T.C.

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

# KADIN AVUKATLARIN CİNSİYET AYRIMCILIĞINA YÖNELİK ALGILARI: LÜLEBURGAZ ÖRNEĞİ

BÜŞRA TEKCAN

1178219109

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. M. ENGİN SANAL

EDİRNE 2021

**Tezin Adı:** Kadın Avukatların Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Algıları: Lüleburgaz Örneği

**Hazırlayan:** Büşra Tekcan

# ÖZET

Toplumda, kadınlar çalışma hayatında tarihsel süreçte yaşanılan birçok gelişmeler ve ilerlemeler sonucunda daha fazla yer almaya başlamışlardır. Kadınların çalışma hayatının her alanında yer almaları, onların cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmalarını engellememektedir. Bu bağlamda, kadınların çalışmalarını kısıtlayan toplumsal cinsiyet rolleri kilit rol oynamaktadır. Bu roller, kadınlara ve erkeklere belli kurallar ve normlar getirerek, ayrımcılığa ortaya çıkarmaktadır. Bu çalışmada; Lüleburgaz'daki kadın avukatların, çalışma hayatlarında cinsiyet ayrımcılığına yönelik algıları tespit edilmeye çalışılmıştır. Kadın avukatların müvekkilleriyle, adliyede, kolluk birimlerinde, avukatlık bürosunda ve Baro yönetimi gibi çalışma ortamlarında karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılığına neden olan bileşenlerinin neler olduğu araştırılmıştır. Araştırmanın ilk bölümünde, araştırmanın temel konuları olan kadınların çalışma hayatındaki tarihsel gelişimleri ve kadın istihdamına ilişkin konular, ikinci bölümde, algı, toplumsal cinsiyet ve cinsiyet ayrımcılığı konuları detaylıca ele alınmıştır. Araştırmanın üçüncü ve son bölümünde, Lüleburgaz'daki kadın avukatlara yöneltilen anket soruları, SPSS Statistics 26.0 Paket Programı ile analiz edilerek elde edilen bulgular ortaya konulmuştur.

**Anahtar kelimeler:** Toplumsal cinsiyet, Algı, Ayrımcılık, Cinsiyet ayrımcılığı, Çalışma hayatı

**Thises Name:** Perceptions of Women Lawyers on Gender Discrimination: Lüleburgaz Sample

**Prepared by:** Büşra Tekcan

# ABSTRACT

In the society, women have started to take more place in working life as a result of many developments and advances in the historical process. The fact that women take part in all areas of working life does not prevent them from being exposed to gender discrimination. In this context, gender roles that restrict women's work play a key role. These roles bring about discrimination by introducing certain rules and norms to women and men. In this study; The perceptions of female lawyers in Lüleburgaz towards gender discrimination in their working life were tried to be determined. The components that cause gender discrimination that female lawyers encounter with their clients, in the courthouse, in law enforcement units, in law offices and in working environments such as the Bar Association, have been investigated. In the first part of the research, the historical development of women in working life and the issues related to women's employment, which are the main subjects of the research, and in the second part, the subjects of perception, gender and gender discrimination are discussed in detail. In the third and last part of the research, the survey questions directed to women lawyers in Lüleburgaz were analyzed with the SPSS Statistics 26.0 Package Program and the findings were revealed.

**Keywords:** Gender discrimination, Perception, Discrimination, Gender discrimination, working life

# İÇİNDEKİLER

**ÖZET** ..... **i**
**ABSTRACT** ..... **ii**
**İÇİNDEKİLER** ..... **iii**
**ŞEKİLLER LİSTESİ** ..... **vii**
**TABLOLAR LİSTESİ** ..... **vii**
**KISALTMALAR LİSTESİ** ..... **ix**
**GİRİŞ** ..... **1**

**I. BÖLÜM**
**ÇALIŞMA HAYATINDA KADININ KONUMU**

**1. Kadının Çalışma Hayatındaki Tarihsel Gelişimi** ..... **3**
**1.1. Dünya'da Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri** ..... **3**
**1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın ve Çalışma Hayatı** ..... **4**
**1.1.2. Sanayi Devriminden 1980'li Yıllara Kadar Olan Dönemde Kadın ve Çalışma Hayatı** ..... **9**
**1.1.3. 1980 Sonrası Dönemde Kadın ve Çalışma Hayatı** ..... **16**
**1.2. Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadının Yeri** ..... **21**
**1.2.1. İslamiyet Öncesi Kadının Toplumsal Hayattaki Yeri** ..... **22**
**1.2.2. İslamiyet'in Kabulünden Sonra Türklerde Kadının Toplumsal Hayattaki Yeri** ..... **24**
**1.2.3. Osmanlı Döneminde Kadının Toplumsal Hayattaki Yeri** ..... **28**
**1.2.4. Cumhuriyet Döneminde Kadının Toplumsal Hayattaki Yeri** ..... **35**
**2. Dünya'da Kadın İstihdamı** ..... **42**
**3. Türkiye'de Kadın İstihdamı** ..... **47**
**4. Kadın İş gücüne Yönelik Yaklaşımlar** ..... **54**
**4.1. İkili Rol Yaklaşımı** ..... **55**
**4.2. İkili İş gücü Piyasası Yaklaşımı** ..... **55**
**4.3. Beşeri Sermaye Yaklaşımı** ..... **56**

**4.4. Marksist Yaklaşım ..... 57**
**4.5. Feminist Yaklaşım ..... 58**
**5. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ..... 60**
**5.1. Toplumun Sosyo-Kültürel Yapısı ..... 60**
**5.2. Eğitim Durumu ..... 62**
**5.3. Medeni Durum ..... 63**
**5.4. Kayıt dışı İstihdam ..... 64**

## II. BÖLÜM
## ALGI, TOPLUMSAL CİNSİYET VE AYRIMCILIK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

**2. Algı Kavramı ..... 66**
**2.1. Algı Sürecinin Aşamaları ..... 67**
**2.2. Algı Sürecini Etkileyen Faktörler ..... 69**
**2.3. Algı Sürecinde Yanılgılar ve Çarpıtmalar ..... 70**
**2.3.1. Basmakalıp Yargı ..... 70**
**2.3.2. Hale Etkisi ..... 70**
**2.3.3. Seçici Algılama ..... 71**
**2.3.4. Model Oluşturma ..... 71**
**2.3.5. Zıtlık Etkileri ..... 72**
**2.3.6. Yansıtma ..... 72**
**2.3.7. Beklentiler ..... 72**
**3. Toplumsal Cinsiyet Kavramı ..... 73**
**3.1. Toplumsal Cinsiyet Rolleri ..... 74**
**3.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ..... 74**
**3.3. Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları ..... 75**
**3.4. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Etkileyen Faktörler ..... 77**
**3.4.1. Aile ..... 77**
**3.4.2. Eğitim ..... 78**
**3.4.3. Kültür ..... 79**

**3.4.4. Ekonomi ve İş Bölümü ..... 80**
**3.5. Toplumsal Cinsiyet Kuramları ..... 81**
**3.5.1. Psikanalitik Kuram ..... 82**
**3.5.2. Sosyal Öğrenme Kuramı ..... 82**
**3.5.3. Bilişsel Gelişim Kuramı ..... 83**
**3.5.4. Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı ..... 84**
**3.5.5. Sosyal Rol Kuramı ..... 85**
**4. Ayrımcılık Kavramı ..... 86**
**4.1. Ayrımcılığa Yönelik Temel Kavramlar ..... 86**
**4.1.1. Doğrudan Ayrımcılık ..... 86**
**4.1.2. Dolaylı Ayrımcılık ..... 87**
**4.1.3. Pozitif Ayrımcılık ..... 89**
**4.1.4. Çoklu Ayrımcılık ..... 89**
**4.1.5. Dolayısıyla Ayrımcılık ..... 90**
**4.2. Ayrımcılık Çeşitleri ..... 90**
**4.2.1. Irk Ayrımcılığı ..... 90**
**4.2.2. Yaş Ayrımcılığı ..... 91**
**4.2.3. Engellilere Yönelik Ayrımcılık ..... 91**
**4.2.4. Din veya İnanca Yönelik Ayrımcılık ..... 92**
**4.2.5. Cinsiyet Ayrımcılığı ..... 92**
**4.3. Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ..... 93**
**4.3.1. İşe Alım ve Mesleğe Yönlendirmede Ayrımcılık ..... 94**
**4.3.2. Ücretlendirmede Ayrımcılık ..... 95**
**4.3.3. Terfi ve Kariyer Durumlarında Ayrımcılık ..... 95**
**4.3.4. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Görülen Ayrımcılık ..... 98**
**4.3.5. Cinsel Taciz ..... 98**
**4.3.6. Mobbing (Psikolojik Taciz) ..... 99**
**5. Çalışma Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığını Önlemeye Yönelik Düzenlemeler ..... 100**
**5.1. Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Uluslararası Düzenlemeler ..... 101**
**5.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ..... 101**
**5.1.2. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşme ..... 102**

**5.1.3. Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ..... 103**

**5.1.4. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ..... 106**

**5.1.5. Avrupa Sosyal Şartı ..... 107**

**5.1.6. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı ..... 107**

**5.1.7. AB Düzenlemeleri ..... 109**

**5.1.8. ILO Düzenlemeleri ..... 112**

**5.2. Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Ulusal Düzenlemeler ..... 114**

**5.2.1. T.C. Anayasası (1982) ..... 115**

**5.2.2. İş Kanunu (4857 sayılı) ..... 116**

**III. BÖLÜM**

**KADIN AVUKATLARIN CİNSİYET AYRIMCILIĞINA YÖNELİK ALGILARI**

**3. Araştırmanın Amacı ve Önemi ..... 121**

**3.1. Araştırmanın Amacı ..... 121**

**3.2. Araştırmanın Önemi ..... 121**

**3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi ..... 122**

**4. Verilerin Toplanması ..... 122**

**5. Verilerin Yorumlanması ..... 123**

**6. Güvenirlilik Analizi ..... 123**

**7. Kadın Avukatların Sosyo-Demografik Değişkenlerine İlişkin Bulgular 124**

**8. Kadın Avukatların Cinsiyet Ayrımcılığı Sorularına İlişkin Görüşleri .. 128**

**9. Kadın Avukatların Sosyo-Demografik Değişkenleri ile Sorular Arasındaki İlişki ..... 133**

**TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER ..... 146**

**KAYNAKÇA/BİBLİYOGRAFYA ..... 153**

# ŞEKİLLER LİSTESİ

**Şekil 1.** Algı Süreci Aşamaları..... 67

# TABLOLAR LİSTESİ

**Tablo 1.** Sanayi Devrimi'nin Başlangıç Tarihine Yönelik Yaklaşımlar ..... 10
**Tablo 2.** Dünya'da Bölgelere ve Ülkelere İş gücüne Katılım Oranları (İKO) (%) ... 43
**Tablo 3.** Dünya'da Bölgelere ve Ülkelere Göre İstihdam Oranları (%)..... 44
**Tablo 4.** Dünya'da Bölgelere ve Ülkelere Göre İşsizlik Oranları (%) ..... 45
**Tablo 5.** Dünya'da Bölgelere ve Ülkelere Göre Sektörel Dağılım Oranları (2018 , %) ..... 47
**Tablo 6.** Türkiye'de Cinsiyete Göre İşsizlik, İstihdam ve İş gücüne Katılım Oranları (%, 15+ yaş ) ..... 48
**Tablo 7.** Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı (bin kişi, 15+ yaş ) ..... 50
**Tablo 8.** Türkiye'de Çalışanların İşteki Durumlara Yönelik Oranları ..... 51
**Tablo 9.** Kadınların İş gücüne Dâhil Olmamalarına Neden Olan Koşullar (Bin kişi 15+ yaş) ..... 52
**Tablo 10.** Türkiye'de kadın istihdamının meslek gruplarına yönelik dağılımı (Bin kişi,15+ yaş) ..... 53
**Tablo 11.** Toplumsal Cinsiyet Kalıp yargıları ..... 76
**Tablo 12.** Güvenirlilik Analizi ..... 124
**Tablo 13.** Araştırmaya Katılanların Yaşları ..... 124
**Tablo 14.** Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumu..... 125
**Tablo 15.** Araştırmaya Katılanların Medeni Durumu ..... 125
**Tablo 16.** Araştırmaya Katılanların Mesleki Çalışma Süreleri ..... 125
**Tablo 17.** Araştırmaya Katılanların Aylık Gelirleri ..... 126
**Tablo 18.** Araştırmaya Katılanların Ailesinde Avukat Olup Olmadığına İlişkin İstatistikler..... 126
**Tablo 19.** Araştırmaya Katılanların Bürosunda Çalışan Yakını Olup Olmadığı Hakkında İstatistikler ..... 127

**Tablo 20.** Araştırmaya Katılanların Bürosunda Çalışan Yakınına İlişkin İstatistikler ..... 127
**Tablo 21.** Araştırmaya Katılanların Avukatlık Bürosundaki Konumu ..... 127
**Tablo 22.** Araştırmaya Katılanların Çocuk Sahibi Olup Olmadığına İlişkin İstatistikler ..... 128
**Tablo 23.** Cinsiyet Ayrımcılığı Sorularına İlişkin Bulgular ..... 128
**Tablo 24.** Kadın Avukatların Yaşları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Soruları Arasında İlişki Olup Olmadığına Yönelik Ki-kare Bağımsızlık Testi Sonuçları ..... 133
**Tablo 25.** Kadın Avukatların Eğitim Durumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Soruları Arasında İlişki Olup Olmadığına Yönelik Ki-kare Bağımlılık Testi Sonuçları..... 134
**Tablo 26.** Kadın Avukatların Medeni Durumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Soruları Arasında İlişki Olup Olmadığına Yönelik Ki-kare Bağımsızlık Testi Sonuçları .... 136
**Tablo 27.** Kadın Avukatların Mesleki Çalışma Süreleri ile Cinsiyet Ayrımcılığı Soruları Arasında İlişki Olup Olmadığına Yönelik Ki-kare Bağımsızlık Testi Sonuçları ..... 137
**Tablo 28.** Kadın Avukatların Aylık Gelirleri ile Cinsiyet Ayrımcılığı Soruları Arasında İlişki Olup Olmadığına Yönelik Ki-kare Bağımsızlık Testi Sonuçları .... 138
**Tablo 29.** Kadın Avukatların Ailesinde Avukat Çalışan Olup Olmadığı ile Cinsiyet Ayrımcılığı Soruları Arasında İlişki Olup Olmadığına Yönelik Ki-kare Bağımsızlık Testi Sonuçları ..... 140
**Tablo 30.** Kadın Avukatların Büroda Yakını Çalışıp Çalışmaması ile Cinsiyet Ayrımcılığı Soruları Arasında İlişki Olup Olmadığına Yönelik Ki-kare Bağımsızlık Testi Sonuçları ..... 141
**Tablo 31.** Kadın Avukatların Bürodaki Konumu ile Cinsiyet Ayrımcılığı Soruları Arasında İlişki Olup Olmadığına Yönelik Ki-kare Bağımsızlık Testi Sonuçları .... 142
**Tablo 32.** Kadın Avukatların Çocuk Sahibi Durumu ile Cinsiyet Ayrımcılığı Soruları Arasında İlişki Olup Olmadığına Yönelik Ki-kare Bağımsızlık Testi Sonuçları .... 144

# KISALTMALAR LİSTESİ

| Kısaltma | Anlamı |
|---|---|
| **AB** | Avrupa Birliği |
| **ABD** | Amerika Birleşik Devletleri |
| **AİHS** | Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi |
| **ABİHA** | AB Antlaşması ve AB'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma |
| **BM** | Birleşmiş Milletler |
| **CEDAW** | Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi |
| **ILO** | Uluslararası Çalışma Örgütü |
| **SBB** | Strateji ve Bütçe Başkanlığı |
| **TBMM** | Türkiye Büyük Millet Meclisi |
| **TÜİK** | Türkiye İstatistik Kurumu |
| **TÜSİAD** | Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği |
| **WHO** | Dünya Sağlık Örgütü |
| **TBB** | Türkiye Barolar Birliği |

# GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet, kadınlara ve erkeklere toplum tarafından atfedilen değerlerdir. Bu değerler, kadınlara ve erkeklere yönelik belli davranışları ve kuralları içermektedir. Ancak, bunlar zaman içerisinde toplumda ayrımcılığa ve eşitsizliğe yol açmaktadır. Toplumun her alanında cinsiyet ayrımcılığı söz konusu iken, araştırmanın konusu çalışma hayatındaki eşitsizlikler, bunların en önemlilerindendir.

Diğer taraftan, tarih boyunca erkekler ücretli çalışan, kadınlar ise ev işleri vb. ücretsiz yapılan işleri üstlenmektedir. Ancak, dünyada kadınlar için önemli bir dönüm noktası olan Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkması ve dünya genelinde gelişmelerle birlikte kadınlar birçok fabrika ve iş yerlerinde ücretli çalışan olarak yer almaya başlamışlardır. Sonrasında yaşanan Dünya Savaşları, kadınların iş hayatına girmelerini daha da kolaylaştıran bir etken olarak öne çıkmıştır. Günümüze gelindiğinde ise her ne kadar kadınların çalışma hayatına girmesini kolaylaştıracak birçok faktör ortaya çıkmış olsa da 2020 yılında dünyada, erkek (%67,5) ve kadın (%42,3) istihdam oranları karşılaştırıldığında halen istenilen düzeyde değildir (ILO, World Employment Socıal Outlook Trends, Geneva, 2021). Türkiye'deki erkek (%63,0) ve kadın (%28,8) istihdam oranları incelendiğinde de kadınların oranı oldukça düşük düzeyde kalmaktadır (https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1, Erişim tarihi: 25. 09. 2021). Kadınların, dünyadaki ve Türkiye'deki istihdam oranlarının düşük seviyede olmalarının nedeni; toplumsal, ekonomik ve bireysel faktörlerden kaynaklı engelleyici ve ayrımcı tutumlarla karşılaşmalarıdır. Bu da, ilgili konuya yönelik araştırma yapmayı daha önemli hale getirmektedir.

Araştırmanın ilk bölümünde, Dünyadaki ve Türkiye'deki kadınların çalışma hayatındaki tarihsel gelişimi ile kadınların ve erkeklerin istihdam oranları ortaya konularak yorumlanmıştır. Sonrasında, kadınların istihdamına yönelik yaklaşımlara ve kadınların istihdamını etkileyen faktörlere değinilmiştir. İkinci bölümde, araştırmanın temel konularını oluşturan algı, toplumsal cinsiyet ve ayrımcılık başlıkları detaylıca incelenmiştir.

