dahil olmuşlardır. “En çok değişen” ve “en çok şeyi değiştiren” yüzyıl olarak adlandırılan XVIII. yüzyılda buharın üretim sürecinde kullanılmasıyla birlikte ilk kez İngiltere’de dokuma sektöründe başlayan sanayi devrimi, birçok değişikliği de beraberinde getirmiştir. Bu değişikliklerin en önemlilerinden biri de kadınların çalışma yaşamına gittikçe artan sayıda yer almasıdır (Aytaç, Sevüktekin, 2002: 19-20). Özellikle, İngiltere’de “Çitleme Kanunu” ile birlikte kadınlar tarım alanında ekip biçme dışındaki işlerde ve sonrasında sanayi devrimiyle birlikte fabrikalaşmanın artmasıyla da evlerini terk edip fabrikalarda çalışmaya başlamışlardır (Çolak, 2004: 20). Sanayi devrimiyle birlikte kadın, ilk defa ücretsiz aile işçisi olmaktan çıkmış, ekonomik gelir karşılığında başka biri hesabına bağımlı olarak çalışmaya başlamıştır (Aytaç, Sevüktekin, 2002: 20). Kadın istihdamında, XIX. yüzyılda artış gözlenmekte iken; aynı yüzyılın son yıllarında otomotiv, metalürji ve kimya sektörlerindeki büyüme nedeniyle, XX. yüzyılın ortalarına doğru erkek işgücünde orantısız bir biçimde artış görülmüştür (Tokol, 1999: 19). Ayrıca, bu dönemde “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” (laissez faire, laissez passer) sloganıyla ifade edilen devletin ekonomiye müdahale etmediği liberal anlayışa hakim bir iktisadi yapının mevcut olması kadınların hizmet sektöründe ve erkeklere oranla daha düşük ücretlerle, ağır çalışma koşulları altında

çalışmalarına, yoğun sömürülere maruz kalmalarına ve kadının erkek işgücüne oranla, erkek işgücünün düşük maliyetli ikamesi olarak görülmesine neden olmuştur (Çolak, 2003: 20; Aytaç, Sevüktekin, 2002: 20). Bu dönemde İngiltere’de kadın işgücünün imalat sanayisi içindeki payı 1841 yılında %35,2 iken 1911 yılında %44,9’a yükselmiş, Fransa’da ise durum aynı yıllarda %24,8’den %26,7’ye artış göstermiştir (Çolak, 2003: 20).

I. ve II. Dünya savaşlarının yaşandığı yıllara gelindiğinde ise, kadın istihdamında artış olduğu görülmektedir (Aytaç, Sevüktekin, 2002: 20). İki dünya savaşı kadının özellikle sanayi sektörü olmakla beraber tüm sektörlerde istihdamının artmasında önemli bir rol oynamıştır (Gürol, Marşap, 2007: 96). I. Dünya savaşı, kadınların modern işgücü piyasalarına katılımında önemli bir dönüm noktasıdır. Amerika Birleşik Devletlerinde 1916-19 yılları arasında kadın, zenci ve çocukların askeri üretim yapan fabrikalarda istihdam edildikleri, İngiltere de ise 1914 yılından itibaren fabrikalarda savaşa giden silahaltındaki erkek işgücünün yerini aldıkları ve savaş sonrasında da evlerine dönmeyi reddettikleri görülmektedir (Çiftçi, 2010: 1355). II. Dünya savaşıyla birlikte savaş nedeniyle cephede bulunan erkek işgücünün yerini kadın çalışanlar doldurmuş, özellikle savaş ağırlıklı endüstrilerde, fabrikalarda ve katiplik işlerinde yer almışlar, savaş sonrasında savaş ekonomisi gereği açılan hizmetler sektöründe ve katiplik işlerinde çalışmışlardır (Gürol ve Marşap, 2007: 96).

II. Dünya savaşı süresince ABD ve İngiltere’de, erkek iş görenlerin boşluğunu doldurmaları için kadınların göreve çağırılmasında, teşvik amacıyla ev dışı çalışmanın vatanseverlik görevi olduğu görüşü desteklenmiştir. Özellikle ABD’de ülkenin ilave işgücü ihtiyacının 4 milyona ulaşmasıyla, kadınların geleneksel rolleri olarak benimsedikleri ücretsiz aile işçiliğini bırakıp işgücü piyasasına girmelerini sağlamak amacıyla kampanya yürütülmüştür. Kadınların fiziksel olarak ağır işlere uygun olmadığı görüşünü yıkıp, onları işgücüne çekmek için erkeksi görünümlü, erkeksi tavır ve vücuda sahip Perçinci Rosie (Rosie the

Riveter) poster tiplmesi yaratılarak medya, hükümet ve üretim endüstrisi işbirliğiyle teşvik kampanyası yürütülmüştür. Bu dönemde ayrıca devlet kadınların hayatını kolaylaştıracak önlemler alma yoluna gitmiştir. İngiltere’de ilk kez evli kadınların nerede, hangi işlerde çalışacakları, alışveriş saatleri düzenlenmiş, sağlık ve çocuk bakım olanakları sağlanmış ve devlet tarafından işletilen restoranlardan ucuza sıcak yemek servisleri yapılmıştır. Ayrıca bu işlerle ilgilenmesi için “Kadın Gücü Dayanışma Komitesi” kurulmuştur. Aynı zamanda yürütülen kampanyalarla, Perçinci Rosie’lerin kendilerini erkeklerine yardımcı olan eş, sevgili ve anneler olarak görmeleri sağlanmıştır. Önde gelen gazete ve dergiler istihdam edilen kadınları, kendilerini feda eden ve savaş bittiğinde evlerine dönecek vatanseverler olarak tarif etmektedirler. Böylelikle savaş bittiğinde evlerine gönderileceklerini benimsetmeye çalışmışlardır. Nitekim II. Dünya savaşının kazanılmasıyla birlikte erkeklerin evlerine dönmesiyle yeni bir kampanyayla kadınların evlerine dönmeleri teşvik edilmiştir. Ayrıca kadınların işgücüne katılmalarını kolaylaştırmak için kurulan kreş ve çocuk yuvaları da kapatılmıştır. Savaş sonrasında işgücü piyasasından ayrılmak istemeyen kadınlar da 1947 yılından itibaren pembe yakalı hizmet sektörü işçisi olan “Pamela” lara dönüşmüşlerdir (Omay, 2011: 149-156).

1950’lerde 15-64 yaş arasındaki kadın nüfusunun gelişmekte olan ülkelerde %50’si, endüstrileşmiş ülkelerde ise %47’si işgücüne dahil olmaktadır. Aktif nüfusun gelişmekte olan ülkelerde %87’si endüstrileşmiş ülkelerde ise %47’si tarım sektöründe çalışmaktadırlar. 1985 yılına gelindiğinde ise gelişmekte olan ülkelerde aktif kadın nüfusunun %49’u endüstrileşmiş ülkelerde %58’i işgücüne dahil olmuştur. Rakamlardan da anlaşılacağı üzere endüstrileşme işgücü talebini ve ücretli çalışmayı arttırmakta ve bu da kadın istihdamının artmasına yol açmaktadır (Koray, 1992: 93).

2.1.2. Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamında Yer Alması

Osmanlı döneminde, kadının çalışma alanlarının başında ücretli emeğin oluşumuna pek olanak vermeyen tarım sektörü gelmektedir (Makal, 2010: 17). Ancak kadının ücretli olarak çalışma hayatında aktif şekilde yerini alması, 19. yüzyılda sanayileşme hareketiyle birlikte başlamıştır (Sarı, 2000: 29). Bunun yanı sıra başta halıcılık olmak üzere, dokumacılık faaliyeti, evlerde kurulan tezgahlarda ve zamanla fabrika özelliği taşımayan atölyelerde yapılmaya başlanmıştır. Kadınların fabrikalarda ve farklı faaliyet alanlarında çalışmaları, savaş dönemlerinde ortaya çıkmakta ve etnik kökene bağlı olarak farklılıklar göstermektedir. Rumeli’deki kadınlar 1840’ larda, Müslüman kadınlar ise öncelikle Bursa ipek fabrikalarında olmak üzere 1860’ larda fabrikalarda çalışmaya başlamışlardır. Bunun yanında Bursa’daki 75 ipek işleme fabrikasının çalışanlarının %84’ü yetişkin kadın, %12’si kız çocuğu, %4’ü erkek olmak üzere toplam 1.415 işçinin %95’i Ermeni ve Rum’dur. Müslüman kadınlar, savaş dönemlerine kadar sadece eşlerini fabrikalara göndermişler ancak, durum savaşın başlamasıyla birlikte değişiklik göstermiştir. 1913-1915 yıllarını kapsayan sanayi sayımı sonucuna göre, ülkenin önemli sanayi kuruluşlarında çalışan işgücünün yaklaşık olarak üçte birinin kadın olduğu ve geleneksel faaliyet alanı olan dokumacılık ve gıda sektörlerinde yoğunlaştıkları görülmektedir.

Yine savaşın ilerlemesiyle birlikte, asker sevkiyatı nedeniyle erkek işgücünün arzının azalmasıyla birlikte, kadınlar farklı alanlarda çalıştırılmak üzere çalışma yaşamına çekilmiş ve yine devlet dairelerinde kadının çalıştırılmasına da bu dönemde başlanmıştır. Ancak, savaşın sona ermesiyle kamuda çalışan kadınların işten çıkarılma eğilimleri ağırlık kazanmıştır (Makal, 2010: 17-20).

Bu dönemde kadın işçilerin ücretlerinin, erkek işgücüne oranla daha düşük olması da kadınların istihdamını teşvik edici rol oynamaktadır (Makal, 2010: 19).

Tablo 2. 1913-1915 Sanayi Sayımı Sonuçlarına Göre 1915 Yılında Erkek, Kadın ve Çocuk İşçilerin Ücretleri (Günlük, Kuruş Olarak)

SEKTÖRLER	ERKEK	KADIN	ÇOCUK
Şekercilik	17 – 25	8 – 10	-
Konserve	25 – 30	8 – 10	-
Dokuma	10 – 13	4 – 6	2 – 4
Kırtasiye	10 – 15	-	-
Matbaacılık	8	3 – 5	2 – 4
Sabunculuk	12 – 15	2 – 6	-
Kimya	13 – 15	-	2 – 5

Kaynak: Makal, 1997: 195’den yararlanılmıştır.

Tablo 2’ ye göre şekercilik, konserve, dokuma, kırtasiye, matbaacılık, sabunculuk ve kimya sektörlerinde çalışan kadınların aldığı ücret erkeklerin aldığı ücretten daha düşüktür. Çocuklar ise kadınlardan daha düşük ücret almaktadırlar. Şekercilik sektöründe erkekler günlük 17-25 kuruş ücret almakta iken kadınlar 8-10 kuruş ücret almaktadırlar. Konserve sektörü erkeklerin en yüksek ücret aldığı sektör olmakla birlikte erkeklerin ücret 25-30 kuruş iken kadınlar 8-10 kuruş arasında ücretlendirilmektedirler. Dokuma sektöründe de erkekler 10-13 kuruş günlük ücret almakta iken kadınlar 4-6 kuruş, çocuklar ise 2-4 kuruş almaktadırlar. Kadınların en düşük ücret aldıkları sabunculuk sektöründe günlük ücretleri 2-6 kuruş, erkeklerin 12-15 kuruştur. Tablodan da anlaşılacağı üzere kadın çalışanlar erkek çalışanlardan daha düşük oranlarda ücretlendirilmektedirler (Makal, 1997:195).

Cumhuriyetle birlikte Türkiye’de kadınlar, ücretsiz aile işçiliğinden, ücretli çalışan veya işveren olarak çalışma hayatına girmiş, erkeğin hükmünden kopup özgürleşmiştir (Çolak, 2004: 23). Cumhuriyetin ilk yıllarına bakıldığında, çalışma

koşullarında değişikliklere rastlanmasa da sonrasında yapılan düzenlemelerle kadın ve erkek arasındaki eşitsizlikler giderilmeye çalışılmıştır. 1923 yılında yapılan İzmir İktisat Kongresi'nde, kadın işçilere temsilcilik hakkı, 1924 Teşkilat-ı Esasiye Kanunuyla kadınlara öğrenmede eşitlik hakkı, 1926 Medeni Kanunuyla birlikte de erkeklere tanınan ayrıcalıklar kaldırılmış, böylelikle kadınların ülke ekonomisinde eşit olarak yer almalarına olanak tanınmıştır (Sarı, 2000: 29).

1927 yılında, ilk kez genel sanayi sayımı yapılmış ve bazı verilere ulaşılmıştır. Bu rakamlara baktığımızda ülke genelindeki işletme sayısı, küçük işletmeler de dahil olmak üzere 65.245 olarak belirlenmiştir. Dokuma sanayinde 48.025 kişi, tarım ve hayvancılıkta 256.855 kişi, maden sanayinde 18.932 kişi, kereste ve ürünleri sanayi ile sair nebati yağ sanayinde 24.264 kişinin çalıştığı belirlenmiştir (Teşvik-i Sanayi Kanunu, turkforum, 2012). Aynı sayım sonucunda 4 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmeler itibariyle mevcut olan verilerde ise 14 yaş altı 22.684 işçiden 8.107 'sinin (%35,74), 14 yaş üzeri 124.444 işçiden 29.533'ünün (%23,73) kadın olduğu belirlenmiştir (Makal, 2010: 21).

27 Mayıs 1927'de, özel sektöre yatırım yapmada kolaylıklar sağlayan Teşvik-i Sanayi Kanunu yürürlüğe girmiş, 1927 Genel sanayi sayımında saptanan 65.245 işletmenin küçük bir kısmı bu kanun kapsamına alınmıştır (Teşvik-i Sanayi Kanunu, Vikipedi, 2012; Makal, 2010: 22).

Tablo 3. Teşvik-i Sanayi Kanunu Kapsamına Giren Kuruluşlarda İşçi ve Ustabaşılar İçinde Kadınlar (1932-1934)

Yıllar	14+ yaş kadın		14- yaş kadın		Toplam kadın	
	Sayı	Oran(%)	Sayı	Oran(%)	Sayı	Oran(%)
1932	12 713	25.13	761	47.74	13 474	25.80
1933	13 052	21.89	1 476	57.19	14 578	23.35
1934	15 579	24.17	919	52.11	16 498	24.91

Kaynak: Makal, 2010: 22'den yararlanılmıştır.

Teşvik-i Sanayi Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra 1932-34 yılları arasında, kanun kapsamına giren kuruluşlarda yapılan, Tablo 3' te görülen araştırma sonuçlarına bakıldığında; her dört işçinin birinin kadın-kız olduğu görülmektedir. Ancak ilgi çeken önemli bir nokta vardır ki o, 14 yaş altında çalışan çocuk işçiler arasında kız çocuklarının oranında ki artıştır. Bunun nedeni ise istihdamın faaliyet alanlarına göre dağılımıdır. Bu bağlamda dokumacılık, kadın işgücünün yoğun olarak çalıştığı bir sektör olduğundan kız çocuklarının bu sektörde yoğunlaştığı görülmektedir. Bir başka neden ise kadınların yoğun çalıştığı tütün ve mensucat işletmelerinin ölçüklerinin büyük olmasıdır (Makal, 2002: 198).

Tablo 4. İş Kanunu Kapsamına Giren Ücretliler İçerisinde Kadın Ve Çocuk Çalışanlar (1937-1947)

	1937		1943		1947	
	Sayı	Oran(%)	Sayı	Oran(%)	Sayı	Oran(%)
Çocuk(12-18)	23 347	8.80	51 571	18.86	20 845	7.21
Kadın	50 131	18.89	56 937	20.70	50 851	17.59
Erkek	191 863	72.11	166 275	60.45	217 451	75.20
Toplam	265 341	100.00	275 083	100.00	289 147	100.00

Kaynak: Makal, 2010: 23 'ten yararlanılmıştır.

Tablo 4' ü incelendiğinde 1937-1943 yılları arasında, kadın istihdamında yaklaşık %12' oranında bir artış olduğu görülmektedir. Ayrıca, daha fazla ilgi çeken diğer bir nokta ise çocuk istihdamındaki yüksek artıştır. Bunun nedenlerine baktığımızda ise bu dönemde II. Dünya savaşının başlamasıyla, Türkiye'nin savaşa katılmamasına rağmen seferberlik nedeniyle işgücünü oluşturan erkek nüfusunun büyük bölümünün silahaltına alınması ve işgücündeki eksikliğin, kadın ve çocuklarla ikame edilmesi sonucunu doğurması olmuştur. Bir diğer neden ise savaş zamanında çıkarılan 1940 yılında çıkarılan Milli Korunma Kanunu ile İş Kanununun bazı maddelerinin askıya alınması sonucunda, kadın ve çocuk işçilerin koruyucu hükümlerinin zayıflaması ve daha çok tercih edilir hale gelmesidir (Makal, 2010: 24).

Tablo 5. Kadınların İşgücüne Katılma Oranları Ve İşgücü İçerisindeki Oranları (1955-1965, 15+ Yaş)

	Kadınların işgücüne katılma oranı (%)			Kadınların işgücü içerisindeki oranı (%)		
	1955	1960	1965	1955	1960	1965
Türkiye geneli	72.01	65.35	56.62	43.11	40.76	37.89
10 000 ve daha az nüfuslu yerler	87.74	85.66	77.29	49.43	48.72	46.54
10 000 ve daha fazla nüfuslu yerler	18.07	9.16	9.09	13.76	7.80	8.18

Kaynak: Makal, 2001: 122'den yararlanılmıştır.

Tablo 5' e baktığımızda 1955 yılından 1960 yılına gelindiğinde, kadınların işgücüne katılım oranında düşüş olduğu görülmektedir. Bu düşüşün en önemli nedeninin, kentleşme olduğu ileri sürülmektedir. Kentleşme ile birlikte kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın, kentlerde eğitim ve vasıflarına uygun iş bulamadıklarından işgücüne katılamamaktadır. Daha sonraki yıllara baktığımızda da tablonun aynı yönde ilerlediği görülmektedir ki 1990 yılında kadınların işgücüne katılma oranı %42,79 iken toplam işgücü içindeki payı ise %34,99 olarak izlenmektedir (Makal, 2001: 122-123).

Türkiye'de tarımsal ekonomiden endüstriyel ekonomiye yaşanan büyük dönüşümle birlikte, hızlı şehirleşme ve sosyal değişikliklerin de yaşanması işgücünün oluşumunu önemli ölçüde etkilemiştir. Kırsal kesimden kente göç, erkek işgücüne oranla kadın işgücünü olumsuz etkilemiştir. Ücretsiz aile işçisi olarak kırsal kesimde istihdam olanağı bulan kadınların kentsel işgücüne katılması zorlaşmıştır. Bunun yanında zorunlu eğitimi 5 yıldan 8 yıla çıkararak 1997 yasa ile eğitime katılımı artırırken, gençlerin işgücüne katılımını geciktirmiştir (Rich, Palaz, 2010: 190).

2.2.Dünya’da ve Türkiye’de Kadın İstihdamı

2.2.1.Dünya’da Kadın İstihdamı

Bu bölümde, dünya ölçeğinde kadının çalışma hayatıyla ilgili temel verilere değinilecektir. Dünya’da işgücüne katılım oranı, istihdam oranı, işsizlik oranı, istihdamın sektörel dağılımı ve korunmasız istihdam oranları kadın ve erkek açısından değerlendirilecektir.

2.2.1.1.Dünya’da Kadınların İşgücüne Katılım Oranı

Tablo 6’ ya göre dünya genelinde işgücüne katılım oranı 2000 yılında %65,3 iken 2011 yılı itibariyle %1,2 oranında düşüşle %64,1’e gerilemiştir. Kadınların işgücüne katılım oranlarına bakıldığında yine aynı yıllar içerisinde %0,9 oranındaki azalmayla %52,0’dan %51,1 ‘e gerilemiş olduğu görülmektedir. Erkeklerin işgücüne katılma oranları ise %78,6 iken %1,5 oranındaki düşüşle %77,1’e gerilemiştir (ILO, 2012: 96).

Tablo 6. Dünya’da Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı

Yıllar	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Toplam(%)	65.3	65.2	65.0	64.8	64.6	64.3	64.1	64.1
Kadın(%)	52.0	52.4	52.2	52.0	51.7	51.4	51.2	51.1
Erkek(%)	78.6	78.0	77.8	77.6	77.5	77.3	77.1	77.1

Kaynak: ILO, 2012: 96 (2011 yılı verileri ortalama tahmindir).

Tablo 6' ya bakıldığında ilgi çeken diğer bir nokta ise kadın ve erkekler arasındaki işgücüne katılım oranları arasındaki farktır. Dünya genelinde 2011 yılı itibariyle kadınların %51,1'i yani yaklaşık olarak yarısı işgücüne katılırken, erkeklerde bu oran %77,1 olarak gözlenmektedir. 2000-2011 yılları arasında kadınların işgücüne katılma oranı, daima erkeklerin işgücüne katılma oranından düşük seyretmiştir.

2.2.1.2. Dünya'da Kadınların İstihdam Oranı

Dünya genelinde istihdam oranları; tablo 7 'de görüldüğü üzere 2000-2011 yılları arasında %61,2'den %60,3'e, %0,9'luk oranda gerilemiştir. Kadınlarda bu oran %0,7, erkeklerde ise %0,6 olarak görülmüştür. Dünya genelinde 2011 yılında kadınların %47,9'u istihdam edilirken erkeklerin %72,7'si istihdam edilmektedir (ILO, 2012: 94).

Tablo 7. Dünya'da Cinsiyete Göre İstihdam Oranları

Yıllar	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Toplam(%)	61.2	61.1	61.2	61.2	61.0	60.3	60.2	60.3
Kadın(%)	48.6	48.9	48.9	48.9	48.6	48.1	47.8	47.9
Erkek(%)	73.3	73.4	73.4	73.6	73.4	72.6	72.6	72.7

Kaynak: ILO, 2012: 94 (2011 yılı verileri ortalama tahmindir).

2.2.1.3. Dünya’ da Kadınların İşsizlik Oranı

Tablo 8’e bakıldığında dünya ölçeğinde işsizlik oranı, 2000 yılında %6,3 iken 2008 yılına kadar sürekli bir azalma göstererek 2008 yılında %5,6 olarak gerçekleşmiştir. Ancak 2008 yılında yaşanan küresel krizle birlikte, 2009 yılı itibariyle %0,4 oranında bir artışla %6,2, 2010 yılında %6,1 ve 2011 yılında da %6,0’ya ulaşmıştır.

Tablo 8. Dünya’da Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları

Yıllar	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Toplam(%)	6.3	6.2	5.8	5.5	5.6	6.2	6.1	6.0
Kadın(%)	6.6	6.6	6.2	5.8	5.9	6.4	6.5	6.4
Erkek(%)	6.1	5.8	5.6	5.2	5.4	6.0	5.8	5.8

Kaynak: ILO, 2012: 92 (2011 yılı verileri ortalama tahmindir).

2011 yılı verilerine bakıldığında, Tablo 8 ‘de belirtildiği gibi işsizlik oranı kadınlarda %6,4, erkeklerde %5,8 olarak gerçekleşmekte ve yıllar itibariyle işsizlik oranları değerlendirildiğinde kadınların işsizlik oranlarının, erkeklerin işsizlik oranlarından daima yüksek olduğu gözlenmektedir.

Yine rakamsal olarak ifade edecek olursak 2011 yılında dünya ölçeğinde toplamda 197,2 milyon kişinin işsiz olduğu ve bu sayının 113,5 milyonunu erkeklerin, 83,7 milyonunu da kadınların oluşturduğu görülmektedir. Yine bu rakamın 74,7 milyonunu gençlerin, 122,5 milyonunu da yetişkinlerin oluşturduğu verilerine de ulaşılmaktadır (ILO, 2012: 93).

2.2.1.4. Dünya’ da Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı

Dünya ölçeğinde 2000 yılında istihdamın sektörel dağılımının, Tablo 9’ a göre %40,5’ ini tarım, %39,1’ ini hizmetler, %20,4’ ünü de sanayi sektörü oluşturmakta iken 2011 yılına gelindiğinde tarımda %6,4 lük bir düşüş yaşanmış ve %34,1’ e düşmüş, sanayi sektörü %1,7’ lik bir artışla %22,1’ e yükselmiş ve hizmetler sektörü de %4,7’ lik bir artışla %43,8’ e yükselmiştir. Cinsiyetler bazında bakıldığında ise tarım sektöründe çalışan kadınların oranı %44,1’ den %36,2’ ye gerilemiş, sanayi sektöründe çalışan kadınların oranı %14,9’ dan %16,2’ ye, hizmetlerde de %41,0’ dan %6,6’ lık bir artışla %47,6’ ya bir yükselmiştir. Erkek çalışanlarda ise tarımda %38,1’den %32,8’ e azalma, sanayide %24,0’ ten %25,9’ a, hizmetlerde %37,9’ dan %41,3’ e artış gerçekleşmiştir.

Tablo 9. Dünya’da Cinsiyete Göre İstihdamın Sektörel Dağılımı

Yıllar	Toplam(%)			Kadın(%)			Erkek(%)		
	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet
2000	40.5	20.4	39.1	44.1	14.9	41.0	38.1	24.0	37.9
2007	35.5	22.1	42.4	38.6	15.9	45.5	33.4	26.2	40.4
2010	34.0	22.1	43.9	36.4	16.0	47.5	32.4	26.1	41.5
2011	34.1	22.1	43.8	36.2	16.2	47.6	32.8	25.9	41.3

Kaynak: ILO, 2012: 98 (2011 yılı verileri ortalama tahmindir).

Yine Tablo 9 ‘da görüldüğü üzere, istihdamın 2011 yılında sektörel dağılımı cinsiyetlere göre değerlendirildiğinde kadınların erkeklere oranla tarım ve hizmetler sektöründe daha yoğun istihdam edildikleri, erkeklerin de sanayi sektöründe kadınlara oranla daha yoğun istihdam edildikleri görülmektedir.

2.2.1.5. Dünya’ da Kadınların Korunmasız İstihdam Oranları

“Korunmasız istihdam, resmi iş düzenlemelerinden ve dolayısıyla sosyal güvenlik ve etkin sosyal diyalog mekanizmalarından yoksun biçimde çalışan, yetersiz gelir elde eden, temel işçi haklarından yoksun olan istihdam kesitini ifade etmektedir” (Sosyal-iş Sendikası, 2010: 7). Özellikle kendi hesabına çalışanlar, ücretsiz aile işçileri ve kayıt dışı istihdam edilenler bu kesim içinde değerlendirilmektedirler. Tablo 10’ da yer alan dünya genelindeki korunmasız istihdam oranlarına bakıldığında, 2000 yılından 2011 yılına gelindiğinde korunmasız istihdamın azaldığı görülmektedir. Toplamda 2000 yılında %52,8 olan oran 2011 yılında %49,1’ e gerilemiştir. Kadınlarda %5,2’ lik bir azalmayla %50,5, erkeklerde %2,8’ lik bir oranda azalma ile %48,2 oranında korunmasız istihdam kaydedilmekle birlikte kadınların erkeklere oranla daha fazla korunmasız olarak istihdam edildikleri görülmektedir.

Tablo 10. Dünya’da Cinsiyete Göre Korunmasız İstihdam Oranları

Yıllar	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Toplam(%)	52,8	52,0	51,7	51,1	50,0	49,8	49,6	49,1
Kadın(%)	55,7	54,5	54,1	53,5	52,0	51,5	51,0	50,5
Erkek(%)	51,0	50,4	50,0	49,5	48,7	48,7	48,6	48,2

Kaynak: ILO, 2012: 100 (2011 yılı verileri ortalama tahmindir).

2.2.2. Türkiye’de Kadının Durumu

Bu bölümde, Türkiye ölçeğinde kadının çalışma hayatına yönelik veriler erkek ve kadın açısından değerlendirilecektir.

2.2.2.1. Türkiye’ de Kadının İşgücüne Katılım Oranı

Türkiye’de işgücüne katılım oranı Tablo 11’e göre genel olarak değerlendirildiğinde; 2004 yılında %46,3 iken, 2011 yılında %3,6 oranında artış göstererek %49,9’ a ulaşmıştır. Kadınların işgücüne katılım oranı 2004-2011 yılları arasında %23,3’ ten %5,5’ lik bir artışla %28,8 olarak gerçekleşmiş, erkeklerin işgücüne katılım oranı ise %1,4’ lük artışla %70,3’ ten %71,7’ ye yükselmiştir.

Tablo 11. Türkiye’de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Toplam(%)	46.3	46.4	46.3	46.2	46.9	47.9	48.8	49.9
Kadın(%)	23.3	23.3	23.6	23.6	24.5	26.0	27.6	28.8
Erkek(%)	70.3	70.6	69.9	69.8	70.1	70.5	70.8	71.7

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi

Ancak aynı tablo cinsiyetlere göre değerlendirildiğinde yıllar itibariyle erkeklerin işgücüne katılım oranlarının kadınların işgücüne katılım oranından daima fazla olduğu görülmektedir.

2.2.2.2. Türkiye’ de Kadının İşsizlik Oranı

Türkiye’de Tablo 12’ ye göre, işsizlik oranlarında 2004-2011 yılları arasında %1’ lik bir düşüş gerçekleşmiştir. Ancak, 2008 yılında yaşanan krizin etkisiyle, 2008 yılında artış gösteren işsizlik, krizin etkilerinin daha fazla hissedildiği 2009 yılında daha da artış göstermiş %14,0 olarak gerçekleşmiştir. 2010 yılında %1,9 oranındaki azalmayla %11,9’ a, 2011 yılında ise %9,8’ e düşmüştür. Kadın işsizlik oranlarına bakıldığında 2004-2011 yılları arasında %0,3’ lük bir artış izlenmekle birlikte krizin etkili olduğu yıllarda işsizlik oranlarında artış olduğu görülmekte ve erkek işsizliği 2010 yılında azalma göstermekte iken kadın işsizliği bu yılda da yüksek seyir izlemiş ancak 2011 yılında düştüğü görülmektedir. Erkek işsizlik oranı ise 2004-2011 yılları arasında %1,6 oranında bir azalma gerçekleşmiş %10,8’ den %9,2’ ye düşmüştür.

