



VARLIĞINI SÜRDÜREN BİR SORUN OLARAK TOPLUMDA VE İŞ YAŞAMINDA KADINA YÖNELİK FARKLI VE AYRIMCI TUTUMLAR



Nilgün DOLMACI *



Nesrin ŞALVARCI TÜRELİ**

ÖZ

Cinsiyete dayalı farklılık doğal olmakla birlikte, sürecin devamında doğal olmayan, geleneksel, kültürel ve pek tabii ki toplumsal hafızada yer etmiş bakış açısından kaynaklanan ayrımcı yaklaşımlar kadının yaşamını derinden etkilemektedir. Hem sosyal yaşamda hem de iş yaşamında cinsiyete dayalı hiyerarşik bir düzen mevcuttur. Geçmişten günümüze kadın bu hiyerarşik yapıda hep bir basamak altta yer alan olmuştur. Oysaki kadın, toplumun sosyal, kültürel ve hatta ekonomik gelişiminde önemli rol oynayan vazgeçilmez bireydir.

Kadının, sömürülen alt bir sosyal sınıf olmadığını bir kez daha vurgulamak, kadının da sosyal hayatın tüm alanlarında var olduğunu hissettirmek ve sorunu bir kez daha gündeme taşımak amacıyla bu çalışma yapılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet, Kadın, Erkek, Toplum ve İş Yaşamı, Ayrımcı Tutumlar

DIFFERENT AND DISCRIMINATIVE APPROACHES WHICH ARE AGAINST WOMEN IN SOCIETY AND BUSINESS LIFE AS AN EXISTING PROBLEM

ABSTRACT

The difference of people considering gender is so natural, on the rest of the process some of unnatural traditional and cultural and of course some of the discriminative approaches effects the life of the women so deeply. There is a sexual hierarchical structure in both social and business life. From past to present in this hierarchical structure one step behind however women are indispensable people who play an important role on development of society in both social cultural and even economical circumstances. This study is done in order to highlight that the women are not exploited inferior social class and to make feel that a women exist in hole social life.

Keywords: Gender, Woman, Man, Society and Business Life, Discriminative Approaches

*Öğr. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu, nilgundolmaci@sdu.edu.tr

** Yrd. Doç.Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu, nesrintureli@sdu.edu.tr



1. GİRİŞ

Hemen her kültürde kız ve erkek çocuklara doğumlarından itibaren farklı davranılmaktadır. Cinsiyetin bir tür statü olarak algılanması bu farklılığa önemli bir katkı sağlamaktadır. Biyolojik etkenler bir yana konulduğunda, geleneksel değer yargıları, kalıplar, toplumsal hafızaya yerleşmiş konumlandırma, önyargılı bakış açıları kadın ve erkek cinsleri arasındaki ayrımcı bakış açısını derinleştirmektedir.

Kadın ve erkek arasındaki statü farkını oluşturan bu etkenler sosyal, siyasal, ekonomik hayatta etkilerini göstermiş ve adeta toplumun her alanına nüfuz etmiştir. Kadını farklılaştıran, ayırtıran, cinsel kimliğine ve kendisine atfedilen belli rollerle yetinmesine dair okul ders kitapları ile ve medyadaki kimi yayın ve programlarla da vurgulanan bir konumlandırma yapılmıştır.

Kadından içinde bulunduğu statüye veya kendisine toplumun biçtiği role uygun hareket etmesi beklenmektedir. Kadına biçilen rollerin içinde, iş hayatında yer almak pek bulunmamaktadır. Esasen bu durum kadın işgücünün yeterince değerlendirilememesi ya da ucuz işgücü şeklinde değerlendirilmesi gibi sonuçlar doğurmaktadır. Kadın iş hayatında yer alıyor ise, daha çok kadın işi olarak ifade edilip, onun evi ve çocukları ile ilgili sorumluluklarını da aksatmayacak bir işte çalışması uygun görülmektedir.

İş yaşamı büyük ölçüde erkekler tarafından kurulmakta ve onlar tarafından yönetilmektedir. İş yaşamı erkeğin geleneksel toplumsal cinsiyet rolüne göre şekillenmiş olduğundan iş yaşamında ve toplumsal yaşamda kadının yer alması daha zorlu bir süreci gerektirmektedir. Bu durum kadın istihdamına ilişkin istatistik verilerin neden düşük olduğunu da izah etmektedir.

Kadın ve erkeğin eşit bireyler olarak, hayatın tüm alanlarında her tür önyargıdan uzak ve birbirinin farklılıklarına tahammüllü davranış sergileyebilmelerinde ilk adımı eğitim oluşturmaktadır. Devamında ise önce yasal zeminde sonra sosyal zeminde iyileştirmenin sağlanması gerekmektedir.

Doğan Cüceloğlu'nun Bir Kadın Bir Ses adlı eserinde dediği gibi: “Kadınlara insanca, onurlu ve özgür, adil bir yaşam sunamayan toplumlar insanların hiç yere öldüğü savaşlar ve haksızlıklarla dolu bir geleceğin tohumunu atarlar”.

2. TOPLUM YAŞAMINDA KADININ CİNSEL KİMLİĞİ VE KADININ KİMLİK TANIMINDA TOPLUMSAL KÜLTÜRÜN ETKİSİ

Cinsiyet, bireyin kadın ya da erkek olarak gösterdiği genetik, fizyolojik ve biyolojik özellikleridir (Akın ve Demirel, 2003: 73). Toplumlar bireyin cinsel kimlik tanımını, bitki ve çiçek yetiştirir gibi, bir kuyumcu ustalığı ile işleyerek, kişiliğini biyolojik farklılıklarının ötesinde psikolojik, sosyolojik, vücut yapıları ve güç kullanımları açısından ayırtıcı özelliklere sahip olacak şekilde geliştirirler. Bunu her toplum kendine göre, biçim ve üslubunu çeşitlendirerek, kendi sanatı ile yapar. Cins ayrımında sanat vardır ve bu sanat bin türlü biçim alır ve her toplum kendi görünümünü verir. “Etnologlar sık sık şu ya da bu toplulukta erkeklerin süslendiğini, başka bir toplulukta ise, kadınların süslendiğini dile getirirler ama tercihlerle belirtilenin, ayrımın



kendisi olduğunu da bilirler. Belirtilen, süslenen ya da donatılan birinin ya da ötekinin özelliklerinden çok ayrımdır”(Agacinski, 1998: 27).

Cinsiyet, toplum tarafından bireye atfedilen bir konum, temel bir statüdür. Dolayısıyla, birey toplum tarafından atfedilen konumu üzerinde kontrole sahip değildir. Bunun nedeni, cinsiyetin bütün toplumlarda önemli bir sosyal anlama sahip olması (Demirbilek, 2007:13) ve dünyaya gelen her bebeğin kendi toplumu tarafından kendilerine atfedilen rolleri benimsetilerek büyütülmesidir. Toplum ve toplumu oluşturan kültür, bebek dünyaya gelir gelmez iki kategoriden birinin içine oyuncak ve oyunlarla kendilerine ait sanatsal tavırla yerleştirmeye başlar. Bebeğe çevresindeki herkes ve başta ebeveynleri olmak üzere cinsel kimliğine göre davranış sergiler. Bebeğe çevreden iletilen bu mesaj hiç şüphe götürmez şekildedir ki; kız ve oğlan çocuk iki ayrı kategoriye aittir (Levit, 1998: 26).