Araştırmanın ana konusunu oluşturan kadın avukatlar, çalışma hayatında günümüzde gittikçe daha fazla yer almaktadırlar. Lüleburgaz'daki kadın avukatların konusundaki araştırmada, Kırklareli Barosunda da sayı bakımından ve oransal olarak yeterli düzeyde temsil edildikleri görülmüştür. Ancak bu temsilin, adliyeden büro ortamlarına kadar kadın avukatların mesleklerini icra ederken yansıyıp yansımadığı önemlidir. Araştırmanın üçüncü ve son bölümünde, Lüleburgaz'daki kadın avukatların çalışma hayatlarında karşılaştıkları ayrımcı tutumlara yönelik algılarının analiz sonuçları ortaya konulmuştur. Bu doğrultuda, Lüleburgaz'daki kadın avukatlara iletilen anket sorularından elde edilen veriler önce Microsoft Excel programına sonrasında, SPSS Statistics 26.0 Paket Programına girilerek analiz edilmiştir. Bu programla, elde edilen verilere güvenirlilik analizleri, betimsel istatistikler ve Ki-kare Bağımsızlık testleri yapılarak yorumlanmıştır.

Literatürdeki çalışmalarda, kadın avukatların cinsiyet ayrımcılığına yönelik araştırmaların çok fazla olmaması, araştırmayı önemli kılmaktadır. Bu kapsamda, yapılan araştırmanın kadın avukatların cinsiyet ayrımcılığına yönelik algıları konusunda farkındalık oluşturacağı ve ilerideki çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

# I. BÖLÜM
# ÇALIŞMA HAYATINDA KADININ KONUMU

## 1. Kadının Çalışma Hayatındaki Tarihsel Gelişimi

Tarihsel süreç içerisinde her kültür kendi çalışma hayatını geliştirirken bir gelir karşılığı çalışmak daha çok erkeklere özgü olmuştur. Kadın ve erkeğin toplumsal rolleri kesin sınırlarla belirlenirken, kadın ekonomik açıdan erkeğe bağlıdır. Yıllar boyunca kadınların temel çalışma yeri evi olurken erkek evin geçimini sağlamak için ev dışında gelir getirici işlerde çalışmaktadır. Bu durumda, erkek kendisine verilen toplumsal rollerle ekonomik açıdan üretken ve toplumsal değere sahip olmakta, kadın ise yaptığı günlük faaliyetlerin ekonomik değere sahip olmadığından hem toplumsal değersizliğe yani ikincil konuma düşmekte hem de ekonomik açıdan erkeğe bağımlı hale gelmektedir. Uzun yıllar süren bu durum, kadınların çalışma hayatına girmeleriyle değişime uğramıştır (Özan, 2009: 16). Bu bölümde, kadınların çalışma hayatında tarihsel süreç içinde nasıl yer aldıkları; Sanayi Devrimi öncesi, Sanayi Devriminden 1980'li yıllara kadar ki ve 1980 sonrası dönem olarak üç temel başlık altında ele alınacaktır. Sonrasında Türkiye'de çalışma hayatındaki yeri Eski Türkler, İslamiyet Dönemi, Osmanlı Dönemi ve Cumhuriyet dönemi şeklinde bölümlere ayrılarak incelenecektir.

### 1.1. Dünya'da Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri

Dünyada göçebe yaşam tarzından yerleşik yaşam tarzına geçişle birlikte toplumlarda sosyal, ekonomik, siyasal yapılarda büyük değişmeler görülmüştür. Bu değişmeler erkek ile kadının aile ortamlarını sonrasında toplumsal statü ve rollerini derinden etkilemiştir. Kadın, tarihsel süreç içerisinde her dönemin getirdiği çeşitli ekonomik faaliyetlerde bulunmuştur. Ancak Sanayi Devrimi, kadınların çalışma hayatına katılmasında ayrı bir öneme sahiptir. Çünkü Sanayi Devrimi ile birlikte kadınlar için ilk dönüm noktası yaşanmış ve kadın ilk kez ekonomik alanda bir ücret karşılığında emeğini satmaya başlamıştır. (Kopuk ve Taşoğulları, 2019: 77). Ancak,

dünyada kadınların çalışma hayatlarında yer almaları açısından Sanayi Devrimi bir dönüm noktası kabul edilse de kadınlar bu dönemin öncesinde çalışma hayatında yer almışlardır. Bu bağlamda, öncelikle kadınların Sanayi Devrimi öncesi, Sanayi Devriminden 1980'li yıllara kadar ki ve son olarak 1980 sonrası dönemde çalışma hayatında yer almaları anlatılmaya çalışılacaktır.

### 1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın ve Çalışma Hayatı

Tarihsel süreç içerisinde ilk ortaya çıkan toplum aşaması ilkel toplumlardır. Beş bin yıllık bir süreyi kapsayan köleci, feodal ve kapitalist toplumların yanı sıra, ilk insan topluluklarının doğuşundan ilk devletlerin kurulmasına kadarki zamanı kapsayan ilkel toplumlar yüzbinlerce yıl yaşam sürmüştür. Şahit oldukları binlerce yıllık süre zarfında ilkel toplumlar, birçok ekonomik ve toplumsal gelişmeler geçirmiştir (Dereli, 2015: 42).

İlkel toplumlar, çalışma olgusunun yapılandırılmadığı toplumların ilk örneği olmaktadır. Bu toplumlarda, geçim için gerekli ihtiyaçları sağlamak ve fiziksel aktiviteyi üretim süreçlerine ayırmak için zaman azdır. Çünkü doğal olarak kabul edilen ihtiyaçlar sınırlıdır. Bu ihtiyaçları toplum, kısa zamanda ve enerjilerinin tamamını harcamadan karşılamaktaydı. İhtiyaçlar az olduğu için de ilkel toplumlarda çalışmak az görülen bir aktivite olmaktadır. Bu dönemde çalışma faaliyeti herkesin katıldığı bir etkinliktir. Çünkü toplum üyeleriyle işbirliği içerisinde gerçekleştirilmekteydi (Aksungur ve Topalhan, 2019: 6-7). Dolayısıyla toplum üyelerini ihtiyaçlarından fazlasını üretmeye hiçbir şey zorlamamaktadır. Geçimlerini devam ettirmek adına gerçekleştirdikleri faaliyetlerine toplum üyeleri iki ila dört saatlerini ayırmaktadırlar. İlkel insanların faaliyetlerinde elde ettiği kazançlar hiçbir zaman çalışmaya teşvik eden bir dürtü olmamıştır. Öte yandan, insan ihtiyaçlarının sağlanması için gerçekleştirdiği faaliyetleri tek başına yapmamasının yanında çalışmanın sonucu da tek kişiye yönelik olmamıştır. Sahip olunan maddi malların dağılımında da ekonominin belirleyiciliğine rastlanılmamaktaydı. Bu nedenle, çalışma sadece toplumsal zorunluluklardan kaynaklı bir sorumluluktur (Dereli, 2015: 43).

İlkel toplumlarda insanların doğayı anlama ve doğaya hâkim olma süreçlerinin yaşandığı görülmektedir. İlk insan topluluklarının var olduğu ilkel dönemde, geçimin sağlanması öncelikle toplayıcılık ve sonrasında avcılıktır. Aynı zamanda insanlar bu dönemde doğanın tutsağı halindedirler. Doğayı değiştirecek bilgi birikime sahip değillerdir. Yaşamlarını sürdürmek, vahşi hayvanlara karşı kendilerini korumak için zamanla araç-gereç yapmaya çalışmışlardır. Bu ilk araçların gelişmesiyle de yavaş yavaş uygarlık ilerlemeye başlamıştır. Avcı ve toplayıcı toplumlar, balık tutma, bitki, meyve ve böcekleri toplayarak yaşamlarını sürdürmüşlerdir. Çünkü insanlar doğada bulduklarıyla yetinmek zorundadır. Bu dönemde kadınlar toplayıcılık görevini üstlenirken, erkekler ise avcılık yaparak geçimini sağlamaktadırlar (Ören ve Yüksel, 2012: 44-45).

Cinsel farklılaşma çizgisi ile birlikte karşımıza *'toplumsal iş bölümü'* nün ortaya çıktığı söylenebilmektedir (Şenel, 1995: 15). Nitekim bu söz konusu iş bölümü içinde, erkekler çoğunlukla, yaşanılan ortamdan uzakta avcılıkla uğraşırken; kadın ise, bitki toplayıcılığı ile çocukların bakımı, beslenmesi, soğuğa, sıcağa ve yırtıcı hayvanlara karşı korunmasıyla uğraşmaktadır. Bu bağlamda o dönemin şartlarında, kadın ve erkek arasında oluşan bu cinsiyete dayalı fiziksel nitelik farklılığından kaynaklanan iş bölümünü son derece açık ve net olarak yansıtırken; kadın ve erkeğin aile ve toplumun rol paylaşımının da daha tarihin ilk çağlarında şekillendiğini göstermektedir (Aytaç ve Sevüktekin, 2002: 17).

Ayrıca, kadınların ekonomiye katılım derecesi, mülkiyet üzerindeki denetim derecesi ve ürettiği ürünlere göre cinsiyete dayalı iş bölümünün farklılık gösterdiği de şu şekilde anlatılmaktadır:

> *''Bilinen her toplumda kadınlar ve erkekler bir dereceye kadar farklı görevler yapmaktadırlar. Cinsiyete dayalı iş bölümü, farklı toplumlarda tümüyle farklıdır. Bir toplumda herhangi bir cinsin yaptığını, bir diğer toplumda başka biri yapar. Örneğin; Batı toplumlarında erkekler, çocuk bakım sorumluluklarını üzerlerine alırken, Nambikvara kabilesinde genç kadınlar ev işlerini aşağı görüp avcılık, hatta savaşı tercih ederken, babalar*

*çocukların bakımı ve temizlik işleriyle uğraşmaktadırlar. Yine çoğu Amerikalıya göre toplumda ağır işler yapmak erkekler için doğal olmakta, birçok toplumda ise kadınlar erkeklerin yaptığı gibi en ağır yükleri taşımaktadırlar. Bu durumda, kadınsı ve erkeksi kişilikler ve statü, her bir toplumda onların ekonomik rolleriyle yakından bağlantılıdır. Bunun dışında, Margaret Mead da, toplum koşullarının her cinsi, belli bir kişilik ve statü tipini nasıl belirlediğini, böylelikle onların belli bir iş bölümü içinde, belli ekonomik rollerini kabul etmeye nasıl koşullandıklarını göstermektedir. Margaret Mead, Yeni Gine'de bulunan üç ilkel kabileyi, Arapesh, Mundugumor ve Tchambuli topluluklarını incelemiş ve sosyal koşulların kadın erkek kişiliklerini belirlemede içgüdülerden fazla olarak sosyal koşulları vurgulamıştır.'' (Kırkpınar, 2001: 45-46).*

Zaman içerisinde yerleşik hayata geçilmesi, hayvanların evcilleştirilmesi, tarımın gelişmesi ve iş bölümünün artmasıyla da ilkel toplumlarda önemli değişmeler görülmüştür (Soysal, 2006: 3). Yerleşim yerlerinin kurulmasıyla değişim ekonomisi ve tarımsal faaliyetler, madencilik, balıkçılık gibi iş alanları açılmıştır. Diğer taraftan insanların doğaya, hemcinslerine hâkim olma çabaları, savaş ve savaş ganimetlerine önem kazandırmıştır. Fiziksel güç ve üstünlük hatta onun ötesinde gerekli tüm koşullar, aile ve toplumdaki konumlarını etkilemiştir. Avcılık, madencilik, üretim araçların yapımı, askerlik, çobanlık gibi erkek kuvveti gerekli olan işleri erkek, ev gözetimi, çocuk bakımı, dikiş gibi kadın yumuşaklığını gerekli kılan işleri kadınlar yapmışlardır. Böylelikle erkek ekonomik sistemin baş aktörü, kadın ise erkek işgücünün yardımcısı konumuna gelmiştir. Cinsler arası oluşan yeni ekonomik farklılaşma, erkek ile kadının aile ve toplum içindeki konumunu etkileyerek, kadını erkeğe göre daha ikincil konuma itmiştir. Toplumun yeni yapısı, süregelen değerler sistemini değiştirerek eğitim, sağlık, ekonomi, mülkiyet gibi toplumun kültür yapılarını yeniden şekillendirmiştir. Ataerkil aile yapısı ile hukuk yapısı böylece ortaya çıkmış, bu yeni yapı kültürel koşullanma yoluyla toplumlarda kuşaktan kuşağa aktarılarak yer almıştır (Altan, 1979: 8-9).

Tarımın yaygınlaşması insanların toprağı işlemelerine, hayvan gücünden yararlanmalarına yol açmış ve verimlilik geçmişe oranla önemli ölçüde artmıştır. Bu verimlilik artışları da, ürün fazlasına neden olmuştur. Böylece, insanlar kendilerine yetecek ölçüde üretimin dışında ürün üretmeye çalışmışlardır. Zamanla, toprak üzerinde çalışan üretici sınıf, bir de üretilen ürüne el koyan ve çalışanın üstünde mülkiyete sahip bir sınıf ortaya çıkmıştır (Ören ve Yüksel, 2012:45).

İlkel toplumların sonlarına doğru, artı ürün kavramının ortaya çıkması, köleci toplumların temelini oluşturmuştur. İnsanların artı ürün elde etmeye başladıklarından sonra, köleleri çalıştırarak ihtiyaçlarından fazla üretime el koymaya çalışmışlardır. (Aslan, 1997: 18). X. yüzyıla kadar süren bu kölelik dönemi 'Aile Ekonomisi ve Kölelik Düzeni' şeklinde ifade edilebilir. Bu dönemde, işgücü ihtiyacı çoğunlukla aile üyeleri ve köleler tarafından sağlanmaktadır. Köle kadın ile köle erkek arasında da farklı bir ayrım uygulanmamakta, ikisinin emeği de sömürülmektedir. Aile başkanı (baba, koca), hâkimiyetinin olduğu aile üyeleri (kadınlar ve çocuklar) ile köle-iş ilişkilerini, aile içindeki ilişkilerdeki gibi mutlak hâkimiyetine dayanarak istediği gibi yönlendirmektedir (Altan, 1979: 10-11).

Orta Çağ'ın X. yüzyıla kadar sürmüş olan kölelik dönemi sonrasında, feodal düzen denilen kendine ait bir toplum yapısı ile üretim tarzına bağlı, yeni bir tarihsel sistem ortaya çıkmıştır (Ülgen, 2010: 3). X. ve XV. yüzyılları arasındaki dönemi kapsayan feodal düzen; kilisenin, toprak sahiplerinin, geleneklerin ve kutsallıkların hâkim olduğu bir yapıdan oluşmaktadır. Ayrıca, senyörlerin, derebeylerin ve feodal beylerin mutlak egemenliği altında, tarımsal faaliyetlerde ailece çalışan serflerle karşılaşılmaktadır (Bedir vd., 2014: 30). Feodal dönemde sömürülmenin derecesine bakıldığında ise cinsiyete bağlı olmadığı, esas olanın toprak mülkiyeti olduğu ifade edilmektedir. Feodalizmde asıl mesele, senyör, feodal bey ya da serf olup olmama durumudur. Çünkü erkek ya da kadın olsun tüm serfler, feodal beylere çalışmak mecburiyetindedir (Sağdıç, 2011: 3).

Ayrıca kadınlar, erkeklerle ama onlara nazaran daha zor koşullarda ve daha düşük ücretlerle senyörlerin mutlak egemenliği altında çalıştıkları söylenmektedir

(Soysal, 2006: 3). Böylelikle, kadın, feodal toplumda önce içinde yaşadığı ve geçimini sağladığı toprak sahibi 'senyör' ün, sonrasında da ataerkil aile düzeni içinde erkeğin esiridir. Bu bağlamda, üretime yoğun katılan ve çocuk bakımı, ev işlerini eksiksiz şekilde yüklenen kadın, bu toplumda saygın bir konuma sahip olmayıp aksine çok meşakkatli olan serflik hayatına kendine özgü kadınsal problemlerin de eklenmesi ile ezilen ve önemsenmeyen biri olarak görülmektedir (Pur, 1978: 18).

Feodal düzen içinde kilisenin, Ortaçağ'da evlilik ve aile üzerindeki etkileri sonucunda da erkeğin aile içinde ön plana çıkmasını sağlamıştır. Bu şekilde bir dönüşümün temel nedeni, üretim ilişkilerinde meydana gelen gelişmeler ve aile üyelerinin senyör adına çalışıyor olmalarıdır (Afşar ve Öğrekçi, 2015: 74). Öte yandan, kilise dinsel ve ideolojik nedenlerle bütün feodal düzeni destekliyordu. Tanrı ise hepsinin senyörü olmaktadır. Serfler de insanın bu köleliğinin vücut bulmuş haliydi. Böylece, kilise dünyevi senyörlerin müttefiki ve tüm feodal sisteminin kilit noktası olarak kabul edilmiştir (Ülgen, 2010: 8).

XV. ve XVIII. yüzyıllar arası döneme bakıldığında ise kasaba ve kentlerde, küçük sanat kollarında ortaya çıkan önemli gelişmeler sonucunda, lonca üretim sisteminin gittikçe önem kazandığı görülmektedir. Kalfalar ve ustalar tarafından kurulan lonca sisteminde; lonca otoritesi ve denetimi altında belli sanayi kollarında az da olsa kadın çalışanlara rastlanmış, hatta ileri ki yıllarda sadece kadınların çalıştığı belli sanat kolları doğmuştur. Orta Çağ'da Avrupa dönemine bakıldığında ise fırıncılık, terzilik ve ayakkabıcılık, kadınlar ile erkeklerin birlikte en yoğun çalıştıkları işkollarıdır. Ayrıca bu dönemde kadınlar, erkeklerin egemen olduğu siyaset, savaş gibi erkek işlerine dâhil edilmeseler de, ev ve çalışma hayatında yer alarak etkin konuma sahip olmaktadırlar (Aytaç ve Sevüktekin, 2002: 19; Güler ve Derin, 2018: 394).

Böylelikle geçmişten günümüze ulaşmış kültürel, dinsel düşüncelerle oluşan erkek egemen anlayışı, kadının toplumda ekonomik, sosyal açıdan hareket alanını ve rolünü sınırlandırmıştır.