Tablo 12. Türkiye’de Cinsiyete Göre İşsizlik Oranı

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Toplam(%)	10.8	10.6	10.2	10.3	11.0	14.0	11.9	9.8
Kadın(%)	11.0	11.2	11.1	11.0	11.6	14.3	13.0	11.3
Erkek(%)	10.8	10.5	9.9	10.0	10.7	13.9	11.4	9.2

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi

Yine bu dönem içerisinde kadın erkek arasındaki farka bakıldığında kadın işsizliğinin erkek işsizliğinden fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 13. Türkiye’de Cinsiyete Göre Kent- Kır İşsizlik Oranı

(Bin kişi, 15+ yaş) (Kadın-Erkek)									
Yıllar	TÜRKİYE			KENT			KIR		
	İşsiz sayısı	İşsizlik oranı (%)	Tarım dışı işsizlik oranı (%)	İşsiz sayısı	İşsizlik oranı (%)	Tarım dışı işsizlik oranı (%)	İşsiz sayısı	İşsizlik oranı (%)	Tarım dışı işsizlik oranı (%)
Kadın									
2004	622	11,0	19,6	544	17,9	19,6	78	3,0	19,9
2005	642	11,2	18,7	551	17,0	18,5	92	3,6	19,9
2006	658	11,1	17,9	560	16,4	17,7	97	3,9	19,5
2007	660	11,0	17,3	566	16,1	17,1	95	3,8	19,0
2008	734	11,6	18,1	622	16,6	17,8	112	4,3	20,9
2009	979	14,3	21,9	832	20,4	21,5	147	5,3	24,6
2010	959	13,0	20,2	821	18,7	19,9	138	4,6	22,2
2011	885	11,3	17,7	770	16,5	17,7	115	3,6	17,6
Erkek									
2004	1 762	10,8	12,9	1 426	12,5	12,8	336	6,8	13,8
2005	1 746	10,5	12,2	1 370	11,6	11,9	376	7,7	13,9
2006	1 671	9,9	11,3	1 313	11,0	11,1	358	7,4	12,3
2007	1 716	10,0	11,4	1 305	10,8	10,9	411	8,3	13,5
2008	1 877	10,7	12,3	1 431	11,6	11,8	447	8,7	14,5
2009	2 491	13,9	16,0	1 914	15,3	15,6	577	10,7	18,0
2010	2 088	11,4	13,2	1 604	12,6	12,9	483	8,7	14,7
2011	1 730	9,2	10,7	1 316	10,2	10,4	413	7,0	11,9

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi

Türkiye’de kent ve kırsal olarak işsizliği Tablo 13’te görüldüğü üzere cinsiyetlere göre değerlendirdiğimizde; 2011 yılında kadın işsizliğinin, toplamda %11,3, tarım dışı işsizliğin ise %17,7 oranında gerçekleştiği görülmektedir. Kent düzeyinde bakıldığında, kentlerde kadın işsizlik oranı %16,5 iken tarım dışı işsizlik oranı yani tarım dışında iş arayanların oranı %17,7 olarak gerçekleşmektedir. Kırsal düzeyde ise işsizlik oranı %3,6, tarım dışı işsizlik oranı %17,6 olarak gözlenmektedir. Yine aynı yıl içerisinde Türkiye genelinde erkek işsizliği %9,2 olarak gerçekleşmekte, tarım dışı işsizlik oranı ise %10,7 oranında seyretmektedir. Kentlerde erkek işsizlik oranı %10,2 olarak görülmekteyken kırsal alanda %7,0 olarak gerçekleşmektedir. Yine kentlerde tarım dışı işsizlik oranı %10,4, kırsalda ise %11,9 olduğu görülmektedir.

Kadın işsizliğinin büyük bir bölümünü, kentlerde yaşayan işsizler oluşturmakla beraber kırsalda çalışan kadınların çoğunluğunun, ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı göz ardı edilmemelidir. İşteki duruma göre istihdam edilenler ve cinsiyet oranının verildiği Tablo 17’ de de belirtildiği üzere 2011 yılında tarım kesiminde çalışan 2.945.000 kadın çalışanın 2.265.000’ini ücretsiz aile işçilerinin oluşturduğu, erkeklerde ise 3.199.000 erkek çalışanın 602.000’lik kısmını ücretsiz aile işçisi erkeklerin oluşturduğu görülmektedir.

2.2.2.3. Türkiye’ de Kadınların İstihdam Oranı

Türkiye genelinde istihdam oranları Tablo 14’ e göre 2004-2011 yılları arasında %3,7 oranında artış göstererek %45,0 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların istihdam oranı erkeklerden daha düşük olmakla birlikte 2011 yılında %25,6, erkeklerin ise %65,1 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 14. Türkiye’de Cinsiyete Göre İstihdam Oranları

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Toplam(%)	41.3	41.5	41.5	41.5	41.7	41.2	43.0	45.0
Kadın(%)	20.8	20.7	21.0	21.0	21.6	22.3	24.0	25.6
Erkek(%)	62.7	63.2	62.9	62.7	62.6	60.7	62.7	65.1

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi

Tablo 14’ te yer aldığı üzere Türkiye’de istihdam oranlarına bakıldığında da kadın ve erkek arasındaki farkın devam ettiği görülmektedir. Türkiye genelindeki %45,0’ lik istihdam oranının %25,6’ sını kadınlar oluşturmaktayken, %65,1’ lik kısmını erkekler oluşturmaktadır. Rakamlardan da anlaşıldığı üzere, kadınlar işgücüne erkeklerden daha az oranda dahil olmaktadır. Bunların nedenlerine bakıldığında, karşımıza birçok neden çıkmaktadır.

Tablo 14’ teki rakamlara baktığımızda; 2011 yılında 19.414.000 kadının işgücüne dahil olmadığını görmekteyiz. 271.000 ‘i iş bulma ümidini olmayanlar ve 821.000’ i diğer nedenlerle iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar, 50.000 kişi mevsimlik çalışan, 11.872.000 kişi ev işleriyle meşgul, 2.043.000 kişi eğitim-öğretim görmekte, 772.000 kişi emekli, 2.174.000 kişi çalışamaz halde ve 1.410.000 kişi de diğer nedenlerle işgücüne dahil olamamaktadır.

Kadınların işgücüne dahil olamama nedenlerine Tablo 15’ te baktığımızda büyük bir çoğunluğunun "ev işleriyle meşgul" olma gerekçesiyle işgücü piyasasına dahil olmadığını görmekteyiz. Günümüz kapitalist üretim ilişkilerinde evde çalışmanın yaygınlaşması evde çalışanların işyerlerinde çalışanlardan daha değersiz olarak görülmesine ve daha düşük ücretlerle çalıştırılmalarına neden olmaktadır.

Günde 14-16 saat ailelerine destek olmak amacıyla çalışan kadınlar, kendilerini işçi statüsüne bile dahil etmemekte, evde çalışmanın yasal olmadığından şüphe ettiklerinden ve yaptıkları işi gerçek iş olarak görmediklerinden kendilerinin çalışmadıklarını ya da ev kadını olduklarını ifade etmektedirler (Erdut, 2011: 69-70).

Tablo 15. Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri

(Bin kişi, 15+ yaş)										
		İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar								
Yıllar	İşgücüne dahil olmayan nüfus	İş bulma ümidi olmayanlar	Diğer	Mevsimsik çalışan	meşgul	Ev işleriyle	Öğretim	Eğitim/ Emekli	Çalışamaz halde	Diğer
2004	18 624	104	438	270	13 042	1 417	565	1 803	984	
2005	18 936	194	651	310	12 703	1 472	584	1 966	1 056	
2006	19 164	261	758	259	12 409	1 553	651	2 096	1 179	
2007	19 464	229	706	207	12 124	1 598	695	2 029	1 875	
2008	19 526	241	778	243	12 186	1 670	682	2 144	1 582	
2009	19 466	310	854	67	12 101	1 832	763	2 143	1 397	
2010	19 357	300	835	49	11 914	1 912	730	2 156	1 461	
2011	19 414	271	821	50	11 872	2 043	772	2 174	1 410	

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi

Yine Tablo 15’ te yer alan verilere göre kadınların birçoğu işgücü piyasasına katılsa dahi istihdam edilemeyeceği düşüncesine sahip olduğundan, ev

kadınlığını kabullenmektedirler. Bir başka neden ise kadının işgücü piyasasına katılma olanaklarından yoksun olmasıdır ki toplumumuzda kadınların çalışmaması gerektiği, kadının evde çocuk, hasta ve yaşlılara bakmak ve ev işleriyle meşgul olmasının görevi olduğu düşüncesine sahip olanların oranları hiç te azımsanacak bir oranda değildir (Sosyal-iş Sendikası, 2010: 18).

Tablo 16. Kadının Çalışması Hakkındaki Düşünceler ⁽¹⁾, 2006

	(%)	
	Kadın	Erkek
Kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işleridir	64,7	60,7
Gelenek göreneklerimize aykırı	14,1	12,0
Çalışma ortamları kadın için güvenli değildir	9,5	16,5
Çalışan kadının çocukları mağdur olur	7,8	7,0
Ücretli bir işte çalışmak kadını yıpratır	2,5	2,0
Diğer	1,4	1,8
Toplam	100,0	100,0
Kadın çalışmamalıdır diyen erkeklerin oranı % 23, kadınların oranı %10'dur.		

Kaynak: TÜİK, Aile Yapısı Araştırması, 2006

Tablo 16' ya baktığımızda da kadının asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu düşünen kadınların oranının %64,7, erkeklerin ise %60,7 olduğunu ve kadınların erkeklere oranla daha fazla çoğunluğunun bu şekilde düşündüğünü görmekteyiz. Yine aynı şekilde kadının çalışmasının gelenek ve göreneklerimize aykırı olduğunu düşünen kadınların oranı (%14,1), erkeklerin oranından (%12,0) daha fazladır. Çalışma ortamının kadınlar için güvenli olmadığını düşünen kadınların oranı %9,5, erkeklerin ise %16,5' tir. Çalışan kadının çocuklarının mağdur olacağını kadınların %7,8' i erkeklerin de %7,0' si düşünmektedir. Kadınların %2,5' i

erkeklerin ise %2.0' si ücretli bir işte çalışmanın, kadını yıpratacağını düşünmektedir. Yine aynı çalışmaya göre erkeklerin %23' ü kadınların da %10' u “kadın çalışmamalıdır” diye düşünmektedir.

2.2.2.4. Türkiye’de İşteki Duruma Göre İstihdam Edilenler ve Cinsiyet Oranı (Tarım-Tarım Dışı)

Türkiye’de çalışanların işteki durumlarına göre istihdam şekillerine Tablo 17’ de bakıldığında 2011 yılı verilerinde tarım kesiminde çalışan 2.945.000 kadının, 2.265.000’ i ücretsiz aile işçisi, 434.000’ i kendi hesabına çalışan, 8.000’ i işveren, 238.000’ i de yevmiyeli/ücretli çalışan olduğu görülmektedir. Tarım kesiminde çalışan erkeklere bakıldığında ise 3.199.000 erkek tarım çalışanının, 602.000’ i ücretsiz aile işçisi, 2.120.000’ i kendi hesabına çalışan, 92.000’ i işveren, 385.000’ i de yevmiyeli/ücretli çalışanlardır. Rakamlardan da anlaşılacağı üzere tarım kesiminde çalışan kadınların çok büyük bir kısmını, ücretsiz aile işçiliği oluşturmaktadır.

Tarım dışı alanda çalışan kadın verilerine baktığımızda ise 4.028.000 kadın çalışanın, 3.361.000’ i ücretli/yevmiyeli, 79.000’ i işveren, 381.000’ i kendi hesabına çalışan ve 207.000’ i ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Erkeklerde ise 13.938.000 çalışanın, 10.892.000’ i ücretli/yevmiyeli, 1.065.000’ i işveren, 1.751.000’ i kendi hesabına çalışan ve 230.000’ i ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Tüm bu rakamlarda göstermektedir ki genel anlamda bakıldığında, kadınların istihdam oranları erkeklere göre daha düşüktür. İşgücü piyasasında kadınlar çok az sayıda aktif olarak yer almaktadırlar.

Tablo 17. İşteki Duruma Göre İstihdam Edilenler Ve Cinsiyet Oranı
(Tarım-Tarım Dışı)

(Bin kişi, 15+ yaş)										
TARIM						TARIM DIŞI				
Yıllar	Toplam	Yevmiyeli	Ücretli/ İşveren	hesabına Kendi	Ücretsiz aile işçisi	Toplam	Yevmiyeli	Ücretli/ İşveren	hesabına Kendi	Ücretsiz aile işçisi
Kadın										
2004	2 565	136	6	337	2 086	2 482	2 127	43	154	158
2005	2 367	155	8	445	1 759	2 741	2 313	42	222	164
2006	2 295	156	10	434	1 695	2 964	2 515	59	225	164
2007	2 288	147	9	435	1 697	3 068	2 663	66	182	157
2008	2 354	170	14	400	1 770	3 242	2 805	64	216	157
2009	2 445	173	7	408	1 857	3 426	2 826	70	342	188
2010	2 724	219	10	426	2 070	3 701	3 041	73	397	190
2011	2 945	238	8	434	2 265	4 028	3 361	79	381	207
Erkek										
2004	3 148	264	74	2 028	782	11 437	8 166	876	2 053	342
2005	2 787	271	82	1 836	598	12 171	8 696	969	2 186	320
2006	2 613	272	82	1 749	509	12 552	9 086	1 010	2 147	309
2007	2 578	257	69	1 761	493	12 803	9 469	1 046	2 008	281
2008	2 663	264	90	1 812	496	12 936	9 698	1 081	1 896	260
2009	2 795	281	78	1 878	558	12 612	9 490	1 054	1 801	266
2010	2 959	308	85	1 993	573	13 211	10 194	1 034	1 733	249
2011	3 199	385	92	2 120	602	13 938	10 892	1 065	1 751	230

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi

Tablo 18 ‘ de yer aldığı üzere, Türkiye’de 2011 yılında, 24.110.000 kişinin istihdam edildiği görülmektedir. Bu istihdamın, %25,5’ ini tarım sektöründe çalışanlar, %74,5’ini de tarım dışı sektörlerde çalışanlar oluşturmaktadır. İstihdamın 6.973.000’ i kadınlar, 17.137.000’i de erkekler tarafından sağlanmaktadır. Kadınların %42,2’ sinin tarım sektöründe, %57,8’ inin de tarım dışı sektörlerde çalıştığı görülmektedir. Tarım sektöründe çalışan kadınların oranı 2004 yılında %50,8 iken, 2011 yılına gelindiğinde %8,6’ lık bir azalma kaydederek tarım dışı sektörde aynı oranda artışa neden olmuştur. Erkeklerin ise %18,7’ si tarım sektöründe, %81,3’ ü tarım dışı sektörlerde çalıştığı görülmektedir. 2004-2011 yılları arasında erkeklerin tarım sektöründe çalışma oranında da %2,9’ luk bir azalma kaydedilmiştir. Kadınların erkeklere oranda daha fazla tarım sektöründe istihdam edildikleri görülmektedir. Yine toplam istihdama bakıldığında kadınların erkelerin 1/3’ ü oranında istihdama dahil oldukları görülmektedir.

Tablo 18. Tarım-Tarım Dışı İstihdamın Dağılımı

				(%)	
Yıllar	Toplam istihdam	Tarım	Tarım dışı	Tarım	Tarım dışı
TÜRKİYE					
2004	19 632	5 713	13 919	29,1	70,9
2005	20 067	5 154	14 913	25,7	74,3
2006	20 423	4 907	15 516	24,0	76,0
2007	20 738	4 867	15 871	23,5	76,5
2008	21 194	5 016	16 178	23,7	76,3
2009	21 277	5 254	16 023	24,7	75,3
2010	22 594	5 683	16 911	25,2	74,8
2011	24 110	6 143	17 967	25,5	74,5

Kadın					
2004	5.047	2.565	2.482	50,8	49,2
2005	5.108	2.367	2.741	46,3	53,7
2006	5.258	2.295	2.963	43,6	56,4
2007	5.356	2.288	3.068	42,7	57,3
2008	5.595	2.354	3.241	42,1	57,9
2009	5.871	2.446	3.425	41,7	58,3
2010	6.425	2.724	3.701	42,4	57,6
2011	6.973	2.944	4.029	42,2	57,8
Erkek					
2004	14.585	3.148	11.437	21,6	78,4
2005	14.959	2.787	12.172	18,6	81,4
2006	15.165	2.613	12.552	17,2	82,8
2007	15.382	2.578	12.804	16,8	83,2
2008	15.598	2.663	12.935	17,1	82,9
2009	15.406	2.808	12.598	18,2	81,8
2010	16.170	2.959	13.211	18,3	81,7
2011	17.137	3.199	13.938	18,7	81,3

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi

2.2.2.5. Türkiye’ de Cinsiyetlere Göre İş ve kazanç memnuniyeti

Türkiye’de çalışan kadınların çalıştıkları işte memnuniyet derecelerinin ölçülmesi amacıyla yapılan Tablo 19’ da yer alan TÜİK Yaşam Memnuniyeti Araştırması’nın iş memnuniyeti çalışmasına göre, Türkiye genelinde çalışan kadınların %6,9’ u çalıştığı işten çok memnun olduğunu, %62,49’ u memnun

olduğunu, %15,88' i orta derecede memnun olduğunu belirtmiş, %12,04' ü memnun olmadığını, %3,23' ü de hiç memnun olmadığını ifade etmiştir.

Tablo 19. Türkiye’de Kadının İş Memnuniyeti Oranı

İş memnuniyeti								
								%
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Çok memnun	8,5	8,9	6,0	9,9	10,3	10,0	7,8	6,36
Memnun	38,1	60,8	61,5	50,5	63,6	55,1	59,8	62,49
Orta	32,5	16,2	17,1	28,5	14,3	17,7	16	15,88
Memnun değil	13,9	11,4	12,1	7,9	9,3	14,7	12	12,04
Hiç memnun değil	7,0	2,7	3,4	3,1	2,5	2,6	4,4	3,23
Kent								
Çok memnun	14,0	13,3	9,7	9,5	11,7	12,9	7,9	8,9
Memnun	41,8	61,0	57,6	57,6	63,4	57,0	62,8	59,27
Orta	29,8	14,0	18,2	16,6	13,6	17,2	14,2	18,52
Memnun değil	8,2	9,4	12,0	14,4	9,0	11,9	11,6	10,51
Hiç memnun değil	6,2	2,3	2,5	2,0	2,3	1,1	3,6	2,8
Kır								
Çok memnun	4,1	3,3	2,6	8,0	8,1	4,8	7,6	2,69
Memnun	35,1	60,5	64,9	50,6	64,1	51,8	56,0	67,15
Orta	34,6	19,0	16,1	20,4	15,3	18,5	18,3	12,07
Memnun değil	18,5	14,0	12,3	15,9	9,6	19,7	12,6	14,27
Hiç memnun değil	7,7	3,2	4,2	5,1	2,9	5,3	5,5	3,84

Kaynak: TÜİK, Yaşam Memnuniyeti Araştırması

Tablo 19' u kent ve kır düzeyinde incelediğimizde ise, kentlerde çalışan kadınların %59,27' si çalıştığı işten memnun durumdayken, kırsalda bu oran %67,15 olarak gerçekleşmektedir. İşinden çok memnun olanların oranı ise, kentlerde %8,9, kırsalda %2,69 şeklindedir. İşinden hiç memnun olmayanların durumu ise, kentlerde %2,8 olarak görülmekteyken kırsalda %3,84 olarak gerçekleşmektedir.

TÜİK 2010 yılı Yaşam Memnuniyeti Araştırması'nın kazanç memnuniyeti çalışmasına göre, Türkiye'de kadınların %30,53' ünü parasal kazancı olmayanların oluşturduğu görülmektedir. 2003 yılında bu oran %41,9 iken, 2010 yılına gelindiğinde %11,4 oranında bir azalma kaydedilmiştir. Yıllara göre değerlendirildiğinde, parasal kazancı olmayanların oranının en düşük olduğu yıl %19,7 ile 2007 yılıdır.

Tablo 20. Türkiye'de Kazanç Memnuniyeti Oranları

%	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Çok memnun	1,4	2,2	0,5	1,1	3,2	3,0	2,0	1,62
Memnun	9,9	19,4	15,6	21,4	29,5	20,9	23,5	23,42
Orta	21,0	16,6	15,6	19,5	19,9	21,8	19,7	18,38
Memnun değil	15,2	25,4	21,0	21,0	20,7	22,1	25,4	18,62
Hiç memnun değil	10,6	6,5	6,9	5,6	7,0	6,6	9,3	7,43
Parasal kazancı yok	41,9	29,9	40,5	31,3	19,7	25,6	20,2	30,53
Kent								
Çok memnun	2,8	3,2	1,1	1,8	3,4	3,9	2,0	1,61
Memnun	17,4	29,0	23,6	31,3	35,5	28,0	27,0	33,4
Orta	34,7	22,5	24,8	23,2	24,5	27,2	25,6	24,5
Memnun değil	21,1	32,3	33,2	28,3	25,4	28,2	31,3	24,6
Hiç memnun değil	17,7	9,6	12,0	8,5	7,8	7,9	10,9	10,2
Parasal kazancı yok	6,3	3,4	5,3	7,0	3,5	4,8	3,4	5,67

Kır								
Çok memnun	0,2	0,9	0,0	0,4	2,8	1,3	1,9	1,63
Memnun	3,7	7,2	8,3	9,4	19,5	8,4	19,1	8,98
Orta	9,7	9,0	7,3	15,0	12,0	12,4	12,3	9,53
Memnun değil	10,4	16,4	10,0	12,2	12,9	11,5	18,1	9,97
Hiç memnun değil	4,8	2,5	2,3	1,9	5,6	4,2	7,3	3,4
Parasal kazancı yok	71,1	64,0	72,1	61,2	47,2	62,2	41,4	66,5

Kaynak: TÜİK, Yaşam Memnuniyeti Araştırması

Tablo 20 kent ve kır düzeyinde ele alındığında, kentlerde parasal kazancı olmayanların oranı %5,67, kırsal alanda ise %66,5 olarak gerçekleşmektedir. Buradaki büyük ölçüdeki farkın nedeni, kırsal alanlarda tarım işçiliğinde ücretsiz aile işçiliğinin yoğun olarak görülmesi olarak açıklanabilmektedir.

Türkiye ölçeğinde değerlendirildiğinde, Tablo 20' ye göre elde ettiği gelirden çok memnun olanların oranının düşük olduğunu görmekteyiz. Yani çalışan kadınlarımızın çok küçük bir kısmı, elde ettiği kazançtan çok memnundur. Yine elde ettiği kazançtan memnun olanların oranı ülke düzeyinde %23,42 olarak görülmekteyken kentlerde bu oran %33,4 kırsalda ise kentlere oranla daha düşük bir oranla %8,98 olarak gerçekleşmektedir.

BÖLÜM ÜÇ

3. ÇALIŞMA HAYATINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK

3.1.Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Kavramı

Çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılık, çalışanın yetkinlikleri veya iş performansına bakılmaksızın, kadın veya erkek olmasından dolayı fırsatların, kaynakların ve ödüllerin eşitsiz olarak dağıtılmasıdır. (Kirel vd., 2010: 5; Onay, 2009: 1102). Çalışan bireyin cinsiyetinden dolayı farklı veya benzer davranışlarda bulunması, algılanan cinsiyet ayrımcılığı olarak tanımlanmaktadır (Onay, 2009: 1102). Çalışma yaşamının kalitesi ve örgütsel barışın sağlanması için kadın veya erkeklerin kendi cinsiyetlerine uygulanan ayrımcılığı algılamaları önem arz etmektedir. Çünkü algılar, kadınların veya erkeklerin diğer gruba davranışlarını etkileyerek kutuplaşmalara yol açabilmektedir (Demir, 2011: 766).

Algılanan cinsiyet ayrımcılığı ile algılanan cinsiyet önyargısı arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişkiye bakıldığında, bireylerin cinsiyet hakkında sahip oldukları önyargıları, cinsiyet ayrımcılığını algılamalarına etki etmektedir. Erkeklerle kadınların cinsiyet ayrımcılığını algılamaları bu yönde farklılaşmaktadır. Erkekler ayrımcılığı kişisel olarak algılamakta iken kadınlar kendi cinsiyetlerine ve kendilerine atfedilen toplumsal rollerden dolayı ayrımcılığa uğradıklarını düşünmektedirler (Onay, 2009: 1102-1103). Yapılan araştırmalar cinsiyet ayrımcılığı konusunda daha çok kadınların mağdur durumda olduklarını göstermektedir (Demir, 2011: 767). Kadınlar için cinsiyet ayrımcılığının algılanması belirli çıktılarla ilgilidir. Bunlar, düşük güç, prestij durumu, yüksek boyutlarda iş çatışması, artan ölçüde depresyon, düşük özgüven ve endişe şeklinde kendini göstermektedir. Cinsiyet grupları arasındaki en önemli farklılık, kadınların yapılan ayrımcılığı hemcinslerine yönelik algılamasıdır ve bu önyargı cinslerin bireysel kararlarında ve çalışma

koşullarında karşılaştıkları durumlar nedeniyle ortaya çıkmaktadır (Onay, 2009: 1103).

Çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılık, doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki biçimde ortaya çıkmaktadır. Doğrudan (açık) ayrımcılık, çalışan kişinin cinsiyetinden dolayı olumsuz şartlara ve muameleye maruz kalmasıyla açıklanmaktadır (Arısoy, Demir, 2007: 712). Doğrudan ayrımcılık, işgörenlerin benzer özelliklere sahip olmasına rağmen farklı cinsten olan bireye ayrıcalıklı davranılması şeklinde görülmektedir (Demir, 2011: 766). Bu tür ayrımcılıklarda cinsiyetler arasında ayrımcılık yapıldığı somut bir şekilde görülmektedir. Personel alım ilanında alınacak erkek personelin tercih edilmesi, bir kadın çalışanın hamileliği gerekçe gösterilerek işten çıkarılması bu türden uygulamalara örnek olarak gösterilebilmektedir (Dalkıranoglu, Çetinel, 2008: 279). Dolaylı (örtülü) ayrımcılık ise, tam bir tanımının bulunmamasıyla birlikte, hukukçular tarafından, objektif olarak düşünüldüğünde ayrımcılık olduğunu düşündürecek hiçbir şüpheli olay olmamasına rağmen ortaya çıkan durumdan bir cinsiyete ait grubun olumsuz olarak etkilenmesi ile ifade edilmektedir (Arısoy, Demir, 2007: 713). İşletmeler işçi çıkarırken ilk sıralarda daha çok kadınların yoğun olarak çalıştığı kısmi süreli çalışanların bulunması, işe alımlarda evli ve çocuklu annelerin tercih edilmemesi, çalışanlara prim verildiğinde tam zamanlı çalışanların tercih edilmesi kısmi zamanlı çalışanlara prim verilmemesi, seyahat gerektiren işlere bekar kadınların tercih edilmesi gibi uygulamalar örtülü ayrımcılığa örnek olarak gösterilebilmektedir (Dalkıranoglu, Çetinel, 2008:279-280).

3.1.1. Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyete Dayalı

Ayrımcılık Uygulamaları

Kadın işgücü çalışma hayatında, mesleki yönlendirme ile işe giriş aşamasında, iş ilişkisi süresince çalışma esnasında ve işten ayrılırken/çıkarılırken cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamalarına maruz kalmaktadır.

3.1.1.1.Mesleki Yönlendirme ve İşe giriş aşamasında ayrımcılık

Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri gereği, kadının öncelikli etkinlik alanının “ev” olarak kabul edilmesi, kadının çalışma hayatına girmesinin önünde önemli bir engel oluşturmakla beraber, günümüzde kadının çalışma hayatına girmesiyle birlikte kadının meslek seçimlerinde de önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır (Işık, 2009: 69).

Mesleki yönlendirmede görülen en önemli ayrımcılık şekli, işlerin kadın işi ve erkek işi olarak ayrıştırılması dolayısıyla, kadınların belirli işkollarında yoğunlaşması ve erkek ve kadınların farklı mesleklerde çalışmalarının özendirilmesidir. Örneğin, inşaat işçiliği, araba tamirciliği, genel müdürlük, mühendislik, montaj hattı üretimi gibi işler erkek işi olarak kabul görmekteyken sekreterlik, diyetisyenlik, öğretmenlik (özellikle okul öncesi öğretmenliği), hemşirelik gibi meslekler kadın işi olarak kabul edilmektedir. Bu bakımdan, boş pozisyonların doldurulması amacıyla verilen ilanlarda aranan işgücünün cinsiyeti belirlenmiş olmaktadır. Bu gibi özellikler, iş ilanlarında belirtilmemiş olsa dahi işgücünün işe alım aşamasında engel oluşturmaktadır.

İşe alım aşamasında cinsiyete dayalı ayrımcılık, sadece cinsiyet farklılığından kaynaklanan bir sebeple, çalışmak üzere işe başvuran adayın başvurusunun kabul edilmemesi olarak tanımlanmaktadır (Arısoy, Demir, 2007: 712). Kadın çalışanlar hakkındaki önyargılar, işverenlerin bu yönde karar vermelerine neden olmaktadır. Kadın çalışanın özellikle de evli ve çocuklu olması, işverenlerin kadın işgören hakkında enerjisinin büyük bir kısmını ailesine vereceği ve işte verimli olamayacağı, iş-aile çatışması yaşayacağı şeklinde bir yargıya varmalarına ve dolayısıyla erkek çalışanları tercih etmelerine neden olmaktadır.

3.1.1.2. İş İlişkisi Süresince Çalışma Esnasında Ayrımcılık

İş ilişkisi süresince kadın işgücüne farklı şekillerde ayrımcılık uygulamaları yapılmaktadır. Çalışmamızda çalışma esnasında yapılan ayrımcılık türleri ücretlendirmede ayrımcılık, terfi/yükselme aşamasında ayrımcılık, sosyal hakları kullanmada ayrımcılık, mobbing ve cinsel taciz başlıkları altında irdelenecektir.

3.1.1.2.1. Ücretlendirmede Ayrımcılık

İşgücü piyasalarında kadın ve erkek işgücü arasında ücretlendirmede yapılan ayrımcılık, farklı nedenlerden kaynaklanabilmektedir. Bunlardan birincisi, kadın işgücünün düşük ücretli kurumlarda ve işlerde yoğunlaşmalarından kaynaklanan ayrımcılıktır ki bu durumda ayrımcılık işe almayla başlamakta ve terfi sürecinde de aynı şekilde devam etmektedir. Bu ayrımcılık şekli “dağılım ayrımcılığı” olarak tanımlanmaktadır. İkincisi, işyerinde çalışan kadın ve erkeklerin aynı işi yaptıkları halde kadınların daha düşük ücret aldığı durumlarda karşılaşılan “işten kaynaklanan ayrımcılık” tır. Üçüncüsü ise erkek işi-kadın işi ayrımından kaynaklanan ve “değersel ayrımcılık” olarak ifade edilen ayrımcılık türüdür. Bu ayrımcılık türünde erkek egemen sektörlerde kadınlar işin gerektirdiği niteliklere sahip olsalar dahi erkeklere oranla daha düşük ücret almaları söz konusudur (Özkan, Özkan, 2010: 95-96).

Kariyer konusunda da kadın çalışanlar erkek çalışanlarla eşit ölçüde ilerlemelerine rağmen ücret konusunda ayrımcılığa tabi tutulmaktadırlar. Bu farklılıkların nedenlerine bakıldığında ise kadın yöneticilere işverenlerin erkek yöneticilere olduğundan daha düşük güven duyması, kadınların yönetim kademelerinde daha az temsil edilmesi, sınırlı otoriteye sahip olmaları, baskın

oldukları ve daha düşük kazanç getiren işlerde yoğunlaşmış oldukları ortaya çıkmaktadır (Işık, 2009: 70).

Kadınların işgücü piyasasında düşük ücretlendirilmelerine birçok neden sayılabilmektedir. Kadınların fizyolojik olarak daha düşük güce sahip olması ve bunun yanında toplumsal cinsiyet rolleri gereği kadının erkeklere oranla daha fazla rol üstlenmesi ve enerjisini eşine, çocuğuna ve eşine ayırmak zorunda olması işine daha az enerji harcamasına neden olmaktadır. Bunun dışında kadının fiziksel güç ve çocuk doğurma gibi biyolojik dezavantajlarının da olması hak ettiği kadar düşük ücret almasına neden olmaktadır (Özkan, Özkan, 2005: 96).

Kadın işgücüne verilen işlerin genellikle geçici nitelikte ve düşük ücretli işler olması kadın işgücünün emek piyasasında sayıca daha sınırlı kalmasına, kalitesinin düşmesine, uzun süreli olarak istihdamının kısıtlanmasına ve işsizliğe doğru hızlı bir ivme kaydetmesine neden olmaktadır. Bunun yanında “eve ekmek getiren” kişinin erkek olduğu yönündeki kalıpyargının ve kadının aileye destek olmak amacıyla çalıştığı görüşünün hakim olması kadınların ekonomik büyüme dönemlerinde düşük ücretlerle istihdam edilip gerileme dönemlerinde işten çıkartılabilen yedek işgücü olarak nitelendirilmesine yol açmaktadır (Kocacık, Gökkaya, 2005: 211).