Birincil toplumsal alanda oğul vurgulanırken, ikincil toplumsal alanda vurgulanan kızdır. Kız ve erkek çocukların cinsiyet kimliklerini tanıma sürecinde geleneksel yetiştirme usullerinin etkin olduğu, geleneksel kültürün yansıması olan atasözlerinde de kendini göstermektedir. Atasözlerinde kadının eğitiminden, çalışma hayatından, bireyselliğinden hiç söz edilmezken, örnek eş olarak konumu ve anne olarak statüsüne önem verilir[†]. Atasözlerinde cinslerin kişisel özelliklerinin yanı sıra kadın ve erkeğin toplumsal farklılıkları vurgulanmaktadır (Erdoğan, 2004:192,194,196) *.

Her toplumda kız ve erkek bireyler arasında bebekliklerinden itibaren farklı kategorilerde farklılıklar ve eşitsizlikler vardır. Kız bebekler anneleri ile temasları dokunma, hissetme, kıpırdanma ile ihtiyaçlarını giderme yolunu seçerken, erkek bebekler öncelikle ihtiyaçlarını gidermenin peşindedirler. Kız bebekler, ilk dakikadan itibaren sosyal bir iletişim kurma çabasında iken, erkek bebeklerin hedefi doyumdur (Evans, 2001:19).

Kızların dişil özellikler göstermesi ergenliğe ulaşıncaya kadar esneklik gösterirken, erkeklerin geleneksel, toplumsal cinsiyet rolü doğumundan itibaren oldukça katı ve fazla değer taşımaktadır. Erkekten hem çocuklukta hem de yetişkinlikte erkeksi olması (aktif, bağımsız, akılcı, saldırgan, hırslı, bireyci, rekabetçi,...), tüm kadınsı özellikleri (pasif, bağımlı, şefkatli, merhametli, duygusal, besleyici, duyarlı, yardımsever,...) reddetmesi beklenir (Bacacı Varoğlu, 2007: 398-399).

Toplumsal bu yapılar, ayrımcı tutum ve davranışlar, mutlak keyfi ve bağımsız biçimde oluşmazlar. Doğa, kendi açısından kız ve oğlanları ergenlik çağına eriştiklerinde şaşırtıcı biçimde kadın ve erkeğe dönüştürür. Burada doğa kendini simgesel, toplumsal, kültürel ve siyasal yeniden yapılanmada saklar. Toplumun kadın ve erkek üzerinde oluşturduğu kültüre dayalı maskeyi kaldırdığımızda kadın ve erkek yüzleri bulamaz, imgesel başka yüzü buluruz (Agacinski, 1998: 25).

[†] “ Kadın eşik dibinde değil beşik dibinde belli olur”.

“ Kadını eve bağlayan altın şıkırtısı değil, beşik gıcırıtısıdır”.

“ Evi ev eden avrat, yurdu şen eden devlettir”.

“ Testi kadar kocası olanın kulpu kadar rağbeti olur”.

“Erim er olsun da yerim çalı dibi olsun”.

“Avradı eri saklar, peyniri deri”.

** “ Devlet oğul, mal tahıl, mülk değirmen”.

“ Erkek sel, kadın göl”.



2.1. Toplumda Kadının Cinsel Kimliğine İlişkin Rol Farklılıkları ve Eşitsizlikler

Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkek arasındaki sosyal ve kültürel rol farklılığının yanı sıra, kadın ve erkek olmaya toplumun ve kültürün yüklediği anlam ve beklentilerdir (Hablemitoğlu, 2001: 19). Toplum tarafından cinsel kimliğe dayalı rol dağılımı, dinsel, sosyal, siyasal faktörlere, geleneklere, toplumsal değer yargılarına ve hukuki yansımalara dayanmaktadır (Türel ve Dolmacı, 2009: 3224). Bireylere, geleneksel cinsiyet rolleri aileleri, akranları, okul ve kitle iletişimi yoluyla öğretilir. Kalıp yargılar ve örtülü iletiler bireyi geleneksel cinsiyet rollerine uygun davranışlara yöneltirken başarı ölçüt ve sınırlarını da tanımlamaktadır. Muhtemelen bu eğitim farkı kız ve erkek çocukların yöneldikleri serbest etkinlik türlerini ve dolayısıyla gizil güçlerini geliştirebilecekleri alanları, daha da ileri de meslek seçimi ve meslek yaşamlarını etkilemektedir (Kuzgun ve Sevim: 16).

Özellikle ders kitapları kadınları, çoğunlukla anne ve eş olarak ev içinde veya öğretmenlik, hemşirelik gibi geleneksel “kadın meslekleri” olarak toplumda kabul edilen mesleklerde göstermekte; erkekleri, cesaret, zekâ ve başarı bağlamındaki mesleklerde göstererek kadınlara ilişkin toplumsal kalıp yargıların yeniden üretimine hizmet etmektedir. Ders kitapları yolu ile aktarılan toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin mitler ve kalıp yargılar toplumdaki güç ilişkilerinin erkekten yana olduğu bir yapılanmayı daha da pekiştirmektedir. Toplum, kadına erkekler gibi davranmayı öğretirken ya da kadınlara kendilerine uyan görevler vererek kadınların farklılıklarını yararlı kılmaya çalışmıştır (Meyerson ve Fletcher, 2006:76).

Kadınlar kadınsı (feminen), erkekler erkeksi (maskülen) yönündedir. Cinsler hakkında güçlü kalıp yargılar her toplumda hep vardır (Ağrıdağ, 2005). Örneğin, erkek çocukların ev işleri ile ilgilenmesi hemen her toplum tarafından engellenir. Çünkü bu erkekliğin oluşumu ve sürdürülmesine aykırıdır. Erkek çocuk alay edilmekten, evde çok vakit geçirirse erkekliğini, otoritesini ve şerefini kaybetmekten korkar (White, 1999: 69).

Kadın ve erkeğin kimliğini ve toplumdaki yerini ve rolünü betimleyen kalıp yargılar hem benlik duygusunu hem de özsaygısını biçimlendirmekte, ayrıca toplumsal yaşamda kendilerine biçtiği değeri ve üstleneceği değerleri ve rolleri belirlemektedir (Esen ve Bağlı, 2002: 145).

2.2. Toplumda Cinsler Arasında Yaşamsal ve Mesleki Eşitlik ya da Eşitsizlik

Cinsiyete dayalı farklılık doğal olarak bulunmaktadır. Bir taşı attıktan sonra yere düşmesi engellenemeyeceği gibi cinslerin de cinsiyetlerine dair özelliklerini yaşamalarına (doğum, evlenme, soy devamı) engel olmak olası değildir. Dolayısıyla cinsel farklılık, keyfi ve kültürel yapının bir sonucu olarak ortaya çıkmamaktadır (Agacinski, 1998: 26).

Kadın ve erkek arasında cinsiyet farklılığı, bu farklılığın toplumda “cinsiyet ideolojisi” olarak yerleşmesi toplum hayatının her alanına nüfuz etmiştir. Kişileri gruplandırmak ve farklılaştırmak için kullanılan ölçütlerden biri olan “cinsiyet” kavramı kadın ve erkeğin toplumsal yaşam içerisindeki statü ve davranışlarını farklılaştırmıştır. Bu farklılaştırma toplum ve ekonomik hayattaki değerler, anlayışlar sistemine de yansımıştır (Onaran Yüksel, 2000: 3).