### 1.1.2. Sanayi Devriminden 1980'li Yıllara Kadar Olan Dönemde Kadın ve Çalışma Hayatı

İnsanlığın başlangıcından itibaren çalışma hayatında kadınların yer alması ve köle, çırak, hizmetçi, kalfa olarak çalışmaları biliniyorsa da, kadınların bugünkü anlamda belli bir ücret karşılığı emeğini satmaları XVIII. yüzyılın sonunda Sanayi Devrimi'nin doğuşu ile gerçekleşmiştir. Bir taraftan üretim alanında yaşanan değişimlerden dolayı art1an işgücü ihtiyacı, diğer taraftan da sefalet ücreti ile adlandırılan ücret düzeylerine karşın hayatı sürdürebilmek, kadınların da çalışma yaşamında olmalarını gerektirmiştir. Aynı zamanda, kadın emeğinin ucuzluğu önemli ölçüde tercih edilmesine neden olmuştur (Çitçi, 1982: 17).

Sanayi Devrimi, XVIII ve XIX. yüzyılda Avrupa ülkelerinde toplumsal yapıları dönüştüren bir dizi ekonomik değişimlerin yaşandığı önemli bir süreçtir (Birnie, 1953: 1). İlk olarak İngiltere'de sonra Avrupa ve Kuzey Amerika'nın birkaç bölgesinde yüzyıllardan beri hazırlanıyormuş görüntüsü veren 'geçmişte derin kökleri olan bir büyüme', üretim faaliyetlerin tarımdan sanayiye yönlendiren ve insan emeğinin tüm üretkenliğini yükseltmek için sınırsız fırsatlar veren bir değişim sürecidir (Şahinkaya, 1999: 30).

Sanayi Devrimi, tarihsel bir rastlantı olarak da açıklanmamaktadır. Çünkü XV. ile XVI. yüzyıllardaki deniz aşırı keşifler, XVII. yüzyıldaki teknolojik devrimler, hatta sermaye birikimine yol açtığı düşünülen Protestanlık gibi koşullar tek başına Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkma sebebi sayılmamaktaydı. Tüm bu koşulların İngiltere'de Sanayi Devrimi için gerekli şartları sağlaması ile XVIII. yüzyılda Sanayi Devrimi ilk olarak bu ülkede görülmeye başlamıştır(Aksoy, 2016: 33). Öte yandan, İngiltere'de Sanayi Devrimi'nin başlaması ve birçok ülkeye örnek olması birçok özelliğin bir araya gelmesinden oluşmaktaydı. Bunlar; kapitalist koşullar altında uygun endüstriye ve buna imkan veren ekonomik konjonktür olan sömürgecilik, feodal toplumdan ticari topluma geçiş, pamuk endüstrisine sahip olması, mali piyasalardaki başarılar ve icat ile keşifleri belirleyen bir patent sisteminin olmasıdır (Hobsbawm, 2003: 46; Sözen ve Mescioğlu, 2019: 292). Bunun yanında, Sanayi Devrimi'nin

İngiltere'de ortaya çıkmasının tesadüf olmadığını ortaya koyan icatlar da söz konusudur. Bunlar; James Watt'ın 1760'li yıllarda buharlı makineyi üretmesi, Trevithick tarafından ilk buharlı lokomotif inşa edilmesi, Richard Arkwright tarafından iplik eğirme makinesi icat edilmesi ve Edmund Cartwright tarafından 1785'te mekanik dokuma tezgâhı geliştirilmesidir (Acemoğlu ve Robinson, 2014: 113).

Sanayi Devrimi'nin başlangıç tarihi ile ilgili ise farklı görüşler bulunmaktadır. Sanayi Devrimi'nin tanımının yapılması ve tarihsel açıdan toplumsal değer haline gelebilmesindeki farklı bakış açılarının belirtilmesinde fayda vardır. Kısacası, Sanayi Devrimi'nin zamanının net olmaması, farklı yaklaşımların belirtilmesini zorunlu hale getirmektedir (Aksoy, 2016: 32). Bu bağlamda, Sanayi Devrimi'nin başlangıç tarihine ilişkin çeşitli fikirler aşağıdaki Tablo 1.de açıklanmıştır.

**Tablo 1.** Sanayi Devrimi'nin Başlangıç Tarihine Yönelik Yaklaşımlar

| | |
|---|---|
| **U. Nef** | Sanayi Devrimi'nin XVIII. ve XIX. yüzyılda aniden gelişen bir durum olmadığını, XVI. yüzyılın ortalarına kadar uzanan bir süreç olduğunu belirtmektedir |
| **P. Deane ve A. Cole** | Sanayi Devrimi'nin başlangıç tarihini 1740 olarak söylemişlerdir. |
| **Prof, W. Rostow** | Sanayi Devrimi'ni ani ve hızlı değişme olarak kabul etmiş ve tarih aralıklarını 1783-1802 olarak ifade etmiştir. |
| **Arnold Toynbee** | Sanayi Devrimi ilk defa 1750-1850'li yıllar arasında İngiltere'de, ani ve büyük bir değişimle 1850'lere doğru tamamlanan bir sanayileşme süreci yaşandığını ifade etmektedir. |
| **Schumpeter** | İngiltere'deki sanayileşme tarihini 1787-1842 olarak ifade ederek tek bir sektöre bağlayarak bunun pamuklu dokuma sektörü olduğunu belirtmektedir. |

| | |
|---|---|
| **T. S. Asthon** | Sanayi Devrimi'nin başlangıç tarihi olarak 1780 olarak ifade etmektedir. |

**Kaynak:** Sözen ve Mescioğlu, 2019: 293; Torun, 2003: 183.

Öte yandan, Sanayi Devrimi, İngiltere'deki ekonominin her alanında kendini göstermekteydi. Taşımacılıkta, metalürjide ve özellikle buhar gücünde önemli gelişmeler kaydedilmiştir. En önemli yenilik alanı ise tekstil üretiminin mekanizasyonu ve bu tekstil ürünlerinin üretimini sağlamak için fabrikalar kurulmasıdır (Acemoğlu ve Robinson, 2014: 210). Bu bağlamda, tarıma dayalı 'geleneksel' toplumlardan, makineleşmiş üretim sistemlerine dayalı 'sanayi' toplumlarına geçiş süreçleri yaşanmaktaydı (Giddens, 2012: 33). Özellikle tekstil sektöründe kullanılmaya başlanan yeni makinelerle, bir işçinin üretim kapasitesi yaklaşık %40 oranında artmıştır ve bu senelerde üretim kapasitesinde ve hızlarında da ciddi artışlar meydana gelmiştir (Özdoğan, 2018: 2).

Ayrıca Sanayi Devrimi, yeni üretim sistemi ile çalışma hayatında yeni değerler de ortaya çıkarmıştır. Sanayileşme, bir yandan lonca sistemini ortadan kaldırırken, bir yandan da bu sistemin hem toplum hem de çalışma yaşamına ilişkin değerlerini de zaman içinde ortadan kaldırmıştır. Örneğin; lonca sisteminde dayanışma ve yardımlaşmaya dayalı olan usta-kalfa-çırak ilişkilerinin yerini; kişisel, duygusal ilişkilerin gittikçe arka planda bırakıldığı ve rasyonalitenin göz önünde olduğu yeni bir toplum ve üretim biçimlerinin yaygınlaştığı görülmüştür (Erdem, 2010: 543-544).

Sanayi Devriminin bir diğer sonucu ise bireyin ev ile iş hayatının birbirinden ayrılmasıdır. Böylelikle ekonomik faaliyetler parasal değer açısından değerlendirilmeye başlanmış ve sadece belli ücret karşılığı yapılan işler ekonomik faaliyet olarak kabul edilmiştir (Ersöz, 1997: 55). Artık ev içinde ve ev dışında üretim büyük ölçüde değişmiştir, üretim sürecinde ev dışında farklı sistemler kullanılırken ev içinde yalnız kadınlara sorumluluk verilen üretim yeniden yapılmaya başlanmıştır. Ev içinde kendi üretimini gerçekleştirmeleri ortadan kalkan aile üyelerinin, gelir elde etmek için dışarıda gelir sağlayıcı işlerde çalışmaları mecbur hale gelmiştir. Sanayi Devriminin, kadına çalışma fırsatı sağlamasının yanında ailede ekonomik birim olarak

değerinin düşmesine yol açması, kadının rolünün farklılaşmasına sebep olmuştur. Kadınların tarımda yiyecek üretimi, ev işlerindeki kayıt dışı üretimin değeri, bu yaşanan değişimlerle azalmıştır. Böylelikle, Sanayi Devrimi'nde ortaya çıkan yeni üretim biçimiyle birlikte kadın emeği değersizleşmiştir (Fidan, 2000: 118). Büyük sanayi işletmelerinin kurulması da çoğu hane içi faaliyetlerini yani ev sanayisini de giderek önemsiz kılmıştır. Bu büyük sanayi işletmelerinin çoğu ev sanayisinin yok olmasına yol açarken evde çalışan erkekler fabrika işçisi konumuna geçmiş, kadınlar ise önemi azalan ev sanayiinde çalışmayı sürdürmüş veya gelir getirici ekonomik faaliyetler dışına itilmiştir. Modern sanayide çalışanların, üretimin modern yöntemleri için çeşitli yeteneğe ve eğitime sahip olmaları, etkinliğin ve verimliliğin sağlanması için çalışma disiplinine bağlı olmaları gerekmektedir. Modern sanayinin gerektirdiği yeteneğin ise özellikle erkek çalışanların uygun olduğu düşünülmektedir. Bunda, sömürge yönetimlerin kurduğu okullarda erkeklerin eğitim imkânlarından yararlanarak teknik gelişmeleri öğrenmesi de etkili olmuştur. Kızlar ve kadınlar uzun süre eğitim fırsatlarının dışında bırakılmıştır. Böylece sanayileşmeyle kurulan büyük işletmelerde erkekler nitelikli işgücü olmuş, kadınlar ise ancak niteliksiz işlerde çalışabilmişlerdir (Toksöz, 2011: 144).

Sanayileşmenin ilk döneminde kadınlar, bu sürecin önemli dalı tekstil sektöründe düşük ücretli ve kötü çalışma şartlarında günlük uzun saatlerinde çalıştırılmıştır. Bu dönemde İngiltere'de imalat sektöründe 1841'de kadın iş gücü oranı %35'ten 1851'de %45'lere yükselmiştir. Aynı dönemde görülen bir diğer gelişme de imalat endüstrisinin tarım sektöründen boşa çıkmış kadınlara yeterli istihdam fırsatlarını sağlayamaması nedeniyle, kadınların büyük bir kısmının (%40) kentlerdeki hizmet sektöründe temizlikçi olarak çalışmaları olmuştur. İngiltere'de başlamış olan sanayileşme ve kadın istihdamındaki değişim süreci, daha sonra Fransa ve diğer Avrupa ülkelerinde de görülmeye başlamıştır (Özer ve Biçerli, 2004: 57)

Amerika Birleşik Devletleri'nde kadınların çalışmasının tarihsel sürecine göz attığımızda ise kadınların Sanayi Devrimi'yle birlikte ücretli iş gücüne katılmaya başladıkları bilinmektedir. 1850'li yıllarda New England' da tekstil atölyesinde çalışan 92.000 iş gücünün üçte ikisi kadındı. Kadınların bu dönemde yoğun çalıştıkları alan

evde çalışma olmuştur. İşçi sınıfındaki kadınlar fabrika işçisi ile ev işçisi olarak çalışmalarına karşılık, yaşanılan iç savaşta burjuvazi kadınlarına, büro hizmetleri, memurluk ve satış işlemleri gibi işlerde çalışma imkânları tanınmıştır (Çitçi, 1982: 17).

Sanayileşme sürecinin ortaya çıkardığı değişimin, toplumun tüm kurumlarına yayılması sonucu modern toplumda aile kurumu da, cinsiyet rolleri de değişime zorlanmaktadır. Fakat her toplumda en çok aile kurumunda ve aile içindeki cinsiyetçi iş bölümünde bu değişime karşı direndikleri görülmektedir. Bu değişim ihtiyacı ve dayatması ile karşılaşılan direnç arasındaki çelişki de, en çok kadınlar olmak üzere her toplumda gerilim oluşturmaktadır. Örneğin; sanayileşme sonucunda, sanayi sektöründe yoğun iş gücü ihtiyacı ortaya çıkmakta, ekonomi daha fazla iş gücü talep ederken kadınları da ev dışında çalışmaya yönlendirmektedir. Fakat ekonominin iş gücü ihtiyacı ile toplumun aile kurumuna, cinsiyete bağlı rollere dayalı yapısı arasında önemli çelişkiler doğmaktadır. Belki aile yapısı, aile içi roller belli açıdan değişebilir. 'Eve ekmek getiren' erkek rolü ile 'dişi kuş' kadın rolü içi içe geçtiği görülmekte, erkeğin gelir getirici işte çalıştığı ailelerin yerini 'iki üyenin de kazanan' aileler almaktadır. Eğitimli meslek sahibi kadınların sayısı artmakta ve evdeki güç ilişkileri nitelik değiştirmektedir. Fakat her toplumda ailedeki ve toplumdaki geleneksel iş bölümünün başat rolünü hala koruması nedeniyle toplumun erkek-kadın rol algılayışında radikal değişiklik oluşamamaktadır (Koray vd. , 1999: 2).

Kadınların çalışma hayatına girişleri üzerindeki önemli etkenlerden biri de savaşların olduğu görülmektedir. Hemen tüm ülkelerde başlıca sorumluluğu ev işi olan kadınlar, savaşa giden erkeklerin yerine iş gücü piyasalarına katılmışlardır. (Zoğal ve Yılmaz, 2015: 8). Bu savaşlar ve ekonomik krizlerden dolayı devletler, kişileri (kadın-erkek) ekonomik ve sosyal hayata katılma ortamlarını genişletmeye çalışmışlardır. Yaygınlaşan ve ilerleyen sanayileşmeyle birlikte kadınlara da yeni alanlar oluşturulmuştur. Yaşanan gelişmeler ve değişimlerle kadınlara aile ile toplum içinde yeni roller verilmeye başlanmıştır. Özellikle bu dönemde devlet ve hizmet sektörlerinde görülen büyüme, kadınların işgücüne katılım oranlarını hızla

yükseltmiştir. Aynı zamanda, II. Dünya Savaşı'ndan sonra uluslararası kuruluşların sosyal politikalar alanlarında atılan adımları da, kadın emeğini savunan ve destek sağlayıcı hukuki düzenlemelerin geliştirilmesine neden olmuştur. Kısacası kadının tarım dışı sektörlerde çalışmaya başlaması, sanayileşme ile gerçekleştiği söylense de asıl II. Dünya Savaşı ile hız kazanmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 195-198 ). Ancak kadınların iş gücüne katılımları ne kadar artıyorsa da bugün tüm dünyada erkekler ile kadınlar arasında hala büyük farklılıklar görülmektedir. Bu durum ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre de değişiklik gösterebilmektedir (Aytaç, 2000: 107).

İstatistiklere baktığımızda, 1950 yılında 15-64 yaş arasındaki kadın nüfusun gelişmekte olan ülkelerde %50'si, sanayileşmiş-gelişmiş ülkelerde %47'si ekonomik olarak faal görünmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde faal kadın nüfusun %87'si tarım sektöründeyken, sanayileşmiş ülkelerde %47'si bu sektörde yer almaktaydı. 1985'lere gelindiğinde ise sanayileşmiş ülkelerde hem faal kadın nüfus oranı gittikçe yükselmekte hem de bu kadınlar tarım dışı sektörde çalışmaktaydı. 1985 yılında gelişmekte olan ülkelerde, faal kadın nüfus %49 olup, sanayileşmiş ülkelerde bu oran %47'den %58'e yükselmiştir. Bu faal olan kadın nüfusun %87'si de tarım dışı olan sektörlerde bulunmaktadır. Yine gelişmiş ülkelerde 1950 yılında ekonomik açıdan faal nüfusun içinde kadının payı %36,7 olurken, 1975 yılında bu oran %40,6 1985'te %41,4'e yükselmiştir. 1950-1975 yılları arasındaki 25 yılda işgücü talebinde oluşan 5.3 milyon civarındaki artışın %53'ünü, 1975-1980 yılları arasındaki artışın da %54'ünü kadınlar karşılamıştır. Diğer taraftan gelişmekte olan ülkelerde bu dönemde oluşan iş gücü talebi artışının %37-38'inin kadınlar tarafından karşılandığı görülmektedir. Görüldüğü üzere, sanayileşme iş gücü talebini ve ücretli çalışmayı arttırırken, ekonomide kadın işgücüne olan ihtiyacı da arttırmakta ve karşımıza ücretsiz aile işçisi yerine ücretli çalışan kadın istihdamını çıkarmaktadır. Örneğin; 1985 yılında 12 üyeli Avrupa Topluluğu genelinde 100 milyon civarındaki ücretlinin içinde 38 milyon kadın bulunmaktadır (Koray, 1992: 94).

Özellikle ABD ile İngiltere açısından kadınların piyasaya katılma sürecini incelediğimizde, II. Dünya Savaşı'nın bu süreçte önemli bir dönüm noktası olduğu dikkat çekmektedir. Kadınlar, savaş öncesi dönemde 'rezerv' iş gücü olarak

bilinmekte ve kadınlar mecbur kalmadıkça çalışmayı düşünmemekteydiler. Söz konusu dönemde İngiltere'de, bilhassa ev kadınlarının çalışması, oldukça az rastlanan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu dönemde evli bir kadının çalışması, erkeğin kadına bakamadığı yönünde toplumsal cinsiyetçi bir yaklaşımın örneğini oluşturmaktaydı. Savaş esnasında çalışma hayatına çağırılan 'rezerv iş gücü' olan kadınların, savaş sonrasında alanları terk etmeme kararını vermeleri sonucunda, İngiltere ve ABD'de kadınların iş gücüne katılım oranlarında önemli artışlar görülmeye başlanmıştır. Ayrıca, sonraki senelerde savaş dönemini inceleyen çalışmalar da kadınların özellikle -evli kadınların- iş gücüne katılım oranlarındaki bu artışı, iş gücü piyasasında bir devrim olarak ifade etmişlerdir (Kılıç ve Öztürk, 2014: 109-110).