3.1.1.2.2. Terfi/Yükselmede Ayrımcılık

Çalışma hayatında kadına yönelik cinsiyete dayalı ayrımcılığın en fazla uygulandığı alan terfilerdir. Kadın işgücünün nitelik gerektirmeyen işlerde yoğunlaşması, eğitim seviyelerinin düşük ve yeterli olmaması gibi nedenler kadınların üst düzey yönetim kademelerine gelmelerini zorlaştırmaktadır (Işık, 2009: 70). Kadının doğası hakkındaki varsayımlar da kadına sunulan işlerde birtakım

sınırlamalar getirilmesine neden olmaktadır (Murhpy, 1985: 654). İşverenler de genellikle kadınların geçici işlerde çalıştıkları, erkek çalışanlara oranla daha az kendilerini işe verdikleri, olası bir hamilelik durumu ve toplumsal cinsiyet rollerinin bir uzantısı olarak ailesine olan sorumlulukları nedeniyle terfi ettirilmemeleri ve üst düzey yönetime getirilmemeleri gerektiği yönünde bir görüşün yaygın olması, işverenin kadın çalışanın yükselmesinin önüne engeller koymasına neden olmaktadır. Kadın çalışandan öncelikle anne ve eş olarak toplumsal rollerini üstlenmesi beklendiğinden dolayı, mesleki başarı ve kariyer ikinci planda kalmaktadır (Kocacık, Gökkaya, 2005: 208).

Kadınların terfi aşamasında ortaya çıkan ayrımcılığın bu kadar ilgi çekici boyutlarda olması “Cam Tavan Sendromu” kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Özkan, Özkan, 2005: 94). İlk olarak 1980’lerde Wall Street Journal tarafından ortaya atılan cam tavan (glass ceiling) , “*Örgütsel önyargılar ve kalıplar tarafından yaratılan, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına gelmelerini engelleyen görünmez, yapay engeller*” şeklinde tanımlanmıştır (Güneysu, 2008: 92; Örucü, Kılıç, Kılıç, 2007: 118). Bir başka ifadeyle cam tavan, kadınlar ile yöneticiler arasında bulunan, kadın çalışanların yetenek ve başarıları göz ardı edilerek yükselmelerini engelleyen, açıkça görülemeyen ve aşılamayan engellerdir (Mızrahi, Aracı, 2010: 150). Yönetici kadrolarında çalışan kadınlara, üst yönetim kademelerine ilerlemek istediklerinde belli bir aşamadan sonra yükselmelerini engellemek amacıyla konulan faktörler cam (şeffaf) tavan olarak adlandırılmaktadır (Örucü, Kılıç, Kılıç, 2007: 118; Aytaç, 1999: 28). Bu durumda eşdeğer seviyede eğitim, mesleki tecrübe, saygınlık, medeni durum ve çocuk sahibi olma gibi birtakım özelliklere sahip kişiler arasında kadınların yönetici konuma gelme olasılıkları erkeklerden daha düşüktür (Huffman , Cohen, 2004:123).

Cam tavan oluşturulmasının nedenleri ise kadın çalışanların işgücüne ailevi nedenlerden dolayı aralıklı sürelerle katılmaları, yönetici kademelerinde kısa sürelerle bulunmaları, rekabetçi zorlu iş dünyasında faaliyet gösterebilme yetenekleri ile ilgili önyargılar ve yükselme olasılığının düşük olduğu geleneksel olarak kadın

çalışanların tercih ettiği alanlarda faaliyette bulunmalarındır (Ataay,1997: 243 ; Örucü vd., 2007: 119). İşletmelerde cam tavanların oluşmasının unsurları Tablo 21’ de görüldüğü gibi bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve toplumsal faktörler olmak üzere üç başlıkta toplanmıştır.

Tablo 21. Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Engelleri

Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller
<ul style="list-style-type: none"> • Mesleki Ayrım • Stereotipler(Cinsiyetle Bağdaştırılan Kalıplaşmış Önyargılar) 	<ul style="list-style-type: none"> • Örgüt Kültürü • Örgüt Politikaları • Mentor Eksikliği • Informal İletişim Ağlarına Katılamama 	<ul style="list-style-type: none"> • Çoklu Rol Üstlenme • Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları

Kaynak: Mızrahi, Aracı: 2010: 150 den yararlanılmıştır.

Toplumsal faktörleri incelediğinde, kadınların iş hayatında başarılı olmalarının, toplumsal değerlere bağlı olduğu görülmektedir. Günümüzde bireylerden toplumun belirlemiş olduğu rollere uygun davranış ve tutumlarda bulunmaları beklenmektedir. Kadınların hedeflerine ulaşmak konusunda öncelikle eş ve ailelerinin anne ve babalarının ihtiyaçlarını karşılamakla sorumlu oldukları kabul görmektedir (Mercanlıoğlu, 2009: 46).

2006 yılında yapılan Aile Yapısı Araştırması (Tablo 16) sonucuna göre kadın çalışmamalıdır diyen erkeklerin oranı %23, kadınların oranı ise %10’dur. Aynı tabloda “Kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işleridir” diyen erkeklerin oranı %64,7 iken kadınların oranı %60,7 ‘dir. Yine kadının çalışmasını “Gelenek

göreneklerimize aykırı” gören erkekler %14,1, kadınlar %12,0 oranındadır. %9,5 oranında erkek, %16,5 oranında kadın da çalışma yaşamını kadın için güvenli bulmamaktadır. “*Çalışan kadının çocukları mağdur olur*” diyen erkeklerin oranı %7,8, kadınların oranı ise %7,0’dır. Rakamlardan da anlaşılacağı üzere toplumumuzda kadının çalışmasına olumlu bakılmamaktadır.

Örgütler, içinde var oldukları toplumun kültür değerlerini taşımaktadırlar. Toplumsal cinsiyet rolleri de toplum tarafından kültürel değerler doğrultusunda oluşturulduğundan dolayı örgütlerde de kadın ve erkeklerin rollerine uygun davranış ve tutumlarda bulunmaları beklenmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri, örgütsel cinsiyeti oluşturmaktadır (Mercanlıoğlu, 2009: 47). Birinci bölümde toplumsal cinsiyet konusunda da belirttiğimiz gibi kadınlardan beklenen geleneksel toplumsal rollerine uygun pasif, bağımlı, duygusal, merhametli, şefkatli gibi özelliklerin kadınların yönetim kademelerine gelmeleri durumunda olumsuzluklar yaratacaktır. Bu nedenle, günümüz rekabetçi iş dünyasında başarılı olabilmek için aktif, rekabetçi, akılcı, hırslı gibi özelliklere sahip erkek çalışanların yönetim kademelerine getirilmeleri örgütlerce tercih edilmektedir.

Bireysel faktörler değerlendirildiğinde, kadınların üst düzey yönetim kademelerine gelememelerinin en önemli nedeni, bireyin kendi kendine koymuş olduğu engeller olduğu görülmektedir (Mercanlıoğlu, 2009: 188). Bu engellerden birincisi, çoklu rol üstlenmeleridir. Kadınların toplumsal değer yargılarını sorgulamadan içselleştirmesi, iş hayatında rol çatışması yaşamalarına neden olmaktadır (Yaprak, 2009: 191). Bireyin aynı anda iki veya daha fazla rol üstlenmesinin birey üzerinde baskı yaratması, rol çatışması olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, kadının iş ve aile yaşamının gereği olan rollerinin uyumsuzluk göstermesiyle iş-aile yaşam çatışması başlayacak ve bu da örgütsel bağlılığı etkileyerek bireyin işten ayrılmasına kadar giden bir sürecin belirleyicisi olabilecektir (Çınar-Oğuz, İplik, 2009: 177-180). Bireyin toplumsal rolleri gereği sorumluluklar yüklenmesi ile kadının medeni durumu arasında bir ilişki mevcuttur. Evlenme ve

anne olma bazı istisnalar dışında kadının öncelikli tercihleri arasında yer almakta ve çalışma, kariyer yapmaktan çok ekonomik gereklilik olarak görülmektedir (Üşen, Güngör Delen, 2011: 135). Ekonomik gereklilikten dolayı çalışan kadınların da yarı zamanlı, geçici ve sözleşmeli çalışan olarak devamsız işlerde çalışmaları daha olası bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca, kadınlar doğum, çocuk bakımı, anne-baba bakımı gibi nedenlerden dolayı aralıklı olarak istihdama katılmaları sonucunda, üst düzey yönetim kademelerine yükselmekte sorunlar yaşamaktadırlar (Reskin, 1993: 145). Örgütlerde cam tavan oluşmasına neden olan bireysel faktörlerin bir diğer nedeni ise kadınların deneyim eksikliği, çalışma programlarını esnek bulmayı, kadın yöneticilere yönelik önyargıları gibi nedenlerle üst yönetim kademelerine yükselmeyi tercih etmemeleridir. Aynı zamanda kadınların çalışma hayatında yaşadığı mobbing ve cinsel taciz gibi davranışlar ve erkek arkadaşlarının olumsuz tutum ve davranışları sonucu oluşan algıları, yükselmeleri önünde olumsuzluklar yaratmaktadır (Yaprak, 2009: 189). Çalışma hayatında yaşadığı engellemeler, olumsuzluklar ve stres, kadının çalışma yaşamından soğumasına uzaklaşmasına ve başaramayacağı düşüncesine kapılmasına neden olarak kariyerinden veya işinden vazgeçmesine neden olmaktadır (Eren Gümüştekin, Gültekin, 2009).

3.1.1.2.3. Sosyal Hakları Kullanmada Ayrımcılık

Sosyal haklar denildiğinde akla ilk olarak; sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılma hakkı gelmektedir. Çalışma hayatı içinde yer alan kadınların kadın- erkek eşitliği ilkesi doğrultusunda hastalık, iş göremezlik, iş kazası, meslek hastalığı, analık ve işsizlik risklerine karşı koruma sağlayan sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlandırılmaları ve bu risklerle karşı karşıya kaldıklarında sosyal yardım hizmetlerinden yararlanmalarında, kadın ve erkek arasında ayrımcılık yapılmaması esas kabul edilmektedir (Kocacık, Gökkaya, 2005: 212). Ancak

Kadınların istihdam oranlarına bakıldığında erkeklere oranla daha düşük olduğu görülmektedir. Kadın istihdamı tarım sektöründe kendi hesabına, yevmiyeli veya ücretsiz aile işçisi olarak şekillenmekte iken sanayi ve hizmet sektörlerinde eve iş verme, kısmi süreli çalışma, geçici süre ile çalışma gibi farklı türlerde atipik çalışma şeklinde görülmektedir. Sosyal güvenlik sistemi, atipik çalışmayı kabul etmediğinden dolayı atipik çalışan kadınları dışlayan ve sosyal güvencesizliğe iten bir yapıya sahiptir. Bunun yanında atipik çalışanların sosyal güvenlik primleri ödense bile bazı sorunlarla karşılaşmaktadır. Diğer işçilerle karşılaştırıldıklarında prim ödeme gün sayılarını dolduramamakta özellikle malullük, yaşlılık ve ölüm gibi uzun süre prim ödenmesini gerektiren sigorta kollarından yararlanamamaktadırlar. Prim ödeme günlerini doldurduklarında ise sosyal sigorta primleri düşük ücret üzerinden ödendiğinden dolayı emekliliklerinde aldıkları yaşlılık aylıkları, diğer işçilere oranla daha düşük olmaktadır

Kadınların atipik çalışma şekillerine dahil olma oranları, erkeklere oranla daha yüksektir. Kadınların atipik çalışmayı kabul etmelerinin temel nedeni, kadınların geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri gereği üstlendikleri aile içi sorumluluklarıdır. Özellikle kadınların tüm gün evde bulunması gerektiğinde, evde çalışmayı tercih ettikleri görülmektedir (Erdut, 2011: 58; Karadeniz, 2011: 89).

Karakteristik yapı olarak vasıfsız, düzensiz ve ev eksenli ücretli atipik çalışma ile tanımlanan kadın işgücünün son yıllarda artış göstermesi, çalışan kadınların örgütlenmesi ve temsil edilmesi sorununu gündeme getirmiştir. İşçi sınıfının temsilcisi sendikalar, kadının çalışma yaşamında temsili yönünde kadına özgü sorunların temsilinde zayıf kalması ve çalışan kadınların sendikal hareketin erkek işi olduğu yönündeki algıları nedeniyle kadınların örgütlenmelerinin düşük kaldığı görülmektedir (Urhan, 2009: 84).

3.1.1.2.4. Mobbing

Çalışma hayatında “mobbing” kavramı, ilk kez 1984 yılında İsveç’te yaşayan Alman çalışma psikoloğu Heinz Leymann tarafından kullanıldığı bilinmektedir (Yılmaz, Ergun Özler, Mercan, 2008: 335; Tınaz, 2006: 12-14). “Mobbing” kavramı, İngilizce “mob” kelimesinden türetilmiş olmakla birlikte tam karşılığı “*kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık*” anlamını vermektedir. (Alparslan, Tunç, 2009: 147). Leymann’a göre psikolojik taciz (mobbing), potansiyel olarak yüksek kovulma riski ile kişiyi hemen hemen biçare pozisyona taşıyarak, hemen hemen her gün ve aylarca bir bireyin (nadiren daha fazlası) başka bir birey veya bireyler (nadiren dörtten fazla) tarafından saldırıya uğradığı sosyal etkileşim olarak ifade edilmektedir (Leymann, 1996: 168). Psikolojik terör veya iş hayatında mobbing, esas itibariyle bir bireye karşı, bir veya daha fazla insan tarafından sistematik bir yolla yürütülen düşmanca ve etik olmayan iletişimidir (Leymann, 1990: 120).

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), çalışma hayatının varoluşundan bu yana yaşanan ancak, insanın doğası gereği açıklamaktan kaçındığı, bilmezden geldiği, cinsiyet farkı gözetilmeksizin herkesin başına gelebilecek bir durumdur (Tınaz, 2006: 13). Bir başka ifadeyle mobbing, işyerlerinde belirli çalışanları hedef alan sistematik bir şekilde yapılan yıpratma ve duygusal saldırı hareketleridir (Tetik, 2010: 81). Zapf’ın tanımına göre ise mobbing, işte sosyal stres oluşturucuların ciddi bir biçimi olarak tanımlanmaktadır. “normal“ stres oluşturucuların aksine, mobbing; sistematik olarak bir hedef kişi amaçlı ve sıklıkla taciz edici eylemlerden oluşan uzun süreli, giderek şiddetlenen çatışmadır (Zapf, 1999: 70). Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), “*işyerinde psikolojik tacizi, hedeflenen bir işçiye karşı cephe oluşturmak, grup halinde saldırmak*” şeklinde tanımlamıştır (Gökçek Karaca, 2009: 27).

Mobbing kavramı, Türkçe literatürde “işyerinde psikolojik şiddet”, “işyerinde psikolojik terör”, “yıldırma”, “işyerinde psikolojik taciz”, “işyerinde duygusal taciz”, “işyerinde psikolojik saldırı” şeklinde kullanılmaktadır.

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), işyerindeki diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik bir şekilde tekrarlanan bir veya birkaç çalışana veya iş arkadaşına saldırılar olarak uygulanan bir çeşit psikolojik şiddettir. İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından uygulanan fiziksel saldırı niteliği taşımayan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade etmektedir (Özen Çöl, 2008: 109; Tınaz, 2006a: 11-12). Leyman’a göre bireye yönelmiş olan davranışın psikolojik şiddet olarak kabul edilebilmesi için “*haftada en az bir kez gerçekleşmesi*” “*en az 6 ay boyunca süregelmesi*”, “*belirli bir hedefe yönelik olması*” ve “*mobbing davranışına maruz kalan mağdurun durumla baş etmekte zorlanıyor olması*” gerekmektedir (Alparslan, Tunç: 2009: 148).

1970’li yıllardan sonra gerçekleşen ekonomik genişleme ve değişim örgüt ikliminin kalitesinde düşüşe neden olmuş, kapitalist liberal anlayışında desteklemesiyle aşırı rekabet ve kar elde etme anlayışı, düşük maliyetlerle rekabeti gerektirmiş bu da işyerinde psikolojik şiddete (mobbing) uygun bir ortam hazırlamıştır. Yine ülkemizde de ekonomik genişleme, kriz ortamları ve artan işsizlik baskısı örgütlerin psikolojik şiddete olan eğilimlerini arttırmıştır (Bayrak Kök, 2006: 434).

Psikolojik taciz kapsamına giren davranışlar Leyman tarafından “*Bireyin kendisini ifade etmesini engelleyen saldırılar, Sosyal ilişkilere yapılan saldırılar, Bireyin sosyal itibarına saldırılar, Bireyin yaşam ve iş kalitesine saldırılar ve doğrudan sağlığı etkileyen saldırılar*” olarak 5 ana grupta toplanmıştır (Alparslan, Tunç, 2009: 148).

İşyerinde psikolojik tacizde amaç ise, seçilen kişinin işyerinden atılmasını sağlamak ya da istifaya zorlamak, küçük düşürmek, cezalandırmak, dışlamak gibi nedenlerden dolayı olabileceği gibi psikolojik tacizde bulunan grubun cinsiyet, din, etnik köken, inanç, düşünce vb. gibi değerler nedeniyle dayanışma içinde olmalarından da kaynaklanabilmektedir. İşyerinde psikolojik taciz cinsiyette dahil olmak üzere ayrımcılık amacı gütmektedir (Şen, 2009: 49).

Cinsiyet ile psikolojik taciz (mobbing) arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında ise kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha fazla mobbing'e maruz kaldığı görülmektedir (Yılmaz vd. ,2008: 337).

3.1.1.2.5.İşyerinde Cinsel Taciz

Cinsel tacizin literatürde pek çok tanımı yapılmaktadır. Ancak, cinsel taciz kabul edilebilecek davranışların, bireyler tarafından farklı algılanabileceğinden ve geniş bir içeriğinin olmasından dolayı herkes tarafından kabul edilebilecek bir tanımı bulunmamaktadır (Yeşiltaş, 2005: 147). Geniş olarak ifade etmek gerekirse işyerinde cinsel taciz *“bir iş yerinde bir kişinin bir başka kişiyi cinsel amaçlı olarak tehdit etmesi, hakaret etmesi veya hor görmesi, taciz edildiği hissini verebilecek veya onun iş performansını etkileyebilecek, iş güvenliğini ortadan kaldırabilecek, tehlikeli yıldırıcı bir çalışma ortamına yol açacak, tekrar edilen ve istenmeyen sözlü, fiziki veya el-kol ile yapılan cinsel yaklaşımlar, aşağılayıcı cinsel konuşmalar ve cinsel ayırım güden sözler”* olarak tanımlayabiliriz (Arslan, 2005: 121-122).

İşyerinde cinsel taciz sözlü, fiziksel veya görsel davranışlar şeklinde kendini göstermekle birlikte hangi davranışların cinsel taciz sayılabileceğinin anlaşılabilmesi için birtakım unsurlar içermesi gerekmektedir. Bir davranışın işyerinde cinsel taciz sayılabilmesi için işyerinde ya da işle ilgili olan bir ortamda, bireyin cinsiyeti veya

cinsellik çağrıştıran konularda, birey tarafından istenilmeden veya onayı alınmadan, çalışma şartlarını ve ortamını etkileyecek düzeyde ve süreklilik gösteren bir davranış olması gerekmektedir (Yeşiltaş, 2005: 149).

Cinsel taciz, toplumda ve çalışma hayatında kadın ve erkeğin güç farklılıklarının bir sonucu olarak ortaya çıkmakla birlikte hem kadın hem de erkeklerin başına gelebilecek bir olaydır (Yeşiltaş, 2005: 148; Mimaroglu, Özgen, 2008: 322). Ancak, çalışan kadınların toplumun kadına (çalışan) bakış açısı nedeniyle cinsel tacize uğrama olasılıkları daha yüksektir (Yılmaz, 2010: 278). Carothers ve Crull (1984), “*erkek çalışanlar iş yaşamında kendilerine meydan okuyan kendileriyle rekabet eden kadınlara karşı düşmanlık sergilemekte ve bu düşmanlık bir güç oyunu olarak cinsel taciz biçimine dönüşmektedir*” şeklindeki açıklamalarıyla, iş yaşamında kadınların erkekler tarafından cinsel tacize uğradıklarını ifade etmişlerdir. Wilson ve Thompson da cinsel tacizin nedenini “*erkeğin kadın üzerindeki gücünü ispat etme çabası*” olarak ifade etmişler ve Carothers ve Crull’u desteklemiştir. Burada amaç, kadınların işyerinde yükselmelerini engellemek, onu yalnız bırakarak erkek egemenliğini sağlamaktır (Aktaran: Mimaroglu, Özgen, 2008: 322). Ayrıca kadın çalışanın kariyerinde yükselebilmesi için cinsel tacize maruz kalması, kadının kariyer yaparken karşılaşılabileceği ve üst kademelere gelmesini engelleyen bir olay olarak karşımıza çıkmaktadır (Aytaç, 1997: 220).

Yapılan araştırmalar da göstermektedir ki cinsel tacize uğrayanların büyük bir kısmını kadınlar oluşturmakta ve cinsel taciz, kadınların ruh sağlığını önemli ölçüde olumsuz etkileyen ve işgücüne katılımını engellemektedir. Cinsel taciz genellikle kadınların gece çalıştırılmasını öngören işlerde ve erkeklerin yoğun çalıştığı sektörlerde çalışmasını engellemektedir (Yeşiltaş, 2005: 148; Yılmaz, 2010: 278). Aynı zamanda kadının işyerinde böyle bir davranışa maruz kalması, çalışmaya bakışını ve kadın çalışmasına toplumun bakışını da olumsuz etkilemekte ve kadınların işgücü piyasasına katılımını geriletmektedir. Böylece işyerinde cinsel

taciz, kadının çalışma yaşamından ve dolayısıyla da toplumsal yaşamdan uzak durmasına neden olacaktır (Çakır, 2008: 36).

Cinsel tacizin önemli bir başka boyutu da açığa çıkmayan ve çalışanların birbirleriyle paylaşmadıkları bir konu olmasıdır. Genellikle bireyler tacize uğradıklarını, suçlanma endişesiyle ve yaşadıkları durumdan dolayı utanç duymaları nedeniyle gizlemektedirler.

3.1.1.3. İş İlişkisinin Sona Ermesinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Çalışan kadına yönelik cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamaları, iş ilişkisinin sona ermesi aşamasında da görülmektedir. Kadınların fizyolojik özellikleri, sağlık durumları, hamilelikleri ve ağır çalışma koşullarına uyum sağlayamadıkları gerekçeleriyle işten çıkarılmaları, iş ilişkisinin sona ermesinde uygulanan ayrımcılık uygulamalarıdır (Demir, 2011: 767). Özellikle evlilik ve doğum kadınların işgücü piyasalarından çıkarılmalarında önemli bir faktördür. Evlilik ve doğum, nedeniyle işten ayrılma, işçinin ve işverenin isteği ile gerçekleşebilmektedir. Bu yöndeki araştırmalar göstermektedir ki evlenme ve doğum nedeniyle işten ayrılma %70, işveren tarafından işten çıkarılma oranı ise %20 oranında gerçekleşmektedir. 4857 sayılı İş Kanunumuzun 18 inci maddesi hamilelik ve doğumun fesih için geçerli bir sebep olmadığını belirtmiş olmasına rağmen birçok işveren bu nedenlerden dolayı kadınların becerilerini yerine getiremeyeceği yargısına varmakta ve kadın işçileri işten çıkarmaktadır (Yılmaz, 2010: 271).

3.1.2.Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Kaynakları

Bu bölümde çalışan kadına uygulanan cinsiyet ayrımcılığının psikolojik, sosyal, ekonomik ve örgütsel nedenlerine değinilecektir.

3.1.2.1.Psikolojik Kökenli Kaynaklar

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın kaynağını oluşturan psikolojik kökenli kaynaklar, toplum tarafından oluşturulmuş ve sürekli üretilmeye devam edilen kalıpyargılar ve önyargılar şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Kalıpyargı, belirli bir grubun üyelerinin tipik davranış özelliklerini gösteren inançlardır (Yıldırım, 2009: 439). Kalıpyargılar, bir toplumsal gruba ilişkin inanç ve yargılar olarak ifade edilmektedir. Belirli kalıpyargıların oluşması o gruptan beklentileri de etkilemektedir (Kağıtçıbaşı, 1999: 251). Önyargı ise bir tutumdur. Bir grup insana ait adil olmayan, hoşgörüsüz ve aleyhte görüşlerdir. İnanç, duygu ve davranışa yönelik eğilimler içermektedir. Bir başka deyişle önyargı, bireyin kararlarının nesnel olmayıp, öznel olduğu ve ağırlıklı olarak tek taraflı olarak ortaya çıkan düşüncelerdir (Yıldırım, 2009: 349).

Cinsiyet, çoğu zaman çalışma hayatında önyargılı ayrımcılığın temelini oluşturmaktadır (Yıldırım, 2009: 441). Toplum, çok yaygın ve katı bir cinsiyet rol kalıplarına sahiptir ve bu kalıplar kadınların erkeklerden daha olumsuz olarak değerlendirilmelerine neden olmaktadır (Ataay, 1997: 245). Türk toplumundaki egemen cinsiyetçi anlayışa göre kadının etkinlik alanını “ev” olarak belirlenmekte ve asıl işi olarak ta eşine ve çocuklarına bakmak ve ev işleri görmek olduğunu benimsenmektedir. Bu nedenle, önceleri kadının kendisine toplum tarafından

belirlenmiş özel alanın dışına çıkması ve kamusal alanda çalışması geleneklere göre aykırı kabul edilmekte ve kadın eğer evli ise çalışması uygun görülmemektedir. Ancak, 1970'lerden sonra sanayi ve hizmetler sektöründeki gelişme ile birlikte daha çok kadın çalışma hayatına çekilmeye başlanmıştır. Artan şehirleşme, geçim sıkıntısı, toplumun değişen yargıları kadının ev dışında çalışmasına daha fazla olanak sağlamıştır. Kadının çalışma hayatında daha fazla yer almasıyla birlikte kadının annelik rolüyle çalışan birey rolünü birlikte nasıl bir arada yürüteceği konusunda sorunlar gündeme gelmektedir. Tüm bunların uzantısı olarak çalışma hayatında yer alan kadınların toplumsal rollerinin devamı niteliğinde temizlik, hemşirelik, öğretmenlik gibi kadın için uygun görülen mesleklerde yoğunlaştığı görülmektedir (Kılıç, Tisk: 47).

Toplumun cinsiyetçi önyargı ve değerleri, kadınların çalışma hayatında yatay ve dikey ayrışma sorunuyla karşı karşıya gelmelerine neden olmaktadır. Yatay ayrışma, işlerin kadın işi-erkek işi olarak ayrılmasıdır. Bilgi gerektiren, bilim ve teknolojiyle ilgili mühendislik, montaj hattı üretimi gibi işler erkek işi, ilişkisel, vasıf gerektirmeyen, emek yoğun, temizlikçilik, tekstil işçiliği, öğretmenlik, diyetisyenlik gibi işler ise kadın işi olarak kabul edilmektedir (Parlaktuna, 2010: 1228; Özkaplan, 2009: 18). Dikey ayrışma ise yüksek eğitilmiş çalışan kadınların üst düzey yönetime gelememesi şeklinde ifade edilmektedir. Bir başka ifade ile yatay ayrımcılık, erkeklerin önemli pozisyonları ellerinde bulundururken kadınların daha basit işleri kabullenmelerini, dikey ayrımcılık ise statü ve saygınlık bakımından kadınların ve erkeklerin iş hiyerarşisi içinde dağılımlarını ifade etmektedir (Rotolo, Wilson, 2007: 559). Çalışma hayatında kadınların üst düzey yönetici konumuna terfi edememelerinin nedeni olarak, kadının biyolojik özellikleri vurgulanmaktadır. Kadının anne olması, yükselmesine engel olmaktadır. Bu durumun ana nedeni ise erkeklerin kadınlar hakkındaki önyargılarıdır. Kadınların verilen işi yapamayacağı, kararlılık ve azim yönünden erkeklerden daha zayıf olduğu veya yetersiz olduğu görüşleri ve erkek yöneticilerin kadınlarla iletişim kurmada zorluk çekecekleri görüşü, kadın yöneticilerden emir almak istememeleri ve gücü elinde tutma istekleri

kadınların iş hayatında üst yönetim kademelerine gelmelerini engellemektedir (Parlaktuna, 2010: 1229).

3.1.2.2.Sosyal Kökenli Kaynaklar

Cinsiyete dayalı ayrımcılık olgusu birçok farklı sosyal kaynaktan etkilenebilmektedir. Bunlar ataerkil toplum yapısı, cinsiyet esaslı işbölümü, sosyalleşme, kitle iletişim araçları ve eğitim başlıkları altında incelenecektir.

3.1.2.2.1.Ataerkil Toplum Yapısı

Ataerkillik, erkek otoritesine dayanan toplumsal örgütlenme düzenidir. Bu düzen içinde soy, erkekler tarafından belirlenir, hakimiyet erkeklere aittir ve bu nedenle erkekler kadınlardan daha fazla saygı görmektedirler (Ataerkillik, Vikipedi, 2012). Toplumda kadının ikinci planda kalması ve cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmasının ana nedeni ataerkil toplum yapısında “erkek üstünlüğü” anlayışının hakim olmasıdır.

Ataerkil toplumlarda, kuralları erkekler belirlemekte kadınlar ise bu kuralları benimsemek ve bu kurallara göre davranmaktadır. Kadınlar ataerkil sistem içinde belirli alanlar içinde tanımlanmışlardır ve ev içi alanlar bu alanların en yaygınıdır (Demren, 2012). Kadınlara yüklenen toplumsal roller de bu yönde gelişmektedir. Toplum tarafından kadına yüklenen rollerin başında, annelik ve eş olma vardır. Annelik, çocuk doğurma, yetiştirme ve eğitim sürecini içermekte, eş olma ise eşin bakımını üstlenme, isteklerini yerine getirme görevlerini kapsamaktadır. Kadınların eve olan sorumlulukları genellikle bakım, temizlik ve düzen sağlama gibi kendilerinden beklenen eylemleri yapması şeklinde görülmektedir (Üşen, Delen, 2011: 133).

Ataerkil toplumlarda çalışma, erkek açısından değer bulmaktadır ve kadın yaşamından soyutlanmıştır. Ataerkil toplumsal yapı içerisinde kadın, ev ve evle ilişkili alanlarla, özdeşleştirilmiş ev içi etkinlik kadına, ev dışı etkinlik ise erkeğe yakıştırılmıştır. Toplum tarafından kabul edilen önyargılar da iş ve aile rollerinin kutuplaşmasına yol açmıştır (Kumaş, Fidan, 2005: 509-510). Kapitalist toplumun aile düzeninde de kadın ve erkeğe yüklenen roller bu beklentiler ve değerlere göre ayrılmış ve ekonomik gücü temsil eden erkek aktif ve belirleyici, kadın ise bağımlı ve düzenleyici bir rol üstlenmiştir. Erkek, ailenin parasal ilişkilerini düzenlemekle sorumluyken, kadın, ev içi üretim yapmakta böylece emeği görünmez hale getirilerek değersizleştirilmektedir. Bu durum, ücretli emek piyasalarında da aynı şekilde sürdürülmektedir. Kadınların işgücü piyasasına emeğini arz etmesi durumunda ne tür işlerde çalışacakları, ücretlerinin belirlenmesi ve işten çıkartılmaları sırasında ataerkil kültürün ürettiği ve yeniden üretmeye devam ettiği rol, beklenti, önyargı ve cinsiyete yönelik söylemlerin etkisinde kalmaktadır (Ecevit, 2009).