Bu zamana kadar mesleki ayrımcılık şekli “erkek evi geçindiren- kadın ev işi yapan” şeklinde en uçta idi. Ancak, kadın halâ kadın işi olarak tanımlanan işleri yapmaktadır. Bu kalıp yargılara göre, kadın hemşiredir, doktor değil, kadın öğretmendir profesör değil. Bu gün bile meslekler ve işler “kadın işi”, “erkek işi” cinsiyet streteotipine dayalı olarak, davranışları yetenekleri, ilgileri, değerleri ve rolleri ile kişi veya grubu cinsiyet temeline dayanarak ayrılmaktadır (Headle vd.,1996;9-10).

Kadınların belli iş ve sektörlerde yoğunlaşması iş yaşamının cinsiyete göre ayrışmasını doğallaştıran uygulamalar olarak ortaya çıkmıştır. Cinsiyete göre ayrılmayı yapılandıran varsayımlar- kadınların erkeklerden daha ucuz ve daha az üretken oldukları, yaşamlarının yalnızca belli dönemlerinde (genç ve bekâr olduklarında) işe uygun oldukları, sadece belli tür işlere (vasıfsız, geçici ve hizmet işleri) yetenekli oldukları varsayımları- inşa ettikleri kadın istihdamı kalıplarıyla doğrulanmış gibidir (Scott, 1993: 389).

Sorunların yetersiz değerlendirilmesi, doğal olarak “cinslere kör bakan teoriler”in üretilmesine götürmüştür. Örneğin, kadına ait olduğu varsayılan roller kadının evrensel (ve belki de tarihsel) olarak evi ve çocuklarının bakımıyla uğraştığına dayanırken, iş ve işgücü kavramlarının, geleneksel olarak erkek faaliyetleriyle bağıntılı, ekonominin formal sektörlerini ifade ettiği görülmektedir. Başka bir deyişle, kadınlar erkek faaliyetleri üzerinde, kamu mekanları ve coğrafi görünüm üzerinde yoğunlaşan coğrafi araştırmalarda genellikle görünmez olmuşlardır (Özgüç, 1998: 52-55). Kadınların gerek ekonomik coğrafyada gerekse toplumsal coğrafyanın büyük kısmında gözden kaçırıldıkları anlaşılmaktadır (Özgüç, 1998: 57).

Cinsiyetçi bakış, aslında bir tür ırkçı söylemdir. Yani cinsler arası ayrımcılık yapan ve bu ayrımcılığı çeşitli biçimlerde meşru kılan bir söylemdir. Dayanağı, kadın-erkek cinslerinin anatomik-biyolojik farklarını toplumsal-kültürel (ve tabii siyasal) düzlemde var olan eşitsizliklerin nedeni olarak ele almakta ve haklı kılmaktır (Tanrıöver, 2007: 24).

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin (CEDAW)

1.maddesine göre, “kadınlara karşı ayırım” deyimini, kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer alanlardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelmektedir. (http://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html).

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından cinsiyete dayalı eşitsizliğin giderilmesi konusunda “Toplumsal Cinsiyete Dayalı Kalkınma Endeksi” (GDI) ve ayrıca, kadınların ekonomik ve siyasal yaşamdaki dağılımını ve katılımını ölçen “Toplumsal Cinsiyete Dayalı Güç Ölçütü (GEM) endeksi geliştirilmiştir. Öte yandan, bu alanda bir başka önemli veri kaynağı olan Dünya Ekonomik Forumu tarafından 14 çeşit değişken kullanılarak Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu hazırlanmaktadır. (Parlaktuna, 2010: 1226) Buna göre, Küresel Cinsiyet Eşitsizliği 2010 yılı raporunda, küresel çapta cinsiyet eşitsizliğinde sağlık ve eğitim alanlarında ilerleme sağlandığı, ekonomiye katılım ve siyasal alanda ayrımcılığın yüksek seviyede devam ettiği belirtilmektedir. Raporla birlikte açıklanan Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksine göre İzlanda kadın ve erkek eşitliğinin en çok sağlandığı ülke konumunun korurken, Türkiye listedeki 134 ülke içinde Etiyopya'nın da gerisinde kalarak 126. sırada bulunmaktadır



(http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2869&id=).

Esasen bu kavramsal ve yaşamsal tartışma tümünden eşitlik ve adalet idisiyle bağlantılıdır. Pek tabii ki, sadece biçimsel değil, fiili eşitlik anlayış ve uygulamasının hâkim olabilmesi için toplumda, bu noktada dahi ayırım gözetilmeksizin, kadın erkek tüm bireylerin eğitimi ön planda ve etkili bir faktör olarak belirlemektedir. Böylece toplumdaki eşitlik anlayışının gelişmesi sağlanabilecektir. Sosyal politikalar içerisinde eşitlik politikalarının nasıl ele alındığı ve uygulamaya nasıl yansıtıldığı da, ayrımcılığın önlenmesi yolunda önemli bir başlangıç noktası olarak değerlendirilebilir. Yasa önünde eşitlik ve fırsat eşitliği, toplumda fiili eşitliğin sağlanması bu kavramın soyut anlamının anlaşılıp benimsenmesinden sonraki bir aşamadır.*

3. İŞ YAŞAMINDA KADININ CİNSEL KİMLİĞİNE DAYALI ROL FARKLILIKLARI VE EŞİTSİZLİKLER

3.1. Genel Olarak Kadına Yönelik Farklı Bakış Açısının İş Yaşamındaki Görünümü

İş yaşamı büyük ölçüde erkekler tarafından kurulmakta ve onlar tarafından yönetilmektedir. İş yaşamı erkeğin geleneksel toplumsal cinsiyet rolüne göre şekillenmiş olduğundan iş yaşamında ve toplumsal yaşamda kadının yer alması (sonradan gelmesi) önemli bazı sorunları ortaya çıkarmaktadır.

Rosabeth Moss Kanter'e (Bacacı Varoğlu, 2007:401) göre, kadınlar iş yaşamında sonradan gelenler olarak erkekler kadar güçlü olma, örgütsel kararları etkileyebilme imkânlarına sahip değildir. Kadınlar kariyerlerini geliştirmeye olanak vermeyen, çıkmaz işlere yerleştirilmektedirler. Dolayısıyla kadınlar kariyer yapmamaya yöneltilmekte, alt düzey pozisyonlarda başarı karşılığı kültür oluşmasına sebep olunmaktadır (Varoğlu, 2007: 401). İş yaşamında kadınlar, erkeklerin yapmadıkları, daha az beceri gerektiren ve ücretleri daha düşük işleri yapmaktadırlar. Kadının ev içi iktisadi faaliyetleri ise, piyasa dışı faaliyetler olarak önemsiz ve ikincil kabul edilmekte ve böylelikle kadın, ekonomik alanda görünmez kılınmaktadır (Hablemitoğlu, 2001:17).