Öte yandan, II. Dünya Savaşı sonrası dönemde elektriğin yükselişi, içten yanma motor ve petrokimya endüstrisi gibi teknolojik gelişmeler kadınların ev içindeki rollerini önemli ölçüde etkilemiştir. Ev ortamlarında elektrikli ev aletlerinin kullanımına yol açan bu süreç; hane halkı devrimi olarak adlandırılmaktadır. Yaşanan gelişmeler, kadınların ev işlerini yapmalarını kolaylaştırmasını ve evdeki işlere daha az vakit harcamasını sağlayarak ekonomik hayata girmelerini ve iş gücüne katılımlarımı önemli ölçüde arttırmaktadır (Greenwood vd. ,2005: 109-110). Böylelikle, ev ve günlük yaşamın her alanını basitleştiren ve yardımcı olan elektrikli ev aletleri vb. teknolojik yenilikler, kadınların evdeki işlerini kısa sürede tamamlayarak, geriye kalan vakitlerde evden çıkarak, çalışma hayatına katılımlarını sağlamıştır.

Son olarak, II. Dünya Savaşı sonrasında, kadınların çalışma hayatına girmeleriyle eğitim seviyeleri yükselmiş, eşler arasındaki iş bölümü ev yaşantısının etkisini azaltmış, çocuk ve yaşlı bakımları ücret karşılığı dışarıdan ve aile büyükleri tarafından karşılanmış, kadınların sadece eğitim seviyelerinde değil, mesleki yapılarında da gelişmeler yaşanmıştır. Anayasa ile kanunlarda kadın-erkek eşitliğine yönelik hükümler kabul edilirken, kadının eğitim alması, kadının çalışma hayatına kabul edilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönünde düzenlemeler de yapılmıştır. İlk olarak 1972'de ABD'de kadınların işe alma, ücretlendirme, işte

yükseltilme imkânı açısından erkeklerle eşit muamele görmesini öngören ‘istihdamda fırsat eşitliği’ kanunu kabul edilmiş, buna benzer kanunlar Avrupa ülkelerine de yansıyarak ‘eşitlik politikaları’ tüm toplumlarda yer almaya başlamıştır (Aytaç, 2000: 108).

### 1.1.3. 1980 Sonrası Dönemde Kadın ve Çalışma Hayatı

Sanayi Devrimi sadece yeni buluşlar ve üretimin artmasını sağlamamış bunun yanında kapitalizmin kurumsallaşmasını da sağlamıştır. Kapitalizmin XX. yüzyıldaki ilerleyişi çok hızlı olmuş ve dünya ekonomisinde hiçbir yüzyılda görülmeyecek kadar değişim yaşanmıştır. 1970’lere kadar devletin ekonomiye korumacı ve müdahaleci politikaları görülürken, ekonomik krizlerin yaşanmasıyla etkisini yitirmiş ve küreselleşmenin etkisiyle yeni ekonomi politikaları ortaya çıkmıştır (Kılıç ve Çolak, 2001: 32).

Küreselleşme olarak adlandırılan bu dönemde hızlı teknolojik gelişimler ve artan rekabet, dünya ekonomisinin geniş kapsamlı yeniden yapılanması ile değişikliklere yol açtığı görülmektedir (Şimşek, 2014: 138). Sınır ötesi ticaret hacminin artması ve sermaye ile işgücünün sınır ötesi faaliyetleri, artık ulusal firmaların dünya firmalarıyla rekabeti kaçınılmaz hale getirmiştir. Dolayısıyla küreselleşmenin sonuçlarından biri, küresel rekabet olmuştur. Söz konusu bu süreç 1980 sonrasında işletmeler, sektörler ve milletler için rekabet gücü kavramını da ön plana çıkarmıştır. Ortaya çıkan küresel rekabet kavramı, işletmeleri ülke içindeki rekabetin yanında ulus ötesi işletmelerle yarışabilmek için verimliliği arttırmak, üretim maliyetlerini en aza indirmek gibi bazı önlemler almaya sevk etmiştir (Mahiroğulları, 2010: 380). Kısaca küreselleşme ve hızlı teknolojik değişmeler, dünya ekonomisini geniş kapsamlı bir yeniden yapılandırma ile değişimlere yol açarak, emek sürecini, çalışma ilişkilerini ve emek piyasalarını etkilemekte, yeniden dönüştürmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011: 1).

Öte yandan, ABD'de başlayarak uygulamaya konulan ve II. Dünya Savaşı sonrasında Avrupa'da yaygınlaşarak buradan tüm dünyaya ihraç edilen Fordist üretim sistemine (Şenesen ve Pulhan, 2000: 3) özellikle 1960'lı yıllara gelindiği zaman karşı çıkılmıştır. Bu durumun temel nedeni olarak, 1970'li yıllarda başlayan 'Petrol Krizi' gösterilmiştir. 1960'lı yılların ortalarında başlayan ekonomik kriz, ilk olarak gelişmiş ülkeler, sonrasında gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkeleri etkilemiştir. Düşük kâr miktarları ve azalan getiriler, Fordist üretim sisteminde, kârlılık ve sistemin sürdürülebilirliğinin imkânsız olduğu tartışmalarını ortaya çıkarmıştır. Krizin asıl sebebi olarak, belli çevreler tarafından üretim ve sermaye birikim sistemlerinin değişen koşullara adapte olamadıkları olarak ifade edilmiştir (Metin, 2011: 3). Söz konusu ekonomik krizler, bu Fordist üretim sisteminin sonunu getirilmekle kalmamış yeni bir üretim sisteminin kapılarını da aralamıştır (Tilev, 2018: 123).

Küreselleşmenin iş gücü piyasası üzerindeki etkisi öncelikle üretim sistemindeki dönüşüm ile ortaya çıkmıştır. Gelişmiş ülkelerde kâr oranlarının düşmesi ve teknolojik gelişmelerin üretime hızla uygulanması zorunluluğunun doğmasının yanında ürün farklılaşmasının öne çıkması, Fordist üretim sistemini 1973 yılındaki krizle çıkmaza sokmuştur. Bilhassa Japonya'da uygulanan esnek üretim sisteminin sağladığı başarı, diğer ülkelerde de dönüşümü zorunla hale getirmiştir. Teknolojik gelişmeler mavi yakalıların gücünü azaltırken, beyaz yakalıların önemini artırmıştır. Üretim sistemindeki bu dönüşüm, 'kitlesel üretim piyasalarının doyuma ulaştığı, kitlesel üretim potansiyellerini tükettiği, çevresel koşullara aşırı duyarlı olan kitlesel üretim teknolojilerinin, 1970'lerdeki artan belirsizlik ortamında maliyetleri düşüremediği, gelir seviyesi yükselen gelişmiş ülkelerde tüketicilerin artık farklılaşması ve ürün yeniliklerinin rekabet gücünün temelini oluşturması, hızla gelişen ve yeni ürünler yoluyla değiştirilmesi gereken piyasa koşullarında, üretim sistemlerinin esnek yapıya sahip olma' zorunluluğundan kaynaklanmaktaydı.(Kılıç ve Çolak, 2001: 35).

Küreselleşmenin oluşturduğu değişikliklerle gündeme gelen 'iş gücü piyasalarında esnekleşme' kavramı 'önceden fark edilemeyen değişikliklere karşı kapasiteyi uyarlayabilmek ve bu amaca ulaşmak için gerekli araçlardan yararlanmak'

anlamına gelmektedir. Esnek üretim, üretim sürecinde kitlesel olarak üretimi yapılan standartlaşmış mal üretimine karşı üretim biçimi olarak ortaya çıkmaktadır. Talebin belirleyici olduğu farklı ve değişik taleplere hızlı şekilde yanıt veren ve böylece kişisel tercihlerin söz konusu olduğu esnek bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Esnek üretimin Fordizm'den en önemli farkı ise emek süreci ile işçilerin niteliği konusunda olmaktadır. Çalışanlar Fordist üretim modelindeki gibi dar iş tanımları ile değil geniş iş tanımlarıyla çalıştırılmakta ve işçilerin üretim sistemi sürecindeki kontrolü artırılmaktadır. Ayrıca, bu sistemde çalışanların birden fazla iş yapılan bir ekibin içinde özerkliğe, sorumluluk bilincine sahip olması ve işbirliği yapma kabiliyetinde olmaları gerekmektedir (Zengingönül, 2003: 158-159).

Esnek üretim sisteminin bir temel özelliği de, çalışma sürelerinin sabit olmamasıdır. Bu sistemde, Fordist üretim sistemini açıklayan Taylorist katı iş bölümünün yerine işçi fabrikada farklı işlerde çalıştırılmış, işçiyi sürekli olarak fabrikada tutacak çalışma saatleri uygulaması kaldırılmıştır. Bu bağlamda, esnek üretim sisteminde fabrikalar çerçeve saat sürelerini ayarlarken, bu çerçeve içinde hangi saatlerde çalışacakları ise işçilerin kendi tercihlerine bırakılmaktadır. Fabrikalar, bu sistemde tüm işçilerin fabrikada olması gereken ara saatleri de belirleyebilmektedir. Gerek işçilere gerek işverenlere çeşitli açılardan kazanım sağlayan bu sistemde, işçiler günlük ya da haftalık tam zamanlı çalışma zorunluluğundan da kurtulmaktadırlar. Böylelikle esnek üretim ile fabrikalar tam zamanlı çalışan sayısını azaltarak, giderek artan oranda yarı zamanlı ve geçici zamanlı personel istihdamını tercih ettikleri ve fason çalışma yöntemlerine yöneldikleri görülmektedir. Yeni sistem böylece aile içi sorumluluklarından dolayı iş gücü piyasalarına katılamayan kadınlara önemli bir fırsat sağlamış, son yıllarda gelişmiş ülkelerde kadının iş gücüne katılımı buna bağlı olarak da artış devam etmiştir (Özer ve Biçerli, 2004: 59).

Öte yandan esnek çalışma biçimleri, kayıt dışı istihdamı da yükselten bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Küreselleşmenin etkisiyle kadınların iş gücüne katılım oranlarında artış olmuşsa da yapılan işler çoğunlukla düşük ücretli, sosyal güvencenin az olduğu işlerdir. Küreselleşme sonucu istihdamdaki yapısal değişimler ile kadın emeği esnek ve düşük maliyetli olduğundan, daha çok tercih edilerek;

kadınlar alternatif iş gücü olarak görülmekte ve kayıt dışı iş gücü piyasalarında istihdam edilmektedirler (Sağlık ve Çelik, 2018: 97-98). Ayrıca, uluslararası firmaların, küresel rekabet ortamında kâr edebilmek için kadınları ucuz iş gücü olarak, enformel sektörde ve hizmet alanlarında daha fazla tercih etmeleriyle oluşan kadın iş gücündeki yükseliş durumu, *'istihdamın feminizasyonu'* olarak da adlandırılabilmektedir (Moghadam, 1999: 371).

Özellikle bu dönemde işverenlerin, kanunlardan ve ücretlerden kaynaklanan maliyetleri minimize ederek ucuz emek kullanmak ve talep dalgalanmalarının oluşturduğu risklerden uzak durmak için üretim süreçlerini bölmüşlerdir. Bu süreçte, bazı işlerin alt işverene verilmesi, fason üretimle eve iş getirme sistemi, bu yolla geçici, mevsimlik ve kısmi zamanlı çalışma gibi istikrarsız ve çoğu zaman kadınlarla anılan güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaştığı görülmektedir. Bu durum, kadın emeğini iş gücü piyasasındaki konumu, özellikleri ve kullanım biçimi ile ucuz iş gücü arayışındaki sermaye için önemli bir potansiyel haline getirmiştir. Sermaye açısından kadın emeğini cazip hale getiren özellikler ise şunlardır: Kadınların piyasa dışındayken ucuz ve kolayca piyasaya çekilebilecek emek kaynağı oluşturması, kadın emeğinin değerinin düşük, toplumsal olarak elde edilen gelirin 'ikincil gelir' olarak algılanması, sabır ile tekrara dayalı işlerde yoğunlaşması, (Urhan ve Etiler,2011:192), kadınların asli görevi sayılan aile içinde sorumlulukları gerekçe gösterilerek esnek çalışmayı kolayca kabullenmesi, kolaylıkla işten çıkarılabilmesidir. (Omay, 2011: 148) Örneğin: Meksika'da kadınlar iş bulma konusunda rekabetin arttığı ve ücretlerin aşağıya doğru baskı altında bulunan sektörlerde istihdam edilmekte ve Meksika'da kadın istihdamında artışın nedeni de büyük ölçüde 'masiadora' adı verilen bölgedeki istihdam artışından ve hizmetler sektöründeki istihdam artışından kaynaklanmaktadır. Bu alanlar, ücretlerin oldukça düşük olduğu ve küresel rekabet gücünün arttırılması için hükümet kararıyla baskının uygulandığı, daha doğrusu hükümet tarafından belirlendiği sektörlerdir (Erdut, 2000: 127)

Nitekim küreselleşmeyle yaşanan dönüşüm ve uluslararası sermaye, kadınların hayatına büyük zorluklar getirmiştir. Bu süreç, uluslararası sermayenin, ayakkabıdan giysiye, eşyadan oyuncağa giden bir ürün çeşidinde üretimin geç

kapitalistleşen ülkelere geçmesi ile devam etmiştir. ‘Serbest ticaret bölgeleri’ adında, vergilerin ve gümrüklerin azaltıldığı, yasal önlemlerin alındığı veya hükümet politikalarıyla sendikalaşmanın önlendiği üretim alanları açılmıştır. Bu küresel fabrikalarda çalışanların büyük kısmını genç, evlenmemiş kadınlardan oluşmaktaydı. Tayvan’dan, Çin’e, Meksika’dan Malezya ve Endonezya’ya tüm dünyada kadınların ‘becerikli ve ucuz parmakları’ uluslararası sermayenin emek yoğun fabrikaları için en elverişli seçim olarak kabul edilmişlerdir (Yaman Öztürk, 2010: 111).

1970’lerden itibaren yaşanan küreselleşmenin ekonomide doğurduğu sonuçlar üzerinde durulduğunda, yedek iş gücü olarak kadının istihdamının arttığı görülmektedir. Bu sonuçlar kısaca şöyle özetlenebilir:

- Tekstil gibi, ağır sanayi olmayan emek yoğun sektörlerde, düşük ücretli kadınların çalıştırılması
- Enformel yani ekonomide kayıt dışı istihdamın giderek artması sonucunda kadınların burada istihdam edilmesi
- Kadın emeğinin ve kalifiye olmayan işgücünün kayıt dışı, esnek, süreksiz olarak çalıştırılması
- Esnek çalışma biçimi olarak ev eksenli çalışmanın kadınlarda yaygın hale gelmesi (Atasu Topçuoğlu, 2012: 6).

ILO’nun yayınlamış olduğu raporlar incelendiğinde dünya genelinde iş gücü piyasalarındaki cinsiyet eşitsizliğini ortaya koyan bazı sonuçlar ise şu şekilde sıralanabilir:

- Dünya genelinde, yaklaşık 73 ülkeyi ve ücretli çalışanların %80'ini kapsayan verilerde ortalama olarak, kadınlara erkeklere göre %20 oranında daha az ücret ödenmeye devam edilmektedir.
- İş gücüne katılım oranı, erkeklerin %75’i, kadınların ise yalnızca % 48’i iş gücüne katılmaktadır. Küresel açıdan, kadınlar ile erkekler arasında iş gücüne katılımdaki fark %27 oranında olduğu görülmektedir.

- İşsizlerin dışında 2018'de 140 milyon daha fazla 'potansiyel iş gücü' vardır, bu da yeterince kullanılmayan emek olarak sınıflandırılması gerektiği anlamına gelir. Bu insan grubu, bir iş için uygun olmayan veya uygun olan bir iş arayanlar, erkeklerden (55 milyon / %7,1) çok daha fazla sayıda kadın (85 milyon / %11,0) bulunmaktadır.
- Kadın, geleneksel olarak bilinen erkek işlerinde daha az görülmeye devam etmekte, hatta kadın erkekle benzer işlerde çalışsa bile sürekli olarak erkekten daha düşük ücret verilmektedir.
- Küresel işsizlik oranının düşme gösterdiği, ancak 170 milyondan fazla insan hala işsizdir ve kadınlar ile gençlerin istihdamda olma olasılığı halen az olmaya devam etmektedir (ILO, 2019a: 3; ILO, 2019b: 108).

Küreselleşme süreci sonrasında, kadınların istihdam oranlarında gelişmeler olsa da bu gelişmeler ne yazık ki ücretler, çalışma hayatı ve işte yükselme gibi alanlara yansımamıştır. Günümüzde hala pek çok ülkede kadınlar, yasal güvencesi olmayan, kısmi süreli, düşük ücretli işlerde çalışmaktadırlar. Ayrıca, iş piyasalarına giren kadınlar işlerini ilk kaybedenler arasında olmaktadırlar (Sağlık ve Çelik, 2018: 114). Aynı zamanda bu küreselleşme süreci, dünyada ülkeler ile sınıflar arasındaki eşitsizliğe neden olmasıyla daha da içselleştirilerek, dünya gelirini arttırmak açısından önemli hale gelmekte ve az sayıdaki çok uluslu şirketlerin önünün açılmasını sağlayacaktır (Özbudun vd. ,2011: 48).

### 1.2. Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadının Yeri

Dünyada kadının çalışma hayatlarında dönüm noktasının Sanayi Devrimi olduğunu, bu bağlamda kadının ücretli olarak iş gücü piyasalarında yer aldığı bilinmekteydi. Türk kadınının ise tarihsel süreç içerisinde toplumda ve çalışma yaşamındaki konumu farklılık göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında, tarihsel süreçte Türkiye'de kadının konumunu incelemek için öncelikle Eski Türklerde Kadın, İslamiyet Döneminde Kadın, Osmanlı Döneminde Kadın ve Cumhuriyet Döneminden

Günümüze Kadar Olan Dönemde Kadın olarak 4 temel başlık altında Türk kadının geçmişten günümüze çalışma yaşamındaki gelişim sürecinden bahsedilecektir.

### 1.2.1. İslamiyet Öncesi Kadının Toplumsal Hayattaki Yeri

Göçebe bir hayat tarzı olan Türklerin, şehirleşerek daimi yerleşme sürecine geçmeleri uzun zaman sürmüştür. Yaşadıkları coğrafya, komşuları, hayat tarzları ve iklim tarzları bu süreci etkilemiştir (Selçuk, 2014: 39). Bu göçebe yaşam tarzına rağmen Türklerin, doğal ve geleneksel yapılarının kadınlara kazandırdığı kişilik canlı, dingin ve hareketlidir (Sağ, 2001: 11). Bu bağlamda sosyal ve siyasal hayatın her noktasında aktif olarak yer almakta, saygı gösterilmekte ve değer verilip, korunmaktaydılar (Açıl, 2016: 64). Öte yandan, iklim ve coğrafyanın yaşamı zorlaştırdığı bozkırda kadın, dokumacılık ve çocuk eğitimi gibi faaliyetlerin dışında, yeri geldiğinde yönetime katılma, savaşa dâhil olma, binicilik gibi faaliyetlerde de kendini göstermekteydi (Eroğlu, 2016: 444).