3.1.2.2.2. Cinsiyet Esaslı İşbölümü

Ataerkil toplumlarda geçerli olan geleneksel ideolojinin cinsiyete dayalı işbölümü, kadınlara öncelikle ev işleri ve çocuk bakımı ile sorumlu tutmaktadır. Bu nedenle kadınların büyük bir bölümü işgücü piyasasından uzak kalmakta ve küçük yaşlardan itibaren öğretilen ve içselleştirilen toplumsal cinsiyet rollerine uygun beceriler edinmektedir. Zamanla bu beceriler kadınlara evdeki işlerinin bir uzantısı olan bazı mesleklerde ve çalışma alanlarında istihdam olanağı sağlamaktadır. Kadının çalışma hayatında yapacağı işler geleneksel ideolojiye göre erkek işi ve kadın işi olmak üzere biçimlenmiştir. Kadınların çalıştığı işler sağlık, eğitim, tekstil, gıda gibi ev işlerine benzeyen işler olmuştur (Duruoğlu, 2007: 62-63)

Cinsiyet esaslı işbölümü, iki düzenleyici ilke tarafından şekillendirilmektedir. Birincisi, kadın işleri ile erkek işlerinin farklı olduğuna vurgu yapan “ayrılma ilkesi” dir. İkincisi ise erkek işlerinin kadın işlerinden daha değerli olduğunu varsayan “hiyerarşi ilkesi” dir. Kadının annelik ve kadınlık rolünün şekillendirdiği önyargı ve inançlar hem sosyal hayatın hem de çalışma yaşamının örgütlenmesinde etkili olmaktadır (Urhan, Etiler, 2011: 197). Bu önyargılar kadınların işgücü piyasasından dışlanmalarına, belirli mesleklerde yoğunlaşmalarına ve yatay ve dikey olarak ayrışmalara neden olmaktadır (Urhan, Etiler, 2011: 198). Kadınlar, üretim faaliyetlerinin belli başlı aşmalarında bulunmaktadır ve bu faaliyetlerin bulunduğu alanlarda çalışmaktadırlar. Erkeklerle aynı yerlerde çalışmaları gerektiğinde de yaptıkları işler bakımından birbirinden ayrılmaktadırlar. Hiyerarşi açısından bakıldığında ise kadınların genellikle daha alt düzey yönetim kademelerine, grup yöneticiliği olarak (genellikle grubun kadın olduğu durumlarda) gelebildikleri erkeklerin ise daha üst düzey yönetim kademelerine yükselmektedirler (Ecevit,1998: 277).

Kadın ve erkeklerin yaptıkları işler değerlendirildiğinde, kadınlar beceri istemeyen, emek yoğun, el emeğinin kullanıldığı, parça birleştirme ve üretim sürecine hazırlık gibi hafif işlerde, erkekler ise beceri gerektiren, kapital yoğun, makine kullanımının gerektiği, bütünü oluşturma ve bitirme gibi ağır işlerde yoğunlaştıkları görülmektedir (Ecevit, 1998: 278).

Kadınlar, evdeki rol ve sorumluluklarına benzer işlerde çalışmaya teşvik edilerek ve zorlanarak değersiz işlerde çalışmaya mecbur bırakılmaktadırlar. Kadınlar düşük statülü ve ücretli işlerde çalışmak istemeseler dahi ya kadınlar bu meslekleri seçtikleri için statüleri ve ücretleri düşürülmekte ya da düşük statü ve ücrete sahip olduklarından dolayı kadınlara özgülenmektedir. Bu bağlamda kadınlar mesleklerini seçmekte özgür olmakta ancak, bu özgürlüklerini kullandıklarında da bu mesleklerdeki kadın sayısı arttıkça mesleklerin statü ve değerleri düşmektedir.

Dolayısıyla, kadın da toplum tarafından kendisine uygun görülmüş meslekleri seçmeye mecbur bırakılmaktadır (Urhan, Etiler, 2011: 198).

3.1.2.2.3.Sosyalleşme

Sosyalleşme, *“bireyin içinde yaşadığı toplumun değer yargılarını ve davranış kalıplarını öğrenerek toplumla bütünleşmesi, yaşadığı toplumun bir parçası haline gelmesi sürecidir”* (Günindi-Ersöz, 1997: 256). Toplumda yaşayan bireyler sosyalleşme sürecinde, toplumun değer ve yargılarını kültürel yollarla öğrenmekte ve içselleştirmektedirler (Parlaktuna, 2010: 1226). Sosyalleşme süreci, bireylerin cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir. Cinsler sosyalleşme sürecinde geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin etkisinde kalmakta, aile, okul, medya gibi toplumsal kurumlar bireye toplumsal cinsiyet rollerini sürekli olarak empoze etmektedir. Sosyalleşme sürecinde kadına eve bağlılık ve annelik erkeğe ise aile reisliği ve ailenin diğer fertlerinden sorumluluk kazandırılmaktadır (Günindi-Ersöz, 1997: 256).

Sosyalleşme sürecinde kazanılan tecrübeler, hem erkeğin hem de kadının tutum ve davranışlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Kadının devamlı olarak anne ve eş rollerinin vurgulanması, kadının işgücü piyasasında yer aldığı durumlarda çalışan kadın olarak ikinci planda kalmasına, seçtiği mesleklerin de bu bağlamda ayrıştırılmasına neden olmaktadır. Kadın işgücünün işgücü piyasasında kadın işi kabul edilen meslekleri tercih etmesinin bir nedeni de geleneksel rollerini aksatma korkusudur. Kadının geleneksel rollerini aksatma korkusu, kariyer beklentilerini de olumsuz yönde etkilemektedir. Kariyer beklentileri içine girdiğinde ise, toplumsal roller gereği içselleştirdiği iyi anne ve iyi eş sorumluluklarını aksattığından dolayı psikolojisini olumsuz yönde etkilemektedir (Günindi-Ersöz, 1997: 257).

Bunun yanında cinslerin sosyalleşmelerindeki farklılıklar, cinsiyetler için uygun görülen belli mesleklere yönelmeyi güçlendirerek, cinsiyete özgü veya özgü olmayan mesleklerde yaygın çalışma koşullarına karşı veya bu koşulların yanında bir akım yaratarak ve cinsiyete özgü mesleklerde gerekli olan bilgi ve becerileri öğreterek kadınların cinsiyetlerine uygun görülen mesleklerde çalışmalarına katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda, geleneksel cinsiyet rollü sosyalleşme, kadınların cinsiyetlere atfedilen kadın işlerine yönelmenin yanında, hangi işlerin kadınlara açık olduğu yönünde algılarının oluşmasına ve böylece çalışanların tercihlerinin şekillenmesini etkilemektedir (Reskin, 1993:260).

3.1.2.2.4.Eğitim Sistemi

Eğitim, çocukların sosyalleşmesi, toplumun üretici üyeleri olarak yetiştirilmesi, kendilerini gerçekleştirebilmeleri için gerekli becerileri edinmesi ve ortak değerlerin benimsetilmesi sürecidir. Toplumsal ilişkiler yaş, din, ırk, cinsiyet gibi toplumsal farklılıklar arasındaki güç ilişkileri ile birlikte sürdürülmekte ve eğitimde bu ilişkilerin bir parçası olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim sistemi içinde bulunduğu toplumun cinsiyet sisteminin bir mikro kozmosudur ve toplumsal ilişkilere ve pratiklere meşruiyet kazandırmaktadır. Okulun uygun davranışları ve kültürel normları içselleştirme işlevi, kasıtlı ya da kasıtsız olarak cinsiyet esaslı mesajlar içermekte ve kız ve erkek çocuklarda kadınlara ve erkeklere yönelik kalıpyargı ve sınırlayıcı görüşlerin oluşmasına olanak sağlamaktadır (Göğüş-Tan, Ecevit, Sancar-Üşür, 2000: 24-26).

Konunun bir diğer boyutunu oluşturan eğitimde cinsiyet ayrımcılığı, “eğitimde fırsat eşitsizliği” olarak bireylerin cinsiyetlerinden dolayı eğitim olanaklarından mahrum edilmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Parlaktuna, 2010: 1225; Demirbilek, 2007: 21). Geçmişte geleneksel sistemde erkek çocuklarının eğitime katılıp bir iş/meslek sahibi olması, sosyal bir değer olarak aktarılmaktayken,

kız çocuklarının evde kalıp ev işleriyle ilgilenmeleri teşvik edilmiştir. Eğitim sisteminin dışında kalan kız çocukları da ya ücretli bir işe güvencesiz olarak girmekte ya da kadın işi olarak görülen ev işlerine ve kardeş bakımına yardımcı olmakta veya küçük yaşta evlendirilmektedir. Günümüzde ise eğitimde kız-erkek ayrımcılığı azaltılmış olmakla birlikte hala süregeldiği de görülmektedir (Demirbilek, 2007: 12). Tablo 22’de Türkiye’de 2010 yılında bitirilen eğitim düzeylerine, cinsiyet bağlamında bakıldığında, okuma yazma bilmeyen erkek sayısı 7.400 iken kadınlarda bu sayı 3.818.244 olarak görülmektedir. Okuma yazma bilen fakat hiçbir okul bitirmemiş erkek sayısı 6.443.661, kadın sayısı 7.004.823’tür. İlkokul mezunlarına bakıldığında 6.973.926 erkek, 8.736.049 kadınının olduğu görülmektedir. 1.946.744 erkek ortaokul ve dengi bir okuldan mezun iken 1.180.460 kadın ortaokul ve dengi bir okuldan mezun durumdadır. Lise ve dengi bir okuldan 6.556.319 erkek mezun iken 4.818.017 kadın mezun olmuştur. Yüksek öğrenime bakıldığında ise 2.692.402 erkek, 1.873.644 kadın yüksekokul veya fakülte mezunu, 217.892 erkek, 147.899 kadın yüksek lisans mezunu, 70.528 erkeğe karşılık 43.334 kadının da doktora mezunu olduğu görülmektedir. Eğitimin tüm dönemlerinde eğitim kurumlarından mezun olan kadınların sayısı erkeklerin sayısının gerisinde kaldığı görülmektedir.

Tablo 22. Bitirilen Eğitim Düzeyi, Cinsiyet ve Yaş Grubuna Göre Nüfus – 2010 (6 - 65+)

	KADIN	ERKEK	TOPLAM
Okuma yazma bilmeyen	3.818.244	7.400	3.825.644
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	7.004.823	6.443.661	13.448.484
İlkokul mezunu	8.736.049	6.973.926	15.709.975
İlköğretim mezunu	4.738.578	6.081.467	10.820.045
Ortaokul veya dengi okul mezunu	1.180.460	1.946.744	3.127.204
Lise veya dengi okul mezunu	4.818.017	6.556.319	11.374.336
Yüksekokul veya fakülte mezunu	1.873.644	2.692.405	4.566.049
Yüksek lisans mezunu	147.899	217.892	365.791

Doktora mezunu	43.334	70.528	113.862
Bilinmeyen	1.310.993	1.471.078	2.782.071

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, 2012

Ayrıca, ayrımcılık kız çocuklarının eğitimleri süresince de görülmektedir. Aileler, çocuklarından cinsiyetlerine uygun eğilim ve başarılar beklemektedirler. Ekonomik zorluklar sebebiyle çocuklarından birini okula göndermek durumunda olduklarında tercihlerini erkek çocuklarından yana kullanmaktadırlar. Bunun yanında çocukların yüksek öğrenim tercihlerini yönlendirmede de kız çocuklar toplumda kadın mesleği olarak adlandırılan öğretmenlik, hemşirelik gibi mesleklere, erkek çocuklar ise bilgi teknolojisi, elektronik mühendisliği, makine mühendisliği gibi teknik mesleklere yönlendirilmektedirler (Demirbilek, 2007: 21 ; Albayrak.,2011).

Bununla beraber eğitim, denetim ve baskı mekanizması olmanın yanında güçlü bir değişme aracı olarak görülmektedir. Eğitim sistemi, geleneksel cinsiyet kalıp yargılarının yeniden üretilmesini sağlamanın yanında, kadınların sahip oldukları güçlerini ve kendilerinin güçsüzleşmesine neden olan mekanizmaları fark etmelerine ve bunları dönüştürebilmelerine olanak sağlamaktadır (Göğüş-Tan vd., 2000: 24-26). Sosyo-ekonomik statünün yükseltilmesi ve kadının yaşadığı toplum içinde iyi bir konumda yer alabilmesi, eğitim imkanlarından yararlanmasıyla doğru orantılıdır. Eğitim kurumları bireylere meslek kazandırmanın yanında toplumda kadın erkek eşitliğinin sağlanması yönünde ve kadının sosyal yaşamını olumlu yönde değiştirebilecek katkıya sahiptir. Kadının eğitim düzeyinin yükselmesi kadının daha fazla istihdama katılmasını, beceri gerektirmeyen basit işlerde çalışmasından ziyade uzmanlaşarak bilgi gerektiren işlerde çalışmalarını ve meslek sahibi olmalarını sağlamaktadır (Demirbilek, 2007: 21; Yeşilorman, 2001: 276).

3.1.2.2.5.Kitle İletişim Araçları

Cinsiyet esaslı ayrımcılığın oluşmasında, toplumsal cinsiyet kalıpları önemli bir rol oynamaktadır (Erdoğan, 2011: 17). Toplumsal cinsiyet, bilinçli bir kimlik olmamakla birlikte çevreden gelen mesajlar ve anlam yapıları ile sürekli olarak sürdürülmektedir (Toker-Erdoğan, 2010: 14). Kitle iletişim araçları, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının oluşmasında ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın tekrar üretilmesinde ve sürdürülmesinde ve bu anlayışın değiştirilmesinde önemli bir rol üstlenmektedir (Erdoğan, 2011: 17; Mora, 2005: 4). Günümüzde insanların televizyon, gazete, dergi ve internet gibi iletişim araçlarına ayırdıkları zaman göz önüne alındığında, kitle iletişim araçlarının cinsiyet ayrımcılığının yeniden üretilmesine olan katkısının ne derece önemli olduğu ortaya çıkmaktadır.

Kitle iletişim araçlarında cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortaya koyabilmek için medyanın kadını ve erkeği temsil ediş biçimlerinin üzerinde durulmalıdır (Erdoğan, 2011: 17). Kadınlar medyada temsil edilirlerken, ikincil konumda ve belirli basamaklıların içine sokulmaktadırlar. Kadının medyada yer alış biçimleri “*şiddete maruz kalan kadın*”, *zavallı korunmaya muhtaç kadın*”, “*cinsel obje olarak kadın*”, “*iyi eş*”, “*iyi anne*”, “*kötü eş*”, “*kötü anne*”, “*yuva yıkan kadın, ahlaksız kadın*”, “*tüketen kadın*”, *tükettiren kadın*” olmak üzere başlıklar altında toplanmaktadır. Kadınların çalışma hayatında yer almaları durumunda ise kadın işi olarak kabul görmüş meslekler üzerinden sunulmakta bu meslekler dışındakiler marjinalleştirilmektedir. Bunun yanında, kadınlar medyada izlenebilirliği arttırmak amacıyla “bedene” indirgenerek sömürülmektedirler. Bu bağlamda kitle iletişim araçları kadın ve erkeğe ilişkin cinsiyet rollerinin pekiştirilmesine, kadına yönelik cinsiyetçi önyargıların tekrarlanmasına, şiddetin özendirilmesine, kadının magazinsel olarak algılanmasına ve cinselleştirilmesine neden olmaktadır (Erdoğan, 2011: 32; Toker-Erdoğan, 2010: 16-18; Mora, 2005: 6).

3.1.2.3.Ekonomik Kaynaklar

Sanayi devrimi ile birlikte kadının ücretli işgücü olarak istihdam oranlarının, üretimin biçim ve işleyişine paralel dalgalanmalar gösterdiği, hiçbir zaman erkek işgücü ile istihdam oranları ve çalışma koşulları bakımından eşitlik göstermediği gözlenmektedir. Kadının ilk olarak ücretli çalışması Sanayi Devrimi ile birlikte, başta İngiltere olmak üzere dokuma imalatı ile başlamış ve dönemin işgücünün büyük bir kısmını kadınlar oluşturmuştur. Sanayi Devrimi sonrasında üretimi basitleştiren makinaların, işbölümü ve uzmanlaşmayı gerektirmesi, kadın işgücünden yararlanmayı kolaylaştırmış; Dünya savaşları sırasında erkek işgücünün silahaltına alınması sonucunda, erkek işgücünün kadın işgücü ile ikame edilmesi; II. Dünya Savaşı sonrasında kadın işgücünü korumaya ve desteklemeye yönelik hukuksal düzenlemelerin uluslararası sosyal politikalar aracılığıyla geliştirilmesi gibi düzenlemeler çalışan kadın sayısını arttırmayı desteklemiştir (Kocacık ve Ayan, 2011: 465-466).

Dünya ekonomisinde 1970'lerden sonra meydana gelen krizler ve ekonomik gelişmeler, ekonominin yeniden yapılandırılmasını gerektirmekte, yeniden yapılandırma sürecinde ortaya çıkan emek süreçleri, ucuz emeği arama yoluna gitmesiyle birlikte kadınların istihdamda daha fazla ancak kötü koşullar altında yer almasına neden olmaktadır. (Kocacık, 2011: 466; Yılmaz, 2010: 269; Duruoğlu, 2007: 66). Bu doğrultuda yeni küresel çalışmaların ve liberal yapısal düzenlemelerin etkisiyle, firmaların daha düşük maliyetle çalıştırabileceği kadın işgücünü tercih etmesi işgücünün kadınlaşmasına neden olmaktadır (Ball, 2008: 53).

Küreselleşme süreci ile birlikte emek yoğun sektörlerdeki üretim, emeğin ucuz olduğu ülkelere kaymaya başlamıştır (Yılmaz, 2010: 269). Ancak emeğin sadece ucuz olması yeterli olmamış, bunun yanında işgücünün esnek çalışma saatlerini kabul etmesi, işe giriş çıkışlara ve farklı ürünler için tanımlanan üretim

sürecine uyum sağlayabilmesi istenmiştir. Bu bağlamda tanımlanan işgücü tipi, ailevi sorumlulukları nedeniyle esnek çalışma saatleri ve geçici işten çıkarılmalara daha kolay uyum sağlayabileceğinden dolayı kadın işgücünü yeni üretim sürecinde öne çıkarmaktadır (Duruoğlu, 2007:66).

Ayrıca, kadınlar işgücü piyasasında kendi genel becerilerini kullanarak çalıştıklarından, yaptıkları işler beceri gerektirmeyen işler olarak kabul edilmekte ve düşük ücretlendirilmelerine neden olmaktadır. Aynı işleri erkekler yaptığında beceri gerektiren işler olarak görülürken, kadının doğal yeteneklerini kullanmasından dolayı ödüllendirilmesi gerekmediği düşünülmektedir (Duruoğlu, 2007: 66-67).

3.1.2.4. Örgütsel Kaynaklar

Erkek egemen kültürlerde kadınlar, ikincil konumda yer almaktadırlar. Toplumsal yapı içerisinde toplum kültürünü yansıtan önemli bir birim olan örgütler de kadınların oranının nicelik olarak artışının, nitelik yönünden de artışla desteklenmesi ile kadınlar çalışma yaşamında üst düzey görevlere de gelmeye başlamışlardır. Bununla birlikte, günümüzde geleneksel toplumsal rol beklentilerinin devam etmesi, toplumsal hayatın diğer alanlarında olduğu gibi örgüt yaşamında da tekrar üretilerek cinsiyete dayalı ayrımcılığa yol açmaktadır (Bilir-Güler, 2005: 53; Karşlı, 2005).

Geçmişten günümüze genellikle örgütler, erkeğin toplumsal cinsiyet rollerine uygun olarak kurulduklarından dolayı, cinsiyet esaslı gelenek ve kurallarla yönetilmektedirler. Bu bağlamda örgüt kültürü içerisinde kadına yönelik ayrımcılık örgütün resmi ya da gayri resmi engellerle kadının kariyerinde yükselmesini engellemeye yönelik kurumsallaşmış formlar olarak görülmektedir. Bu durum Weber'in "sosyal kapanma" kavramı ile örtüşmektedir. "Sosyal kapanma; ataerkil dışlanma stratejilerinin mesleklere uygulanması; bir grubun kendisi dışında kalanlara

fırsatları kapatarak avantajları tekeline alması” şeklinde tanımlanmaktadır. Günümüz örgütlerine bakıldığında da erkek çalışanlar kadın çalışma arkadaşlarını iş arkadaşı gibi değil karşı cins yani “kadın” olarak görmektedirler. Kadınların bu durum karşısında çalışma yaşamında kendilerini kabul ettirebilmek için daha üstün çaba göstermeleri gerekmektedir (Bilir-Güler, 2005: 55-59).

3.2.Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Hukuki Boyutu

Bu bölümde cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesine yönelik ulusal ve uluslararası boyutta alınan yasal önlemler irdelenecektir.

3.2.1.Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığı Önlemeye Yönelik Ulusal Mevzuat

Kadının çalışma hayatında korunmasına yönelik mevzuat çok kapsamlı olduğundan, bu bölümde Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve 4857 sayılı İş Kanununun konuya yönelik genel hükümleri ele alınmaya çalışılmıştır.

3.2.1.1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

1928 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında, 2001 yılında 41 inci ve 66 ıncı maddenin, 2004 yılında 10 uncu ve 90 ıncı maddelerin ve 2010 yılında 10 uncu maddenin ek cümle ile değiştirilmesiyle kadın-erkek eşitliği ilkesi daha sağlamlaştırılmıştır (*Türkiye’de Kadının Durumu*, T.C. Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, KSSGM, 2012: 2).

Söz konusu Anayasanın 10 uncu maddesi, “*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir*” ibaresi ile cinsiyet dahil olmak üzere dil, ırk, din, inanç, siyasi düşünce ve benzeri hiçbir sebeple ayrımcılık yapılamayacağını vurgulamıştır. 2004 yılında yapılan değişiklikle eklenen “*Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür*” ek fıkrası ile kadın erkek eşitliğinin sağlanmasının devletin görevi olduğu ve devletin gerekli tedbirleri almakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Aynı madde de 2010 yılındaki değişiklikle ise “*Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz*” ek cümlesi maddeye dahil edilerek devletin ayrımcılığı önlemek amacıyla aldığı tedbirlerin, ayrımcılık sayılamayacağı üzerinde durularak pozitif ayrımcılık desteklenmiştir.

1982 Anayasasının Ailenin korunması ve Çocuk Haklarına ilişkin 41 inci maddesinde 2001 yılında yapılan değişiklikle birlikte “*Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır*” ibaresi eklenerek aile içinde eşlerin eşit olduğu üzerinde durulmuştur.

Anayasanın Eğitim ve Öğrenim Hakkı ve Ödevini düzenleyen 42 inci maddesinin 4 üncü fıkrasına getirilen “*İlköğretim, kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve Devlet okullarında parasızdır*” hükmü ile kız ve erkek çocukların eğitim ve öğrenim hakkının eşit olduğu vurgulanmıştır.

Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkını düzenleyen 50 inci maddenin 1 inci ve 2 inci fıkraları “*Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz*” . “*Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar*” hükümleri ile kadınların cinsiyetlerine ve bedenlerine uymayan işlerde çalıştırılmalarına yasak getirilmiştir.

Anayasanın Türk vatandaşlığının düzenlenmesi ile ilgili olan 66 ıncı maddesinin “ Türk babanın veya Türk ananın çocuğu Türktür” ibaresinin bulunduğu 2 inci fıkrası 2001 yılında mülga edilmiştir.

Milletlerarası Antlaşmaları Uygun Bulma ‘ya ilişkin Anayasanın 9 uncu maddesinin son fıkrasına eklenen “ *Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır*” ek cümlesi ile Türkiye’nin onayladığı uluslararası anlaşmalar ile kanunların aynı konudaki düzenlemelerinde uyuşmazlık durumunda uluslararası anlaşmaların üstünlüğü kabul görmüştür.

3.2.1.2. 4857 Sayılı İş kanunu

2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanununun Eşit Davranma İlkesinin yer aldığı 5 inci maddesi “*İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz*” hükmü ile iş ilişkilerinde cinsiyet dahil olmak üzere bireyin farklı özelliklerinden dolayı ayırım yapılamayacağını hükme bağlamıştır.

Aynı maddenin 3 üncü fıkrası “*İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz*”, ibaresi ile çalışan kadına gebelik veya cinsiyetinden dolayı işin niteliği zorunlu kılmadıkça ayrımcılık yapılamayacağı vurgulanmıştır. 5 inci maddenin 4 üncü fıkrası “*Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz*” hükmü ile aynı ve eşit değerde bir iş için cinsiyet esaslı ayrımcılığın uygulanamayacağını kesin

hükme bağlar iken “İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz” ibaresi ile de ayrımcılığın önlenmesine yönelik alınan tedbirlerin işçinin ücretinde düşüşü haklı kılmayacağını vurgulamaktadır.

Yine aynı maddenin 6 ncı fıkrası “İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır” hükmü ile iş ilişkisinde veya iş ilişkisinin sona ermesinde ayrımcılık yapıldığı durumlarda işçinin dört aylık ücreti tutarında tazminatı ve yoksun bırakıldığı haklarını talep edebilme hakkını işçiye tanıyarak işvereni de bu yükümlülüğünü yerine getirmesi yönünde yaptırımlara maruz bırakmıştır. Ayrıca, sendikalar kanununun 31 inci maddesinin hükümlerini saklı tutmuştur. 7 nci fıkrasıyla yer alan “20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur” hükümleriyle işverenin ayrımcılık yaptığı durumlarda ayrımcılığa maruz kalan işçi işverenin ayrımcılık yaptığını ispat etmekle yükümlüdür. İşçi eğer ki ayrımcılık yapıldığını ispat ederse, işveren de ayrımcılık yapılmadığını ispatla yükümlü olmaktadır.

Söz konusu Kanunun Feshin Geçerli Bir Sebebe Dayandırılması ile ilgili olan 18 inci maddesinin (d) ve (e) bentlerinde “İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler(le)”, ve “74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek” hükümleriyle belirtilen hallerde, işverenin feshinin geçerli olmadığı ifade edilmiştir. Bentlerde belirtilen hallerden dolayı sözleşmesi feshedilen işçi 21 inci madde gereği “İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin

geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur”.

İşçinin iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal feshini düzenleyen (II) numaralı bendinin (d) alt bendine göre *“İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa”* işçi iş sözleşmesini derhal fesih edebilmektedir. Yine benzer şekilde işverenin iş sözleşmesini derhal fesih hakkıyla ilgili olan 25 inci maddenin (II) bendinin (c) alt bendinde *“İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması”* halinde işveren tacizde bulunan işçiyi derhal işten çıkarma hakkına sahiptir. Teoriye bakıldığında, cinsel tacize erkeklerin de uğradığı görülmekle birlikte uygulamada daha çok kadınların cinsel tacize uğradığı bilinmektedir ve bu madde ile kadınların çalışma hayatında cinsel tacize uğramalarının önüne geçilmeye çalışılmıştır.

Kanunun yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan halleri düzenleyen 55 inci maddesinin (b) bendine göre *“Kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler”* çalışılmış gibi kabul edilmektedir. Böylelikle madde ile çalışan kadınların hamilelik halinde korunması amaçlanmıştır.

İşçinin günlük çalışma süresinden sayılan hallerle ilgili 66 ncı maddenin (e) bendinde *“Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler”* çalışılmış gibi kabul edilerek hamilelik sonrasında da çalışan kadının haklarının korunması üzerinde durulmuştur.

Analık halinde çalışma ve süt izni ile ilgili 74 üncü madde ise “*Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. (Ek cümle: 13/02/2011-6111 S.K 76. mad.). Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullandırılır.*” hükümleri ile analık halinde kadın işçilerin korunması amaçlanmaktadır.

Kanunun gebe veya çocuk emziren kadınlara yönelik yönetmelik olan 88 inci maddesi “*Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği veya hangi hallerde dışarıdan hizmet alabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir*” hükmündedir. Madde çalışan gebe veya emziren kadınların çalıştırılabilecekleri işleri, çalıştırıldıkları durumlarda işverenin uyacağı şart ve usullerin belirlenmesi amacını taşımaktadır.

İş Kanununun Yer ve su altında çalıştırma yasağı’ nı düzenleyen 72 nci maddesi “*Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır*” hükmü ile kadınların yer altı ve su altı işlerde çalıştırılmayacağını kesin hükme bağlamıştır (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003, madde 72). Benzer şekilde, gece çalıştırma yasağını düzenleyen 73 üncü maddenin 2 nci fıkrası “*Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma*

ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir” ibaresi ile gece postalarında çalışan kadınlar koruma altına alınmıştır.

İş kanununun 85 inci maddesinin 2 nci fıkrası ise “*Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla on altı yaşını doldurmuş fakat on sekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir*” ibaresidir ve fıkra ile kadınların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması, Sağlık Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan yönetmelik ile belirtilmesi gerektiği vurgulanarak, kadınların biyolojik farklılıklarının dezavantajlarının vereceği zararların engellenmesi amaçlanmıştır.

3.2.2.Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığı Önlemeye Yönelik

Uluslararası mevzuat

Kadınların işgücü piyasasında artan oranda yer almalarıyla birlikte, devletler ulusal düzeyde tedbirler alırlarken; uluslararası düzeyde de çeşitli kurum ve kuruluşlar kadın çalışanların korunmasına ve cinsiyet esaslı ayrımcılığın önlenmesine yönelik tedbirler almaktadırlar. Bu bölümde, Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliğinin cinsiyet ayrımcılığına yönelik düzenlemeleri ele alınacaktır.

3.2.2.1. Birleşmiş Milletler’ in Cinsiyet Ayrımcılığını

Önlemeye Yönelik Sözleşmeleri

Birleşmiş Milletler (BM), büyük yıkım yaşanan savaş sonrasında, uluslararası ilişkileri bir istikrara kavuşturmak ve uluslararası barışı daha sağlam

temellerle sağlamak amacıyla 1945 yılında kurulmuş bir kuruluştur. Günümüze gelindiğinde BM’ler, insan hakları, yoksullukla mücadele ve ekonomik kalkınma, eğitim, kadın hakları ve işgören hakları gibi pek çok alanda çalışmalar yapmaktadır (Birleşmiş Milletler Türkiye, 2012). Çalışmanın bu kısmında, BM’ in cinsiyet ayrımcılığını önlemeye yönelik İnsan Hakları Evrensel Bildirisi ve Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi (CEDAW)’da yer alan düzenlemeleri hakkında bilgi verilecektir.

3.2.2.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirisi

İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, BM İnsan Hakları Komisyonu tarafından hazırlanan ve 10 Aralık 1948’de kabul edilen 30 maddelik bir bildiridir.

Bildirinin 1 inci maddesinde, “*Bütün insanlar özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğarlar*” ibaresi ile bildirinin eşitlik ilkesine dayandığına vurgu yapılmaktadır (İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, İnsan Hakları Derneği, 2012).

İnsan Hakları Evrensel Bildirisinin ayrımcılığın önlenmesine yönelik 2 nci maddesinin 1 inci fıkrasına göre, “*Herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka türden kanaat, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğuş veya başka türden statü gibi herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, bu Bildirgede belirtilen bütün hak ve özgürlüklere sahiptir*” Bu bağlamda, bildirgede yer alan tüm hak ve özgürlüklerden herkesin hiçbir ayırım gözetilmeksizin yararlanabileceği kesin hükme bağlanmıştır.