Araştırmacı Dorothy Smith'e (Varoğlu, 2007: 403) göre, kadınların ister mutfakta ister ofiste, temizleme, düzenleme, kolaylaştırma, destekleme, teskin etme, düzeltme, aynı düzende koruma gibi işleri yapmasının erkekleri varlığımızın öngörülemeden, dağınık ve pis işlerinden kurtarmaktadır (Varoğlu, 2007: 403).

* Ülkemizde 2000'li yılların başlarından itibaren ayrımcılığı önlemeye yönelik dikkate değer yasal düzenlemelerden biri Anayasa'da yapılan bir değişiklik ile gerçekleştirilmiştir. Kısaca belirtmek gerekirse;

1982 Anayasa'sının 10. maddesinde 07.05.2004 tarih ve 5170 sayılı yasa ile yapılan değişiklikle, "kanun önünde herkesin eşit olduğu" şeklindeki ilkeye ek olarak, "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür." şeklinde bir fıkra eklenmiştir. Böylece, Anayasamız'da kadınlar lehine bir düzenleme gerçekleştirilmiştir. Zira, Anayasa'nın 10. maddesinde genel eşitlik ilkesi ile birlikte aynı cümle içinde ifade edilmiş olan cinsiyete dayalı ayırım yasağı, doğrudan cinsiyet ayrımcılığını yasaklayan ve hükme bağlayan en üst hukuk kaynağıdır.

Bu noktada, ilk aklı gelen bir başka husus "fırsat eşitliği"dir. Anayasa'nın "Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti" başlıklı 48. maddesinde "Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir." şeklindeki düzenlemenin yanında, "Çalışma Hakkı ve Ödevi" başlıklı, 49/1 maddesinde "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir", "Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı" başlıklı madde 50'de "Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar." şeklindeki hükümler, başta sözleşme özgürlüğü prensibi doğrultusunda dilediği alanda çalışmanın ve bu amaçla sözleşme yapmanın herkesin hakkı olduğunu ifade etmiştir. Normlar hiyerarşinin en tepesindeki düzenleme herhangi bir ayırım öngörmeksizin herkesin çalışma hakkından dem vurarak adeta fırsat eşitliğine de gönderme yapmıştır.



Toplum tarafından öğütlendiği ve öğretildiği şekliyle bir kadın için annelik ve evlilik hayatının en önemli rolleridir. Meslek seçimlerini bu rollere zarar vermeyecek şekilde yaparlar ve/veya yapmaları konusunda içinde buldukları toplum tarafından yönlendirilirler. Böylece kadınsı ve erkeksi meslek ayırımı ortaya çıkmıştır. ‘Öğretmenlik, hemşirelik, düşük seviyede yöneticilik, emekliliği olan bir iş...’ (Aytaç ve Sevüktekin, 2002: 25). Bu doğrultuda kısmi süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma sözleşmesi, evde çalışma, tele çalışma vb. esnek çalışma türlerinin “kadın işi” olarak nitelendirildiği görülmektedir.

İş yaşamında cinsiyete dayalı örgütlenmeler, kadın ve erkek kimliği arasında cinsiyet hiyerarşisi oluşturmaktadır. Örgüt içinde işler kadınsı, erkeksi olarak ayırmakta, kültürel yapı bu bağlamda oluşturulmaktadır. Bir başka deyişle, örgüt içerisinde biyolojik cinsiyetin yansıması varlığını göstermektedir. Geleneksel örgütler erkek egemen olmakla birlikte, zaman içinde değişim göstermiş gözükmese de, erkeksi değerler örgüt kültürü içerisinde varlığını hâlâ sürdürmektedir (Temel, Yakın ve Misci, 2006: 33).

Günümüzde kadın, kaygan iş zemini üzerinde azar azar artış göstermektedir. İş yerlerinde önemli sayıda kadın serpiştirilmiş olarak yer almaktadır. Ama tıpkı yamaçlardaki ağaçlar gibi manzaranın en güzel olduğu yükseklığe tırmandıkça kadınların pek azı orada görülmektedir. (12 Haziran 2011 seçim sonuçlarına göre kadın milletvekili sayısının 550 milletvekili içerisinde 78 olması gibi..) Ormanın sınırına geldiğinizde, bulabileceğimiz manolya sayısı kadar kadına rastlıyoruz (Evans, 2001: 10).

Bu gün kimi kadınlar annelik ve evlilik gibi rollerinin yanı sıra kariyerlerinde de ilerleyebileceklerini kabul ederek iş dünyasına asılmaya başladılar. Prestijli, iyi paralı, heyecan veren endüstriler gibi, bilim gibi sektörlere girmeye çalışmaktadırlar. Toplumun düşündüğü gibi bu kadınlar eş ve annelik rollerine olan ilgilerini kaybetmemişlerdir. Bu kadınlara göre, aile ve mesleki rolleri bir bütündür (Eken, 2006: 255). Bu kadınlar mesleki kariyerlerini korumak için, bedelli yardım ya da aile içi yardım şeklinde diğer kadın imkânlarından ve ev işlerini kolaylaştıran teknolojik araçlardan yararlanmaktadır (Aytaç ve Sevüktekin, 2002: 29). Teknolojide meydana gelen ilerlemeler çalışan annenin eşine, çocuklarına daha fazla zaman ayırmalarını ve onlarla daha çok şeyi paylaşmalarını kolaylaştırmaktadır. Bu kadınların ev yaşamlarında ev içi sorumlulukları kadın ve erkek arasında paylaşma çabaları vardır. Bunun olmadığı ailelerde çatışmalar ve huzursuzluklar ortaya çıkmaktadır.

3.2. İş Yaşamında Kadının Erkekten Farkı

İş yaşamında kadın, işbirlikçi, sosyal katılımcı, takım kurucu, diğerlerine saygılı, meydan okumayan, paylaşımcı, uyumlu, herkesin galip gelebileceği duygusuna sahip, herkes tarafından seilmeyi bekleyen olarak tanımlanırken, erkek oyunu yöneten mutlak galip, saldırgan, övünen, hırslı, güçlü, çetin, eğlenceli, kıran kırana bir âlemin üyesi olarak tanımlanmaktadır (Evans, 2001: 24). Rekabet ortamında erkekler için iş iştir; personel personeldir. Erkekler işle ilgili anlaşmazlığa düştüklerinde birbirleri hakkında beni desteklemiyor, benimle ilgilenmiyor ya da ihanet ediyor diye düşünmez. Oysa kadınlar...(Evans,2001: 88). Erkekler kısa ve yüksek sesle konuşur, kadınlar ise belli belirsiz bir sesle daha uzun konuşur. Bu da kadınların etkililiklerini azaltır. İlişkiye odaklı, dolambaçlı sözlerle başlaması anlaşılabilirliğini de azaltır.



Kadın çocukluğunda öğrendiği bilgi oyununu (ev ödevini yapma, tahtaya kaktığında iyi hazırlanmış olduğunu gösterme, iyi notlar alma, ebeveynleri ve öğretmenlerinin desteğini ve övgüsünü alma) iş yaşamında da sürdürür. Hâlbuki iş oyunu farklıdır. Burada riskler vardır. Ne kadar iyi hazırlanırsa hazırlanılsın herkesin bilmediği, bilemediği bir soru vardır. Her zaman araştırmacı olma ve aşırı hazırlık sakıncaları da beraberinde getirir. Edinilebilecek kadar bilgi, öngörü, özgüven, geçmiş deneyimler işe yarar. Unutulmamalı ki iş yaşamında güvenlik ağı yoktur (Evans, 2001: 101).