Kadınlar Eski Türk toplumlarında, serbest bir yaşantılara sahiptiler. Kadınların ve erkeklerin eşit hakları vardır ve cinsiyet ayrımına asla rastlanmazdı. Ayrıca, kadınların boylar üzerinde de çok etkili oldukları, devlet içinde önemli görevlere geldiği dönemler de olmaktaydı (Roux, 2015: 138). Öyle ki, kadın bu dönemde erkek gibi davranmaktadır. Onun gibi ok atar, ata biner, kılıç kullanır ve hatta düşmana karşı savaşırdı. Örneğin; Orta Asya'da Hun hâkimiyetinin süregeldiği devirlerde, Hun devletini, hakan ile hatun birlikte temsil etmektedir. Halktan olan Hun kadınları, erkeklerin yanında savaşabilmek için iyice eğitilmekte, silahlandırılmaktaydı. Hunlardan sonra Türk kadınının sahip olduğu bu toplumsal konumu, Türk kavimleri tarafından Asya'nın çeşitli bölgelerinde, Türk derebeyliklerinde de görmek mümkündü. VIII. yüzyılda Orhun Kitabelerinde, Türk kadınından saygı ile bahsedilmekte, Oğuz prenseslerinin sosyal ve siyasi alanlardaki çalışmalarına değinmektedir. Eski Türk devletlerinde bir kız çocuğu olan mutsuz olmaz ya da şerefsiz sayılmaz; aksine bazı kadınlar kendilerine kız çocuğu vermesi için Tanrıya yalvarmalarını Oğuz prenseslerinden dilerlerdi. Orhun Kitabelerinde şu iki cümle birlikte görülmektedir: 'Devlet idare eden Han' ile 'Devleti bilen Hatun'.

Geleneklere göre, yalnız ‘Han emreder’ sözleri ile başlayan emir verilirse geçerli sayılmaz, fakat ‘Han ve Hatun emreder’ sözüyle başlanıldığında kabul edilirdi (Doğramacı, 1989: 1).

Öte yandan, anne ve baba soyunun değerce eşit olarak görüldüğü eski Türklerin, hem demokrat hem de feminist olduğu bilinmektedir. Şamanizm’in kadına yüklediği kutsallık, feminist olmalarının önemli sebeplerindendir. Türk şamanları, kadınlar gibi giyinir, saçlarını uzatır, seslerini inceltir, bıyık ve sakallarını tıraş ederlerdi. Töyonizm dini ise erkeğin gücünde tecelli etmekteydi. Şamanizm ile Töyonizm, kıymetçe eşit olması sebebiyle kadın ve erkeğin hukuken eşit olmasına neden olmuştur. Özellikle her işin hem Şamanizm hem de Töyonizm’e dayanması gerektiği için her toplantıda kadın ve erkeğin birlikte yer almaları şart olmaktadır (Geçikli, 2016: 823).

Ayrıca, toplum hafızasının gidebildiği en eski yer olan efsane ve destanlardan olan Göç Destanı ile Oğuz Kağan Destanı Türklerin kadına yönelik bakışını gösterme açısından kıymetli ve önemli bilgiler içermektedir. Destanlarda yer alan kahramanların, anneler ile eşlerin genel olarak ilahi bir varlık şeklinde tasvir edilmekteydiler. Oğuz Kağan Destanı’nda, Oğuz’un eşinin, karanlık bastığında gökyüzüne inen, aydan, güneşten parlak bir ışık olarak tasvir edilmesi, Göç Destanı’nda da Hulin Dağı’nda bir ağaca inen mavi bir ışıktan Sungur, Kutur, Tükel, Ur ve Bögü Kağan’ın doğması gibi örnekler bu duruma işaret etmektedir. Tanrı Ülgen’in yaratma ilhamını bir kadına vermesi de dikkat çekici bir durumdur. Bu örnekler, toplumsal hafızada kadının konumlandırılmasıyla ilgili olarak oldukça değerlidir (Tellioğlu, 2016: 213).

Eski Türklerde kadınların durumlarının iyi olduğunu gösteren birkaç örnek ise şunlardır:

- Hakan, yalnız başına yabancı devletlerin elçilerini kabul edemezdi. Elçiler, Hakan sağda, Hatun solda olmak üzere ikisinin de huzuruna çıkabilirlerdi. Buradan anlaşılıyor ki, egemenlik Hakan ile Hatun’un ikisine aittir.

- Eski Türklerde harem yoktur. Hatunlar tüm toplantılara katılmaktadır.
- Aile içindeki özel egemenlik de sadece babaya ait değildir. Ortaklaşa anne ve babaya da aitti. Mesela, baba, annenin iznini almadan kızını kocayla evlendiremezdi.
- Eski Türklerde peçe ve yaşmak yoktur. Siyasi, dini, ekonomik toplantılara kadınlar yüzü açık olarak katılırlardı.
- Mesleki iş bölümü olmadığı için başbuğluk, komutanlık gibi erkeklerin tüm görevlerini yapabilirlerdi.
- Şölenler ve yağma şölenlerine erkekler gibi katılırlardı.
- Devletin siyasal işlerine katıldığı gibi evin ekonomik işlerinde de erkeklerle beraber yer almaktaydılar.
- Kurultaya erkekler gibi katılmaktadırlar. Orada hür ve serbest olarak konuşmalar yaparlardı (Gökalp, 2015: 200-201).

Öte yandan, ekonomik olarak ilk Türk devletlerinde halıcılık, gündelik yaşamda önemli yere sahip olan halk sanatıdır. Birçok sanat kolunun aksine devletlerin desteğine gereksinim duymaksızın varlığını sürdürülebilen bir meslek kolu olup, daha çok kadın mesleği olarak varlığını sürdürmüştür (Eroğlu,2016:446). Hatta halı dokuyan kadınlar, üretim sürecinde özellikle yün kırkma, eğirme, boyama ve dokumadaki zorlayıcı aşamalarda çalıştıkları bilinmekteydi (Findley, 2012: 18). Bu açıdan bakıldığında, Türk devletlerinde kadın toplum içerisinde önemli bir konuma sahiptir ve sosyal, ekonomik, siyasal konularda kadına değer verildiği anlaşılmaktadır.

### 1.2.2. İslamiyet'in Kabulünden Sonra Türklerde Kadının Toplumsal Hayattaki Yeri

Yüksek ahlâk ve gerçek bir adalet sağlamayı amaçlayan İslamiyet, Arap ülkelerinde doğmuş ve bir dereceye kadar onların gelenek ile göreneklerinin etkisi altında kalmıştır. İslam öncesi Arap ülkelerinde, kadının toplumsal konumu erkeğin çok gerisindedir. Kadınların köle olarak çalıştırması, erkeğin istediği kadar kadınla evlenebilmesi, kız çocuklarının diri diri toprağa gömülmesi buna örnek verilebilir.

Buna karşın İslam dinine göre; eş sayısına bir sınırlama getirir, boşanma durumunda erkeği, kadına nafaka ödemekle yükümlendirir. Kadınlara daha saygılı davranılması öngörür ve eşlerin ihanetinde her iki tarafa da aynı cezayı uygular. İslamiyet'in modern dünya için en büyük önemi ise kadınlara bazı ekonomik haklar tanıyarak, onların eşlere olan bağımlılıklarından kurtaran bir dindir. Ayrıca, İslamiyet'in ilk dönemlerinde, kadınların öğretmen, vaiz, şair ve hatta asker olarak toplumda görev yaptıkları görülmektedir. Ancak, sonraları Müslümanların eski ve bozulmuş medeniyetlerle iletişim kurmaları, fikirlerinin ve davranışlarının değişmesine neden olmuştur (Doğramacı, 1989: 2-3).

İslamiyet'i kabul ettikten sonra, Türklerin hayatlarında önemli gelişmeler yaşanmıştır. İslamiyet, VII. yüzyıla kadar insanlığın daha önce görmediği bir eşitlik ilkesi getirmiştir. Bu Hristiyanlığın ilk dönemindeki gibi romantik değil, somut ve uyulmadığı durumlarda yaptırımı olan bir eşitliktir. Bu yönden döneminin çok ilerisindedir. Ancak, bu eşitlik zaman içinde kadınların ve erkeklerin toplumsal konumunu farklılaştırmıştır. Kadınların durumu, erkeklere nazaran görece olarak aşağıdadır. Ancak, o çağın koşullarına bakıldığında, Müslüman kadınların vaziyeti hiç de kötü değildir. Örneğin; kocasının velayeti altına konulmaması, miras hakkına kesinlikle kavuşturulması, tam tasarruf ehliyetine sahip olması önemli yeniliklerdir. Gerçi İslamiyet köleliği de kabul etmiş, fakat köleliğin nedenlerini sınırlamış, onlarda insan vasfının olması doğal bulunmuş, kölelere iyi davranmak buyrularak azat yolu övülmüştür (Kuyaksil, 2009: 329).

İslamiyet'te kadının konumu bazı durumlarda erkeğinkine nazaran daha aşağı olsa da, İslamiyet'ten sonraki toplumlar ile İslamiyet'ten önceki Arap toplumlar arasında kadının toplumsal konumunda önemli farklılıklar oluşmaktaydı. İslamiyet öncesinde, evlilik, miras, boşanma gibi konularda hemen hemen hiç hakları olmayan Arap kadınına, İslamiyet ile birlikte bu konularda geniş hak ve yetkiler verilmiştir. İslamiyet öncesinde kadının bazı durumlarda bilhassa iktisadi anlamda sahip olduğu kişilik ise İslamiyet sonrasında tamamen genişletilerek geliştirilmiştir. Böylelikle, İslam'ın yükselme dönemlerinde görülen üstün kültür hayatında kadın da kendine

düşen yeri rahatça doldurmuş ve Müslüman, büyük edip, fakih, şair erkeklerin yanı sıra kadınlar da yer almışlardır (Üçok, 1967: 11).

İslamiyet'in ilk yıllarıyla başlayan kadınların bilimsel faaliyetlerin VIII. ve IX. yüzyıla kadar devam ettiği görülmektedir. Bu dönemde özellikle, hadis alanında hadis rivayet eden kadın muhaddisler olmuş ve birçok önemli ismin yetiştirilmesini sağlayan âlimlere hocalık vazifesini yerine getirmişlerdir. Ayrıca, ünlü İslam âlimi olan İbn Hacer yaklaşık 60 kadın âlimden ders almış bir âlimdir. Kadınların tek başına olan şahitliğin kabul edilmediği bir gelenekte, hassas bir teraziyle ölçülüp, ancak bundan sonra ravi olunan bir devirde kadınlara ravilik görevinin verilmiş olması, bize kadınların bilimsel yeterliliğini göstermektedir. Ancak, 'kadının yeri evidir' inancının zihinlere yerleşmesiyle birlikte, zamanla kadına yönelik baskılar artmıştır. Kadınlar ötekileştirilmişler, adeta kuşatma altına alınmışlardır. Bu dönemde din, kadının çalışmasının önünde engel olarak çıkarılmıştır; siyasal, kültürel, ekonomik faaliyetlerde bulunma fırsatı verilmemiştir (Sucu, 2013: 118).

Öte yandan, Orta Çağ'da İslam kadını fıkıh, müderrislik, vaizlik ve müşavirlik gibi mesleklerde de görev yapmıştır. Ünlü tarihçilerden Zahabi ve Abu'l-Fida hadis derslerindeki bilgilerini kadın müderrislerine borçludurlar. Her ikisi de diplomalarını kadın bilginlerden almışlardır. Hatta Orta Çağ İslam ülkelerinin aydın dünyası, nazari de olsa kadının kadılık görevi yapmasını yadırgamamıştır. Ebu Hanife kadınların tanıklıklarının kabul edildiği davalarda, kadılık da yapabileceklerini söylemiştir. Abul Carir Taberi ise kadınların her davada kadılık etmelerinin mümkün olmalarını kabul etmiştir. Serbest ticaret yapan, malları üzerinde istediği gibi kullanma hakkı bulunan Müslüman kadını, toplum yaşamında kendine düşen yeri almış denilebilmektedir. Divan-ı Mezalim Başkanlığı gibi kadılıktan bile üstün olan bir görevini yapması tabii karşılanmıştır. Özellikle, Abbasi halifesi Muktedir zamanında, onun annesinin nüfuzu ile Divan-ı Mezalim Başkanlığı'na tayin edilmiş olan Samani, her Cuma günü şikâyet dilekçelerini kabul eder, sağında, solunda kadılar olduğu halde davaları idare eder, hemen meseleleri karara bağlardı (Balta, 2014: 57-58).

İlk Türk Devleti Hunlardan başlayarak Göktürkler, Uygurlar ve İlk Müslüman Türk Devleti Karahanlıların bulunduğu dönemlerde ise kadının toplum içinde oldukça yüksek konumu vardır. Bu gelenek, XII. ve XIII. yüzyılda Selçuklularda da sürdürülmekte, bu kadınlar erkeklerle ava, seferlere, savaşlara, dini, siyasi ve ekonomik faaliyetlere katılmaktadırlar. Bu durumda, Türk kadının konumu, İslamiyet öncesi Arap kadınından üstündür denilebilir (Öney, 2008: 58). Selçuklu dönemine bakıldığında hatun; hükümdarın devletin merkezinde olduğu vakitlerde ona niyabet edecek derecede siyaset bilgisine sahiptir. Hükümdarla birlikte devlet işlerini yakından takip etmekte, mühim konularda görüşüne başvurulmaktaydı. Örneğin; Büyük Selçuklu Devleti'nin ilk hükümdarı olan Tuğrul Bey'in eşi Altuncan Hatun gerek aile içindeki yeri gerekse de Selçuklu devlet yaşamındaki rolü açısından son derece önemli bir kişiydi. Altuncan Hatun, Selçuklu Hükümdarı Tuğrul Bey ile evlenmeden önce; temiz, iyi ahlaklı, kültürlü yapısı ile dikkat çekmiştir. Tuğrul Bey ile evlendikten sonra da devlet işlerine vakıf olmasıyla adından daha çok söz ettirmiştir. Sağlam bir kişiliği olan Altuncan Hatun, yönetiminde Hükümdar Tuğrul Bey'in en büyük yardımcısı ve danışmanı olmuştur. Hükümdar Tuğrul Bey, bilhassa Altuncan Hatun'dan, önemli işlerde fikir almadan genellikle karar vermezdi (Kuşçu,2016:173-174).

Selçuklular döneminde İslamiyet'in etkileri görülmekle birlikte kadınların sosyal, siyasal ve ekonomik alanda yer aldıkları görülmektedir. Buna rağmen; Nizamülmülk, Orta Asya'da gelenek olduğu üzere kadınların siyaset üzerine etkili olmalarını önlemek isteği ile kadın hâkimiyetine eğilim göstermemesi için padişahı ikaz etmiştir (Kuyaksil, 2009: 329). Ayrıca, Selçuklular döneminde önemli bir kültür ve medeniyet olayı olan çeşitli sanat kollarına mensup erkeklerin kurduğu Ahilik Teşkilatı'nda, belli hizmet alanlarında kadınlara ihtiyaç duyulmuş ve kadınların belli iş alanlarında hizmet verme zaruriyeti doğduğu için de Anadolu Bacıları (Bacıyan-ı Rum) teşkilatı kurulmuştur (Bayram, 2016: 60). Cinsiyetler arası eşitliğinin en somut örneklerinden bu teşkilatın en önemli vasfı, kadınlara zaviye şeyhi yetkisi verilmesinin yanı sıra keçecilik, nakışçılık, örgücülük vb. birçok sanayinin çoğu alanında üretimde bulunma, yolcuları karşılama gibi dinamik bir yaşama sürme imkânını vermiş

olmasıdır. Bu teşkilat içindeki kadınlar münzevi bir hayat biçimleri yerine son derece hayatın içinde yer alan kadınlardır (Önür, 2011: 75).

Nihayetinde İslam dini Hz. Muhammed döneminden itibaren sahip olduğu prensipleriyle, kadınların toplumsal statüsünü geliştirici düzenlemelerde bulunmuş hatta bu düzenlemelerin önünü açık bırakarak, Müslümanlar tarafından geliştirilmesini teşvik etmiştir. Fakat kadınların konumunu düzeltmeyi ifade eden dini mesajlara rağmen önceki kültürlere dayalı kadın aleyhtarı fikirler, zamanla dini bir kisveye bürünerek yeniden ortaya çıkmıştır. Müslüman toplumlarda İslam'ın belirlediği çerçevenin giderek genişletilmesi yerine bu çerçeve Müslümanlık görüntüsü altında daha da daraltılmaktadır. Eski kültür ve inançların Müslümanlara etkisi, kültür ve geleneklerin dine baskın çıkması, dini metinlerin yanlış anlaşılarak yorumlanması ve Müslüman toplumlardaki ahlaki zayıflık, kadın aleyhtarı düşüncelere ve uygulamalara sebep olmaktadır (Yılmaz, 2007: 111).

### 1.2.3. Osmanlı Döneminde Kadının Toplumsal Hayattaki Yeri

Osmanlı Devleti, her bölgesinde çok sayıda kültür grupları bulunduran geniş bir coğrafyaya yayılmıştır ve temeli İslam hukukuna dayanan ülkedir. Dolayısıyla kadının konumu da İslam hukukuna göre belirlenmiştir. Ayrıca, yaşayan halkın geneli, Orta Asya ve Türk kökenli olması sebebiyle İslamiyet öncesi Türk kültürünün etkileri de görülmektedir. Bunun yanında İran ve Batı'nın etkileri de yadsınamaz. Örneğin; kuruluş döneminde harem geleneğinin Bizans'tan alındığı bilinmektedir. Harem, önce saray etrafında daha sonra da zengin aileler arasında taklit edilerek yayılmakta ve bu geleneğin Anadolu halkını çok fazla etkilediği görülmektedir (Tekin, 2010: 85). Osmanlı'nın ilk dönemlerinde Eski Türk kültürleri, varlıklarını sürdürmekteyse de zamanla yerini İslam/Arap kültürüne ve hukukuna bırakma sürecine girmiştir. İslamiyet'in toplumsal ve siyasi yapı olarak benimsenmesi, aynı zamanda teokratik özellikte bir örgütlenmeyi de yapılandırmaktaydı. Bu örgütlenmenin en önemli özelliği ise İslamiyet değiştirilemez kurallardan oluşmasıdır (Yılmaz, 2010: 193).