İnsan Hakları Evrensel Bildirisinin çalışma ilişkilerini düzenlemeye yönelik 23 üncü maddesinin 1 inci fıkrasında “*Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil*

ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır” ibaresi ile çalışma, işini özgürce seçme, biyolojik yapısına uygun işlerde çalışma ve işsizlik halindeki hakları koruma altına alınmıştır. Yine aynı maddenin 2 nci fıkrası, eşit işe eşit ücret ilkesini”, “ *Herkesin, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır”* hükmü ile koruma altına almıştır. Benzer şekilde adil ve elverişli ücretlendirme hakkının sağlanması amacıyla tedbirlerin alınması gerekliliğini ortaya koymak amacıyla bildirinin 3 üncü fıkrasında “ *Çalışan herkesin, kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır bir yaşam sağlayacak düzeyde, adil ve elverişli ücretlendirilmeye hakkı vardır; bu, gerekirse, başka toplumsal korunma yollarıyla desteklenmelidir”* ibaresi yer almaktadır. 23 üncü maddenin son fıkrasında ise “ *Herkesin, çıkarını korumak için sendika kurma ya da sendikaya üye olma hakkı vardır”* hükmü ile çalışanların sendika kurma ve sendikalara üye olma haklarını kullanmada eşitliğine vurgu yapılmaktadır.

3.2.2.1.2. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi

Uluslararası Sözleşmesi (CEDAW)

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesinin 1 inci maddesinde, kadınlara karşı ayrımcılığı “*İşbu Sözleşmeye göre, “kadınlara karşı ayrımcılık”* deyimini, kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, sivil ve diğer alanlardaki insan haklarının ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını yerine getirmeyen ya da ortadan kaldıran ya da bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, dışlama ya da sınırlama anlamına gelecektir” şeklinde ayrıntılı olarak tanımlamaktadır (Mullan, 2004: 5).

Sözleşmenin 2 nci maddesinde yer alan *“Taraf Devletler, kadınlara karşı her türlü ayırımı kınar, tüm uygun yollardan yararlanarak ve gecikmeksizin kadınlara karşı ayırımı ortadan kaldıracı bir politika izlemeyi kabul eder”* ibaresi doğrultusunda sözleşmeyi onaylayan devletler, kadına karşı her türlü ayrımcılığı önlemek için önlemler almayı taahhüt etmektedirler. Ayrıca devletler kendi anayasalarında ve ilgili yasalarında kadına karşı ayrımcılığı önlemeye yönelik düzenlemeler yapma sorumluluğunu üstlenmişlerdir (Mullan, 2004: 5).

Sözleşmeye taraf devletler yasal önlemlerin dışında kadın ve erkek eşitliğinin sağlanması ve kadına karşı ayrımcılığın önlenmesi amacıyla, sosyal ve kültürel kalıpların değiştirilmesi için sözleşmenin 5 inci maddesinde yer alan bütün uygun önlemleri almayı taahhüt etmektedirler. Bu önlemler (a) ve (b) bentlerinde, *“Her iki cinsten birinin aşağılığı veya üstünlüğü fikrine ya da kadın ile erkeğin kalıplaşmış rollerine dayalı önyargıların, geleneksel ve diğer bütün uygulamaların ortadan kaldırılmasını sağlamak amacıyla kadın ve erkeklerin sosyal ve kültürel davranış kalıplarını değiştirmek,”*, *“Anneliğin toplumsal bir işlev olarak anlaşılmasını ve çocukların yetiştirilmesi ve gelişiminde kadın ve erkeğin ortak sorumluluğunun tanınmasını öngören ve her durumda çocukların yararlarını her şeyden önce gözeten anlayışa dayanan bir aile eğitimi sağlamak,”* şeklinde belirtilmiştir (Mullan, 2004: 6). Söz konusu madde ile sözleşmeye taraf devletler toplumsal cinsiyet rolü kalıplarının sürekli olarak devam etmesini sağlayan sosyal, kültürel ve geleneksel kalıpların kaldırılması ve toplumsal hayatta kadınların bütün haklarının desteklenmesini sağlayacak bir çerçeve oluşturmak için mücadele etmek zorundadırlar (Kadınlara Karşı Ayrımcılık: Sözleşme ve Komite, İnsan Hakları Derneği, 2012).

Sözleşmenin eğitimde eşitliği düzenleyen 10 uncu maddesine göre *“Taraf Devletler, aşağıdaki konularda özellikle kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak, eğitimde erkeklerle eşit hakka sahip olmalarını sağlamak için kadınlara karşı ayırımı önleyen gerekli bütün önlemleri alacaklardır”* ibaresi ile eğitimde kadın – erkek

eşitliğini sağlamayı ve eşitliği sağlamak için gerekli tedbirleri almayı taahhüt etmektedirler (Mullan, 2004: 8).

Eğitimde eşitliğin sağlanması diğer bütün alanlarda da eşitliğin sağlanmasına olanak sağlamakta ve eğitim kadınların güçlenmesinde temel oluşturmaktadır. Cinsiyetler arasında eşitsizliği yaratan gelenekler ve inançlarla ancak eğitim yoluyla karşı çıkılabilecek ve böylelikle ayrımcılık mirasının nesilden nesile aktarılmasının önüne geçilmesi sağlanabilecektir (Kadınlara Karşı Ayrımcılık: Sözleşme ve Komite, İnsan Hakları Derneği, 2012).

Günümüzde bile birçok ülkede, aileler çocuklarının ev dışında çalışma hayatlarının olmasını beklememekte ve bu nedenle kız çocuklarının temel eğitimi aldıktan sonra okulu bırakmaları teşvik edilmektedir. Sözleşmeye taraf devletler bu durumda, kız ve erkek çocukları için farklılık yaratmayan, farklı standart ve fırsatların oluşmasına neden olmamak için eğitim sistemlerinde reformlar yapmalıdırlar. Bunun yanında devletlerin okula devam eden öğrenciler için eğitim sistemi içerisinde ve eğitim sistemi aracılığı ile cinsiyet esaslı kalıplaşmış rollerinde önüne geçme yükümlülükleri vardır. Bu bağlamda, okullarda okutulan kitapların iş, aile içi sorumluluklar gibi konularda gelenekselci, eşit olmayan kalıpları desteklemesi ve öğrencilerin öğretmenleri tarafından cinsiyet rollerine uygun belirli aktivite ve meslek gruplarına yönlendirmelerinin önüne geçmek amacıyla önlemler almak zorundadır (Yeşilorman, 2001: 275-276).

Son olarak, söz konusu sözleşmenin istihdamda ve işçi haklarında eşitlikle ilgili 11 inci maddesi *“Taraf Devletler, kadın-erkek eşitliği temeline dayanan eşit hakları, özellikle de aşağıda belirtilenleri sağlamak amacıyla, çalışma alanında kadınlara karşı ayırımı önlemek için gerekli bütün önlemleri alacaklardır”* şeklindedir. Bu ibare ile kadınların çalışma hakkı, erkeklerle eşit çalışma olanaklarından yararlanma hakkı, özgür bir şekilde iş ve meslek seçebilme ve

mesleki eğitimden yararlanma hakkı, sosyal yardımlar da dahil olmak üzere ücret hakkından eşit yararlanma hakkı, ücretli izin ve sosyal güvenlik hakkı, çalışma ortamında kadının doğurganlığı nedeniyle sağlığının ve güvenliğinin sağlanması hakkı yanında, annelik nedeniyle etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla gerekli tedbirleri almayı sözleşmeye taraf devletler taahhüt etmektedirler. Bu bağlamda, sözleşmeyi imzalayan devletlerin yükümlülükleri söz konusu maddede kapsamlı bir şekilde tanımlanmıştır (Mullan, 2004: 9).

3.2.2.2.Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)' nün cinsiyete dayalı ayrımcılık ile ilgili sözleşmeleri, temel sözleşmeler, analığın korunması, aile ve çalışma yaşamına ilişkin sözleşmeler ve çalışma koşullarına ilişkin sözleşmeler olmak üzere 3 başlık altında irdelenecektir.

3.2.2.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütünün Cinsiyet Ayrımcılık İle İlgili Temel Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütünün 1951 yılında kabul ettiği 100 No'lu Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşmenin 1 inci maddesinde *“ücret” deyimi, işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya aynı olarak doğrudan doğruya veya bilvasıta ödenen normal, kök veya asgari ücret veya aylıkla, sağlanan bütün diğer menfaatleri içine alır*” ifadesi ile ücret kavramının tanımı yapılmış ve kapsamı belirtilmiştir. Aynı maddenin 2 inci fıkrasındaki *“Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği” deyimi, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tesbit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder*” hükmü ile de belirli

bir üretim veya zaman karşılığında iş görene ödenen ücrette cinsiyete dayanan bir ayrımcılık yapılmaması gerektiği vurgulanmaktadır (Ücret ve Ücret Teorileri, Aofsitesi, 2012).

100 No’lu Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşmenin 2 inci maddesinde yer alan “*Her üye, ücret hadlerinin tesbitiyle ilgili olarak yürürlükte bulunan usullere uygun yollardan, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ve bu prensibin bütün işçilere uygulanmasını, sözü edilen usullerle telifi kabil olduğu nispette temin edecektir*” ibaresi ile üye devletlerin, ücret düzeylerinin tespitiyle ilgili olarak yürürlükte bulunan usullere uygun yollardan kadın ve erkek işçiler arasında ücret farklılığının giderilmesini, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği ilkesini destekleyecek şekilde teşvik etmekle ve bu yönde düzenlemeler yapmakla sorumlu tutmaktadır (Kaya, 2012: 39).

Bunun yanında, söz konusu sözleşmenin 3 üncü maddesinin 3 üncü fıkrası “*objektif bir değerlendirme neticesinde, yapılacak işlerde tesbit edilen farklara, cinsiyet gözetilmeksizin tekabül eden, ücret hadleri arasındaki farklar eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibine aykırı sayılamaz*” hükmü ile de yapılan işlerde tarafsız bir şekilde tespit edilen farklar nedeniyle uygulanan ücret farklılıklarının, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği ilkesine aykırı kabul edilmeyeceğine vurgu yapmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1958 yılında kabul ettiği 111 No’lu Ayrımcılık (İş Ve Meslek) Sözleşmesi, ayırım kavramının tanımını sözleşmenin 1 inci maddesinde ayrıntılı olarak vermiştir. 1 inci maddenin 1 inci ve 2 inci fıkralarına göre ayırım, “*İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşeye 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, İlgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tesbit 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 tutma” olarak ifade edilmiştir. Ayrıca, aynı maddenin 3 üncü fıkrasına göre işin mahiyeti nedeniyle yapılan ayırım, ayrı tutma veya üstün tutma olarak kabul edilmemektedir.

111 No’lu sözleşmenin 2 inci maddesi, üye devletleri ülkenin ulusal şartları doğrultusunda ve uygun yollarla iş ve meslek ayrımcılığını önlemek amacıyla düzenlemeler yapmakla sorumlu tutmuştur.

Ayrıca söz konusu sözleşmenin 5 inci maddesinin *“Herhangi bir üye, varsa temsilci, işveren ve işçi teşekkülleriyle yapılacak görüşmeden sonra cinsiyet, yaş, sakatlık, aile sorumlulukları veya sosyal ve kültürel durumları dolayısıyla, özel şekilde korunma veya yardım ihtiyacında oldukları genel olarak kabul edilmiş bulunan kimselerin özel ihtiyaçlarını karşılamak amacını güden özel tedbirlerin ayırım sayılmayacağına karar verebilir”* hükmüne göre, üye devletlerin bazı hallerle işveren ve işçi temsilcilerine danışarak aldığı tedbirlerin ayrımcılık sayılmayacağına vurgu yapmaktadır.

3.2.2.2. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Analığın Korunması, Aile ve Çalışma Yaşamına İlişkin Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Analığın korunması, aile ve çalışma yaşamını düzenlemeye yönelik kabul ettiği sözleşmelerden 103 No’lu Yeniden Gözden Geçirilmiş Analığın Korunması Sözleşmesi, evde çalışan kadınları

kapsayacak şekilde, sanayi işletmelerinde, sanayi dışında kalan işletmelerde, tarım sektöründe ve bağımlı çalışmanın atipik türlerinde çalışan kadınları kapsayarak, kadın çalışanların hamilelik ve analık durumunda korunmasını düzenlemektedir. Türkiye bu sözleşmeye taraf değildir (Kaya, 2012: 42 - 44).

Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkındaki Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 1981 yılında kabul edilen 156 No’lu Sözleşme “*aile sorumlulukları olan ve kendilerine bağımlı çocukları ve bakıma muhtaç diğer aile bireylerinin olması nedeniyle ekonomik yaşama katılma ve ekonomik gelişme fırsatları sınırlı olan ya da engellenen çalışanlara uygulanmaktadır*”. Bu bağlamda, sözleşme ile üye devletler ailevi sorumlulukları olan çalışan veya çalışmak isteyen kadınların, çalışma hayatında ayrımcı uygulamalara maruz kalmalarını önlemek amacıyla, iş- aile çatışması yaşamadan çalışma hayatına dahil olmalarına yönelik düzenlemeler yapmakla sorumlu tutulmaktadır (Kaya,2012:44-45).

158 No’lu Hizmet İlişkinde İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme, işverenin geçerli bir neden olmaksızın işgöreni işten çıkarması durumunda çalışanların korunması amacını taşımaktadır. Sözleşmenin 5 inci maddesinin (d) bendi “*İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken*” nedeniyle işten çıkarmayı geçerli kılmaz iken (e) bendi “*doğum izni esnasında işe gelmeme*” durumunun işten çıkarma için geçerli bir neden oluşturmayacağını belirtmiştir.

3.2.2.2.3.Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Çalışma Koşullarının Düzenlenmesine İlişkin Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 1935 yılında kabul edilen 45 No'lu Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşmenin 2 nci maddesinde “*Kadın cinsinden hiç bir şahıs, yaşı ne olursa olsun maden ocaklarında yeraltı işlerinde çalıştırılmaz*” hükmü ile 3 üncü maddesindeki istisnalar dışında kalan kadın çalışanların maden ocaklarında ve yer altı işlerinde çalışmalarını yasaklamıştır.

89 No'lu Gece Çalışması (Kadın) Hakkında Yeniden Gözden Geçirilmiş Sözleşme üye devletlere sanayi sektöründeki işlerde, kadınların gece çalışmalarını yasaklamaktadır. Bunun yanında 171 No'lu Gece Çalışması Hakkında Sözleşme de kadın erkek ayrımı yapmaksızın gece çalışmasını düzenlemektedir.

1980'li yıllardan sonra hız kazanan küreselleşmenin etkisiyle değişen çalışma biçimleri karşısında, Uluslararası Çalışma Örgütü de yeni düzenlemeler yapmıştır. 175 No'lu Kısmi Süreli Çalışma Hakkındaki Sözleşme, bu düzenlemelerdendir. Günümüzde kısmi süreli çalışanların büyük bir bölümünü kadınların oluşturması nedeniyle, kadın çalışanların mağdur olmalarını engellemek amacıyla hazırlanmıştır. Sözleşme, kısmi süreli çalışanların haklarını tam süreli çalışanlarla eşitlemeye yönelik düzenlemeler içermektedir. Bir diğer düzenleme ise 177 No'lu Evde Çalışma Hakkındaki Sözleşmedir. Sözleşmeye göre evde çalışma, “*işin ücret karşılığında işverenin işletmesi dışında, çalışanın kendi evi ya da seçimi doğrultusunda başka bir yerde, işveren tarafından belirlenen mal ya da hizmetin üretimi için yapılan çalışma*” şeklinde tanımlanmıştır. Sözleşmeye göre evde çalışmanın özellikleri ve işletmede çalışanların aynı ya da benzer işlerdeki şartları göz önüne alınarak, evde çalışanlar ile ücretli çalışanların eşit haklara sahip olması için politikalar yürütülmesinin gerekliliği önem arz etmektedir (Kaya, 2012: 51-53).

3.2.2.3. Avrupa Konseyi Belgeleri

Avrupa Konseyi, “ *insan hakları, hukukun üstünlüğü ve çoğulcu demokrasi ilkelerini korumak ve güçlendirmek; azınlıklar, ırkçılık, hoşgörüsüzlük ve yabancı düşmanlığı, sosyal dışlanma, uyuşturucu madde ve çevre konularındaki sorunlara çözüm aramak; Avrupa kültürel benliğinin oluşmasına ve gelişmesine katkıda bulunmak*” amacıyla 5 Mayıs 1949 yılında kurulmuştur. Merkezi Strazburg’ tur. Türkiye, 1949 yılında konseye davet edilmiş ve örgütün kurucu üyeleri arasında sayılmıştır. Türkiye, örgüt bütçesine yaptığı katkı bağlamında, 47 ülke arasında, Almanya, Fransa, İngiltere, İtalya, Rusya Federasyonu ve İspanya’dan sonra yedinci sırada yer almaktadır (Avrupa Konseyi, Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı, 2012).

Çalışmamızda bu başlık altında, Türkiye’nin kurucu üye olduğu Avrupa Konseyinin belgelerinden Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’ nda yer alan cinsiyet ayrımcılığına yönelik düzenlemeler incelenecektir.

3.2.2.3.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

“Ayrımcılık yasağı”, 4 Kasım 1950’de Roma’da imzalanan İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşmenin 14 üncü maddesinde düzenlenmiştir. Sözleşmenin 14 üncü maddesine göre, “*Bu Sözleşme’ de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık*

gözetilmeksizin sağlanmalıdır” hükmü ile sözleşmede korunan hak ve özgürlüklerin kapsamına dahil olan konularda ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır.

3.2.2.3.2. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa

Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, 18 Ekim 1962 tarihinde Torino’da imzalanmış, 26 Şubat 1965 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye sözleşmeyi 1961 yılında imzalamış, 1989 yılında da onaylamış ve sözleşme aynı yıl resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. 1996 yılında sözleşmenin dönemin koşullarına uygun hale getirilmesi amacıyla değiştirilerek Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı kabul edilmiştir.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın 1 inci bölümünde, *“Tüm çalışanların adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı”, “Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlamak için yeterli adil bir ücret alma hakkı”, Çalışan kadınlar, anne olmaları durumunda, özel korunma hakkı”, “Herkesin, kişisel ilgi ve yeteneklerine göre bir mesleği seçmesine yardımcı olacak uygun mesleki yönlendirme imkanına sahip olma hakkı”, “Herkesin, mesleki eğitim için uygun imkanlara sahip olma hakkı”, “Toplumun temel birimi olarak aile, tam gelişmesini sağlamaya yönelik uygun sosyal, hukuksal ve ekonomik korunma hakkı”, “Tüm çalışanlar, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayrım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı” ve “Ailevi sorumlulukları olan ve çalışan ya da çalışmak isteyen herkes, herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadan ve ailevi sorumluluklarıyla çalışması arasında, olabildiğince, uyumsuzluk olmadan bunu gerçekleştirme hakkı”* düzenlenmiştir. Ayrıntılar, sözleşmenin diğer maddelerinde verilmiştir.

Çalışma hakkına yönelik düzenlemeler, söz konusu sözleşmenin 2 inci bölümünde yer almaktadır. Sözleşmenin 4 üncü maddesi ise “adil bir ücret hakkı” ile ilgili düzenlemeleri içermekte ve maddenin 3 üncü bendinde sözleşmeye taraf devletler “*Çalışan erkekler ile kadınların eşit işe eşit ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı*” taahhüt etmektedirler.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 8 inci maddesi, Çalışan kadınların analığının korunması hakkını düzenlemektedir. İlgili maddeye göre sözleşme ile taraflar, çalışan kadınların analık hallerinde onların korunma hakkını etkili olarak kullanmalarını sağlamayı taahhüt etmektedirler. Maddeye göre, sözleşme ile üye devletler çalışan kadının analık halinde doğum öncesi ve sonrasında kullanacağı izin ve hak ettiği ücretlerinin korunmasını, hamilelik nedeniyle işten çıkarılmasını yasa dışı saymayı, emzirme döneminde işe ara verme hakkını sağlamayı, emziren kadınların gece işlerinde çalışmasını düzenlemeyi, yer altında, tehlikeli ve ağır işlerde çalışmalarını yasaklamayı ve kadınların haklarını korumaya yönelik önlemler almayı taahhüt etmektedirler. Bu bağlamda, madde ile çalışan kadının analık halinde tüm haklarından yararlanması, biyolojik durumu nedeniyle işten çıkarılmasının önlenmesi ve sağlığının korunması amaçlanmaktadır.

Yukarıda belirtilen sözleşmenin mesleki eğitim hakkını düzenleyen 10 uncu maddesinin 2 inci bendinde, taraf devletlere mesleki eğitim hakkının etkili bir şekilde kullanılmasına olanak sağlamak için “*Kız ve erkek tüm gençlerin çeşitli işlerde çalışırken eğitilmeleri için bir çıraklık sistemi ve başka sistematik düzenlemeleri sağlamayı veya teşvik etme*” yükümlülüğünü vermiştir. Böylelikle, kız ve erkek çocuklarının eğitim eşitliğinin sağlanması hedeflenmektedir.

Avrupa Sosyal Şartı’ na 1996 yılında, dönemin gereksinimleri göz önüne alınarak eklenen Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 20 inci maddesi “*İstihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve*

eşit muamele görme hakkı” düzenlenmiştir. İlgili madde “Âkit Taraflar, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanımını sağlamak amacıyla, bu hakkı tanımayı ve bunun aşağıdaki alanlarda uygulanmasını sağlamak ve teşvik etmek için uygun önlemler almayı taahhüt ederler; İşe giriş, işten çıkarılmaya karşı korunma ve yeniden işe yerleştirilme; Mesleki yönlendirme, eğitim, yeniden eğitim ve rehabilitasyon; İstihdam koşulları ve ücreti de kapsayan çalışma koşulları; Yükselmeyi de kapsayan meslekte ilerleme.” şeklindedir. Bu doğrultuda, söz konusu madde ile sözleşmeye taraf devletler, mesleki eğitim, çalışma koşulları ve meslekte ilerleme konusunda, cinsiyet ayrımcılığını önlemeye yönelik tedbirleri almayı taahhüt etmektedirler.

Ailevi sorumlulukları olan çalışanların, fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı ‘nı düzenleyen 27 inci maddesi, taraf devletleri ailevi sorumlulukları olan kadın ve erkek çalışanların ve bunlarla diğer çalışanlar arasındaki fırsat eşitliğini ve eşit muamele hakkının kullanılmasını sağlayabilmek amacıyla uygun önlemler almakla yükümlü tutmaktadır. Sözleşmeye taraf devletler de gerekli tedbirleri almayı taahhüt etmektedirler.

“Ayrımcılık yasağı”, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 5 inci bölümünde düzenlenmektedir. 5 inci bölümün E maddesine göre, “Bu Şartla yer alan haklardan yararlanma ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da başka görüşler, ulusal ya da sosyal köken, sağlık, ulusal bir azınlığa mensubiyet, doğum ya da başka statüler gibi nedenlere dayanan hiç bir ayrımcılığa tabi olmaksızın sağlanacaktır” hükmü ile Şartta yer alan haklardan yararlanmada ayrımcılık yapılamayacağı hüküm altına alınmıştır.

3.2.2.3. Avrupa Birliği İş Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığı

Çalışmanın bu bölümünde Avrupa Birliği iş hukukunda kurucu anlaşmalarla ve Avrupa Birliği Konseyi yönergelerinde yapılan düzenlemeler ışığında Cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik maddeleri incelenecektir.

3.2.2.3.1. Kurucu Anlaşmalarda Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Düzenlemeler

Avrupa Birliği sosyal politikalarının temel amaçlarından biri olan kadın ve erkeklere eşit muamele uygulanması ile ilgili düzenlemeler, Avrupa Birliğinin kurucu anlaşmalarından olan ve 1957 yılında imzalanan Roma Anlaşmasının, 119 uncu maddesinde “eşit işe eşit ücret” başlığı altında yer almaktadır. Anlaşmaya göre üye devletler, kadın ve erkekler için eşit işe eşit ücret uygulamayı taahhüt etmektedirler (Baybora, 2007: 42; Arısoy ve Demir, 2007: 715; Avrupa Birliği ve Kadın, bpwturkey, 2011: 1).

Avrupa Birliği İş Hukukunun kadın- erkek eşitliği konusuna temel oluşturan 119 uncu maddesine, 1997 yılında imzalanan Amsterdam Anlaşmasıyla, birtakım değişiklikler getirilerek söz konusu madde 141 inci maddede “eşit işe ve eşit değerde işe eşit ücret” şeklinde değiştirilmiştir. (Baybora, 2007: 42; Arısoy ve Demir, 2007: 716). 141 inci maddenin 3 üncü fıkrası “*Konsey, 251. Maddede belirtilmiş olan karar alma süreciyle uyum içinde, Ekonomik ve Sosyal Konseye de danıştıktan sonra, istihdam ve iş konularında eşit veya eşit değerde işe eşit ücret ilkesi de dahil olmak üzere, kadın ve erkeklere eşit muamelede bulunulması ilkesinin hayata geçirilmesi için gerekli önlemleri alır*” hükmü ile birliğe üye devletleri kadın ve erkelere eşit muamelede bulunmasına yönelik önlemleri almakla yükümlü tutmuştur (Avrupa Birliği ve Kadın, bpwturkey, 2011: 1).

Yine sözleşmenin 4 üncü fıkrasına göre “Eşit muamele ilkesi, bu ilkenin hayata geçirilmesini tam olarak sağlamak düşüncesiyle, daha az temsil olunan cinsin işe girmesini kolaylaştırmak veya iş ilişkisi içinde uğradığı ayrımcılığı tazmin etmek üzere üye devletlerin birtakım tedbirler alarak az temsil edilen cinsiyete spesifik avantajlar tanınmasına engel teşkil etmez” ibaresi ile eşit muamele ilkesinin az temsil edilen cinsin yani kadınların işe girmesini kolaylaştırmak ve iş ilişkisi boyunca cinsiyetinden dolayı herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmasını engellemek amacıyla birliğe üye devletlerin aldığı önlemlerin, ayrımcılık kabul edilmediği hükme bağlanmıştır (Avrupa Birliği ve Kadın, bpwturkey, 2011: 1).

Ayrıca, Amsterdam Anlaşması ile yapılan değişikliklerle cinsiyet ayrımcılığı konusunun sadece ekonomik bir sorun olmadığı, sosyal politika ve insan hakları sorunu da olduğu kabul edilmeye başlanmıştır (Arisoy ve Demir, 2007: 716).

Amsterdam Antlaşmasının kadın politikaları anlamında önem taşıyan diğer maddeleri ise 137 inci, 13 üncü ve 3 üncü maddeleridir. 137 inci maddeye göre; “kadın ve erkeklere, iş yaşamında, eşit şans tanınmalı ve eşit muamele yapılmalıdır”, 13 üncü maddeye göre ise “bireyler arasındaki, dil, din, köken, inanç ve cinsiyet farklılıklarının ayrımcılığa neden olmaması” gerektiği vurgulanmıştır. 3 üncü madde, 1995 yılında Pekin’ de düzenlenen Birleşmiş Milletler Dünya Kadın Konferansının sonucu olan, Anayol Stratejisinin (Gender Mainstreaming) uzantısı durumundadır. Anayol Stratejisine göre, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” kavramı, hükümetlerin çıkardıkları kanun ve yönetmeliklerin, kadın perspektifi ele alınarak düzenlenip, tüm politikalara yerleştirilerek, yaygınlaştırılması gerekmektedir (Avrupa Birliği ve Kadın, bpwturkey, 2011: 1).

3.2.2.3.2. Avrupa Birliği Konseyi Yönergelerinde Cinsiyet Ayrımcılığı

Topluluğun kadın erkek eşitliğine yönelik temel düzenlemeleri kurucu anlaşmalardan Amsterdam Anlaşması ile 141 inci maddede belirtilmekle birlikte, ilgili maddedeki temellerin nasıl uygulanacağı konusundaki ayrıntılar, Konsey tarafından 1970’li yılların ortalarından itibaren çıkartılan yönergeler aracılığıyla verilmektedir (Arısoy ve Demir, 2007: 716).

Avrupa Birliği Konseyi tarafından çıkarılan eşitlik ilkelerine ilişkin yönergelerden birincisi, Uluslararası Çalışma Örgütü’ nün 100 No’lu sözleşmesine paralellik gösteren 10 Şubat 1975’te yürürlüğe giren 75/117 sayılı Kadın ve Erkek Çalışanlar Arasında Eşit Ücret İlkesinin Uygulanması Hakkında Üye Devletler Mevzuatının Yakınlaştırılmasına İlişkin Yönerge’ dir (Kaya, 2012: 144; Baybora, 2007: 42). Yönergeye göre *“eşit ücret ilkesi; aynı iş için ya da eşit değerde sayılan iş için ücretin tüm yönleri ve koşullarıyla ilgili her türlü cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılması”* şeklinde tanımlanmaktadır (Bolcan, 2010: 258).

Eşitlik ilkesine ilişkin diğer yönergeler ise 76/207 sayılı İşe Alınma, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Yönerge ve 76/207 sayılı Yönerge’yi değiştiren 2002/73 sayılı Yönergeleri dir (Kaya, 2012: 151). Yönergeye göre *“eşit muamele prensibi; seçim için kullanılan kriterler dahil olmak üzere tüm koşullarda, sektör ve faaliyet alanı ne olursa olsun tüm işlere, pozisyonlara ve mesleki hiyerarşinin tüm basamaklarına ulaşmada cinsiyete dayalı ayrımcılığın bulunmaması; mesleki eğitimin bütün türlerine ve seviyelerine erişimde, mesleki eğitimde, ileri düzeyde mesleki eğitimde ve yeniden eğitimde eşit muamelenin uygulanması ve işten çıkarma koşulları da dahil olmak üzere tüm çalışma*

koşullarında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın kadınlara ve erkeklere eşit şartların garanti edilmesi” ‘ni ifade etmektedir (Bolcan, 2010: 259). Avrupa Birliği Konseyinin, bireyin cinsiyetine dayalı tacizin ve cinsel tacizin, kadın ve erkekler arasında ayrımcılığa neden olduğundan ve eşitlik ilkesine aykırı olduğundan dolayı 76/207 sayılı yönerge 2000/43 ve 2000/78 sayılı yönergelere uyum sağlaması açısından değiştirilerek, 2002/73 sayılı yönerge yürürlüğe konulmuştur. 2002/73 sayılı yönergede, kadın erkek eşitliğinin sağlanması Konsey’ in hem görevi hem de amacı olarak belirlenerek; birliğin, tüm faaliyetlerde eşitliği sağlama yükümlülüğü olduğu belirtilmiştir Ayrıca yapılan değişiklikle cinsiyete dayalı ayrımcılık sayılan hallerde doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın tanımları yapılarak, yasaklanmışlardır. Doğrudan ayrımcılık tanımı, ilk kez 2002/70 sayılı yönergede belirtilirken, dolaylı ayrımcılık tanımı ise kısmen değiştirilmiştir. Bunun yanında cinsiyete dayalı taciz ve cinsel taciz kavramlarına da yer verilmiştir (Kaya, 2012: 151-154 ; Bolcan, 2010: 259).

Avrupa Birliği Konseyi tarafından, eşitlik ilkesine yönelik çıkarılan yönergelerden 79/7 sayılı Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma İlkesinin Kademeli Olarak Uygulanmasına İlişkin Yönerge’ nin amacı, sosyal güvenlikle ilgili konularda kadın ve erkek arasında eşitliğin sağlanmasıdır (Kaya, 2012: 161). Yönergeye göre, eşit işlem ilkesi, özellikle sosyal güvenlik programlarının kapsamı, yararlanma koşulları, prim ödeme zorunluluğu ve hesaplanmasında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapılmaması anlamına gelmektedir (Bolcan, 2010: 260). 76/207 sayılı yönergenin alanını, sosyal güvenliği de kapsayacak şekilde genişletmeye yönelik olarak düzenlenmiştir. Yönerge malullük, iş kazası, meslek hastalıkları, yaşlılık ve işsizlik risklerini de uygulanacak konular içerisine dahil etmektedir (Arısoy, Demir, 2007: 718).