Kadınlar iş hayatında açık oynarlar. Kendileri ile ilgili her şeyi çevresindekilerle paylaşır. Kendilerinde kalması gereken sırları, bir başkasını ilgilendirmeyen konuları paylaşarak kendilerini açık ederler. Oysa kî, paylaştığı kişiler annesi ya da babası değildir. Bu durum daha sonra kendilerinin aleyhine döner. Erkek kendini açık etmez. İş yetişemeyecek olsa bile yetişecek gibi davranır. Kendinden emin görünür. Çünkü erkeğe çocukluğundan itibaren oyunlarla bu şekilde davranması gerektiği öğretilmiştir.

Toplumun, ailesi ile ilgilenmek zorunda olan kadın ve erkeğe bakış açısı farklıdır. Toplum, erkeğe karşı daha toleranslı iken, kadını öncelikleri konusunda bir kez daha düşünmesi için uyarır. Erkek ağladığında erdemli bir davranışta bulunmuştur. Kadın ağladığında zayıftır, acizdir, kadındır işte. Kadın öfkelenildiğinde hâkimiyetini kaybetmiştir. Soğukkanlı davranmamıştır. Hele hele kadın sık sık öfkeleniyorsa kullanılan tanım farklılaşır. Erkek gücünü göstermiş, hakkını savunmuştur.

Erkekler iş saatleri sonrası çoğunlukla kendilerine sosyal amaçlı programlar (spor, arkadaşlarla buluşup bir şeyler içme...) yapabilmekte veya akşam iş yemeklerine, seyahatlerine rahatlıkla katılabilmekte; kadın ise, özel sorumlulukları nedeniyle yapamamakta ya da önemli bazı ayarlamaları (çocuklara bakıcı ayarlama, yemeklerini hazırlama..) yapmak zorunda kalmaktadır. Bu durum da erkekleri iş yaşamında daha avantajlı hale getirmektedir. Çünkü çoğu önemli kararlar bu toplantılarda alınabilmektedir. Dolayısıyla kadın bu sürece dâhil olamamaktadır. Erkeklerden farklı gözükme istemeyen kadınlar bu suskunluk komplosuna ortak olmaktadır. Herkes her şey yolundaymış gibi davranmakta, sorun örtbas edilerek yokmuş gibi görüntü verilmektedir(Schwartz, 2006: 164).

İş yaşamında çocuğa bakma, yaşlı anne ve babaya bakma, kişisel sağlık problemleri, geleneksel iş bölümü, işin tatmin edici ve anlamlı olmaması, motivasyon azlığı, fırsat eksikliği, zorlanma, elverişli kariyer tercihinin olmaması ve eşin yeterli para kazanması gibi, bu şekilde itici güç olan cam tavanla* karşılaşan kadın iş yaşamında ailesinin çekiş gücüne kapılmaktadır. İster çekilsin ister itilsin pek çok ayrıcalıklı kadın iş yaşamında bu etmenlerle mücadele etmek zorunda kalmaktadır.

Deborah O'Neil ve Diana Bilimoria'nın, "Kadınların Kariyer Gelişim Aşamaları" (Women's Career Development Phases) isimli çalışmaları, kadınların inançları ve kariyer deneyimleri üzerine genellikle çelişkili araştırma bulgularını açıklamaya yardımcı olmaktadır. Onlara göre, kadının kariyer gelişim aşaması üç aşamada gelişir. "İdeal Başarı Aşaması", burada kadınlar iyimserdir ve başarı tanımı yapılmıştır. "Pragmatik Dayanıklılık Aşaması", örgütün ve profesyonel ilişkilerin problemlerinin vurduğu ve çoklu yaşam rolleri ile bütünleştiği bir aşamadır. "Yenilikçi Katkı Aşaması",

* Cam tavan kavramı ilk defa 1986 yılında Wall Street Journal'ın iş kadınları ile ilgili bir raporunda, kadınların üst düzeylere ulaşmasının önünü kesen basamaklıp yargılar, firma geleneği vb. gibi görünmez engeller olarak ifade edilmektedir. (Anafarta, N. vd.,2008,s117-137)



kariyerlerini ve yaşamlarını olumlu olarak yeniden tanımladıkları bir aşamadır (Burke, 2005: 6).

Çalışan kadının erkekler kadar etkin ve işlevsel olabilmelerini sağlayabilmek için alınması gereken dört önlem vardır (Schwartz, 2006: 178):

* Kadın ve erkek arasındaki temel farklılığın, analık duygusunun kabul edilmesi,

* Esneklik isteyen kadın ve erkeklerin bu isteklerinin karşılanması,

* Temel liderlik özelliklerine zaten sahip olan kadınların kusursuz performans için yaşamsal olan ek yönetim beceri ve araçları ile donatılması.

* Erkekler için var olmayıp sadece kadınlar için var olan engelleri kaldırarak kurumsal ortamın iyileştirilmesi.

3.3. İş Yaşamında Kadının Cinsel Kimliğine Dayalı Ayrımcılık

Kadın neden çalışır? Kadının iş yaşamına girmesinin birkaç nedeni vardır. Bu nedenlerin bazıları ekonomiktir. Ana neden Barbara Bergman'a göre, endüstrileşmeden dolayı gerçek ücretin yüksekliği, evde aileye hizmet etmekten ve evde kalmaktansa bu ücret için kadının çalışmasının daha değerli olmasıdır. Kadın çalışır çünkü paraya ihtiyacı vardır. Ya kocası yoktur ya işsiz bir kocası vardır ya da kocası düşük gelir elde ediyordur. Gerçekten de bu günlerde çoğu aile, kadının geliri olmaksızın yaşamlarını sürdürmemekte, kadın işe gitmiyorsa ailenin yaşam standartları düşmektedir. Kadın ailesinin yaşam standartlarını sürdürebilmek ve yükseltmek adına çalışmak zorunda kalmaktadır. Ekonomik düzende beyaz yakalıların artışı ve hizmet sektörünün yükselişi daha fazla sayıda kadını iş dünyası için hazır hale getirmiştir. Artık kadınlar daha eğitilmiş ve daha ileri düzeyde kariyer hedefleri bulunmaktadır. Bugün kadınlar geçmişe göre daha az sayıda çocuk doğurmakta böylece evde daha az vakit geçirmektedir. Annelik ve işin birleştirilmesi sosyal olarak daha kabul edilebilir hale gelmiştir. Pek çok kadın evin dışında da kimliğini korumak istemektedir (Headle, 1996; 2-3).