Osmanlı'da kadının aile içindeki konumu ise oldukça önemli bir yere sahiptir. Ekonominin toplumda en küçük döngüsünü oluşturan aile, kadın ile erkeğin ortak katkıları ile ayakta durmaktadır. Osmanlı ailesinde özellikle kırsal alanda kadınlar erkeğiyle beraber evin dışında tarlada, bahçede çalıştığı gibi evin içinde de kadına ait diğer sorumluluklarını yerine getirirlerdi. Şehirde ise ekonomik açıdan varlıklı kadınlar, evlerine ev hizmetini yaptırırken aynı zamanda sahip olduğu mal varlığını çeşitli şekillerde işleterek, ekonomik yaşama katkıda bulunmuşlardır. Ekonomik durumu kötü olan kimsesiz bir kadın için şehirde yaşamaksa zor olmaktaydı. Osmanlı toplumunda kadınlar, yaşamın getirdiği mecburiyetler ve kendilerinin sahip olduğu niteliklerle ekonominin bir parçası haline gelmişlerdir. (Dingeç, 2010: 9-12). Örneğin; kırsal kesimde kadın her şeyden önce tarlasında üretici olarak çalışmakta bunun yanında ise yününü eğirmek, kilim ve kumaş dokumak gibi ev ekonomisine katkısı olan zorunlu faaliyetler içinde bulunmaktaydı (Pur, 1978: 37). Şehirde yaşayan kadınların ise ebelik, ürettiklerini pazarda satma, dükkân ve çamaşırhane işletme faaliyetlerinin yanında; köle ticareti, gayrimenkul alım-satımı, vakıf yöneticiliği gibi ekonomik faaliyetlerde bulundukları da Başbakanlık Osmanlı Arşivindeki dosyalarda yer almaktadır (Karta, 2016: 150).

Osmanlı döneminde kadınların toplumsal ve ekonomik statüleri de her zaman tartışma konusu olmuş, özellikle kadının ekonomik hayatta mal sahibi olup olmadığını, mali tasarrufta bulunup bulunmadığını ve eğer bulunduysa elde ettiği servetini hangi yollarla sahip oldukları merak edilmiştir. Şüphesiz ki kadınların belli mal varlıkları bulunmaktadır. Bu servetlere hangi yollarla sahip oldukları incelendiğinde (Okudan, 2011: 270), Osmanlı klasik döneminde servet edindikleri başlıca 4 kaynak vardır. Bunlar; ailedeki kişilerden birinin ölümü sonucunda kendilerine miras intikal etmesi, herhangi bir şekilde kendilerine servet hibe edilmesi, nikâh sözleşmesi esnasında verilmesi gereken mehir ve fiili olarak bir işte çalışma olarak ifade edilmektedir. Böylelikle Osmanlı toplumunda kadınların ekonomik ve sosyal açıdan erkekler kadar etkin yer almadıkları biliniyor ise de bunun kadınların hiçbir faaliyette bulunmadığı anlamına gelmediği ve çeşitli yollarla servet elde edebildikleri görülmektedir. (Maydaer, 2006: 31).

Osmanlı Devleti'nde kadınların, toplumsal ve ekonomik açıdan konumlarını araştıran bazı çalışmalar da yapılmıştır (Kavaklı Kundakçı, 2019: 1790). Ronald Jennings, XVII. yüzyılda Orta Anadolu'nun Kayseri şehrinde, kadınların toplumsal yaşama katıldıklarını ortaya koymuştur. Kadınlar, mahkeme huzurunda özgürce hâkim karşısına çıkmışlar, kişileri dava etmişler ve başkaları tarafından dava edilmişlerdir. Daha önemlisi ise kadın, özel mülkiyet işlemleri içinde yer almaktadır. Kadının XVII. yüzyılın ilk çeyreğinde Kayseri'deki yapılan mülk işlemlerinin tamamındaki payı %40'tan az olmadığı ifade edilmiştir (Gerber, 1980: 231). Öte yandan, tüccar bir aile çevresinden gelen kadınların ticaretle de uğraştıklarından bahsedilmektedir. Bazı kadınlar, paralarını bir ortağa verip işletmekteydi. Mudaraba adı verilen ticari anlaşmada, kişi parasını işletmesi için gezgin bir tüccara verip onunla ortak oluyordu. Bursa'daki XVII. yüzyıldan kalan defterlerde bir kadın tüccara ait mal deposu da olduğu ifade edilir. Eğer, bu iş ticaret yapan bir babadan miras olarak kalmadıysa, kadının tek başına büyük çapta ticaret yapması gerekmekteydi. Zengin kadınların evlerine satmak için giysi ve mücevher getirip bunun yanında haber taşıyan bohçacı kadınlar da küçük çapta ticaret yapıyorlardı. XVIII. yüzyılda Bursa'da bulunan defterlerde kadın tereke listelerinin sayısı da az değildi ve bu listelerde birçok kadının ortalamanın üzerinde değerli kumaşlara sahip olduğu görülmekteydi. Bu bağlamda, özellikle çok sayıda kumaşı elinde bulunan kadınlar bohçacılıkla uğraşmaktaydılar (Faroqhi, 2005: 126-127).

Öte yandan, Osmanlı'da küçük çapta ticaretle uğraşmak için yeterli sermayesi olmayan kadınlar ise çareyi zanaata yönelmekte bulmuşlardı. Yalnız, Osmanlı Devleti'nde, kadınlar loncalara az yer aldıkları için bu çok kolay olmamaktaydı. Zanaatkâr kadınların, büyük kısmı çoğunlukla ev endüstrisi ile ilgilenmekteydiler. 'Dışarıya iş verme' olarak adlandırılan üretim sistemi, gerçek üreticinin ham maddesini sağlamak ve pazarlamasında bir tacire bağımlı olan sistemdir. Bu süreçte, sistemin tacirin ya da kadının sahip olduğu aletlerle çalıştığı bilinmektedir. Örneğin; XVII. yüzyılda Ankara imalatçılarının tiftikten kumaşa dönüştürdükleri ipliğin, tezgâhların atölyelerde değil evlerde bulunduğuna dikkat çekilmektedir. Bu durumda, zanaatkârın eşinin dokuyucu olmasa dahi 'yardımcı aile bireyi' olarak çalıştığı kabul

edilmektedir. Özellikle tiftiği kadınlar eğiriyorlar ve bazen para karşılığı bir tüccar için de çalışıbiliyorlardı (Faroqhi, 2005: 127; Gerber, 1999: 237; Faroqhi, 2011: 16).

Osmanlı Devleti'nde ekonomik yaşam, başta tarım, hayvancılık olmak üzere ticaret el, ev sanatlarına dayalı olmuştur. Bu ekonomik yapı XIX. yüzyıl başlarına kadar sürmüştür. Bu bağlamda XIX. yüzyıl öncesi dönemlere bakıldığında günümüzdeki anlamda bir işçi kitlesinin varlığından söz edilemez. Bununla birlikte, Osmanlı'da geleneksel sanayi kolları olarak nitelenebilecek dokuma, maden, yapı işleri, savaş ve diğer küçük sanayi kollarında yaygın olmasa bile ücretli çalışanlar olmuş ve bunlar arasında kadınlar da bulunmuştur. Dokumacılık ise kadın iş gücünden en çok yararlanılan sanayi kolu olmaktaydı. XVIII. yüzyılda artık; İstanbul, Bursa, Edirne, Amasya gibi şehirlerde halı, kilim, altın işleme gibi dokuma sanayinin çeşitli alanlarında evlerindeki tezgâhlarda çalışan özellikle de kadın ve genç kızların oluşturduğu bir emekçi topluluğunun varlığından bahsedilmektedir (Altan, 1979: 38).

Böylelikle Osmanlı kadını XVI. ve XVII. yüzyılda özellikle kırsalda günlük hayatın tam ortasında olup; Osmanlı ekonomik yapısının iç dinamiğinde yer almaktadır. Osmanlı kadını özellikle tarımsal üretimde aktif yer aldığı üretime katkıda bulunduğu söylenebilir. Ancak ekonomideki değişiklikler, sanayi devriminin yaşanması ve Osmanlı Devleti'nde birçok atölyenin kapanması kadını eve kapatmıştır. Köyde tarımsal faaliyetlerin azalması, köylerin isyanlarla terk edilmeye başlanması ve şehir nüfusunun artması işsizliği ortaya çıkarmış, bu durumdan kadınlarda olumsuz olarak etkilenmiştir. Geçimini sağlaması gereken ve vasıftan yoksun kadınlar, fiziksel güçleri ile çalışabilecekleri ortamlara yönelmişler. Ancak, şehirde iş hayatına girmeye çalışan kadınlar çeşitli engellerle karşılaşmışlardır. Kadını toplumdan uzaklaştırmak için fermanlar çıkartılmıştır. Buna rağmen kadınlar cinsiyet ayrımcılığı sebebiyle kendilerine atfedilen işlerde çalışmaktaydılar. Kadının ve erkeğin toplum içinde farklı ortamlarda yer almaları sağlık ve eğitim gibi bazı meslek gruplarının kadınlar tarafından yürütülmesini zaruri hale getirmekteydi (Dingeç, 2010: 24).

1800'lü yıllarda Avrupa'da toplumsal ve ekonomik alanları etkileyen yeniliklerin yaşandığı, modernleşme süreci başlamıştır. Bu modernleşme süreci

sonucunda oluşan değişimler, tüm dünyadaki kültür ve uygarlıkları etkileyecek düzeye ulaşmıştır (Roberts, 2015: 285). Avrupa'da yaşanan modernleşme ile tüm alanlarda görülen hızlı değişim karşısında Osmanlı Devleti'nde de değişimin kaçınılmaz olacağı anlaşılmıştır. Bu durumda, Osmanlı Devleti'nde XIX. yüzyılın başından itibaren önce askeri sonra siyasi ve toplumsal modernleşme süreci, egemen kurumların sarsılmasına neden olmuş ve sosyal, kültürel hayata ilişkin bazı düzenlemeler yapılması zorunluluğu hissedilmiştir (Gelgeç Bakacak, 2009: 639).

1839'da ilan edilen Tanzimat Fermanı'nda, somut bir şekilde kadınlara yönelik bir hüküm bulunmamasının yanında; Ferman'ın ortaya koyduğu fikir, dünya görüşü gelecekte kadınlara daha elverişli bir yaşam sağlayacak nitelikte olmuştur. Daha sonra kadınlar lehine yapılmış bazı reformlar da bu durumu onaylamaktadır. Bu yıllarda yapılan genel hukuki gelişmelerden kadınların da faydalandığı şüphesizdir. Örneğin; Miras hukukunda 1847 yılında çıkarılan İrade-i Seniyye ile erkek-kız çocuk arasındaki eşitsizlik giderilmiş ve bu konu 1858 yılında toprak hukuku ıslahatı ile genişletilerek mirasta cinsiyet ayrımı yapılmadan kız ve erkek çocuklara eşit haklar tanınmıştır. Arazi kanunu ile birlikte daha önceki yıllarda evlenen kızlardan alınan 'gelinlik vergisi' de kaldırılmıştır (Kodaman, 2014: 143).

Osmanlı Devleti'nin siyasi ve ekonomik yaşamlarını etkileyen bu dönemde, yapılan düzenlemelerle devletin kurtarılması ve toplumsal hayatın batılılaşması ve modernleşmesi amaçlanmıştır. Tanzimat'la devam eden gelişmelerle, Osmanlı toplumu zamanla Batı'ya yakınlaşmaya başlamıştır. Daha önceleri tartışılmayan ekonomik, sosyal, siyasi birçok alanda düzenlemeler yapılmıştır (Arıkan, 2012: 470). Batı'nın her alandaki etkilerine bakıldığında bilhassa devlet eliyle eğitim haklarına yönelik yenilikler, Türk kadınına olumlu yansımıştır (Kurnaz, 1991: 4). Tanzimat'ın ilk yıllarında kadın eğitimi alanındaki kurumsal boşluğu doldurma amacıyla, kızların eğitimine yönelik ilk faaliyetler, 1842 yılında Avrupa'dan getirilen ebe kadınların Mektebi-i Tıbbiye okulunda verdiği kurslarla başlamaktadır (Avcı, 2007: 2-4).

Mesleki eğitim alanında, 1860 senelerinde İstanbul'da Cevri Kalfa İnas Rüştiyesindeki el işleri kursları da vardır. İlk Kız Sanayi Mektebi ise Rusçuk'ta 1865 senesinde kurulmuştur. Kız Sanayi Mektepleri, öksüz kalmış kız çocuklarına el becerileri kazandırmak, böylece onları üretici durumuna getirerek toplumda muhtaç konumuna düşmeyecek bireyler olarak yetiştirmek için II. Abdülhamid döneminde kurulmuştur. İptidai ve rüşdi eğitim kademeleri içeren, öğrenim süreleri beş yıl olarak belirlenen bu okullarda, normal okul müfredatının yanında model, dikiş, resim gibi bazı atölye çalışmaları yaptırılmıştır (TBMM, 2004: 18-19).

1869 yılı Nisan ayında, Maarif-i Umumiye Nizamnamesi ile eğitim kurumlarının tümünde bir düzen oluşturulmuş, nizamnamede temel eğitim sistemi; ilk kademe Sıbyan Mektepleri ve Rüşdiyeliler, ikinci kademe, İdadi ve Sultaniler, üçüncü kademe ise, Mekatib-i Aliye adında yüksekokullar olup (Ortaylı, 1987: 146), özellikle Sıbyan Mekteplerinde, 6-11 yaş arası kızlara devam zorunluluğu getirilmiştir. 1870 senesinde bu eğitim kurumlarına öğretmenler yetiştirmek için Darü'l Muallimat'ın kurulmasıyla da kadınların eğitim derecelerini liseye kadar yükseltmeleri amaçlanmıştır (Avcı, 2007: 4). Öte yandan, kadınların ilk olarak okul idareciliği pozisyonuna 1870'li yıllarda gelerek, Devlet Salnamesi'nde yer aldığı tespit edilen Fatma Zehra Hanım'a, 3 Nisan 1870 yılından Beşiktaş İnas Rüştiyesi müdireliği görevi verildiği bilinmektedir (Tümer Erdem, 2017: 288-289). 1876'da ise ilk Osmanlı Anayasası 'Kanuni Esasi' de Osmanlı'daki kız-erkek bütün çocukların ilköğretimlerini zorunlu kılmıştır. Bu düzenleme, kadınların toplumsal yaşama atılmalarını sağlamak için önemli bir adımdır (Sarıhan, 2010: 19).

III. Selim ve II. Mahmut ile Tanzimat döneminde başlayan modernleşme sürecinin etkileri, Meşrutiyet döneminde daha net görülmeye başlanmıştır. Bu durum, Osmanlı kadınının konumuna da yansımıştır. Özellikle Meşrutiyet döneminde kadınlar, bu değişimlere paralel olarak toplumdaki konumlarında değişiklik yapılmasına ilişkin taleplerini gündeme getirmeye başlamıştır (Yürüt,2017:377). Kadınlar, bu dönemde isteklerini daha keskin dile getirmeye başlamaları ile Osmanlı toplumuna özgürlük havası gelmiştir. Kadınlar da bu durumdan tam olarak yararlanmaktaydılar. Toplumsal alanda yer almak, çok eşlilik ve evlilikte boşanma

konularında erkek üstünlüğünü bozmak, giyimde serbest olmak, çeşitli işlere girerek hayatlarını bağımsızca kazanabilmek, eğitim imkânlardan tam olarak yararlanmak, üzerlerindeki yasakları kaldırmak, giyimde özgür olmak, çok evlilik ile erkeğin 'boş ol' demesiyle gerçekleşen boşanmayı kaldırmak yönündeki talepleri gerçekleştirmek istemektedirler. Kadınlar bu sebeplerden dernekler kurmuşlar, konferanslar düzenlemişler, hatta günlük gazeteler çıkararak yazıları yayınlamaya başlamışlardır (Sarıhan, 2010: 20). Kadınların kurdukları ve siyasi, sosyal alanda fikirlerini beyan edebildikleri dernekler ise şöyle sıralanabilir:

- Esirgeme Derneği (1911)
- Müdafaa-i Hukuk-i Nisvan Cemiyeti (1913)
- Cemiyet-i İmdadiye (1908)
- Teali-i Nisvan Cemiyeti (Kadınları Yükseltme Cemiyeti) (1909)
- Mamulat-ı Dahiliye İstihlak-ı Kadınları Cemiyet-i Hayriye'si (1912)
- Kadınları Çalıştırma Cemiyet-i İslamiyesi (1916)
- Hilal-i Ahmer Kadınlar Cemiyeti (1912)
- Cemiyet-i Hayriye (Kodaman, 2014:167-171).

Öte yandan Türk-Müslüman-Osmanlı kadın iş gücünün fabrikalarda yer almaya başlaması, ülkemizde fabrika sanayinin doğuşuna paralel olarak aynı dönemlerde, XIX. yüzyılın ortalarından itibaren başlamaktadır. Özellikle 1850'lerden sonra dokuma işlerinde kadın iş gücü yaygın olarak kullanılmaktadır. 1860'larda Bursa ipek fabrikalarında Müslüman kadınlar, işçi olarak çalışmaya başlamıştır. 1867'de mekanik halı tezgâhlarında çok sayıda kadın işçinin çalıştığı ile ilgili olarak bilgilerde vardır. Senelerden beri İzmir, Kula, Uşak, Saruhan gibi yerlerde, çoğu Avrupalılarca yönetilen önemli halı üretim yerleri bulunmaktadır Bu fabrikaların yalnızca birinde 300 tezgâh kullanılmakta ve bu tezgâhlarda sürekli olarak 3000 kadın işçi çalıştırıldığı bilinmektedir (Altan, 1979: 42).

Ayrıca Balkan Savaşları ve I. Dünya Savaşı yıllarında, kadınlar ilk kez devlet dairelerinde geçici süreli memurluk yapmışlardır. Ekonomik ortamlarda bulunarak

etkili olmaya ve çalışma alanlarında daha çok yer alarak tecrübe edinmeye başlamışlardır (Aydın, 2015: 94-95).