86/378/EEC sayılı Özel Sosyal Güvenlik Planlarında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Yönerge ve 86/378/EEC sayılı Yönergeyi değiştiren 96/97/EC sayılı Yönergeler ile özel sosyal güvenlik planlarında da kadın ve erkek için eşitlik ilkesinin uygulanmasının sağlanması amaçlanmaktadır. Yönerge

ATAD'ın *Barber davası* sonucunda verdiği karar doğrultusunda değiştirilmiştir (Kaya, 2012: 170).

86/613 sayılı Tarım Dahil, Bağımsız Çalışan Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Davranma İlkesinin Uygulanması ve Bağımsız Çalışan Kadınların Hamilelik ve Analık Süresince Korunmasına İlişkin Yönerge, çiftçilik de dahil olmak üzere serbest mesleklerde çalışan kadın ve erkeklerin eşit muamele görmesine ilişkindir. 76/207 ve 79/7 sayılı yönergelerin kapsamına girmeyen ve serbest mesleklerde çalışan ya da katkıda bulunan kadın ve erkeklerin, eşit muamele görmelerini sağlamak amaçlanmaktadır (Tezcan, 1998: 181). Bunun yanında, bağımsız çalışan kadınların hamilelik ve analık halleri süresince korunmaları da yönerge kapsamında yer almaktadır (Kaya, 2012: 178).

Eşitlik ilkesine ilişkin diğer bir yönerge de 2000/78 sayılı İstihdam ve İşte Eşit Davranma İlkesine İlişkin Genel Bir Çerçeve Oluşturan Yönerge dir. Bu yönergenin hukuksal dayanağı, Amsterdam Antlaşmasına eklenen 13 üncü maddedir. Yönerge ile “*üye devletlerde istihdam ve işte eşit davranma ilkesinin yürürlüğe konulmasının sağlanması açısından, din ya da inanç, engellilik, yaş ya da cinsel tercih sebeplerine dayalı olarak ayrımcılıkla mücadele edilmesine yönelik genel bir çerçeve sağlanması*” amaçlanmaktadır. Ayrıca, Yönergede ayrımcılık sayılabilecek haller ve ayrımcılık yasağının istisnalarına da değinilmiştir. (Kaya, 2012: 181).

Avrupa Birliği Konseyi, kadınların çalışma ortamında korunmasına ve kadın- erkek arasında fırsat eşitliğinin sağlanmasına ilişkin yönergeler de çıkarmıştır. Bu yönergelerden ilki, 92/85 sayılı Hamile, Loğusa veya Emzikli Kadın Çalışanların İşyerinde Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesi Hakkında Asgari Önlemlerin Belirlenmesine İlişkin Yönerge' dir. Yönerge ile hamile, yeni doğum yapan ya da emziren kadın çalışanların risk altında olduğu düşüncesiyle onların maruz kaldıkları bu risklerin en aza indirilmesi amaçlanmaktadır (Arısoy, Demir, 2007: 720). İkincisi ise 96/34 sayılı UNICE, CEEP ve ETUC Tarafından Sonuçlandırılan Ebeveyn İzni

Konusunda Çerçeve Anlaşmaya İlişkin Yönerge'dir ki, yönerge ile iş ve aile yaşamının uzlaştırılması, erkeklerle kadınlar arasında fırsat eşitliği sağlanması ve eşit muamele amaçlanmaktadır. Ayrıca, yönerge ile doğum veya evlat edinme sonucunda çocuk sahibi olan kadın ve erkek işçilere, çocuk en fazla 8 yaşına gelene kadar bakımını üstlenebilmeleri amacıyla, en az 3 aylık ebeveyn izni vermeyi garantilemektedir (Bolcan, 2010: 262). Taraflar 2009 yılında 2010/18 sayılı yönerge ile 96/34 sayılı yönergenin iptaline karar vermişlerdir. 8 Mart 2010 da yürürlüğe giren yeni yönerge ile ebeveyn izni 3 aydan 4 aya çıkartılmıştır. İlgili yönerge ile 96/34 sayılı yönerge 8 Mart 2012 tarihinde yürürlükten kaldırılmıştır (Kaya, 2012: 244).

97/80 sayılı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Durumlarında İspat Yüküne İlişkin Yönerge ile üye devletlerin kendilerine cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığını düşünen bireylerin yargı yoluna başvurmalarına olanak sağlayan önlemlerin alınması gerektiğinin üzerinde durulmuştur (Bolcan, 2010: 262). Diğer bir yönerge, 97/81 sayılı Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Yönerge'dir. Avrupa Birliği Konseyi, kısmi süreli çalışanların büyük bir kısmını kadınların oluşturmasından ve kısmi süreli çalışanlara ayrımcılık yapılması durumunda, en çok kadınların etkileneceğinden dolayı, kısmi süreli çalışmaya ilişkin düzenlemeler yapma gereği duymuştur. Bu bağlamda çoğunluğunu kadınların oluşturduğu kısmi çalışanların uğradığı ayrımcılığın önlenmesi amacıyla yönerge çıkartılmıştır (Kaya, 2012: 252-255). Son olarak, cinsiyete dayalı ayrımcılıkla ilgili olarak çıkartılan 2006/54 sayılı İstihdam ve İşe İlişkin Konularda Fırsat Eşitliği ile Kadın Erkek Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Yönerge (Birleştirilmiş Yönerge)' ye değinirsek bu yönerge, istihdam ve iş alanındaki değiştirilen hükümlerin açıklığa kavuşturulması amacıyla, yeni bir metin içinde toplanması gerekliliği ortaya çıktığından dolayı düzenlenmiştir. Amacı "*üye devletler tarafından işe alınma, işte yükselme, mesleki eğitim, ücreti de kapsayan çalışma koşullarında ve sosyal güvenlik koşullarında eşit davranma ilkesinin yürürlüğe konulması ve fırsat eşitliği ilkesinin uygulanması*" şeklinde ifade edilmektedir (Kaya, 2012: 267).

BÖLÜM DÖRT

4. TÜRKİYE’DE ÇALIŞAN KADINLARDA CİNSİYET

AYRIMCILIĞI: BURSA DOKUMA SANAYİ ÖRNEĞİ

Çalışmanın bu bölümünde, Bursa ilinde dokuma sanayinde faaliyet gösteren fabrikalarda çalışan kadınların, sosyo-demografik özellikleri ve cinsiyete dayalı ayrımcılık algılarının ölçülmesine ilişkin uygulamalar ele alınacaktır.

4.1. Araştırmanın Önemi

Türkiye’de tekstil üretiminin tarihine bakıldığında, Osmanlı döneminde 16. ve 17. yüzyıllarda yaygın ve ileri düzeyde yapıldığı görülmektedir. Osmanlı’nın son dönemine değin ülkenin sanayisinin, tekstil sektörüne dayalı olması sektörün Osmanlı ekonomisinde ne denli önemli bir yere sahip olduğunu göstergesidir. 1923-1962 yılları, tekstil sektörünün önemli bir üretim kapasitesi gerçekleştiği dönemdir. Tekstil sektörünün en temel hammaddesi pamuğun, Türkiye’de önemli miktarlarda yetişiyor olması, tekstil sektörünün gelişmesinde önem arz etmektedir (, Türk Tekstil Sektörü, İTKİB, 2012).

Türkiye ve Dünya’nın birçok yerinde tekstil sektörü, kadının ev dışında ücretli olarak çalışmaya başlamasında birinci dereceden öneme sahiptir. Özellikle kentleşme ile birlikte, büyük şehirlerdeki alt gelir grubundan kadınların çalışma hayatına girmesinde, tekstil sektörü kadının doğal yeteneğini kullanmasını gerektirdiği gerekçesiyle ilk tercih edilen sektör olarak karşımıza çıkmaktadır (Suğur, 2005: 47). Köyden kente göçün başlamasıyla, kırsalda aile işçisi olarak çalışan kadın kentlerde yeterli eğitim ve mesleki beceriye sahip olmadığından, emek

piyasasına dahil olamamakta veya gelir yetersizliği nedeniyle çalışması gerektiğinde sosyal güvencesi olmayan, düşük statü ve gelir sağlayan işlerde çalışmak durumunda kalmaktadır. Bu bağlamda, imalat sektörünün, tekstil, gıda ve hazır giyim gibi emek yoğun sanayi dalları kadınlar için ideal görülmektedir (Karataş, 2006:93-94).

Tablo 23. 2010 Yılı İtibariyle 5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamında Tekstil Ürünleri İmalatı ve Bursa İli Tüm Faaliyet Kollarındaki İşyerlerinin Zorunlu Sigortalı Sayıları ve Prime Esas Ortalama Günlük Kazanca göre Dağılımı

	İşyeri Sayısı		Zorunlu Sigortalı		Ortalama Günlük Kazanç	
	Tekstil Ürünleri İmalatı	Bursa İli Tüm Faaliyet kolları	Tekstil Ürünleri İmalatı	Bursa İli Tüm Faaliyet kolları	Tekstil Ürünleri İmalatı	Bursa İli Tüm Faaliyet kolları
Daimi	14.522	1.147.632	354.597	8.043.894	33.08	45.28
Mevsimlik	102	178.117	1.880	1.988.916	32.48	34.83
Kamu	62	37.036	1.569	868.753	36.04	74,27
Özel	14.562	1.288.693	354.908	9.162.057	33.06	40,51
Erkek	-	-	256.189	7.599.143	33.69	43.36
Kadın	-	-	100.288	2.431.667	31.43	43.49
Toplam	14.624	1.325.749	356.477	10.030.810	33.08	43.39

Kaynak: SGK, İstatistik Yıllıkları, 2010

Tablo 23' e göre Türkiye'de tüm faaliyet kollarında faaliyet gösteren 1.325.749 işletmenin, 14.624' ü tekstil işletmesidir. Yine sigortalı çalışanlar açısından, tüm faaliyet kollarında sigortalı çalışan sayısı 10.030.810 kişi iken, tekstil imalatında 356.477 kişi çalışmaktadır. Tekstil imalatında kadın işçilerin günlük ortalama kazancı 31.43 TL, erkeklerin ortalama kazancı ise 33.69 TL' dir. Tüm

faaliyet kollarında ortalama günlük kazanç ise kadınlarda 43.49 TL iken, erkeklerde 43.36 TL' dir.

Tablo 24. Türkiye ve Bursa İlinde Faaliyet Gösteren Tekstil Ürünleri İmalatı İşkolunda Faaliyet Gösteren İşyeri Sayısı Ve Sigortalı Sayısı

	Tekstil Ürünleri İmalatı	Bursa İli Tüm Faaliyet kolları	Türkiye Tekstil Ürünleri İmalatı
İşyeri Sayısı	2.765	53.636	14.624
Sigortalı Sayısı	61.258	485.293	356.477

Kaynak: SGK, İstatistik Yıllıkları, 2010

Tekstil ürünleri imalatı faaliyetinde bulunan işyeri sayısı bağlamında Tablo 24'ü incelediğimizde, Bursa ilinde tüm işkollarında faaliyet gösteren 2.765'i tekstil ürünleri imalatı olmak üzere toplam 53.636 işyeri bulunmaktadır. Türkiye' de ise tekstil ürünleri imalatı yapan toplam 14.624 işletme kaydedilmiştir. Bursa' da faaliyet gösteren 2.765 tekstil ürünleri imalatı işyerinin, Tablo 26' da görüldüğü üzere 488' i dokuma işkolunda faaliyet göstermektedir. Bu da Bursa'da tekstil sektörü içerisinde, dokuma sanayiinin payının % 17,64' olduğunu göstermektedir.

Yine Tablo 24'te yer alan verilere göre, Türkiye'de tekstil ürünleri imalatında çalışan sigortalı sayısı 356.477' dir. Bu sayı Bursa ilinde (Tablo 26) 26.658' i dokuma sanayiinde olmak üzere toplamda 61.258' dir. İstihdam açısından değerlendirildiğinde; Bursa tekstil ürünleri imalatında çalışan sigortalıların %43,5'ini dokuma sanayiinde çalışanların oluşturduğu görülmektedir. Böylece, Bursa tekstil sektöründe çalışanların yarısını, dokuma sanayii çalışanları oluşturmaktadır.

Tablo 25. Tekstil Ürünleri İmalatında Türkiye’de Faaliyet Gösteren İşyeri ve Sigortalı Sayısının Yoğunluğuna Göre İller Sıralaması

	İşyeri Sayısı	Sigortalı Çalışan Sayısı
İstanbul	4.744	60.967
Bursa	2.765	61.268
Denizli	1.116	29.620
Gaziantep	910	37.793
Uşak	664	10.082
Tekirdağ	431	41.035

Kaynak: SGK, İstatistik Yıllıkları, 2010

Tablo 25’ te görüldüğü üzere, Türkiye’de tekstil ürünleri imalatında faaliyet gösteren işyeri sayısına göre değerlendirdiğimizde, İstanbul 4.744 işyeri ile ilk sırada yer almaktadır. Bursa, 2.765 işyeri sayısı ile ikinci sırada yer almaktadır. Bursa’yı Denizli, Gaziantep, Uşak ve Tekirdağ izlemektedir. Tablo 25’i sigortalı çalışan işçi sayıları bağlamında incelediğimizde ise Bursa’nın 61.268 sigortalı çalışan sayısı ile ilk sırada yer almakta olduğu görülmektedir. Ardından işyeri sayısı ile ilk sırada yer alan 60.967 sigortalı çalışan ile İstanbul gelmektedir. İstanbul’ u 41.035 sigortalı sayısı ile Tekirdağ izlemekte ve ardından Gaziantep, Denizli ve Uşak gelmektedir. Rakamlardan da anlaşılacağı üzere sigortalı çalışan bağlamında Bursa tekstil sektöründe, istihdamın en yoğun il olduğu görülmektedir.

Bursa ili tarihsel açıdan da değerlendirildiğinde, Anadolu’nun tekstil merkezi konumunda olduğu görülmektedir (Suğur, 2005: 49). İpek ve baharat yolunun Bursa’dan geçmesi ve kentte bulunan kaplıcalar, havlu ve dokumacılığın gelişmesinde etkili olmuştur (Suğur, 2005: 49). Ayrıca Bursa ili Türkiye tekstil sektöründe, üretim kapasitesi ve genişliği açısından önemli bir yere sahiptir. Bu

nedenle Bursa ili daha önce araştırmacılar tarafından birçok açıdan ele alınmış ve bu çalışmalar, literatüre önemli katkılar sağlamıştır. Ancak, kadınların yoğun ve kötü şartlar altında çalıştığı tekstil sektörünün önemli bir kolu olan dokuma sanayinde, daha önce yapılan çalışmalar sınırlı kalmıştır. Bu bağlamda, çalışmamızda çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılarını ortaya koymak amaçlanmıştır.

4.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, Türkiye’de çalışan kadınların, cinsiyet esaslı ayrımcılığa yönelik algılarını ortaya koymaktır. Bu amaçla, Bursa ilinde faaliyet gösteren dokuma sanayii şletmelerinde işgören kadınların, cinsiyete dayalı ayrımcılığa yönelik algıları anket yolu ile belirlenmeye çalışılmıştır.

4.3. Evren ve Örneklem

Türkiye’de, çalışma hayatında kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılık yönündeki algıların belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada örneğimizi, Bursa ilinde dokuma sanayinde çalışan kadınlar oluşmaktadır. Bursa ilinde faaliyet gösteren firmaların bilgileri ve çalışan sayıları, Bursa Sosyal Güvenlik Kurumundan bireysel başvuru aracılığıyla edinilmiştir. Elde edilen bilgiler doğrultusunda, Tablo 26’ da görüldüğü üzere on ve üzeri işçi çalıştıran 488 dokuma fabrikasında, 17.597 erkek çalışan, 9.061 kadın çalışan olmak üzere toplamda 26.658 çalışan olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 26. 2010 Yılı İtibariyle Bursa İlinde Dokuma İşkolunda Faaliyet gösteren işyeri ve bu işyerlerinde çalışanların cinsiyetlere göre dağılımı (10 + işçi çalıştıran)

	İşyeri Sayısı	Erkek Çalışan	Kadın Çalışan	Toplam Çalışan
Pamuklu Dokuma	396	13.628	6.594	20.222
Yünlü Dokuma	9	650	892	1.542
İpeklilik Dokuma	7	137	94	231
Karışık İplik ve Dokuma	74	3.167	1.471	4.638
Diğer Dokuma	2	15	10	25
Toplam	488	17.597	9061	26.658

Kaynak: Bursa Sosyal Güvenlik Kurumu

Çalışmada, birçok işyeri ile bağlantıya geçilmiş, 500 adet anket dağıtılmış ancak, sadece 13 işyerinden toplamda 220 adet anket formu geri dönebilmiştir.

Tablo 27. Ankete Katılan Katılımcıların Çalıştığı Dokuma Türüne Göre Dağılımı

	Ankete Katılan Çalışan Sayısı
Pamuklu Dokuma	169
Karışık İplik ve Dokuma	51

Kaynak: Bursa Sosyal Güvenlik Kurumu

Tablo 27’ de de belirtildiği gibi, ankete katılan kadın çalışanların, 169’u pamuklu dokuma sektöründe, 51 tanesi de karışık iplik ve dokuma sektöründe çalışmaktadırlar.

4.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada, 34 sorudan oluşan anket formu hazırlanmış, 34 sorunun 13 tanesi sosyo-demografik yaş, öğrenim durumu, çalışanın şu anki görevi, toplam çalışma yılı, medeni durumu, sahip olduğu çocuk sayısı, eşinin çalışma durumu, aylık toplam aile geliri, yetişme çağında en uzun süre bulunduğu yer, kaç kardeş olduğu, babasının eğitim durumu ve annesinin eğitim durumunu içeren değişkenlerden oluşmaktadır. Söz konusu sosyo-demografik değişkenlerin, kadın çalışanların cinsiyet ayrımcılığı yönündeki algılarını etkileyebileceği varsayılmıştır.

Diğer 21 soru ise işe alma, işten çıkarma, ücretlendirme, terfi/yükselme, çalışma şartları, çalışma arkadaşları ve yöneticiler ile ilişkiler ve kadın çalışana cinsiyetinden dolayı uygulanan ayrımcılık olgusu ile ilgili olup çalışanların ayrımcılık algılarını saptamaya yöneliktir.

Araştırmanın çalışma hayatında kadın çalışanların cinsiyete dayalı ayrımcılık algılarını ölçmeye yönelik sorularda “Kesinlikle katılmıyorum” (1), “Katılmıyorum” (2), “Fikrim yok” (3), “Katılıyorum” (4), “Kesinlikle katılıyorum” (5) şeklinde kullanılan Likert ölçeği kullanılmıştır. Likert ölçeği, çeşitli ifade ve yargılarla yönetilen, kişilerin tutum ve eğilimlerinin ölçülmesi amacıyla kullanılan bir ölçektir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu, Yıldırım, 2005: 107-108).

4.5. Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Elde edilen verilerin analizleri SPSS 14.0 (Statistical Package for the Social Sciences) istatistik paket programı ile değerlendirilmiş ve elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Anket aracılığı ile elde edilen sosyo-demografik özelliklere ait frekans tabloları düzenlenmiş, yüzde, frekansı, aritmetik ortalama ve standart sapmayı içeren betimsel istatistik tekniklerden yararlanılmış ve bulunan sonuçlar yorumlanmıştır.

Ayrıca, cinsiyete dayalı ayrımcılık ölçeğinin, çalışanların sosyo-demografik özellikleri ile bağımsızlığını ortaya koymak amacıyla Ki-Kare (X^2) bağımsızlık testi uygulanmıştır.

4.5.1. Güvenirlilik Testi

Güvenirlilik, “*bir testin veya ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı bir biçimde ölçme derecesidir*” (Altunışık ve diğerleri, 2005: 114). Bir test ya da ölçek ne düzeyde güvenilir ise ondan sağlanan veriler de o düzeyde güvenilir ve faydalı olacaktır. Bu bağlamda, güvenirlilik testi, araştırmanın geçerliliği açısından önem arz etmektedir (Altunışık ve diğerleri, 2005: 116).

Çalışmamızda, kadın çalışanların cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılarını belirlemek amacıyla uyguladığımız Likert ölçeğinde yer alan maddelerin, aralarındaki korelasyon değerlerine bakılarak, içsel tutarlılık testi olan *Cronbach Alfa* (α) Testi uygulanmıştır (Altunışık ve diğerleri, 2005: 115).

Cronbach Alfa (α) Testi ile ölçekte yer alan maddenin kendisi ile aynı bir yapıyı açıklayarak ya da sorgulayarak bir bitin oluşturup oluşturmadığı hakkında bilgi edinmek amaçlanmaktadır. Ölçeğin alfa katsayısı yükseldikçe, ölçekte yer alan maddelerin iç tutarlılığı da artmaktadır.

Cronbach Alfa (α) Testinin katsayıları 0 ile 1 arasında değer almaktadır. Alfa katsayısı;

“0.80 – 1.00 değerleri arasındaysa ölçek yüksek güvenilirliğe sahiptir.

0.60 – 0.80 değerleri arasındaysa ölçek oldukça güvenilirirdir.

0.40 – 0.60 değerleri arasındaysa ölçek düşük güvenilirliğe sahiptir.

0.00 – 0.40 değerleri arasındaysa ölçek güvenilir değildir.”(Çıtak, 2008: 110-111).

Tablo 28. Cronbach Alfa(α) Testi Sonucu Elde Edilen Güvenirlik Katsayısı

Cronbach Alfa Katsayısı (α)	Ölçekteki Madde Sayısı
0,908	21

Tablo 28 incelendiğinde, ölçeğimize uygulanan Cronbach Alfa(α) Testi sonucunda elde edilen alfa katsayısının $\alpha = 0,908$ olduğu görülmektedir. Bu da göstermektedir ki kadın çalışanların cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılarının belirlenmesi amacıyla uyguladığımız Likert Ölçeği, yüksek güvenilirliğe sahiptir.

4.5.2. Araştırmaya Katılan Deneklerin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Bu başlık altında, anket formları aracılığıyla elde edilen araştırmaya katılan deneklerin sosyo-demografik özelliklerine ait veriler tablolar aracılığıyla verilerek yorumlanmıştır.

Tablo 29. Çalışanların Yaş Durumuna Göre Dağılımı

	Frekans	Frekans(%)
18-28	85	38,6
29-38	82	37,3
39-48	48	21,8
49-58	5	2,3
Toplam	220	100,0

Çalışanların yaş durumuna göre dağılımı Tablo 29’da değerlendirildiğinde, çalışanların %38,6’sı 18-28 yaş, %37,3’si 29-38 yaş, %21,8’i 39-48 yaş, %2,3’ü 49 ve üzeri yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 30. Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

	Frekans	Frekans(%)
İlköğretim	73	33,2
Lise	81	36,8
Ön lisans	33	15,0
Lisans ve üzeri	33	15,0
Toplam	220	100,0

Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımlarını gösteren Tablo 30'a bakıldığında, 220 deneğin %33,2 sinin ilköğretim, %36,8'inin lise, %15'inin ön lisans, %15,0'ının lisans ve üzeri mezunu olduğu görülmektedir. Eğitim durumu değerlendirildiğinde, en yüksek oranı lise mezunlarının oluşturduğu ardından da ilköğretim mezunlarının geldiği görülmektedir.

Tablo 31. Çalışanların Çalıştıkları Pozisyona Göre Dağılımı

	Frekans	Frekans(%)
İşçi	132	60,0
Grup başı	2	0,9
Şef	17	7,7
Memur	69	31,4
Toplam	220	100,0

Çalışanların işyerinde şu anki çalıştıkları pozisyon bakımından Tablo 31 değerlendirildiğinde, katılımcıların %60'ının işçi, %0,9'unun grup başı, %7,7'sinin şef, %31,4'ünün de memur konumunda çalıştığı tespit edilmiştir.

Tablo 32. Çalışanların Çalışma Yılına Göre Dağılımı

	Frekans	Frekans(%)
1-19	144	65,5
11-20	60	27,3
21-30	14	6,4
31-40	2	0,9
Toplam	220	100,0

Çalışanların çalışma yılına göre dağılımına Tablo 32' de bakıldığında, %65,5'inin 1-19 yıl, %27,3'ünün 11-20 yıl, %6,4'ünün 21-30 yıl, %0,9'unun da 31-40 yıl çalışma deneyimine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 33. Çalışanların Medeni Durumuna Göre Dağılımı

	Frekans	Frekans(%)
Evli	143	65,0
Bekar	73	33,2
Boşanmış/Dul	4	1,8
Toplam	220	100,0

Katılımcıların medeni durumuna göre dağılımı ile ilgili Tablo 33' e bakıldığında, %65'inin evli, %33,2'sinin bekar ve %1,8'inin boşanmış/dul olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 34. Çocuk Sahibi Olan Çalışanların Çocuk Sayısına Göre Dağılımı

	Frekans	Frekans(%)
Yok	91	41,4
1	53	24,1
2	68	30,9
3	8	3,6
Toplam	220	100,0

Katılımcı kadın çalışanların çocuk sayılarını gösteren Tablo 34 değerlendirilirken, %41,4'ünün çocuk sahibi olmadığı görülmekle birlikte çocuk sahibi olmadığı cevabını verenlerin büyük bir kısmını bekar çalışanların oluşturduğu göz önüne alınmalıdır. Katılımcıların %24,1'inin 1 çocuğa, %30,9'unun 2 çocuğa ve %3,6'sının da 3 çocuğa sahip olduğu saptanmıştır.

Tablo 35. Evli Çalışanların Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Dağılımı

	Frekans	Frekans(%)
Çalışıyor	131	91,6
Çalışmıyor	12	8,4
Toplam	143	100,0

Katılımcıların %33,2 sinin bekar ve %1,8'inin boşanmış/dul olduğundan dolayı toplamda % 35'i soruya cevap vermemiştir. Soruya cevap veren katılımcıların yanıtları değerlendirildiğinde %91,2'si eşinin çalıştığı, %8,4'ü çalışmadığı görülmektedir.

Tablo 36. Çalışanların Aylık Toplam Aile Gelirine Göre Dağılımı

	Frekans	Frekans(%)
750<	13	8,7
751-1500	53	35,3
1501-2250	47	31,3
2251-3000	20	13,3
3001-3750	3	2,0
3751 ve +	14	9,3
Toplam	150	100,0

Katılımcıların aylık toplam aile gelirine göre dağılımı değerlendirildiğinde, ankete katılanların %31,8'inin (70 kişinin) soruyu yanıtızsız bıraktığı görülmektedir. Soruya yanıt veren 150 kişinin sonuçları gösteren Tablo 36 değerlendirildiğinde %8,7'sinin 750 TL ve daha az, %35,3'ünün 751-1500 TL, %31,3'ünün 1501-2250, %13,3'ünün 2251-3000 TL, %2'sinin 3001-3750 TL arasında ve %9,3'ünün de 3751TL ve üzerinde aylık aile gelirine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 37. Çalışanların Yetiştirme Çağında Bulunduğu Yere Göre Dağılımı

	Frekans	Frekans(%)
Köy	45	20,5
Belde/Bucak	6	2,7
İlçe	44	20,0
İl	56	25,5
Büyük Şehir	69	31,4
Toplam	220	100,0

Ankete katılan deneklerin 7 ve 19 yaşları arasında yetiştirme çağında yaşadıkları yer bakımından dağılımına ilişkin Tablo 37' ye bakıldığında, %20,5'inin köy, %2,7'sinin belde, %20'sinin ilçe, %25,5'inin il, %31,4'ünün de büyükşehir de yaşadığı görülmektedir.

Tablo 38. Çalışanların Kardeş Sayısına Göre Dağılımı

	Frekans	Frekans(%)
1-3	142	64,5
4-7	73	33,2
7 ve +	5	2,3
Toplam	220	100,0

Ankete katılan çalışanların sahip oldukları kardeş sayısına göre dağılımını gösteren Tablo 38'e bakıldığında, %64,5'inin 1-3, %33,2'sinin 4-7, %2,3'ünün 7 ve üzeri kardeşe sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 39. Çalışanların Babalarının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

	Frekans	Frekans(%)
Okuryazar değil	9	4,1
İlk-Orta	155	70,5
Lise	46	20,9
Üniversite	10	4,5
Toplam	220	100,0

Katılımcıların babalarının eğitim durumlarına ilişkin Tablo 39' a bakıldığında, %4,1'inin okuryazar olmadığı, %70,5'inin ilköğretim veya ortaokul mezunu olduğu, %20,9'unun lise mezunu olduğu, %4,5'inin üniversite mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 40. Çalışanların Annelerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

	Frekans	Frekans(%)
Okuryazar değil	22	10,0
İlk-orta	157	71,4
Lise	37	16,8
Üniversite	4	1,8
Toplam	220	100,0

Katılımcıların annelerinin eğitim durumunun Tablo 40' ta dağılımına bakıldığında, %10'unun okuryazar olmadığı, %71,4'ünün ilkokul ya da ortaokul mezunu olduğu, %16,8'inin lise mezunu olduğu, %1,8'inin de üniversite mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 41. Çalışanların İşyerinde Çalıştıkları Departmanlara Göre Dağılımı

	Frekans	Frekans(%)
İşçi	114	51,8
Planlama-Ürün Geliştirme	58	26,4
İdari Çalışan	29	13,2
Pazarlama-İhracat	17	7,7
Sağlık Çalışanı(Revir)	2	0,9
Toplam	220	100,0

Katılımcıların çalıştıkları departmanlara göre dağılımlarına Tablo 41’ de bakıldığında, %51,8’sinin işçi, %26,4’ünün planlama ve ürün geliştirme, %13,2’sinin idari çalışan, %7,7’sinin pazarlama-ihracat, %0,9’unun da sağlık çalışanı olarak revirde çalıştığı tespit edilmiştir.

4.5.3. Çalışan Kadınların Ayrımcılık Ölçeğine İlişkin görüşleri

Çalışan kadınların ayrımcılık ölçeğine ilişkin Likert ölçekli maddelere verdikleri yanıtların frekans değerleri tablo 4.15’te verilmiştir.