Ayrımcılık nasıl ve ne zaman meydana gelir? Onu nasıl ölçebiliriz? Kazançlarda ayrımcılığı ölçmek bir yol olabildiği kadar, ayrımcılığı açıklamaya da çalışmaktadır. İnsanların kullanım özelliği, onların üretkenlikleridir. Böylece onların kazandıkları para, değerleridir. İşgücü pazarında açıklanamayan bu fark ayrımcılıktır. Eğitim, deneyim, görev süresi, yıl ve verimlilikle ilgili diğer faktörleri kontrol edebiliyorsak ama halâ cinsiyet ayrımcılığı varsa, ekonomistlere göre bu ayrımcılıktır. Kadın daha az ücret alır, çünkü kadındır. Kadına neden erkeğe göre daha az ödeme yapılır? Barbara Bermang, "Kalabalık Teorisi" (Crowding Theory) ile açıklamayı önermektedir. Ona göre, emek piyasasında kadın ve erkek arasında gerçek bir rekabet yoktur. Erkek emeği için bir pazar vardır ve orada onun için yüksek ücret ödenir. Kadınlar bu pazarın dışında tutulmuşlardır. Emek kıttır. Bu nedenle de, erkeğin ücreti yüksektir. Kadınların iş gücü piyasası ise, aşırı kalabalıktır ve ücrette düşüktür. Çünkü bütün kadınlar orada ayrıştırılmıştır (Headle, 1996: 6). Kadın ve erkek aynı beşeri donanımına sahip olsalar bile farklı piyasalarda (düşük statülü, vasıfsız belli işlerde yoğunlaşması) iş yaptıkları ve aynı piyasada rekabet etmedikleri için erkeğe göre, daha az ücret alır. Beşeri Sermaye Teorisine göre, kadın ve erkek çalışanların birbirine ikamesinin tam anlamıyla olamayacağıdır. Çünkü kadınlar evlendiklerinde ve çocuk sahibi olduklarında işini terk edip işgücünden ayrılma eğilimindedirler. Ayrıca iş yaşamında daha az deneyimlidirler (Palaz, 2003: 91). İşte bu noktada kadınlar açısından iş yaşamında ayrımcılık, eğitim ve



mesleki eğitimde eşitsizlik, iş bulma ve işe alınma, ücret, çalışma koşulları, işyerindeki tutumlar, terfi, işten çıkarma, üretim kaynaklarına ulaşma ve aile sorumluluklarının yetersiz paylaşımı gibi alanlarda kendisini göstermektedir.

Cinsiyete dayalı ayrımın büyük bir kısmı işyerlerinin ve işgücü piyasasının kadına karşı olmasından kaynaklanmaktadır. Emek piyasasında kişinin istihdamı ve ücret ödemesindeki ayrımcılık meslek performansı ile alakasız keyfi faktörlere de dayanır. Önyargılar ve istatistikî ayırım bunu açıklamaya yardımcı olmaktadır. Bireysel yargılamada işveren, kadın işçilerle çalışmayı reddeder çünkü çocuklu kadın çocuk yetiştirmek için dışarıda kalabilir, böylece yatırımları geri kalır. Fakat birçok kadının çocuk sahibi olmadığı dikkate alınmamaktadır. Bu da göstermektedir ki, kadın istatistiksel olarak ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Aslında ayrımcılık sadece önyargıdan oluşmaz, daha karmaşıktır (Headle, 1996: 5).

İşgücü ile ilgili bazı yaklaşımlarda, merkezdeki stabil iş gücünü erkekler oluştururken, kadınların genellikle bu esnek yapı içinde aralarda istihdam edilen işgücü grupları olduğu öne sürülmektedir. Pek çok kadın çalışmasında, kadınların günün ve gecenin değişik saatlerinde, bazen kız çocukları ile nadiren erkek çocukları ile bazen yalnız, çoğu zaman zorunlu olarak pek çok değişik işin üstesinden geldikleri bu çabaların çoğunun karşılığında bir gelir elde etmedikleri bilinmekte ve bu nedenle kadınların bu alandaki taleplerini ortaya koymak hedeflenmektedir (Kümbetoğlu, 1995: 230-231).

Oral'a göre (2008: 349) kadın işi, emeği görmezlikten gelinendir... "Gayri resmi" sektörde çalışandır. Dünyadaki toplam işin üçte ikisini yaptığı halde, dünya iş gücünün üçte birini oluşturandır. Kadın, küreselleşme sürecinde hızla yoksullaşandır. Kadın, politik ve ekonomik yapılanmalarda, hükümetlerde, ulusal ya da uluslararası karar alma mekanizmalarında, dünyanın gelişim ve barış süreçlerinde, güç dengelerinin oluşmasında yeri olmayandır. Kadın, sürekli şiddete maruz kalandır (Oral, 2008: 351). Kadın, ekonomik büyüme dönemlerinde işe alınan, kriz dönemlerinde işten çıkarılan ve işgücü piyasasında esneklik sağlayan üretim faktörü olarak görülen ve mesleki ilerlemesi erkeklere oranla daha güç ve sınırlı olandır. Kadın emeği ucuz ve verimli görülmeyle birlikte evlendikleri ve hamile kaldıklarında işi bıraktıkları için esnek ve yenilenebilir emek olarak tanımlanandır (Kapız, 2000: 348,349). Kamusal üretim alanlarından uzak kalıp eve kapanan kadın, adeta ev içi emeği üreten bir köle gibidir. Çünkü ürettiği emek, kullanım değeri taşımaya karşın, değişim değeri taşımayan yani alınıp satılmayan bir emektir. Üretken bir emek olmakla birlikte ev içi emeği, pek göze görünmez, farkına varılan bir emek değildir, kamusal alanlarda parasal bir değer taşımaz (Kızılkaya, 2004: 149).

Kadın yoksulluğunun yeryüzünün her bucağında yaygın bir durum olduğu bilinmektedir. Yeryüzü yoksullarının yüzde 70'ini kadın ve çocukların oluşturduğu, dünya zenginliklerinin pek azına sahip oldukları, çalıştıklarında genellikle düşük gelirli, esnek zamanlı işlerde istihdam edildikleri, kadın ücretlerinin dünyanın her yerinde erkeklerinkinin gerisinde kaldığı, informal sektörün ve ücretsiz aile işçilerinin ana gövdesini kadınların oluşturduğu, "azgelişmiş" denilen ülkelerde temel sağlık ve erişim hizmetlerine erişimden yoksun olan nüfusun büyük bölümünü kadınların oluşturduğu.. vb. konularda hemen herkes hemfikir bulunmaktadır (Özbudun, 2007: 98)

Ancak, kadına karşı cinsiyet ayrımcılığı sadece ücret farklılığı ile açıklanamaz. İşveren kadına karşı ayrımcı tutum içinde ise, kadını istihdam etmek ona parasal



olmayan ek bir maliyet yükleyecekmiş gibi davranır. Bu ek maliyet işverenin ayrımcılık katsayısına eşittir. İşveren için, erkeği istihdam etmenin maliyeti onun ücretidir. Kadını istihdam etmenin maliyeti ise, kadının ücreti artı işverenin ayrımcılık katsayısıdır. Bunun anlamı, ayrımcı düşünceye sahip işveren, kadını erkeğe oranla daha düşük ücretle çalıştıracak olmasıdır (Palaz, 2003: 94). Topluma, kadının ücretinin erkekten daha düşük olması abes gelmemektedir. Çünkü topluma göre, kadının asıl görevi evi ve çocuklarıdır. İşin kadın için ikincil öneme sahip olması gerektiği şeklindeki toplumsal baskılar bu bakış açısını normal karşılamaktadır. Kadının çalışma yaşamına girmesi ile ev işleri ve çocuk bakımı gibi cinsiyetine dayalı yükümlülüklerinde değişim yaşanmamıştır. Bu durum kadın açısından bir farklılık oluşturmamış, kadın için iş yaşamı hep ikincil bir etkinlik olarak ele alınmıştır. Kadınların erkeklere göre, ailevi sorumlulukları daha fazla üstlenmesi kendini iş yaşamına adanması halinde bu sorumluluklarının zarar görmesine sebep olmuştur. Bu nedenle kadın iş ve ev yaşamı arasında denge kurmak zorundadır. Aksi halde sağlığı, tatmini ve yaşama isteği bozulabilmektedir (Fidan ve İşçi, 2004: 35).