Savaşlar nedeniyle kadının toplumsal ve ekonomik ortamda yer almasına bakıldığında; eğitimli ve üst kademedeki (varlıklı) kadınlar, sosyal hizmet fikriyle dernek kurmayı tercih ederken, bunun dışındaki kadınlar ise iş hayatına girmişlerdir. Bu durum özellikle sanayi sektöründe kadın çalışanların sayısını gittikçe arttırmıştır. Hatta dokumacılık dışında başka sanayi kolunda da kadınlar çalıştırılmıştır. Savaşlardan dolayı azalan erkek memurların yerine kadınların alınması bu dönemde yoğun olarak görüldüğü söylenebilir. Amerikan, İngiliz ve Fransız ortak sermaye ile kurulan Dersaadet Telefon Anonim Şirket-i Osmaniye'nin kadınlara kapısını açması, Osmanlı Bankası'nda kadınların istihdam edilmesi, hastabakıcılığın ayrı bir meslek olarak değerlendirilmesiyle savaşta yaralanan askerlerin tedavi edilmesi için özel olarak hasta bakıcı mektebinin açılması ( Tümer Erdem, 2017: 293-315), Maliye Nezareti'ne kadınların alınmasına karar verilerek gazetelerde ilan çıkarılması ve eğitim alanında da öğretmenlik, idari yöneticilik dışında okullarda müfettişlik görevi (Halide Edip, Nakiye, Muhiddin, Sadiye ve Hatice) verilmesi gibi birçok gelişme Meşrutiyet döneminde kadınlara daha özgür bir ortam sağlanmasına yönelik düzenlemelerdir (Kurnaz, 1991: 97).

Osmanlı Devleti'nin kuruluşundan itibaren kadının konumuna bakıldığında, toplumsal ve ekonomik alanlarda belli şartlarda yer aldığını söyleyebiliriz. Ancak Tanzimat döneminde, kadına yönelik sağlanan imkânlar sonucunda toplumun belli alanlarında özellikle de çalışma hayatında kadınlar daha fazla görülmeye başlanmıştır. Meşrutiyet döneminde ise bir özgürlük havası oluşturulmasıyla kadınlar, haklarına ilişkin taleplerini dile getirmeye çalışmışlardır. Bu bağlamda, kadınlara yönelik eğitim, miras, çalışma hayatı gibi birçok konularda düzenlemeler yapılmıştır.

### 1.2.4. Cumhuriyet Döneminde Kadının Toplumsal Hayattaki Yeri

Cumhuriyet yıllarında, Tanzimat döneminde devletin yüzünü Batı'ya yöneltmesiyle kadınlara yönelik sağlanan haklarda artış görülmüştür. Tanzimat

döneminde kadınların modernleşmenin bir simgesi olma niteliği, Cumhuriyet döneminde artarak sürmüştür. Temel amaç ise 'muasır medeniyetler' seviyesine ulaşmaktır. Toplumsal hayatın her alanında yapılan düzenlemelerin Türk toplumunu muasır medeniyetler seviyesine getirmesini sağlayacağı düşünülmekteydi. Öte yandan, devletin ideolojisi Batı'ya yaklaşması sonucunda yaşanan gelişmeler, kadınların toplumda daha fazla yer almalarını sağlamıştır. Kadınların toplumda hayatta görünür hale gelmeleri, eğitim kurumlarına ve çalışma hayatına girmeleri meydana gelen gelişmeler arasındadır. Toplumun modernleşmesine katkıda bulunacak kesim olan kadınlar, toplumsal hayatta yer alış biçimleriyle, toplumun modernleştiğinin bir göstergesi olmaktadır (Kaypak, 2016: 63).

Cumhuriyet'tin kuruluşundan sonraki yıllarda, kadınların söz sahibi olmalarının ve bunu sağlayabilmek için erkeklerle eşit düzeyde eğitim görerek her meslekte temsil edilmelerinin önemi anlaşılmıştır ve yeni hamleler yapılmaya başlanmıştır. Meslek okullarında ve üniversitelerde kızların eğitim görmelerine izin verilmiş, buradan mezun olan kadınların sosyal hayatta mesleklerini icra etmeye başlamaları ile kadının statüsü başka bir boyut kazanmıştır (Gelgeç Bakacak, 2009: 631).

Devletin yeni yönetici kadroları ile batılılaşma ve modernleşme projesinin bir dışavurumu olarak, kadınların kamusal alana katılımını sağlayacak yasal ve kurumsal düzenlemeler yapılmıştır. Kadını, eşit vatandaş olarak kabul eden bu düzenlemeler, kamusal alandaki ataerkilliğin dönüşümüne işaret etmektedir. Cumhuriyet, laik aile yasasını ve kadınların siyasi ve iktisadi haklarını tanıyarak teokratik devlete karşı laik devletin ideolojisini meşrulaştırmaktaydı (Toksöz, 2011: 221). Özellikle, eğitim ve çalışma hayatında fırsat eşitliği temel alınmıştır. Fakat ekonomik temellerinden yoksun olduğu için, yenilikler takip edilerek kadınların çalışma imkânlarında hemen bir düzelme sağlandığı sanılmamalıdır. Bu bağlamda, laikleşme süreciyle, dinsel ideolojinin yükümlendiği cinsiyete dayalı iş bölümü biraz daha çözülmüş; gerekli ekonomik gelişmeler, modernleşme ve ilerleme yolunda önemli değişimlere yol açmıştır (Oskay, 1994: 114). Kısacası, faydalarından tüm kadın nüfusu eşit şekilde pay almamış olsa da Cumhuriyet reformlarının eğitime, memuriyet ve istihdam

imkânlarına erişim hakkını vererek, genel olarak çalışma hayatında kadınları olumlu yönde etkilemiştir (Göğüş Tan, 2011: 114).

Kurtuluş Savaşı ve Cumhuriyetin ilk yıllarında kadının durumu ise şu şekilde özetlenebilir:

- İstanbul'da Türk kadını, düşman istilasını protesto eden mitinglerde aktif olarak yer almış ve söz sahibi olmuştur.
- I. Dünya Savaşı'nda birtakım zorunluluklar sebebiyle çalışma hayatına giren kadınların sayısı artmıştır.
- İstanbul Üniversitesi'nde kız öğrenciler ile erkek öğrencilerin birlikte eğitim alabileceğine yönelik karar alınmıştır.
- Bağımsızlık Savaşı'nda doğrudan vatanı savunmaya katılmışlardır.
- Hayır kuruluşlarında ve Kızılay teşkilatında aktif olarak yer almışlardır.
- Öğretim gören kızların belli mesleklerde yetişme çabaları ve uğraşıları söz konusudur.
- Anadolu'nun diğer büyük ve küçük şehirlerinde kız okulları ve kadın öğretmen sayısı yükselmiştir (Gökçimen, 2008: 18-19).

Kurtuluş Savaşı'nda Türk kadınının cephede ve cephenin arkasında yaptığı hizmetler ve kahramanlıklar, herkes için bir gurur kaynağı olmuştur. Bu tarihlerden itibaren Türk kadınının ekonomik, sosyal, hukuksal ve siyasal ortamda mevcut konumu yükselmeye başlamıştır ve toplum yaşamına doğrudan etkileri görülmeye başlamıştır (Yıldırım, 2016: 784; İçli, 1998: 1). Nitekim Cumhuriyet'in ilk yıllarında kadın işçilere yönelik yapılan 1927 Sanayi Sayımı sonuçlarına göre, kadının işgücüne katılma oranı %25,58 olarak belirlenmiştir. Daha önceki sonuçlardan farklı olarak, bu sayımda herhangi bir sınır koymaksızın ülkedeki tüm sanayi kuruluşlarını içeriyor olması önemlidir. Ancak bu sayım sonuçlarında iş gücünün cinsiyet dağılımı sadece 4 ve daha fazla kişi çalıştıran işletmeler itibariyle mevcuttur. Her iki yaş kategorisinde, toplam 147.128 işçiden 37.640'i kadın olup, her 4 işçiden 1'i kız-kadındır (Makal,2010: 21). Bu oranın yüksek olmasının nedenine bakıldığında, şüphesiz

savaşlar sonrasında erkek iş gücünün azalması, eşlerini savaşlarda kaybeden kadınların geçimini sağlayabilmek için iş hayatına girmeleriyle birlikte, kadınların elde ettikleri haklardan kaynaklanan ilgi ve taleplerinin artmasıdır (Yıldırım, 2016: 784).

Öte yandan, Medeni Kanun'la gelen sosyal haklar ile seçme ve seçilme hakkıyla gelen siyasi haklar kamusal alanlardaki erkek ağırlıklı yapıyı değiştirmeyi amaçlamıştır (Aktaş, 2014: 205). Kadınlara yönelik verilen bazı haklar ise şöyle sıralanabilir:

- 3 Mart 1924 yılında 430 sayılı Tevhidi-i Tedrisat Kanunu'nun (Eğitimin Birleştirilmesi) kabul edilmesiyle, kadın ile erkeğe eşit eğitim hakkının sağlanması
- 1926 yılında kabul edilen 'Medeni Kanun'un kadın hakları çerçevesinde atılan önemli adımlardan biri olması
- 1930 yılında kabul edilen 'Umumi Hıfzıssıhha Kanunu' nda kadınlara ilişkin düzenlemelere yer verilmesi
- 3 Nisan 1930 yılında 1580 sayılı kanunla, belediye seçimlerinde kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanınması
- 26 Ekim 1933 yılında 2349 sayılı kanunla, kadınların köy ihtiyar heyetlerine ve muhtarlığa seçme ve seçilme hakkı elde etmeleri
- 31 Mayıs 1933 yılında 'İstanbul Darülfünunun Yürürlükten Kaldırılması ve Milli Eğitim Bakanlığınca Yeni Bir Üniversite Kurulmasına İlişkin Kanun' nun kabul edilmesiyle, kadınların üniversitenin her bölümünde yer almalarının teşvik edilmesi
- 5 Aralık 1934 tarihinde Anayasa değişikliği ile siyasi haklar genişletilerek milletvekili seçme ve seçilme hakkı tanınması. Bu bağlamda ilk 1936 seçimlerinde 18 kadın milletvekilinin TBMM'ye girmeleri
- 8 Haziran 1936 tarihinde ise İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle kadınların çalışma hayatına yönelik düzenlemeler getirilmesidir (Kaymaz,

2010: 346; Balcı ve Karadeniz, 2018: 3-4; Bilge Zafer, 2013: 130-131; Doğramacı, 1993: 21-22; Naymansoy, 2010: 206).

Ancak bu hakların etkin şekilde uygulanmaması sonucunda kadınların çalışma hayatında yer alması gecikmiştir. Ülkemizde kadınların çalışma hayatına daha aktif olarak katılmaları ise 1950'lere dayanmaktadır. Bu dönemlerde gelişen hizmet sektörü, erkekler kadar olmasa da kadınlara da yeni iş imkânları oluşturmuştur. Toplumsal yapıda oluşan değişim ve gelişmelerle kendine yeni ve farklı roller yükleyen kadın, eğitim almaya, kendi konumunun farkına varmaya, hizmet sektörü ile diğer sektörlerde yer almaya yani bilinçlenmeye başlamıştır. Fakat toplumsal hayatta ağırlığını hissettiren geleneksel tavır ve düşünceler, kadının ev hayatının dışında çalışma hayatına girmesine sınırlandırmalar getirmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196).

Türkiye'de, Cumhuriyet'in başlangıcından itibaren belirli kalkınma stratejileri belirlenmektedir. Bu bağlamda, 1970'lerin sonlarına kadar izlediği kalkınma stratejisi, ithal ikameci bir sanayileşme modeline dayanmaktaydı. Bu süreçte kadınların istihdamına bakıldığında, daha çok tarım sektöründe yer alıyorlardı ve sınai istihdamı içindeki payları çok sınırlı kalmıştır. 1980'lerde ise yeni kalkınma stratejisi olan ihracata yönelik sanayileşme modeline geçilmesine rağmen özellikle imalata dayalı sanayi istihdamı içinde kadınların payı çok fazla artmamıştır. Tarımda uygulanan makroekonomik politikalar sonucu, üretimin ve istihdamın gerilemesiyle hem erkek hem kadın iş gücü açığı ortaya çıkmıştır. Fakat tarım dışı istihdamdaki büyüme özellikle kadınlar açısından bu gerilemeyi karşılayacak boyutta bir iş gücü talebi oluşturmamıştır. Bu durum, özellikle eğitim düzeyi düşük kadınların iş gücünün dışında kalmasında etkili olmuştur (Toksöz, 2011: 219).

Türkiye'de 1980 sonrasında uygulanan ihracata dayalı büyüme politikaları, düşen reel ücretlere ve sanayinin emek yoğun yapısına rağmen önemli bir istihdam artışı sağlayamamaktaydı. Bu durum, tarımdaki istihdamda azalmaya bağlı tarım dışına çıkan iş gücünün kendi hesabına çalışan ya da küçük aile şirketi olarak enformel sektöre ve istihdam biçimlerine yönelmesine neden olmuştur. 1995-2006 yılları

arasında tarım sektöründeki istihdam hızla düşerken sanayi istihdamı sınırlı kalmış, yükseliş daha çok hizmet sektöründe görülmüş ve buna bağlı olarak da enformel istihdam biçimleri yaygınlaşmıştır. Nitekim 2006'da bir sosyal güvenlik kurumuna üye olmadan çalışan kişi sayısı 10.827 bin kişi ve kayıt dışı çalışma oranı %48.5'dir. Kadınlarda bu oran %66, erkeklerde %42'dir. Kadınlarda oranın yüksek olması, kadınların hala yarısının tarımda çalışıyor olmasından kaynaklanmaktadır (Toksöz, 2007: 6-7).

1980'lerden itibaren dışa açılan Türkiye'de sermaye birikiminin 2000'li yıllarda ulaştığı yeni aşamada, kadının iş gücüne iki kritik görev yüklenmiştir. Bunlar, kadınları ücretli işe çekecek koşullar sağlanarak, esnek üretim sistemlerine 'elverişli' iş gücü oluşturmakta ve bunun yanında kadınların ev işlerini ve bakım işlerine yöneltmektedir. Kısacası, bu süreç kadınların ev içindeki ve iş gücü piyasalarındaki yüklerini artırmaktadır. Sermayenin ve ataerkil toplumun talepleri neticesinde oluşturulan bu düzenlemeler, ataerkillik ile sermaye arasında ilişkiyi de güçlendirmektedir (Yaman Öztürk, 2010: 74-75; Erdal, 2008: 110).

Küreselleşmeyle tüm dünyada kadınların iş gücüne katılım ve istihdam oranları artarken; Türkiye'de dünyadakine benzer bir artış görülmemiştir. Özellikle, Türkiye'nin üyelik müzakerelerinin sürdüğü AB üyesi ülkelerle kıyaslandığında, Türkiye'de kadın istihdam oranları oldukça düşüktür. Bu durumun, iş gücüne talebin düşüklüğünün yanı sıra kadın iş gücü arzını kısıtlayan sosyo-kültürel kısıtlamalarla ilgisi vardır. Türkiye'deki sosyo-kültürel faktörler yani toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ve bu iş bölümü üzerinde şekillenen toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde kadınlar, ev işleri ve çocuk bakımından sorumlu olmaktadır. Ev işlerine harcanan emek, karşılığı olmayan emektir. Bu tarz çalışma, toplum tarafından önemsenmeyen bir çalışma şeklidir. Kadının ev içi yükümlülükleri, iş gücü piyasasına çıkmasını ve iş aramasını büyük ölçüde engellemektedir. Bilhassa, düşük eğitimli kadınların ev dışında gelir getirici işler yapması, erkeğin aileyi evi geçindiren aile reisi konumuna ve aile içindeki egemenliğine karşı bir tehdit olarak algılandığında, kadına ya da genç kıza çalışma izni verilmemektedir. Fakat kadınlara sunulan işlerin sınırlılığı, koşulların

zorluğu ve ücretlerin azlığı çalışmayı kadınlar açısından da cazip olmaktan çıkarmaktadır (Toksöz, 2007: 5).

Türkiye ekonomisinde 2001 krizi, önemli bir dönemeci oluşturmuştur. Bu kriz, 1980'lerde başlayan iktisadi-toplumsal dönüşümden bağımsız olmadığı gibi bu dönüşümün bir sonucu olduğundan bahsedilmektedir. İhracata yönelik üretim, hız kazanmıştır. Ayrıca, emek süreci üzerinde baskılar yükselmiş; bir yandan esnek emek süreçleri, yasalar nezdinde onaylanırken; bir yandan çalışma saatleri uzamış, sosyal haklar zayıflatılmıştır ve sendikal örgütlenmenin önüne geçilmeye çalışılmıştır. 2001 krizi sonrasında, kadınların çalışma koşulları ve gündelik yaşamları da güçleşmiştir. Kriz, kadınları işinden etmekle kalmamış, enformel işlerdeki artış, ev eksenli işlerin yaygınlaşması ve iş yasasındaki düzenlemeler kadın emek gücünü olumsuz etkilemiştir (Serdaroğlu, 2012: 296).

Ayrıca, 1963 yılında başlayan planlı kalkınma döneminde kadın-erkek eşitliğini amaçlayan ve kalkınmanın öznesi olarak kadınlara yönelik hedefler görülmemiştir. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1990-1994) ilk defa kadın başlığı altında bir hedef olarak yer almaktadır. Çünkü 1990 yılına kadar kalkınma planlarında toplumsal cinsiyet eşitliği, özellikle kadınlara yönelik politikalarda ayrı bir başlık altında söz edilmemişti. Sağlık, eğitim ve istihdam gibi alanlarda yapılacak iyileştirmelerin, kadınları da etkileyeceği öngörülmüştür. Diğer taraftan, 1990 yılından itibaren kalkınma planlarında kadınlara yönelik düzenlemeler, çocuk, aile ve engelliler gibi özel ilgi gruplarıyla ilgili düzenlemelerin ötesine geçememekteydi. Bu bağlamda, kadın-erkek eşitliğine yönelik plan ve politikalar sosyal hizmet anlayışıyla ele alınmıştır (Önder, 2013: 40).