Tablo 42. Çalışan kadınların Ayrımcılık Ölçeğine İlişkin Betimsel İstatistikleri

		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim yok	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	Ortalama	Standart Sapma
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
	İFADELER	f_i						
		$\% f_i$						
X1	İşyerimde işçilerin işe alımlarında öncelikle erkekler tercih edilmektedir.	4	21	40	108	47	2,21	0,948
		1,8	9,5	18,2	49,1	21,4		
X2	İşyerimde çalıştığım departmanda işçilerin işe alımlarında öncelikle erkekler tercih edilmektedir	2	10	26	120	62	1,95	0,815
		0,9	4,5	11,8	54,5	28,2		
X3	İşyerimde ekonomik kriz veya benzeri nedenlerle işçi çıkartılması gerektiğinde öncelikle kadın çalışanlar tercih edilmektedir.	1	17	33	106	63	2,03	0,888
		0,5	7,7	15,0	48,2	28,6		
X4	İşyerimde kadın olmamdan dolayı erkek işverenlerin olumsuz tavır ve davranışlarına maruz kalmaktayım.	-	6	4	99	111	1,57	0,669
		-	2,7	1,8	45,0	50,5		

X5	Kadın olmam işyerimde erkek yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışlarına neden olmaktadır.	-	3	9	103	105	1,59	0,638
		-	1,4	4,1	46,8	47,7		
X6	İşyerinde kadın olmamdan dolayı erkek çalışma arkadaşlarımla olumsuz tavır ve davranışlarına maruz kalmaktayım.	-	6	6	99	109	1,59	0,680
		-	2,7	2,7	45,0	49,5		
X7	İşyerimde erkek çalışanlar, kadın çalışanlarla iletişim kurmak istememektedirler.	-	11	21	11	77	1,85	0,790
		-	5,0	9,5	50,5	35,0		
X8	İşyerimde erkek çalışanların çalışma şartları kadın çalışanlara göre daha kolaydır.	1	10	27	119	63	1,94	0,794
		0,5	4,5	12,3	54,1	28,6		
X9	İşyerimde erkek çalışma arkadaşlarımdan daha fazla çalışmak zorundayım.	1	4	16	128	71	1,80	0,686
		0,5	1,8	7,3	58,2	32,3		
X10	İşyerimde benzer özelliklere sahip kadın ve erkek çalışanlar arasında çalışma şartlarının belirlenmesinde ayrımcılık yapılmaktadır	5	12	34	106	63	2,05	0,930
		2,3	5,5	15,5	48,2	28,6		
X11	İşyerinde işlerin dağılımında cinsiyet etkili bir faktördür.	7	50	39	72	52	2,49	1,172
		3,2	22,7	17,7	32,7	23,6		
X12	İşyerimde kadınlar kendileriyle aynı konumdaki ve eşit verimdeki erkek çalışanlarla aynı ücreti almamaktadırlar.	5	22	73	72	48	2,38	1,007
		2,3	10,0	33,2	32,7	21,8		
X13	İşyerimde erkeklere kadın-	8	22	66	81	43		

	lardan daha fazla ücret artışı yapılmaktadır.	3,6	10,0	30,0	36,8	19,5	2,41	1,028
X14	İşyerimde kadın olarak emeğimin karşılığını alamamaktayım.	17	39	17	99	48	2,45	1,228
		7,7	17,7	7,7	45,0	21,8		
X15	İşyerimde kadınlar yükselme /terfi bakımından erkeklerle eşit haklara sahip değildirler.	6	27	35	108	44	2,29	1,009
		2,7	12,3	15,9	49,1	20,0		
X16	İşyerimde kadınlar bir üst göreve gelmek için erkeklerden daha çok çalışmak zorundadırlar.	4	24	29	109	54	2,16	0,978
		1,8	10,9	13,2	49,5	24,5		
X17	İşyerimde erkek çalışanlar, kadın çalışanlara oranla daha çabuk yükselmektedirler.	5	23	43	104	45	2,27	0,977
		2,3	10,5	19,5	47,3	20,5		
X18	İşyerimde annelik fonksiyonu terfi etmeye/yükselmeye engel olmaktadır.	3	23	40	107	47	2,22	0,945
		1,4	10,5	18,2	48,6	21,4		
X19	Cinsiyetimden dolayı işyerimde aşağılanmaktayım.	-	3	2	83	132	1,44	0,590
		-	1,4	0,9	37,7	60,0		
X20	Cinsiyetimden dolayı işyerimde baskı görmekteyim.	-	3	3	81	133	1,44	0,597
		-	1,4	1,4	36,8	60,5		
X21	Cinsiyetimden dolayı işyerimde sözlü taciz görmekteyim.	1	2	1	75	141	1,40	0,599
		0,5	0,9	0,5	34,1	64,1		

Çalışan kadınların ayrımcılık ölçeğine ilişkin betimsel istatistikleri, Tablo 42' ye göre incelendiğinde; ayrımcılık ölçeğine ilişkin maddelerden işyerinde işlerin dağılımında cinsiyetin etkili bir faktör olduğu yönündeki maddenin en fazla öneme sahip olduğu görülmektedir. İkinci olarak ise, çalışan kadınların işyerinde kadın

olarak emeğinin karşılığını alamamakta olmalarına ilişkin madde gelmektedir. İşyerinde erkeklere kadınlardan daha fazla ücret artışı yapıldığına yönelik madde ise üçüncü sırada yer almaktadır. Bunları, işyerinde kadınların kendileriyle aynı konumdaki ve eşit verimdeki erkek çalışanlarla aynı ücreti almamakta oldukları ve işyerinde kadınların yükselme/terfi açısından erkeklerle eşit haklara sahip olmadığı yönündeki maddeler izleyerek, ilk beş seçenek arasında yer aldıkları ortaya konulmuştur.

4.5.4.Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Ölçeğinin Çalışanların Sosyo-Demografik Yapılarından Bağımsızlığı

Cinsiyete dayalı ayrımcılık ölçeğinin çalışanların sosyo-demografik yapılarından bağımsızlığını ortaya koymak için Ki-Kare bağımsızlık testi uygulanmış ve sonuçlar tablo 43'de verilmiştir.

Tablo 43.Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Ölçeğinin Çalışanların Sosyo-Demografik Yapılarından Bağımsızlığı

	İFADELER	Anlamlılık Seviyeleri									
		Yaş	Öğrenim Durumu	Şu anki Görevi	Toplam Çalışma yılı	Medeni Durum	Sahip Olduğu Çocuk Sayısı	Eş Çalışma Durumu	Aylık Toplam Aile Geliri	Yetişme çağında bulunulan yer	Çalışılan Departman
X1	İşyerimde işçilerin işe alımlarında öncelikle erkekler tercih edilmektedir.	0,757	0,043 *	0,718	0,405	0,291	0,568	0,383	0,122	0,006 *	0,026 *
X2	İşyerimde çalıştığım departmanda işçilerin işe alımlarında öncelikle erkekler tercih edilmektedir	0,066 **	0,307	0,637	0,113	0,945	0,854	0,228	0,667	0,001 *	0,409
X3	İşyerimde ekonomik kriz veya benzeri nedenlerle işçi çıkartılması gerektiğinde öncelikle kadın çalışanlar tercih edilmektedir.	0,041 *	0,175	0,768	0,066 **	0,870	0,000 *	0,007 *	0,865	0,486	0,641

Tablo 43' ün devamı

X4	İşyerimde kadın olmamdan dolayı erkek işverenlerin olumsuz tavır ve davranışlarına maruz kalmaktayım.	0,788	0,908	0,264	0,040	0,973	0,482	0,098	0,540	0,044	0,535
X5	Kadın olmam işyerimde erkek yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışlarına neden olmaktadır.	0,219	0,520	0,072	0,114	0,377	0,063	0,482	0,639	0,019	0,960
X6	İşyerinde kadın olmamdan dolayı erkek çalışma arkadaşlarımla olumsuz tavır ve davranışlarına maruz kalmaktayım.	0,392	0,748	0,140	0,378	0,758	0,002	0,336	0,944	0,056	0,891
X7	İşyerimde erkek çalışanlar, kadın çalışanlarla iletişim kurmak istememektelerdir.	0,218	0,043	0,394	0,125	0,683	0,010	0,271	0,614	0,076	0,307
X8	İşyerimde erkek çalışanların çalışma şartları kadın çalışanlara göre daha kolaydır.	0,155	0,582	0,334	0,082	0,492	0,130	0,212	0,321	0,340	0,212

Tablo 43' ün devamı

X9	İşyerimde erkek çalışma arkadaşlarımdan daha fazla çalışmak zorundayım.	** 0,072	0,284	0,250	0,285	0,837	* 0,006	0,178	0,648	0,354	** 0,090
X10	İşyerimde benzer özelliklere sahip kadın ve erkek çalışanlar arasında çalışma şartlarının belirlenmesinde ayrımcılık yapılmaktadır.	0,741	0,580	0,314	* 0,000	0,959	** 0,068	* 0,026	0,104	0,176	0,338
X11	İşyerinde işlerin dağılımında cinsiyet etkili bir faktördür.	0,187	0,230	0,208	0,360	0,699	0,160	0,275	* 0,049	0,216	* 0,012
X12	İşyerimde kadınlar kendileriyle aynı konumdaki ve eşit verimdeki erkek çalışanlarla aynı ücreti almamaktadırlar.	0,344	0,407	0,101	* 0,001	0,558	* 0,009	0,638	0,663	0,101	* 0,001
X13	İşyerimde erkeklere kadınlardan daha fazla ücret artışı yapılmaktadır.	0,215	0,536	* 0,014	* 0,045	0,573	** 0,086	0,346	0,458	0,509	* 0,001

Tablo 43' ün devamı

X14	İşyerimde kadın olarak emeğimin karşılığını alamamaktayım.	0,295	0,272	0,000	0,037	0,992	0,133	0,339	0,310	0,293	0,161
X15	İşyerimde kadınlar yükselme /terfi bakımından erkeklerle eşit haklara sahip değildirler.	0,702	0,670	0,153	0,373	0,572	0,031	0,223	0,127	0,649	0,022
X16	İşyerimde kadınlar bir üst göreve gelmek için erkeklerden daha çok çalışmak zorundadırlar.	0,670	0,330	0,406	0,003	0,734	0,339	0,601	0,055	0,180	0,808
X17	İşyerimde erkek çalışanlar, kadın çalışanlara oranla daha çabuk yükselmektedirler.	0,479	0,664	0,583	0,116	0,489	0,032	0,061	0,048	0,514	0,141
X18	İşyerimde annelik fonksiyonu terfi etmeye/yükselmeye engel olmaktadır.	0,266	0,058	0,119	0,752	0,381	0,057	0,390	0,538	0,639	0,277

Tablo 43' ün devamı

X19	Cinsiyetimden dolayı işyerimde aşağılanmaktayım.	0,283	0,699	0,172	0,140	0,771	*	*	0,101	0,264	0,380
X20	Cinsiyetimden dolayı işyerimde baskı görmekteyim.	0,164	0,554	**	**	0,666	*	*	*	0,526	0,420
X21	Cinsiyetimden dolayı işyerimde sözlü taciz görmekteyim.	0,437	0,887	0,175	0,387	0,575	*	*	0,384	0,492	0,519

*%5 önem seviyesinde

**%10 önem seviyesinde

Cinsiyete dayalı ayrımcılık ölçeğinin Tablo 43' de yer alan maddelerinden işyerinde çalışılan departmanda öncelikle erkeklerin tercih edilmesi, kriz veya benzeri nedenlerle işçi çıkarılmalarında öncelikle kadınların tercih edilmesi ve işyerinde kadınların erkeklere göre daha fazla çalışmaları ile çalışanların yaşları arasında bağımsızlık olmadığı ki-kare bağımsızlık testi sonucu ortaya konulmuştur. Bu maddelere ilişkin işgörenlerin ayrımcılık yargılarının yaşlarına göre bağlılık gösterdiği ortaya konulmuştur.

Benzer şekilde, ayrımcılık ölçeğinin maddelerinden işyerinde işe alımlarda öncelikle erkeklerin tercih edilmesi, işyerinde ekonomik kriz veya benzeri nedenlerle işçi çıkartılmalarında öncelikle kadın çalışanların tercih edilmesi, işyerinde çalışılan departmanda işçilerin işe alımlarında öncelikle erkeklerin tercih edilmesi ve işyerinde kadınların erkek çalışanlardan daha fazla çalışmaları gerektiği maddeleri ile çalışanların öğrenim durumlarının bağımsız olmadığı, test sonucunda belirlenmiştir.

Ayrıca, ayrımcılık ölçeğinin maddelerinden çalışanın cinsiyetinden dolayı işyerinde erkek yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışlarına maruz kalması, erkeklere kadınlardan daha fazla ücret artışı yapılması, işyerinde kadınların emeğinin karşılığını alamaması ve kadın çalışanların cinsiyetlerinden dolayı baskı görmeleri maddelerinin kadın çalışanların çalıştıkları görevleri ile bağımlılık gösterdiği ortaya konulmuştur.

Bunun yanında, ayrımcılık ölçeğinin maddelerinden işyerinde ekonomik kriz veya benzeri nedenlerle işçi çıkarmalarında öncelikle kadın çalışanların tercih edilmesi ve erkek çalışanların çalışma şartlarının kadın çalışanlara oranla daha kolay olması maddeleri ile çalışanların toplam çalışma yıllarının bağımsız olmadığı ve % 10 önem seviyesinde anlamlı olduğu çalışma sonucunda tespit edilmiştir. Ayrıca işyerinde çalışan kadınların cinsiyetlerinden dolayı erkek işverenlerin olumsuz tavır ve davranışlarına maruz kalması, işyerinde benzer özelliklere sahip kadın ve erkek

çalışanlar arasında çalışma şartlarının belirlenmesinde ayrımcılık yapılması, işyerinde kadınların kendileriyle aynı konum ve eşit verimdeki erkek çalışanlarla aynı ücreti alamamasının toplam çalışma yılından bağımsız olmadığı anlaşılmıştır. Benzer şekilde, işyerinde erkeklere kadınlardan daha fazla ücret artışı yapılması, işyerinde kadınların emeğinin karşılığını alamaması ve kadınların bir üst göreve gelmek için erkeklerden daha fazla çalışması gerektiği ile ilgili maddelerinin çalışanların toplam çalışma yılı ile bağımlılık arz ettiği test sonucunda ortaya konulmuştur.

Ayrıca, cinsiyete dayalı ayrımcılık ölçeğinin maddelerinden işyerinde kadınların bir üst göreve gelmek için erkeklerden daha çok çalışmaları gerektiği, işyerinde işlerin dağılımında cinsiyetin etkili olması, erkek çalışanların, kadın çalışanlara oranla daha çabuk yükselmesi ve kadınların cinsiyetinden dolayı işyerinde baskı görmeleri maddelerinin çalışanların aylık toplam aile gelirlerinden bağımsız olmadığı tespit edilmiştir.

Bunun yanında, ayrımcılık ölçeğinin maddelerinden işyerinde çalışanların kadın olmalarının erkek yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışlarına neden olması, işyerinde benzer özelliklere sahip kadın ve erkek çalışanlar arasında çalışma şartlarının belirlenmesinde ayrımcılık yapılması, erkeklere kadınlardan daha fazla ücret artışı yapılması ve annelik fonksiyonunun terfi etmeye/yükselmeye engel teşkil etmesi maddelerinin sahip olunan çocuk sayısı ile bağımlı olduğu analiz sonucunda ortaya konulmuştur.

Bununla beraber, işyerinde ekonomik kriz veya benzeri nedenlerle işçi çıkartılması gerektiğinde öncelikle kadın çalışanların tercih edilmesi, işyerinde kadın çalışanların cinsiyetlerinden dolayı erkek çalışma arkadaşlarının olumsuz tavır ve davranışlarına maruz kalmaları, erkek çalışanların kadın çalışanlarla iletişim kurmak istememeleri, kadın çalışanların erkek çalışma arkadaşlarından daha fazla çalışmaları

maddeleri sahip olunan çocuk sayısı ile bağımlılık göstermektedir. Benzer şekilde, işyerinde kadınların kendileriyle aynı konum ve eşit verimdeki erkek çalışanlarla aynı ücreti almaması, yükselme /terfi bakımından erkeklerle eşit haklara sahip olmaması, erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha çabuk yükselmesi, kadınların cinsiyetinden dolayı işyerinde aşağılanması, baskı ve sözlü taciz görmesi ile ilgili maddelerin çalışan kadının sahip olduğu çocuk sayısı ile bağımlı olduğu test sonucunda belirlenmiştir.

Benzer şekilde, ayrımcılık ölçeğinin maddelerinden işyerinde kadınların cinsiyetlerinden dolayı erkek işverenlerin olumsuz tavır ve davranışlarına maruz kalması ve erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha çabuk yükselmesi, ekonomik kriz veya benzeri nedenlerle işçi çıkarıldığında öncelikle kadın çalışanların tercih edilmesi, kadınların cinsiyetinden dolayı işyerinde aşağılanması, baskı ve sözlü taciz görmesi maddeleri ile çalışan kadınların eşlerinin çalışma durumları arasında bağımlılık olduğu ki-kare testi sonucu ortaya konulmuştur.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık ölçeğinin işyerinde işe alımlarda öncelikle erkeklerin tercih edilmesi, çalışılan departmanda işe alımlarda erkek çalışanların tercih edilmesi, kadınların cinsiyetlerinden dolayı erkek işverenlerin ve yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışlarına maruz kalmasının çalışanların yetişme çağında (7-19 yaşları arasında) en uzun süre bulunduğu yer ile bağımlılık arz etmektedir. Ayrıca işyerinde kadınların cinsiyetlerinden dolayı erkek çalışma arkadaşlarının olumsuz tavır ve davranışlarına maruz kalması ve erkek çalışanların kadın çalışanlarla iletişim kurmak istememeleri, yetişme çağında bulunulan yer ile bağımlılık gösterdiği ve %10 önem seviyesinde anlamlı olduğu ortaya konulmuştur.

Ayrıca, ayrımcılık ölçeğinin maddelerinden işyerinde işe alımlarda öncelikle erkeklerin tercih edilmesi, işlerin dağılımında cinsiyetin etkili olması, kadınların kendileriyle aynı konum ve eşit verimdeki erkek çalışanlarla aynı ücreti

alması, erkeklere kadınlardan daha fazla ücret artışı yapılması ve kadınların yükselme /terfi bakımından erkeklerle eşit haklara sahip olmaması maddelerinin çalışılan departman ile bağımlılık gösterdiği belirlenmiştir.

SONUÇ

Tarihsel süreçte kadınlar ve erkekler, biyolojik, fizyolojik, genetik ve toplumsal açıdan birçok karşılaştırmaya konu olmuşlardır. Bu karşılaştırmalar sonucu elde edilen farklılıklar, cinslerden kadın ve erkek olarak beklenen tutum ve davranışların şekillenmesini ve söz konusu beklentilerin çeşitli kurum ve kuruluşlara yansımalarıyla da “toplumsal cinsiyet” kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Ataerkil toplumların hemen hepsinde egemen olan geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri, kadını öncelikle ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu tutmakta ve bu nedenle kadınların büyük bir kısmı toplumsal üretimden uzak kalarak, kendilerine küçük yaşlardan itibaren öğretilip benimsetilen toplumsal cinsiyet rollerine uygun düşünce ve davranış kalıplarına yönelik beceriler edinmektedirler. Zaman içerisinde bu beceriler, evdeki işlerinin uzantısı olan mesleklerde ve çalışma alanlarında istihdam edilmelerine olanak vermektedir (Duruoğlu, 2007: 64).

Toplumsallaşma ile edinilen toplumsal cinsiyet rolleri, toplumsal koşulların da etkisiyle, sosyal hayatta cinslerin tutum ve davranışlarının belirleyicisi olduğu gibi çalışma yaşamında da etkili olmaktadır.

Bu bağlamda, örgütler genellikle erkekler tarafından kurulup yönetildiğinden dolayı, örgütsel yaşam da erkeğe özgü rol ve tutumlara göre şekillenmiştir (Bacacı-Varoğlu, 2001: 323). Bu doğrultuda, örgütlerde kadınlar erkeklere oranla daha az tercih edilir ve tercih edildiğinde ise erkeklerden daha alt kademelerde ve cinsiyetlerine uygun iş ve mesleklerde çalışmaya uygun görülür hale gelmişlerdir. Çalışma hayatında bu durum, cinsiyete dayalı ayrımcılık kavramıyla açıklanmaktadır.

Cinsiyet esaslı ayrımcılığın en önemli yansıması, işlerin kadın işi/erkek işi olarak ayrılmasıdır. Mesleki yönelim, işe alma ve işlerin dağılımı ile başlayan cinsiyet ayrımcılığı, kadının erkeğin astı olarak çalışması, terfi aşamasında önüne cam tavanlar konulması, erkeğe oranla daha düşük ücretlendirilmesi, kadının çalışmasını toplumsal cinsiyet rollerine aykırı gören çalışma arkadaşları ve işverenleri tarafından psikolojik ve cinsel tacize maruz kalması ve ekonomik kriz dönemlerinde aileye ek gelir getirdiği düşüncesinin yaygın olması nedeniyle öncelikle kadınların işten çıkartılması gibi çalışma hayatının farklı dönemlerinde karşılaşılan bir olgudur.

Çalışanın yetkinliklerine ve iş performansına bakılmaksızın, cinsiyetine göre değerlendirilmesi ve cinsiyetinden dolayı farklı muamele görmesi hem çalışan hem de çalışma refahının sağlanması bakımından, örgüt açısından önemli bir sorun oluşturmaktadır.

Bu bağlamda araştırmada, çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığına ilişkin algıları ele alınmıştır. Bu amaçla, konu ile ilgili literatür taraması yapılmış ve söz konusu konu ile ilgili elde edilen veriler ampirik bir analiz ile test edilmiştir.

“Çalışan Kadınların Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Algıları: Bursa Dokuma Sanayii Örneği” adlı tez çalışmasının amacı, Türkiye’de çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılarını ortaya koymaktır. Bu amaçla Bursa ilinde 2010 Aralık ayı itibarıyla dokuma işkolunda faaliyet gösteren 488 işyerinden 13 tanesinde, 220 kadın çalışanla güvenilirlik, testinde Cronbach Alfa Katsayısı (α) 0,908 olan yüksek güvenilirliğe sahip, 21 maddeli ölçekle anket çalışması yapılmıştır.

Ankete katılan deneklerin, yaş durumuna göre dağılımına bakıldığında %38,6'sı 18-28 yaş, %37,3'si 29-38 yaş, %21,8'i 39-48 yaş, %2,3'ü 49 ve üzeri yaş aralığında olduğu şeklinde tespit edilmiştir. 220 denegin %33,2 sinin ilköğretim, %36,8'inin lise, %15'inin ön lisans, %15,0'ının lisans ve üzeri mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların %60'ı işçi, %0,9'u grup başı, %7,7'si şef, %31,4'ü de memur konumunda çalışmaktadır. Ankete katılan katılımcıların, %65,5'inin 1-19 yıl, %27,3'ünün 11-20 yıl, %6,4'ünün 21-30 yıl, %0,9'unun da 31-40 yıl çalışma deneyimine sahip olduğu tespit edilmiştir. Medeni durumuna göre dağılımına bakıldığında ise %65'inin evli, %33,2'sinin bekar ve %1,8'inin boşanmış/dul olduğu saptanmıştır.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık ölçeğinin, çalışanların sosyo-demografik yapıları ile bağımsızlığını ortaya koymaya yönelik yapılan Ki-Kare bağımsızlık testi sonucunda, işyerinde işçilerin işe alım aşamasında öncelikle erkeklerin tercih edilmesine ilişkin maddesi ile çalışan kadının öğrenim durumu, yetişme çağında bulunduğu yer ve çalıştığı departman ile bağımsız olmadığı anlaşılmıştır. Çalışılan departman da yapılan işin niteliği gereği erkek işgücünün, kadın işgücüne tercih edilmesi tamamen ayrımcılık yapıldığı şeklinde yorumlanmamaktadır.

Ekonomik kriz dönemlerinde işçi çıkartılması gerektiği durumlarda öncelikle kadın çalışanların çıkartıldığına yönelik olan maddenin, çalışanın yaşı, çalışma yılı, sahip olduğu çocuk sayısı ve eşinin çalışma durumuyla bağımsız olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu durumda çalışan kadının, ekonomik kriz dönemlerinde yaşının ve kıdeminin önem arz ettiği ve işten çıkarılma durumlarından çocuk sahibi olan ve eşi çalışmayan kadınların daha fazla etkilendiği görülmektedir.

İşyerinde kadın çalışanların, cinsiyetlerinden dolayı işverenleri tarafından olumsuz tavır ve davranışlara maruz kalmakta olduğu ile ilgili maddenin çalışan

kadının kıdemi, eşinin çalışma durumu ve yetişme çağında yaşamış olduğu yer ile bağımsız olmadığı saptanmıştır. Bu doğrultuda, çalışan kadınların işverenleri ile ilişkilerinde ayrımcılığa maruz kaldıkları yönündeki algılarını, yetişme çağında yaşadıkları yer ve kıdem önemli ölçüde etkilediği görülmektedir. Benzer şekilde, çalışan kadının cinsiyeti nedeniyle işvereni tarafından olumsuz tutum ve davranış uygulamalarına maruz kalması ile şu anki görevi, sahip olduğu çocuk sayısı ve yetişme çağında yaşadığı yerin bağımlılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yine kadının çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerinde olumsuz tutum ve davranışlara maruz kalması ile de sahip olduğu çocuk sayısı ve yetiştirilme çağında bulunduğu yer arasında bağımlılık görülmektedir. Bununla beraber, erkek çalışma arkadaşlarının kadın çalışanlar ile iletişim kurmak istememeleri yönündeki madde ile öğrenim durumu, çocuk sayısı ve yetişme çağında bulunulan yer ile bağımlı olduğu ortaya konulmuştur.

Ayrıca, kadınların çalışma şartlarının erkeklerin çalışma şartlarından daha zor olduğunu düşünmeleri ile toplam çalışma yılının bağımlılık gösterdiği görülmektedir. Çalışan kadınların erkek çalışma arkadaşlarından daha fazla çalışmak zorunda oldukları algısı, çalışan kadının yaşı, çocuk sayısı ve çalıştığı departman ile bağımsız olmadığı saptanmıştır. Bunun yanında, işyerinde benzer özelliklere sahip kadın ve erkekler arasında ayrımcılık yapıldığına dair madde çalışma yılı, sahip olduğu çocuk sayısı ve çalışan kadının eşinin çalışma durumu ile bağımsız olmadığı gözlenmiştir. Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı ölçeğinin, işlerin dağılımında cinsiyetin etkili bir faktör olduğu yönündeki madde ile çalışılan departman ve aylık toplam aile geliri arasında bağımlılık olduğu tespit edilmiştir.

İşyerinde kendileriyle eşit konumdaki erkekler ile aynı ücreti alamadığını düşünen kadınların çalışma yılı, çocuk sayısı ve çalışılan departman ile bağımlılık arz ettiği ortaya konulmuştur. Ayrıca, işyerinde erkeklere daha fazla ücret artışı yapıldığı ile ilgili maddenin şu anki görev, çalışma yılı, çocuk sayısı ve çalışılan

departman ile bağımsız olmadığı saptanmıştır. Bunun yanında, çalışanın kadın olarak emeğini alamadığı ile ilgili maddenin çalışan kadının görevi ve çalışma yılı ile bağımlılık gösterdiği görülmektedir.

İşyerinde kadınların, erkeklerle terfi açısından eşit haklara sahip olmadığına ilişkin madde ile sahip olunan çocuk sayısı ve çalışılan departman bağımlılık gösterdiği gözlenmektedir. Aynı şekilde bir üst göreve gelmek için erkeklerden daha fazla çalışmak zorunda oldukları ile ilgili madde, çalışma yılı ve toplam aile geliri ile bağımlılık arz etmektedir. Erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha çabuk yükseldiğine ilişkin madde ailenin toplam aile geliri, sahip olunan çocuk sayısı ve eşin çalışma durumu ile bağımsız olmadığı anlaşılmıştır. Ayrıca, anneliğin terfi etmeye engel olduğu ile ilgili maddenin öğrenim durumu ve sahip olunan çocuk sayısı ile bağımlı olduğu ortaya konulmuştur.

Cinsiyetinden dolayı işyerinde aşağılanmakta olduğunu düşünenlerin, sahip olduğu çocuk sayısı ve eşinin çalışma durumu ile bağımsız olmadığı anlaşılmaktadır. Yine işyerinde cinsiyetinden dolayı baskı görmekte olanların şu an çalıştığı görevi, toplam çalışma yılı, çocuk sayısı, eşinin çalışma durumu ve aylık toplam aile geliri ile bağımlı olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca, kadınların cinsiyetlerinden dolayı sözlü taciz görmekte olduklarına ilişkin maddenin, sahip olduğu çocuk sayısı ve eşinin çalışma durumu ile bağımsız olmadığı anlaşılmıştır.

Görüldüğü üzere çalışan kadınlar çalışma hayatında birçok ayrımcı uygulamalara maruz kalmakta ancak, ayrımcılık algısı düşük kalmaktadır. Ankara Üniversitesi'nde yapılan benzer bir araştırmada da çalışanların ayrımcılık algısının düşük olduğu sonucu ortaya konulmuştur (Ciner, 2003: 160). Bunun nedeni sosyalleşme sürecinde bireylere toplumsal kurumlar tarafından empoze edilen geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin içselleştirilmesi sonucunda özellikle düşük

eğitime sahip bireylerin, ayrımcılığı algılayamamaları, hatta olağan görmelerinden mi yoksa, kadınların doğal yetenekleri gereği yoğun olarak istihdam edildiği tekstil sektörünün önemli bir kolu olan dokuma sanayiinde faaliyet gösteren işletmelerin, gerek yasalar gerekse de işletme verimliliğinin sağlanması amacıyla oluşturulan örgütsel politikalar nedeniyle, kadınların çalışma şartlarının iyileştirilmiş olmasından mı kaynaklandığı ayrı bir çalışma konusu oluşturmaktadır.