Çalışma hayatında kadının korunmasının gerekliliği irdelendiğinde, bu husus iki temel nedene dayandırılmaktadır. Bunlardan ilki, kadın işgücünün bireysel ve ekonomik yararı ile onların cinsel-fiziksel nitelikleri ve toplumsal değerlerinin oluşturabilecekleri sakıncalar arasında bir denge kurulması zorunluluğudur. İkincisi ise, kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları cinselliklerine özgü engellerin aşılması amacıdır (Pakin Akın, 2005: 2). Cinsel ayrımcılık tutumları kurnazca tasarlanmış olduğu için kolayca ortaya çıkarılamamaktadır. Kadınlar sık sık cinsel ayrımcılık ve iş yaşamlarında karşı karşıya kaldıkları baskıda dikkatsiz davranmaktadırlar. Kariyerlerinde cinsel ayrımcılığa maruz kaldıklarının farkına varan bazı kadınlar yasal yollara nadiren ve gönülsüzce başvurumaktadırlar. Hatta birçoğunun avukat tutacak finansal kaynakları da yoktur. Kadınlar çoğu zaman aile sorumlulukları olması nedeniyle böyle bir davanın içinde yer almaktan, işini kaybetmek kaygısından illegal işveren politikalarına karşı çaresiz kalmaktadırlar (Gregory, 2001). İşyerlerinde cinsel taciz türündeki cinsiyetçi davranışlar üstü örtülü, söze dökülmeden tutumsal davranışlardır (Schwartz, 2006: 173). Kadının başarmış olduğu sonucun dışıl yeteneğine bağlanması da ayrımcılığın bir başka elem verici yönüdür.*

Günümüzde toplumsal cinsiyet kavramı, “toplumsal cinsiyet eşitliği” olarak ülkelerin kalkınma ve demokratikleşme hedeflerinin arasında yer almaktadır. Dünyanın birçok ülkesinde, kadınlar dereceleri farklı da olsa toplumsal ve çalışma yaşamlarında cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Bugün, kalkınma ve demokratikleşme süreçlerini olumsuz yönde etkileyen bu “durumu” aşmak için, ülkeler projeler, politikalar ve yöntemler geliştirmektedirler (Parlaktuna, 2010: 1226).

Çalışan kadınları destekleyen yasalar ve uygulamalar demografik gelişme eğitim olanaklarının artması, standart dışı çalışma şekilleri aile boyutunun küçülmesi, evlenme oranında azalma, boşanma oranında artış, toplumun kadının çalışmasına yönelik tutumundaki gelişmeler, tek bireyli aileler, çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler dünyada kadın işgücü sayısının artışında rol oynayan önemli gelişmelerdir.

* “Birleşmiş Milletler’ in “Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” (CEDAW), istihdamda kadına karşı ayrımcılık oluşturan tutumlara ayrıntılı biçimde yer veren önemli sözleşmedir. Sözleşmenin çalışan kadınlar bakımından özel bir öneme sahip 11. maddesi, bu sözleşmeye taraf devletlere bütün insanlar için vazgeçilmez bir hak olan çalışma hakkı, erkeklerle eşit istihdam imkanlarına sahip olma hakkı, sosyal yardımlar dahil eşit ücret hakkı, sosyal güvenlik hakkı vb. konularda kadınlara karşı ayrımı önlemek ve kadın erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için önlemler alma görevi yüklemektedir.



Ancak kadınların iş gücüne katılma oranı sanayileşme düzeyi ne olursa olsun tüm dünyada erkeklere oranla düşüktür. Bu oran Mart 2011 itibariyle ülkemizde % 27.9 seviyesindedir (TİSK, 1999:7).

Kadının çalışma yaşamına katılımının artması halinde, iktisadi büyüme artarken kadının toplum ve aile içindeki statüsünü de olumlu yönde etkileyerek ülkenin sosyal ve kültürel gelişimine önemli katkılar sağlayacağı unutulmamalıdır (Parlaktuna, 2010: 1217).

4. SONUÇ

İş dünyasının erkeklere atfedilen, acımasız, saldırgan, kararlı gibi ifadelerle tanımlanması cinsiyet ayrımcılığının ve sorunlu bakış açısının bir göstergesidir. Bu ayrımcılık ne kadının ne de erkeğin kabahatidir. İş dünyası adıyla oluşturulan ortam, kadını iş hayatına uygun olmadığı gerekçesiyle suçlamaktadır.

Oysa bu gün kadın erkek kadar iş dünyasında yer almaktadır. Fakat kadını yetkinlik ve liderliğe yükseltmek söz konusu olduğunda kadının kurtlar sofrasında yerinin olmadığı ifade eden yaygın kültür ile karşı karşıya kalınmaktadır. İş yaşamı kadının toplumsal ve biyolojik rolleri göz ardı edilerek erkeğe özgü değerlerle kurgulanmıştır. Bu durum kadının iş yaşamında sorunlar yaşamasını kolaylaştırmıştır.

Belki her iki grup da, bu problemin ortadan kalkmasını için çalışmaktadır. Ancak geleneksel iş bölümü ve kadınlarca da kabul gören “babın bilir” teslimiyeti bu durumun bir an önce iyileşmesine engel olmaktadır. Çıkarabildiğimiz sonuç şudur ki, iş dünyasınca alınan tedbirler sorunun kendisine yönelik olmayıp belirtilerine dairdir. Kadına iş dünyasında yer alabilmesi, engelleri aşabilmesi ve toplum tarafından kabul edilebilmesi için erkek gibi oynaması öğretilmiştir. Ama zemin düzeltilmemiş, kadın halâ kaygan zeminde sağlam adımlar atmak için çok çalışmak zorundadır.

Kadının çalışma kararını eğitimi, çocuk, medeni hali ve ekonomik koşullar etkilemektedir. Eğitime olan yatırım eksikliklerinin tamamlanması halinde iş yaşamında kadınlara yönelik ötekileştirme tutumlarında iyileşme süreci başlamış olacaktır.

İş yaşamında kadın çalışan sayısının artması ekonomik açıdan yararlı ve de verimliliğin artışı ve kalkınmanın sağlanması açısından zorunluluktur. Kadınlara yönelik geleneksel bakış açısının ötesinde eğitim politikalarının benimsenmesi kadınlara farklı iş kollarında çalışma imkânını ortaya çıkaracaktır.

Ayrıca kadınların kariyer çizgisinde ilerlemesini sağlayacak koşulların oluşturulması halinde yetenek ve çalışma azmine sahip bir çok kadın iş dünyasına kazandırılmış olacaktır.



KAYNAKÇA

- AGACINSKI, S. (1998). Cinsiyetler Siyaseti, Türkçesi: İsmail Yeguz, Dost Kitabevi Yayınları.
- AĞRIDAĞ, G. (2005). AKDAM Gönüllü Kadın Eğitimi Semineri, Adana, 18-19 Kasım 2005,
[Erişim adresi]: <<http://www.akdam.org.tr/toplumsal.cinsiyet.pdf>>, [Erişim tarihi:15.01.2010].
- AKIN, A., DEMİREL, S. (2003). Toplumsal Cinsiyet Kavramı Ve Sağlığa Etkileri. CÜ., Tıp Fakültesi Dergisi özel eki.
- AYTAÇ, S., SEVÜKTEKİN, M.(2002). Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No: 219.
- BACACI VAROĞLU, D. (2007). Örgütsel Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Rollerini, Yönetim Ve Organizasyon, Editör: Salih Güney, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- BURKE, R. (Edi.); VİNNİCOMBE, S. (Edi.).(2005). Advancing Women's Careers.Bradford, GBR: Emerald Group Publishing Limited, p vi .[Erişim adresi]: <<http://site.ebrary.com/lib/suleyman/Doc?id=10085691&ppg=6>>, [Erişim tarihi:17.02.2010].
- CÜCELOĞLU, D. (2006). Bir Kadın Bir Ses , Remzi Kitapevi, 3. Basım, İstanbul.
- DEMİRBİLEK, S. (2007). Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açısından İncelenmesi. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, Cilt:44, Sayı: 511, 12-27.ss.
- EKEN, H. (2006). Toplumsal Cinsiyet Temelinde Mesleğe İlişkin Rol İle Aile İçi Rol Etkileşimi: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar, [Erişim adresi]: <http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/articles/2006/15/HEKEN.PDF>, [Erişim tarihi:17.02.2010].
- ERDOĞAN, T. (2004). Cinsiyete Özgü İnanış Sisteminin Kültürel Yerleşiminde Türk Atasözlerinin Rolü, Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma, 1-4 Mart 2004 Sempozyum Bildiri Metinleri, Yeditepe Üniversitesi, Güzel Sanatlar Fakültesi.
- ESEN Y., BAĞLI, M. T.(2002). İlköğretim Ders Kitaplarındaki Kadın ve Erkek Resimlerine İlişkin Bir İnceleme, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt:35, Sayı:1-2.
- EVANS, G. (2001). İş Dünyasında Başarı İçin Oyunun Kuralı, Erkek Gibi Oynayıp Kadın Gibi Kazanmak, Dünya Yayıncılık.
- FİDAN, F., İŞÇİ, Ö. (2004). Çalışan Kadın Aslında Çalışmak İstemiyor mu? Zorunluluk mu? Gereklik mi?, Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma, s.33-41, 1-4 Mart 2004, Sempozyum Bildiri Metinleri, Yeditepe Üniversitesi, Güzel Sanatlar Fakültesi.
- GREGORY, R. F. (2001). Women and Workplace Discrimination: Overcoming Barriers to Gender Equality, New Brunswick, NJ, USA: Rutgers University Press, [Erişim adresi]:



<<http://site.ebrary.com/lib/suleyman/Doc?id=10075336&ppg=15>>, [Erişim tarihi: 05.01.2009].

• HABLEMİTOĞLU, Ş.(2001). Kırsal Alanda İşgücü Değeri İle Kadınlar: Bir Toplumsal Cinsiyet Analizi Örneği, A.Ü. Ev Ekonomisi Yüksekokulu, Ankara.

• HEADLE, E., HEADLE, S., ELFIN, M.(1996). Cost of Being Female, Westport, CT, USA: Greenwood Publishing Group, Incorporated.

• KAPIZ, S. (2000). Günümüz Rekabet Koşulları Çerçevesinde Kadın Ve Çocukların Korunması Hakkı, Küreselleşmenin İnsani Yüzü, Derleyen Veysel Bozkurt, AlfaYayımları.

• KIZILKAYA, H.(2004). Anasoyluluktan Günümüze Kadın, İlya Yayınevi, İzmir.

• KUZGUN, Y., SEVİM, S. A. [Erişim adresi]:

<<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/1009.pdf>>. [Erişim tarihi: 05.01.2009].

• KÜMBETOĞLU, B. (1995). Gizli İşçiler: Kadınlar ve Bir Alan Araştırması, Kadın Araştırmalarında Yöntem, Sel Yayıncılık, İstanbul.

• LEVİT, N. (1998). Gender Line: Men, Women, and The Law, USA New York University Press. [Erişim adresi]:

<<http://site.ebrary.com/lib/suleyman/Doc?id=10172679&ppg=26>>,

[Erişim tarihi: 15.01.2009].

• MEYERSON, D. E., FLETCHER, J. K. (2006). Cam Tavanı Parçalamak İçin İlimli Bir Manifesto, Harvard Business Review İş Yaşamında Kadınlar, (Çev.: Leyla Aslan), Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, İstanbul.

• ONARAN YÜKSEL, M. (2000). Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği, Beta Yayınevi, İstanbul.

• ORAL, Z. (2008). Kadın Olmak, Cumhuriyet Kitapları, 22. Baskı, İstanbul.

• ÖZBUDUN, S. (2007). Neo-Liberalizm, Kadınlar ve Yoksulluk, Küreselleşme , Kadın ve Yeni – Ataerki, Ütopya Yayınevi, Ankara.

• ÖZGÜÇ, N. (1998). Kadınların Coğrafyası, Çantay Kitabevi, İstanbul.

• PAKİN AKIN, E. (2005). Türk Hukukunda İşçilerin Sosyal Güvenliği, Legal Yayıncılık.

• PALAZ, S.(2003). Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşımına Karşı Kurucu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri”, [Erişim adresi]:

<<http://www.sbe.balikesir.edu.tr/dergi/edergi/c6s9/makale/c6s9m.pdf>>, [Erişim tarihi: 15.11.2009].

• PARLAKTUNA, İ. (2010). Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi, Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt: 10, S: 4, 1217-1230.

• SCHWARTZ, F. N. (2006). Kadınlar İş Yaşamının Kaçınılmaz Bir Buyruğu, Harvard Business Review İş Yaşamında Kadınlar, (Çev.: Leyla Aslan), Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, İstanbul.

• SCOTT, J. W. (1993). Kadın İşçi, Kadınları Tarihi, Cilt:4, Editörler: Georges Duby, Michelle Perrot, (Çev.: Ahmet Fethi), İş Bankası Yayınları, İstanbul.



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 33 Kasım – Aralık 2012

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



- ŞALVARCI TÜRELİ, N. ve DOLMACI, N. (2009). Toplum Ve İş Hayatında Kadının Rolünün Yeni Yasal Düzenleme Çerçevesinde Değerlendirilmesi. 1. Uluslararası 5. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu, 27-29 Mayıs 2009, Konya, 3222- 3231.ss.
- TEMEL, A., YAKIN, M., MİSCİ, S. (2006). Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansıması, Yönetim ve Ekonomi, Cilt:13.
- TİSK (1999). Kadın İşgücü Araştırması, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Yayın No:185, Ankara.
- UĞUR TANRIÖVER, H. (2007). Medyada Cinsiyetçi Söylem ve Şiddetin Temsili, Güncel Hukuk, 9-45.ss.
- WHITE, J. B.(1999). Para İle Akraba Kentsel Türkiye’de Kadın Emegi, İletişim Yayınları, İstanbul.
- (http://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html).
- (http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2869&id=).