KAYNAKÇA

“(Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı”, <http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/source/413.asp?r=7%2F12%2F2012+12%3A30%3A26+AM&oid=sub4-1&selid=25> (23.06.2012)

“Ataerkillik”, <http://tr.wikipedia.org/wiki/Ataerkillik> (03.05.2012)

“Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi”, <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/349-350.pdf> (23.06.2012)

“Avrupa Konseyi”, <http://www.mfa.gov.tr/avrupa-konseyi.tr.mfa> (23.06.2012)

“Avrupa Sosyal Şartı”, (04.07.1989/5581), <http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/source/turkce/4.1.3/AVRUPA%20SOSYAL%20%C5%9EARTI.pdf> (23.06.2012)

“Ayrımcılık (İş Ve Meslek) Sözleşmesi”, (22.12.1966 / 12484), <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz111.htm> (23.06.2012)

“Birleşmiş Milletler”, <http://www.un.org.tr/> (05.06.2012)

“Eşit Değerde İş İçin Erkek Ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme”, (22.12.1966/12484), <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz100.htm> (23.06.2012)

“Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme”, (09.06.1937 / 3229), <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz045.htm> (23.06.2012)

“Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme”,(09.06.1994 / 3999), <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz158.htm> (23.06.2012)

“İnsan Hakları Evrensel Bildirisi”, http://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0nsan_Haklar%C4%B1_Evrensel_Bildirisi (13.07.2012)

“İnsan Hakları Evrensel Bildirisi”, http://www.ihd.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=156:insan-haklari-evrensel-beyannames&catid=37 (22.06.2012)

“Kadınlara Karşı Ayrımcılık: Sözleşme ve Komite”, BM İnsan Hakları Kitapçıkları, Kitapçık No:22, www.ihop.org.tr/BB/Fact_sheet_22.pdf (19.06.2012)

“*Türkiye’de Kadının Durumu*”, T.C. Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara, Nisan, 2012, http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/2012/trde_kadinin_durumu_2012_nisan.pdf (31.05.2012)

“*Türkiye’de Kadının Durumu*”, T.C. Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara, Nisan, 2012, http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/2012/trde_kadinin_durumu_2012_nisan.pdf (31.05.2012)

“*Türkiye’de Kadının Durumu*”, T.C. Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, KSSGM, 2012, http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/2012/trde_kadinin_durumu_2012_nisan.pdf (31.05.2012)

“*Ücret ve Ücret Teorileri*”, <http://www.aofsitesi.com/calismaekonomisi6.htm> (23.06.2012)

4857 Sayılı İş Kanunu <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=1.5.487&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch> (18.10.2011)

Aktekin, Şeyda, “İş Sözleşmeleri ya da Toplu İş Sözleşmelerinin Belirli Bir Yaşa Gelindiğinde ve Emekliliğe Hak Kazanıldığında Otomatik Olarak Sona Ereceğine İlişkin Uygulamanın 2000/78/EC Sayılı Yönerge Açısından Değerlendirilmesi”, *Sicil Dergisi*, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Sayı:20, Yıl:5, Hanlar Matbaacılık, 2010

Albayrak, Nihal, “Üniversite Mezunlarının Çalışma Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığı”, *Boğaziçi Üniversitesi Oyuncuları*, , <http://www.buo.boun.edu.tr/buo/default.asp?id=296> (14.02.2011)

Alparslan, Ali Murat - Tunç Hakan, “ Mobbing Olgusu ve Mobbing Davranışında Duygusal Zeka Etkisi”, *Vizyoner Dergisi*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sayı:1, Cilt:1, 2009, <http://edergi.sdu.edu.tr/index.php/sduvd/article/view/1371/1458> (03.02.2010)

Arısoy, İ.Alper – Demir, Nesrin, “Avrupa Birliği Sosyal Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele Kapsamında Kadın Erkek Eşitliği”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt:7 Sayı:2, 2007, http://www.onlinedergi.com/MakaleDosyalari/51/PDF2007_2_18.pdf (27.04.2011)

Arslan, Mahmut, *İş ve Meslek Ahlakı*, Siyasal Kitabevi, Mart, 2005

Ataay, İsmail, Durak – Acar, Ahmet, Cevat, “Ücret Yönetimi”, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Basım Yayım, 4. Baskı, İstanbul, 2009

Ataay, N. Aylin, “ Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etmenleri”, *20.Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı*, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü yayın no:285, 1997

Avrupa Birliği ve Kadın, [www.bpw-turkey.org /eklentiler/avrupabirligi/vekadın.doc](http://www.bpw-turkey.org/eklentiler/avrupabirligi/vekadın.doc) (14.02.2011)

Aytaç, Serpil – Sevüktekin, Mustafa, *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği*, Türk İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No:219, Yorum Matbaacılık, Mart,2002

Aytaç, Serpil, “ Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer”, *Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri I-II*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu yayınları, Yayın no: 192, Ajans-Türk Basın ve Basım, Aralık 1999

Aytaç, Serpil, *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları*, Epsilon Yayıncılık, İstanbul, 1997

Aytaç, Serpil, *İnsanı Anlama Çabası*, Ezgi Kitabevi, 2.Basım, Bursa, 2004

Bacacı Varoğlu, Demet, “Örgütsel Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Rollerini”, *Yönetim ve Organizasyon*, Derleyen: Salih Güney, Ankara, 2001

Ball, Jennifer A., "Feminization Of The Labor Force, Development, And Economic Reform: Effects On Job Segregation By Sex", *The Journal of Developing Areas*, Cilt: 42, Sayı: 1, 2008, http://muse.jhu.edu/login?auth=0&type=summary&url=/journals/journal_of_developing_areas/v042/42.1.ball.pdf (23.05.2011)

Barlı, Önder, *Davranış Bilimleri*, Aktif Yayınevi, Ankara, 2007

Baybora, Dilek, “Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri’nde Yaş Ayrımcılığı Düzenlemesi Üzerine”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı:24, 2010, <http://calismatoplum.org/sayi24/baybora.pdf> (11.01.2010)

Bayrak Kök, Sabahat, “İş yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,

Sayı:16, 2006 http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/articles/2006/16/SBKOK.PDF (02.02.2010)

Bayraktaroğlu, Serkan, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya Kitabevi, 1.Baskı, 2003

Baysal, A.Can – Tekarslan, Erdal, *İşletmeciler için Davranış Bilimleri*, Avcıol Basım Yayın, 2.Basım, İstanbul, 1998

Bilir, Güler, Seyhan, “*Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadınların İşyerinde Karşılaştıkları Mesleki Baskılar: Trakya Bölgesi İmalat Sektöründe Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*”, (Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi) Ankara, 2005

Birleşmiş Milletler, *Din veya İnanca Dayanan Her Türli Hoşgörüsüzlüğün Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Bildiri*, <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/215-219.pdf> (24.11.2011)

Birleşmiş Milletler, *Her Türli Irk Ayrımcılığının Tasfiye Edilmesine Dair Uluslararası Sözleşme* http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin135.pdf (24.11.2011)

Birleşmiş Milletler, *Pozitif Ayrımcılık*, http://tr.wikipedia.org/wiki/Pozitif_ayr%C4%B1mc%C4%B1l%C4%B1k (18.10.2011)

Bolcan, Aybike, Elif, “Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın”, Çalışma ve Toplum, Sayı:24, 2010, <http://calismatoplum.org/sayi24/bolcan.pdf> (12.11.2011)

Bozkurt, Veysel, *Değişen Dünyada Sosyoloji*, Alfa Akademi Basım Yayın, 3. Baskı, İstanbul, 2005

Bütün, Melek, *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Çocuk Bakım Hizmetleri: Farklı Ülke Uygulamaları*, Ankara 2010

Ciner, Özgür, “*Halkla İlişkiler Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*”, (Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler Ve Tanıtım Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2003

Cüceloğlu, Doğan, *İnsan ve Davranışı (Psikolojinin Temel Kavramları)*, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1991

Çakır, Özlem, “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı:31, 2008, http://iibf.erciyes.edu.tr/dergi/sayi31/sayi_31.htm (27.04.2011)

Çınar, Oğuz, Sibel - İplik, Fatma, Nur, “İş-Aile Yaşam Çatışmasının Kadın Çalışanların İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Turizm Sektöründe Bir İnceleme”, *Sakarya Üniversitesi Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi 05-07 Mart 2009 Kongre Bildirileri I.Cilt*, Sakarya Üniversitesi Basımevi, Sakarya,2009

Çiftçi, Murat, “AB-15 Ülkelerinde Kadın Emeginin Gelir Elastikiyeti ve Türkiye: Değerlendirmeler – Ekonomik Uygulamalar”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt:7, Sayı:1, 2010

Çolak, Ömer Faruk, “Sanayileşme ve Kadın İşgücü”, *İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No:242, TSOF Plaka Matbaacılık, Mayıs, 2004

Dalkıranoglu, Tülin – Çetinel, Fatma, Gül, “ Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:20, 2008, <http://sbe.dumlupinar.edu.tr/20/277-298.pdf> (12.03.2011)

Demir, Mahmut, “İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği” *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt:8, Sayı:1, 2011, <http://www.insanbilimleri.com/ojs/index.php/uib/article/viewDownloadInterstitial/1602/678> (12.04.2011)

Demirbilek, Sevdâ, “Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açından İncelenmesi”, *Finans Politik& Ekonomik Yorumlar Dergisi*, Cilt:44, Sayı:511, 2007, http://www.ekonomikyorumlar.com.tr/dergiler/makaleler/511/Sayi_511_Makale_01.pdf (07.03.2011)

Demren, Çağdaş, “Erkeklik, Ataerkillik ve İktidar İlişkileri”, http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/erkeklik_ataerkillik.pdf (03.05. 2012)

Duruoğlu, Tuba, “Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma”, *İletişim kuram ve araştırma dergisi*, Sayı: 24, 2007, <http://www.irfanerdogan.com/dergiweb2008/24/4.pdf> , (28.04.2011)

Dündar, Gönen, “Kariyer Geliştirme”, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Basım Yayım, 4. Baskı, İstanbul, 2009

Ecevit, Yıldız, “Kadın emeğini değersizleştiren iki ortak: Ataerkillik ve Kapitalist Piyasa”, <http://kendineaitbiroda.wordpress.com/2009/07/30/kadin-emegini-degersizlestiren-iki-ortak-ataerkillik-ve-kapitalist-piyasa-yildiz-ecevit/> (03.05.2012)

Ecevit, Yıldız, “Türkiye’de ücretli kadın emeğinin toplumsal cinsiyet temelinde analizi”, *75 yılda kadınlar ve erkekler*, Tarih Vakfı Yayınları, Numune Matbaacılık, İstanbul, Ekim, 1998

Eğitimde ve Eğitimle Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Eğitim Reformu Girişimi, http://erg.sabanciuniv.edu/sites/erg.sabanciuniv.edu/files/Egitimde%20ve%20Egitimle%20Toplumsal%20Cinsiyet%20Esitligi.ERG_.20.10.08.pdf (03.10.2011)

Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme www.un.org/disabilities/documents/natl/turkey.doc (20.10.2011)

Erdoğan, İlhan, *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Avcıol Basım Yayın, İstanbul, 1996

Erdoğan, Mehmet, *Medyada Cinsiyete Dayalı Ayrımcılıkla Mücadelede Medya İzleme Grupları*, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ateşoğlu Matbaası, Ankara, 2011

Erdut, Tijen, “ Toplumsal Cinsiyet Bakımından Evde Çalışma”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı:29, 2011, <http://calismatoplum.org/sayi29/erdut.pdf> (16.07.2011)

Eren Gümüştekin, Gülten - Gültekin, Fikret, “Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:23, 2009, http://uvf.ulakbim.gov.tr/uvf/index.php?cwid=9&vtadi=TSOS&ano=99139_86f4575644fabb745ae9747a62ab3aa5 (27.05.2011)

Eren, Erol, *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2001

Ersoy, Ersan, “Cinsiyet Kültürü İçerisinde Kadın ve Erkek Kimliği (Malatya örneği)”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:19, Sayı:2, Elazığ 2009

Ersoy, Füsün – Yıldırım, Cenap – Edirne, Tamer, “Tükenmişlik (Staff Burnout) Sendromu”, *Sürekli Tıp Eğitim Dergisi*, Cilt:10, Sayı:2, 2001 <http://www.ttb.org.tr/STED/sted0201/1.html> (23.04.2012)

Gökçek Karaca, Nuray, “AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Bu Mücadelede Sendikaların Rolü”, *Çimento İşveren Dergisi*, Çimento İşverenleri Sendikası Yayınları, Sayı:5, Cilt:23, 2009, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale239.pdf> (03.02.2010)

Güneysu, Gülden, Deniz, “*Kadın İşgücünün İşletme İçindeki Yerini Algılaması; Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyonu Bilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, 2008

Günindi, Ersöz, Aysel, “Kamu yönetiminde yönetici olarak çalışan kadınların geleneksel ve çalışan kadın rollerine ilişkin beklentileri”, *20.Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı*, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü yayın no:285, 1997

Gürol, M. Ali – Marşap, Akın, “Geçmişte ve Günümüz Yaşamında Ücretsiz ve Ücretli İşgücü Olarak Kadın”, *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, Ahmet Yesevi Üniversitesi Yayınları, Sayı:42 Yaz’07, http://www.yesevi.edu.tr/yayinlar/index.php?action=show_article&bilig_id=31&article_id=156 (28.04.2011)

Huffman, Matt L. – Cohen, Philip N., “Occupational Segregation and the Gender Gap in Workplace Authority: National Versus Local Labor Markets”, *Sociological Forum*, Cilt: 19, Sayı:1, Mart, 2004, <http://www.springerlink.com/content/x45423m16167211h/> (23.05.2011)

ILO, *Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi*, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz111.htm> (18.10.2011)

ILO, Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz100.htm> (22.10.2011)

ILO, Global Employment Trends 2012, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_171571.pdf (20.03.2012)

ILO, *Ücretin Korunması Hakkında Sözleşme*, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz095.htm> (22.10.2011)

Işık, Volkan, “Çalışma Yaşamında Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Uygulamaları”, *Kamu’da Sosyal Politika*, Yıl:3 Cilt:4, Sayı:2009, http://gazi.academia.edu/volkanISIK/Papers/1509354/Calisma_Yasaminda_Kadin_Is_gucune_Yonelik_Cinsiyet_Ayrimciligi_Uygulamalari (25.05.2012)

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, http://www.ihd.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=156:insan-haklari-evrensel-beyannames&catid=37 (24.11.2011)

İştar, Emel, “Gazetelerdeki İş İlanlarında Ayrımcılık”, *Akademik bakış Dergisi*, Sayı:28, Ocak-Şubat 2012 www.arastirmax.com/system/files/.../arastirmax_3881_pp_1-13.pdf (30.04.2012)

Karadeniz, Oğuz, “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı:29, 2011, <http://calismatoplum.org/sayi29/karadeniz.pdf> (20.04.2011)

Karan, Ulaş, “Avrupa Birliği Ülkelerinde Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik Kurumları” İnsan Hakları Ortak Platformu, 2009, <http://ihop.org.tr/dosya/ab-kurumlar.pdf> (18.10.2011)

Karataş, Aslı, *Türkiye’de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği*, (Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Haziran, 2006

Karlı, F. Şebnem, “*Örgüt Kültürü Ve Kadın Yöneticiler*”, (T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetim Ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim Dalı Yayınlanmamış Dönem Projesi), Ankara, 2005

Kaya, Gözde, “*Avrupa Birliği İş Hukuku’nda Cinsiyet Ayrımcılığı*”, (Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Birliği Anabilim Dalı Avrupa Çalışmaları Programı Yayınlanmış Doktora Tezi, 2010), Avrupa Birliği Bakanlığı Akademik Araştırmalar Serisi-1, 2012, http://www.abgs.gov.tr/files/pub/gozde_kaya_doktora_tezi.pdf (01.06.2012)

Kaynak, Tuğray, *Organizasyonel Davranış*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını No:223, İstanbul, 1990

Kırbaçoğlu, Kılıç, Latife – Eyüp, Bircan, “İlköğretim Türkçe Ders Kitaplarında Ortaya Çıkan Toplumsal Cinsiyet Rollerine Üzerine Bir İnceleme”, ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, Cilt:2, Sayı:3,Yıl:2011, http://sobiad.odu.edu.tr/cilt2/cilt2sayi3pdf/kirbasoglu_bircaneyupx.pdf (16.07.2011)

Kirel, Çiğdem - Kocabaş, Fatma – Özdemir, Aytül, Ayşe, “İşletmelerde Algılanan Cinsiyet Temelli Ayrımcılık: Eskişehir’de Özel Sektörde Bir Alan Araştırması”, *Çimento İşveren Dergisi*, Çimento Endüstri İşverenleri Sendikası Cilt:24, Sayı:3, 2010, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale143.pdf> (31.05.2010)

Kocacık, Faruk – Gökkaya, Veda. B., “Türkiye’de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:6 Sayı:1 2005, <http://iibfdergi.cumhuriyet.edu.tr/archive/t%C3%BCrkiye%E2%80%99de%20%C3%87al%C4%B1%C5%9Fan%20kad%C4%B1nlar%20ve%20%C4%B1.pdf> (27.02.2012)

Koptagel, İlal, Günsel, *Tıpsal Psikoloji (Tıpta Davranış Bilimleri)*, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Rektörlük Yayın No: 3024, Fatih Gençlik Vakfı Matbaası, İstanbul, 1982

Koray, Meryem, “Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri”, *Amme İdaresi Dergisi*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını, Cilt:25, Sayı:1, Mart 1992

Kumaş, Handan – Fidan, Fatma, “Akademisyen Ve Tekstil İşçileri Karşılaştırması Örneğinde Çalışan Kadınların Çalışma Olgusuna Bakışları”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı: 50, 2005, <http://iudergi.com/tr/index.php/sosyalsiyaset/article/viewFile/258/249> (27.04.2011)

Leymann, Heinz, “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”, *Violence and Victims*, Cilt:5, Sayı:2, 1990, [http://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1990(3).pdf) (18.04.2012)

Leymann, Heinz, “The Content and Development of Mobbing at Work”, *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, Cilt:5 Sayı:2 1996, <http://www.choixdecariere.com/pdf/6573/2010/Leymann1996.pdf> (18.04.2012)

Makal, Ahmet, “Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Tarım Kesiminde İşgücü ve Ücretli Emeğe İlişkin Gelişmeler”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:56, Sayı:2 <http://www.politics.ankara.edu.tr/eski/dergi/?cilt=56&sayi=2> (03.03.2012)

Makal, Ahmet, “Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı:25, <http://calismatoplum.org/sayi25/makal.pdf> (16.07.2011)

Makal, Ahmet, *Osmanlı İmparatorluğu’nda Çalışma İlişkileri:1850-1920 Türkiye Çalışma İlişkileri Tarihi*, İmge Kitabevi Yayınları, Mayıs 1997

Makal, Ahmet, *Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963*, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, Ekim 2002

Mayatürk, Evrim, “*Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Bir Uygulama*”, (Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2006

Mercanlıoğlu, Çiğdem, “Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları ve Bedelleri”, *Sakarya Üniversitesi Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi 05-07 Mart 2009 Kongre Bildirileri I.Cilt*, Sakarya Üniversitesi Basımevi, Sakarya, 2009

Mızrahi, Rozi - Aracı, Hakan, “ Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Sosyal Bilimler Araştırmaları Derneği Yayını, Cilt:2, Sayı:1, 2010, http://www.sobiad.org/eJOURNALS/dergi_YBD/arsiv/2010_1/18rozi_mizrahi.pdf (13.04.2012)

Mimaroğlu, Hande – Özgen, Hüseyin, “Örgütlerde Güç Eşitsizlikleri ve Cinsel Taciz”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:17, Sayı:1, 2008, http://uvt.ulakbim.gov.tr/uvt/index.php?cwid=9&vtadi=TSOS&ano=84232_bad1eb5a25219cb7cc52c1f0c53cc140 (27.05.2011)

Mora, Necla, “Kitle İletişim Araçlarında Yeniden Üretilen Cinsiyetçilik ve Toplumda Yansıması”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt:2 Sayı:1, Yıl:2005, <http://www.insanbilimleri.com/ojs/index.php/uib/article/view/29> (16.07.2011)

Morris, Charles G. , *Psikolojiyi Anlamak (Psikolojiye Giriş)*, Çeviri Editörü: H.Belgin Ayvaşık – Melike Sayıl, Türk Psikologlar Derneği Yayınları No:23, 1. Basım, Ankara, 2002

Mullan, Rana, “Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi”, UNICEF, 2004, <http://www.unicef.org/turkey/cedaw/gi18.html> (20.10.2011)

Murphy, Marjorie, “ what Women Have Wrought”, *Amerikan Historical Review*, Cilt: 93, Sayı: 3, 1988, <http://www.eric.ed.gov> (23.05.2011)

Omay, Umut, “ Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı:30, 2011 <http://calismatoplum.org/sayi30/omay.pdf> (16.07.2011)

Onay, Meltem, “Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığının Sonuçları ve Konuyla İlgili Ampirik Bir Çalışma”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt:9, Sayı:4, 2009, <http://onlinedergi.com/eab/arsiv/aramaDetay.aspx?makaleTur=105&basTar=2009&bitTar=2012&basDonem=4&bitDonem=4&arama=> (26.10.2009)

Örnek, Ali, Şahin – Aydın, Şule, *Kriz ve Stres Yönetimi*, Detay Yayıncılık, 2. Baskı, 2008

Örücü, Edip - Kılıç, Recep - Kılıç, Taşkın, “ Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt:14, Sayı:2, 2007, <http://www2.bayar.edu.tr/yonetimekonomi/dergi/pdf/C14S22007/EORKTK.PDF> (21.03.2012)

Özçelik, A. Oya, “Eğitim ve Geliştirme”, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Basım Yayım, 4. Baskı, İstanbul, 2009

Özen Çöl, Serap, “ İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı:19, 2008 <http://www.calismatoplum.org/sayi19/serap.pdf> (03.02.2010)

Özkan, Sayar, Gökçen – Özkan, Bülent, “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı:24, 2010 <http://calismatoplum.org/sayi24/ozkan.pdf>, (21.06.2010)

Özkaplan, Nurcan, “Duygusal Emek ve Kadın İşi/Erkek İşi”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı:21, <http://calismatoplum.org/sayi21/ozkaplan.pdf> (16.07.2011)

Palaz, Serap, “Discrimination Against Women In Turkey: A Review Of The Theoretical And Empirical Literature”, 2002 http://www.onlinedergi.com/Makale/Dosyaları/51/PDF2002_1_9.pdf, (27.04.2011)

Parasız, İlker – Bildirici, Melike, *Modern Emek Ekonomisi*, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2002

Parlaktuna, İnci, “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt:10, Sayı:4 Ekim, 2010 http://www.arastirmax.com/bilimsel_yayin/2054/10/4/1217-1230_t%C3%BCrkiye%E2%80%99de-cinsiyete-dayal%C4%B1-mesleki-ayr%C4%B1mc%C4%B1l%C4%B1n-analizi (06.05.2012)

Rich, Judith – Palaz, Serap, “Why Has Occupational Sex Segregation in Turkey Increased since 1975?”, *Labour*, Cilt: 22, Sayı:1, Mart, 2008, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-9914.2008.000408.x/pdf> (23.05.2011)

Rotolo, Thomas – Wilson, John, “Sex Segregation In Volunteer Work” *The Sociological Quarterly* , Cilt: 48, Sayı: 3, 2007 <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1533-8525.2007.00089.x/abstract;jsessionid=98227E8A776ED40B4B9F1D12B6E2E3EC.d01t03?deniedAccessCustomisedMessage=&userIsAuthenticated=false> (23.05.2011)

Sabuncuoğlu, Zeyyat, Tüz, Melek, *Örgütsel Psikoloji*, Alfa Aktüel Yayınları, Bursa, 2005

Sanayi Teşvik Kanunu, http://tr.wikipedia.org/wiki/Sanayi_Te%C5%9Fvik_Kanunu (11.03.2012)

Sankır, Hasan, “Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Anlamlandırılmış Biçiminin “Kadın Sanatçı Kimliği”nin Oluşum Sürecine Etkileri”, *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar e-Dergisi*, 2010 http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleleler_cerceve.htm (16.07.2011)

Sarı, Selahattin, “Kadının Ekonomideki Yeri”, *Hukukta Kadın Sempozyumu*, Düzenleyen: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü – Gazi Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürlüğü, Ankara, Şubat, 2000

Sayer, Handan, *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Erkeklerin Katılımı*, Ankara 2011

SGK, SGK İstatistik Yıllıkları 2010, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari/ (09.04.2012)

Sosyal-iş Sendikası, *8 Mart’ın 100. Yıldönümünde Türkiye’de ve Dünyada Kadın Emegi ve İstihdamı Raporu*, 2010 http://www.sosyal-is.org.tr/dosyalar/kadin_emegi_ve_istihdami.pdf (01.05.2011)

Suğur, Serap, “Türkiye’de Tekstil Sektöründe Kadın Emegi ve Değişen Toplumsal Cinsiyet Rollerini”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 38, Sayı: 1, Mart, 2005, <http://www.google.com.tr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0C>

FAQFjAA&url=http%3A%2F%2Fyayin.todaie.gov.tr%2Fgoster.php%3FDosya%3DMDQ5MDQ5MDUwMDQ4&ei=BjMHUO7FDMzssgaguo34Ag&usg=AFQjCNEr77AOCgCQ-gZKuRJSxlopP_08Tw (19.07.2012)

Şen, Sabahattin, “Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu”, *Çimento İşveren Dergisi*, Çimento İşverenleri Sendikası Yayınları, Cilt:23, Sayı:5, 2009, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale311.pdf> (14.10.2009)

Temel, Ayşen – Yakın, Mehmet – Misci, Sema, “Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansıması”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt:13, Sayı:1, Yıl:2006, <http://www2.bayar.edu.tr/yonetimekonomi/dergi/2006-1.htm> (07.03.2011)

Teşvik-i Sanayi Kanunu, <http://www.turkforum.net/282479-tesvik-i-sanayi-kanunu.html> (11.03.2012)

Tetik, Semra, “Mobbing Kavramı: Bireyler ve Örgütler Açısından Önemi”, *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sayı:18, 2010, <http://iibfdergi.kmu.edu.tr/userfiles/file/haziran2010/81-89.pdf> (27.04.2011)

Tınaz, Pınar, “Mobbing:İşyerinde Psikolojik Taciz”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı:10, Yıl:2006, http://www.calismatoplum.org/sayi10/pinar_tinaz.pdf (03.02.2010)

Toker, Erdoğan, Müge, *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasında Medya Okuryazarlığının Rolü*, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Elma Teknik Basım Matbaacılık, Ankara, 2010

Tokol, Aysen, “Dünyada Kadın İşgücü”, *Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri I-II*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu yayınları, Yayın no: 192, Ajans-Türk Basın ve Basım, Aralık,1999

Türk Tekstil Sektörü, http://www.itkib.org.tr/ihracat/DisTicaretBilgileri/raporlar/dosyalar/tanitim_teksti.pdf, (19.07.2012)

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 07.11.1982, Kanun No:2709, http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf (02.10.2011)

Türkiye İstatistik Kurumu, *Aile Yapısı Araştırması*, 2006, <http://www.tuik.gov.tr> (01.03.2012)

Türkiye İstatistik Kurumu, *Hanehalkı İşgücü Anketi*, <http://www.tuik.gov.tr> (01.03.2012)

Türkiye İstatistik Kurumu, *Yaşam Memnuniyeti Araştırması*, <http://www.tuik.gov.tr> (01.03.2012)

Urhan, Betül – Etiler, Nilay, “Sağlık Sektöründe Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı:29 2011, <http://calismatoplum.org/sayi29/urhan-etiler.pdf> (16.07.2011)

Urhan, Betül, “Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı:21, 2009, <http://calismatoplum.org/sayi21/urhan.pdf> (16.07.2011)

Uyargil, Cahide, “Performans Değerlendirme”, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Basım Yayım, 4. Baskı, İstanbul, 2009

Üner, Sarp, *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ekim, 2008, <http://www.aileicisiddet.net/egitim/set/Toplumsal-Cinsiyet-Esitligi.pdf> (03.10.2011)

Üşen, Şelale - Güngör Delen, Meltem, “Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği”, *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Kamu-İş Yayını, Cilt:11, Sayı:4, 2011, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1146.pdf> (14.03.2012)

Yaprak, Şenol, “ Kadınların Yönetim Kademelerinde Yer Almalarının Önündeki Engeller ve Cam Tavan Olgusu”, *Sakarya Üniversitesi Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi 05-07 Mart 2009 Kongre Bildirileri I.Cilt*, Sakarya Üniversitesi Basımevi, Sakarya,2009

Yeşilorman, Mehtap, “Toplumsal Eşitsizlikte Kör Nokta: Kadın Eşitsizliğine Genel Bir Bakış”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:11, Sayı:2,Elazığ, 2001

Yeşiltaş, Mehmet, “İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Bir Sorun Olarak İşyerinde Cinsel Taciz”, *Manas Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:7, Sayı:13, 2005, <http://yordam.manas.kg/ekitap/pdf/Manasdergi/sbd/sbd13/sbd-13-14.pdf>(27.04.2011)

Yıldırım, Neşide, “Kadınlara Karşı Önyargı ve Ayrımcılık”, *Sakarya Üniversitesi Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi 05-07 Mart 2009 Kongre Bildirileri I.Cilt*, Sakarya Üniversitesi Basımevi, Sakarya,2009

Yılmaz, Abdullah - Ergun Özler, Derya - Mercan, Nuray, “ Mobbing ve Örgüt İklimi İle İlişkisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma”, *Dumlupınar Üniversitesi Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:7, Sayı:26, 2008, <http://www.esosder.org/> (02.02.2010)

Yılmaz, Fatih “Türkiye’de Kadın Çalışanların Mesleki Sağlık ve Güvenlik Koşulları”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt:3 Sayı:13, 2010 http://www.sosyalarastirmalar.com/cilt3/sayi13kadinsayisipdf/yilmaz_fatih.pdf (27.04.2011)

Zapf, Dieter, “Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work”, *International Journal of Manpower*, Cilt:20, Sayı:1/2, 1999, <http://www.thepeoplebottomline.com/research/Bullying%20Research%20Papers,%20Books%20%26%20Brochures/Org%20workgroup%20personal%20causes%20mobwpv.pdf>, (18.04.2012)

EK-1**ANKET FORMU**

LÜTFEN AŞAĞIDAKİ SORULARI SİZE EN UYGUN YANITA GÖRE CEVAPLAYINIZ. SORULARIN CEVAPLARI BİLİMSEL ARAŞTIRMA İÇİN KULLANILACAK OLUP HIÇ BİR KİŞİ VEYA KURUMA VERİLMEYECEKTİR. DESTEĞİNİZ VE ARAŞTIRMAYA VERECEĞİNİZ KATKIDAN DOLAYI ŞİMDİDEN TEŞEKKÜR EDERİZ.

1. YAŞINIZ? (Lütfen yazınız:.....)

2. ÖĞRENİM DURUMUNUZ?

- İlköğretim Lise 2 yıllık Yüksek Okul 4 yıllık üniversite Yüksek Lisans Doktora

3. ŞU ANKI GÖREVİNİZ?

- İşçi Grup başı Öğretmen Şef İşletme müdürü Müdür Diğer.....

4. TOPLAM ÇALIŞMA YILINIZ? (Lütfen yazınız:.....)

5. MEDENİ DURUMUNUZ?

- Evli Bekar Boşanmış/Dul

6. KAÇ ÇOCUĞUNUZ VAR?

- Yok 1 2 3 4 ve Üzeri

7. EŞİNİZİN İŞ DURUMU NEDİR? Çalışıyor Çalışmıyor

8. AYLIK TOPLAM AİLE GELİRİNİZ NE KADAR? (Lütfen Yazınız:.....TL)

9. YETİŞME ÇAĞINIZDA (7–19 yaşları arasında) EN UZUN SÜRE BULUNDUĞUNUZ YER?

Köy Belde/Bucak İlçe İl Büyük Şehir

10. SİZ DAHİL TOPLAM KAÇ KARDEŞİNİZ? (Lütfen Yazınız:.....)

11. BABANIZIN EĞİTİM DURUMU NEDİR?

Okuryazar değil İlk-Orta Lise Üniversite

12. ANNENİZİN EĞİTİM DURUMU NEDİR?

Okuryazar değil İlk-Orta Lise Üniversite

13. İŞYERİNDE ÇALIŞMIŞ OLDUĞUNUZ DEPARTMAN/BÖLÜM NEDİR?

(Lütfen yazınız

.....)

	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim yok	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
İşyerimde işçilerin işe alımlarında öncelikle erkekler tercih edilmektedir.					
İşyerimde çalıştığım <u>departmanda</u> işçilerin işe alımlarında öncelikle erkekler tercih edilmektedir.					
İşyerimde ekonomik kriz veya benzeri nedenlerle işçi çıkartılması gerektiğinde öncelikle kadın çalışanlar tercih edilmektedir.					
İşyerimde kadın olmamdan dolayı <u>erkek işverenlerin</u> olumsuz tavır ve davranışlarına maruz kalmaktayım.					
Kadın olmam işyerimde <u>erkek yöneticilerin</u> olumsuz tavır ve davranışlarına neden olmaktadır.					
İşyerinde kadın olmamdan dolayı <u>erkek çalışma arkadaşları</u> olumsuz tavır ve davranışlarına maruz kalmaktayım.					
İşyerimde erkek çalışanlar, kadın çalışanlarla iletişim kurmak istememektedirler.					
İşyerimde erkek çalışanların çalışma şartları kadın çalışanlara göre daha kolaydır.					
İşyerimde erkek çalışma arkadaşlarımdan daha fazla çalışmak zorundayım.					
İşyerimde benzer özelliklere sahip kadın ve erkek çalışanlar arasında çalışma şartlarının belirlenmesinde ayrımcılık yapılmaktadır.					
İşyerinde işlerin dağılımında cinsiyet etkili bir faktördür.					
İşyerimde kadınlar kendileriyle aynı konumdaki ve eşit verimdeki erkek çalışanlarla aynı ücreti almamaktadırlar.					
İşyerimde erkeklere kadınlardan daha fazla ücret artışı yapılmaktadır.					

İşyerimde kadın olarak emeğimin karşılığını alamamaktayım.					
İşyerimde kadınlar yükselme/terfi bakımından erkeklerle eşit haklara sahip değildirler.					
İşyerimde kadınlar bir üst göreve gelmek için erkeklerden daha çok çalışmak zorundadırlar.					
İşyerimde erkek çalışanlar, kadın çalışanlara oranla daha çabuk yükselmektedirler.					
İşyerimde annelik fonksiyonu terfi etmeye/yükselmeye engel olmaktadır.					
Cinsiyetimden dolayı işyerimde aşağılanmaktayım.					
Cinsiyetimden dolayı işyerimde baskı görmekteyim.					
Cinsiyetimden dolayı işyerimde sözlü taciz görmekteyim.					