Kalkınma planlarında, 2019-2023 yıllarını kapsayan 11. Kalkınma Planına bakıldığında ise kadına yönelik ortaya konulan politikalar şunlardır:

- Kadınların, ekonomik ve sosyal yaşamda güçlenmelerine yönelik araştırmaların, projelerin ve eğitimlerin gerçekleştirilmesi

- Kadınların, ekonomik faaliyetlerinin geliştirilmesi için kadın girişimcilere iş geliştirme süreçlerinde rehberlik ve danışmanlık hizmeti sunulması ve bu alandaki desteklerde kadınlara öncelik verilmesi
- Kadınların, kurdukları kooperatiflere yönelik; eğitim, girişimcilik gibi alanlarda sunulan destekler yaygınlaştırılması ve gerekli hukuki düzenlemeler yapılarak kadınların kooperatif kurmalarının kolaylaştırılması
- İnternet sitesi, portal gibi dijital ortamlarda, kadınların ekonomik faaliyetlerini geliştirilmesine yönelik projeler ile kadın girişimcinin e-ticarette güçlenmelerini sağlamaya yönelik eğitim programları ve seminerler düzenlenmesi
- Kadının ekonomik hayata etkin katılımının artırılması konusunda illerin farklı iş gücü ihtiyaçları göz önünde bulundurularak, eğitim, staj, işbaşı eğitimi gibi uygulamaların etkin olarak devam etmesinin sağlanması
- Kırsal kesimde kadın girişimciliğinin artmasına yönelik destek mekanizmalarının sağlanması
- Kamu ve özel sektörde yönetim ile karar organlarında kadınların, daha yüksek oranda yer almalarını sağlayacak farkındalık arttırıcı ile teşvik edici yöntemlerin uygulanmasıdır (SBB, 2019: 151).

## 2. Dünya'da Kadın İstihdamı

Dünya genelinde, kadın iş gücü beşeri sermayenin önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, dünya nüfusunun yarısını kadınların oluşturduğu düşünüldüğünde kadınların çalışma hayatındaki rolünü ve önemini görmek gerekmektedir. Bu kapsamda, özellikle Sanayi devrimi ve sonraki yıllarda iş gücünü ihtiyacının artmasıyla kadınların istihdamında önemli artışlar olmuştur (Şahbaz Kılınç, 2015: 12; Şenol ve Mazman, 2013: 151). Sanayi Devrimi gibi II. Dünya Savaşı ve son dönemlerde hız kazanan küreselleşme süreci de kadınların emek piyasalarındaki sayı ve konumlarını etkileyen kilometre taşı niteliğindeki gelişmeler yaşanmıştır. (Özer ve Biçerli, 2004: 56). Buradan hareketle, günümüzde dünyadaki

kadın istihdamı durumunu ortaya koymak için bu bölümde bölgelere ve ülkelere göre, iş gücüne katılım, işsizlik ve sektörel dağılım oranlarına ilişkin istatistiklere değinilecektir.

Öncelikle, dünyadaki iş gücüne katılım oranları incelendiğinde, dünyanın çoğu yerinde kadın ile erkeğin iş gücüne katılım oranında halen önemli farklar söz konusudur. Dünya genelinde, kadının iş gücüne katılım oranına bakıldığında, 2005 yılında %50,3 iken 2020 yılına kadar sürekli düşüşle birlikte %45,2, erkeğin ise 2005 yılında %77,3, 2020 yılında %72,1 oranındadır ve bu oranlar kadın ile erkek arasındaki farkı ortaya koymaktadır. Öte yandan, bölgeler ve ülkeler açısından Kuzey Afrika, Güney Asya, Orta ve Batı Asya bölgeleri ile Arap ülkelerinde kadınların iş gücüne katılma oranları oldukça düşük seyretmektedir. Kuzey Amerika, Sahra-altı Afrika, Doğu Asya, Doğu, Latin Amerika ve Doğu Avrupa bölgelerinde ise kadınların iş gücüne katılım oranları daha yüksek olduğu görülmektedir. Dünyada bölgelere ve ülkelere göre iş gücüne katılım oranlarına Tablo 2'de daha ayrıntılı olarak da incelenebilir.

**Tablo 2.** Dünya'da Bölgelere ve Ülkelere İş gücüne Katılım Oranları (İKO) (%)

| Yıllar | 2005 | | 2010 | | 2015 | | 2019 | | 2020 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek |
| **Dünya** | 50,3 | 77,3 | 48,8 | 76,0 | 48,1 | 75,3 | 47,7 | 74,7 | 45,2 | 72,1 |
| **Az Gelirli Ülkeler** | 65,9 | 81,4 | 64,2 | 80,1 | 63,8 | 79,0 | 64,0 | 78,7 | 55,7 | 75,0 |
| **Orta Gelir Ülkeleri** | 38,2 | 80,3 | 36,1 | 78,7 | 35,3 | 77,7 | 35,4 | 77,1 | 31,1 | 72,4 |
| **Üst-Orta Gelirli Ülkeler** | 57,8 | 77,6 | 56,0 | 76,3 | 55,3 | 75,7 | 54,1 | 74,6 | 52,3 | 73,5 |
| **Yüksek Gelirli Ülkeler** | 51,3 | 70,0 | 51,9 | 69,1 | 52,3 | 68,6 | 52,6 | 68,2 | 52,6 | 67,6 |
| **Kuzey Afrika** | 20,8 | 73,2 | 21,8 | 73,9 | 21,7 | 72,0 | 21,6 | 71,1 | 20,1 | 66,9 |
| **Sahra-altı Afrika** | 63,4 | 75,3 | 62,7 | 74,1 | 62,7 | 73,2 | 63,1 | 73,0 | 59,9 | 71,8 |
| **Kuzey Amerika** | 58,5 | 72,2 | 58,0 | 70,1 | 56,3 | 68,6 | 56,3 | 68,1 | 56,0 | 67,5 |
| **Latin Amerika** | 50,3 | 79,0 | 50,9 | 78,3 | 51,2 | 77,5 | 51,7 | 76,9 | 47,1 | 71,5 |
| **Arap Ülkeleri** | 16,7 | 75,0 | 17,0 | 75,8 | 18,0 | 77,2 | 18,3 | 77,2 | 17,7 | 75,6 |
| **Doğu Asya** | 64,3 | 78,9 | 61,9 | 77,1 | 61,1 | 76,2 | 59,6 | 75,0 | 58,2 | 74,3 |
| **Güney Doğu Asya-Pasifik** | 54,7 | 80,5 | 56,5 | 80,2 | 56,3 | 79,8 | 55,8 | 78,7 | 54,6 | 76,9 |
| **Güney Asya** | 30,9 | 83,0 | 26,5 | 80,4 | 25,4 | 79,2 | 25,8 | 78,8 | 21,0 | 73,3 |
| **Kuzey Güney ve Batı Avrupa** | 49,2 | 66,0 | 50,6 | 65,1 | 51,5 | 64,2 | 51,7 | 63,6 | 51,7 | 63,4 |
| **Doğu Avrupa** | 51,6 | 65,1 | 52,0 | 66,7 | 52,0 | 67,6 | 51,3 | 66,9 | 50,8 | 66,7 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Orta Ve Batı Asya** | 40,2 | 71,0 | 42,2 | 71,3 | 44,3 | 72,8 | 44,8 | 73,3 | 41,3 | 69,3 |

**Kaynak:** ILO, World Employment Socıal Outlook Trends, Geneva, 2019; ILO, World Employment Social Outlook Trends, Geneva, 2021

Dünyadaki istihdam oranlarına ilişkin istatistikler ise Tablo 3'te yer almaktadır. Dünya genelinde, 2005 yılında kadın %47,2, erkek %73,4 iken 2020 yılında kadının %42,3, erkeğin %67,5 oranında seyretmektedir. Dünyadaki bazı bölgeler ile ülkelerde, kadın ile erkeğin istihdam oranındaki fark az olduğu görülse de birçok bölge ve ülkelerde fark halen devam etmektedir. Buradan hareketle, kadının toplam istihdamdaki payı, özellikle Kuzey Afrika, Arap ülkeleri ve Güney Asya'da oldukça düşük olduğu gözlenmektedir. Kuzey Amerika, Doğu Asya ve Güneydoğu Asya-Pasifik'te ise kadının toplam istihdamdaki payı daha yüksektir.

**Tablo 3.** Dünya'da Bölgelere ve Ülkelere Göre İstihdam Oranları (%)

| **Yıl** | **2005** | | **2010** | | **2015** | | **2019** | | **2020** | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek |
| **Dünya** | 47,2 | 73,2 | 45,9 | 72,1 | 45,4 | 71,6 | 45,1 | 71,2 | 42,3 | 67,5 |
| **Az Gelirli Ülkeler** | 63,1 | 78,1 | 61,3 | 76,8 | 61,2 | 76,0 | 61,6 | 75,8 | 52,8 | 71,0 |
| **Orta Gelir Ülkeleri** | 35,9 | 77,1 | 34,4 | 76,1 | 33,4 | 74,9 | 33,6 | 74,4 | 29,4 | 67,7 |
| **Üst-Orta Gelirli Ülkeler** | 54,3 | 72,8 | 52,8 | 71,7 | 52,2 | 71,2 | 50,9 | 70,1 | 48,9 | 68,5 |
| **Yüksek Gelirli Ülkeler** | 47,6 | 65,5 | 47,7 | 63,4 | 48,6 | 64,2 | 49,7 | 64,9 | 48,8 | 63,3 |
| **Kuzey Afrika** | 16,6 | 65,2 | 17,5 | 68,4 | 17,2 | 65,0 | 17,1 | 64,7 | 15,5 | 60,4 |
| **Sahra-altı Afrika** | 58,6 | 70,6 | 58,6 | 69,8 | 58,8 | 69,1 | 59,1 | 68,9 | 56,2 | 67,2 |
| **Kuzey Amerika** | 55,4 | 68,4 | 53,0 | 62,9 | 53,4 | 64,8 | 54,0 | 65,2 | 51,2 | 62,0 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Latin Amerika** | 45,2 | 73,9 | 46,5 | 73,7 | 47,1 | 73,1 | 46,7 | 71,7 | 41,4 | 65,0 |
| **Arap Ülkeleri** | 14,5 | 69,5 | 14,6 | 71,2 | 15,2 | 72,9 | 15,4 | 72,8 | 13,9 | 69,8 |
| **Doğu Asya** | 61,8 | 75,0 | 59,4 | 73,3 | 58,7 | 72,5 | 57,4 | 71,5 | 55,8 | 70,4 |
| **Güney Doğu Asya-Pasifik** | 52,0 | 77,2 | 54,5 | 77,6 | 54,6 | 77,3 | 54,2 | 76,3 | 52,9 | 74,3 |
| **Güney Asya** | 29,4 | 80,5 | 25,5 | 78,4 | 24,1 | 77,0 | 24,7 | 76,7 | 19,8 | 68,1 |
| **Kuzey-Güney ve Batı Avrupa** | 44,6 | 60,7 | 45,7 | 58,7 | 46,3 | 57,9 | 47,8 | 59,2 | 47,7 | 58,7 |
| **Doğu Avrupa** | 47,2 | 59,3 | 48,2 | 61,1 | 48,8 | 62,9 | 48,9 | 63,4 | 47,9 | 62,9 |
| **Orta Ve Batı Asya** | 36,4 | 64,4 | 38,6 | 65,2 | 40,5 | 67,2 | 40,6 | 67,2 | 37,1 | 62,7 |

**Kaynak:** ILO, World Employment Socıal Outlook Trends, Geneva,2019; ILO, World Employment Social Outlook Trends, Geneva, 2021

Dünyadaki işsizlik oranlarına bakıldığında, 2005 yılında kadın %6,2, erkek %5,3, 2020 yılına gelindiğinde kadın %6,4, erkek %6,5 oranında olmaktadır. Dünyadaki bölgeler ve ülkeler açısından incelendiğinde Kuzey Afrika, Arap ülkeleri ve Orta ve Batı Asya'da kadınların erkeklere nazaran işsizlik oranlarının oldukça yüksek olduğu gözlenmektedir. Kuzey Amerika, Doğu Asya ve Doğu Avrupa'da ise işsizlik oranları, hem kadında hem erkekte düşük oranda seyretmektedir. Tablo 4' te dünyadaki bu işsizlik oranlarına detaylı olarak yer verilmektedir.

**Tablo 4.** Dünya'da Bölgelere ve Ülkelere Göre İşsizlik Oranları (%)

| **Yıl** | **2005** | | **2010** | | **2015** | | **2019** | | **2020** | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek |
| **Dünya** | 6,2 | 5,3 | 5,9 | 5,2 | 5,9 | 4,9 | 5,4 | 4,6 | 6,4 | 6,5 |
| **Az Gelirli Ülkeler** | 4,3 | 4,1 | 4,5 | 4,1 | 4,0 | 3,8 | 3,8 | 3,6 | 5,3 | 5,3 |
| **Orta Gelir Ülkeleri** | 6,0 | 4,0 | 4,9 | 3,3 | 5,3 | 3,6 | 5,2 | 3,5 | 5,8 | 6,5 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Üst-Orta Gelirli Ülkeler** | 6,0 | 6,1 | 5,7 | 6,0 | 5,6 | 5,8 | 6,0 | 6,0 | 6,6 | 6,7 |
| **Yüksek Gelirli Ülkeler** | 7,3 | 6,4 | 8,1 | 8,3 | 6,9 | 6,4 | 5,5 | 4,8 | 7,2 | 6,5 |
| **Kuzey Afrika** | 20,0 | 10,9 | 19,5 | 7,5 | 20,9 | 9,8 | 20,8 | 9,1 | 22,8 | 9,7 |
| **Sahra-altı Afrika** | 7,5 | 6,2 | 6,5 | 5,8 | 6,2 | 5,6 | 6,3 | 5,6 | 6,3 | 6,3 |
| **Kuzey Amerika** | 5,2 | 5,3 | 8,5 | 10,3 | 5,3 | 5,6 | 4,0 | 4,2 | 8,7 | 8,2 |
| **Latin Amerika** | 10,1 | 6,5 | 8,7 | 5,9 | 8,0 | 5,7 | 9,7 | 6,9 | 12,0 | 9,1 |
| **Arap Ülkeleri** | 13,3 | 7,3 | 14,1 | 6,1 | 15,5 | 5,6 | 15,8 | 5,7 | 21,7 | 7,7 |
| **Doğu Asya** | 3,9 | 4,9 | 3,9 | 5,0 | 3,9 | 4,9 | 3,7 | 4,6 | 4,2 | 5,2 |
| **Güney Doğu Asya-Pasifik** | 4,9 | 4,1 | 3,5 | 3,3 | 2,9 | 3,1 | 2,9 | 3,0 | 3,1 | 3,3 |
| **Güney Asya** | 4,6 | 3,0 | 3,7 | 2,5 | 4,9 | 2,8 | 4,5 | 2,7 | 5,9 | 7,0 |
| **Kuzey-Güney ve Batı Avrupa** | 9,4 | 8,0 | 9,8 | 9,9 | 10,1 | 9,9 | 7,7 | 7,0 | 7,8 | 7,4 |
| **Doğu Avrupa** | 8,6 | 8,8 | 7,4 | 8,5 | 6,2 | 6,9 | 4,7 | 5,3 | 5,8 | 5,7 |
| **Orta Ve Batı Asya** | 9,4 | 9,3 | 8,6 | 8,6 | 8,5 | 7,7 | 9,4 | 8,3 | 10,2 | 9,6 |

**Kaynak:** ILO, World Employment Socıal Outlook Trends, Geneva, 2019; ILO, World Employment Social Outlook Trends, Geneva, 2021

Dünya'da bölgelere ve ülkelere göre sektörel dağılım oranları da Tablo 5'te yer alıp, dünya geneline bakıldığında, ücretli çalışanlarda kadın %52,5, erkek %51,7, işveren olarak çalışanlarda kadın %1,7, erkek %3,8, kendi hesabında çalışanlarda kadın %27,8, erkek %38,2 ve aile yardımcısı olarak çalışanlarda kadın %18,1, erkek %6,4 oranındadır. Bölgeler ve ülkeler açısından Amerika, Arap ülkeleri ve Avrupa ile Orta Asya'da hem kadında hem erkekte en yüksek oran, bağımlı çalışanlarda karşımıza çıkmaktadır. Özellikle, düşük gelirli ülkelerde, kendi hesabına çalışanların oranı

kadın(%44,5) ve erkekte(%56,4) en fazladır, bunun yanında kadının aile yardımcısı olarak çalışanlardaki oranı (%42,8) erkeğe nazaran (%16,8) daha yüksek olduğu görülmektedir. Yüksek gelirli ülkelere bakıldığında ise kadın (%89,7) ve erkekte (%85,2), ücretli ve maaşlı çalışanların oranı en yüksektir.

**Tablo 5.** Dünya'da Bölgelere ve Ülkelere Göre Sektörel Dağılım Oranları (2018 , %)

| | **Ücretli ve maaşlı çalışanlar** | | **İşveren olanlar** | | **Kendi hesabında çalışanlar** | | **Aile yardımcısı olarak çalışanlar** | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek |
| **Dünya** | 52,5 | 51,7 | 1,7 | 3,8 | 27,8 | 38,2 | 18,1 | 6,4 |
| **Düşük Gelirli Ülkeler** | 11,9 | 24,5 | 0,8 | 2,3 | 44,5 | 56,4 | 42,8 | 16,8 |
| **Orta Gelirli Ülkeler** | 47,8 | 47,3 | 1,7 | 3,8 | 31,4 | 42,4 | 19,1 | 6,5 |
| **Yüksek Gelirli Ülkeler** | 89,7 | 85,2 | 2,0 | 4,3 | 6,7 | 10,0 | 1,5 | 0,5 |
| **Arap Devletleri** | 85,9 | 80,4 | 1,4 | 3,8 | 7,6 | 13,6 | 5,2 | 2,2 |
| **Amerika** | 76,7 | 72,7 | 2,3 | 4,7 | 17,1 | 20,8 | 3,9 | 1,8 |
| **Afrika** | 19,2 | 35,8 | 1,7 | 4,3 | 46,6 | 46,8 | 32,5 | 13,1 |
| **Asya ve Pasifik** | 45,8 | 44,3 | 1,4 | 3,3 | 30,7 | 45,4 | 22,1 | 7,0 |
| **Avrupa ve Orta Asya** | 85,5 | 79,7 | 1,9 | 4,5 | 9,2 | 14,2 | 3,4 | 1,5 |

**Kaynak:** A Quantum Leap For Gender Eqoulıty For a Better Future of Work For All, 2019

## 3. Türkiye'de Kadın İstihdamı

Türkiye'de nüfusun %50,2'sini erkekler, %49,8'ini de kadınlar oluşturmaktadır. Kısacası ülkenin yarısı erkek yarısı kadınlardan oluşmaktadır. Öte yandan, iktisat biliminin amacı sınırlı kaynaklarla sınırsız ihtiyaçları etkin bir şekilde karşılamaktadır ve bir ekonomi için en önemli kaynak iş gücüdür. İş gücü kaynağımızdan etkin şekilde yararlanmamız, büyüme ve birçok ekonomik değişken için oldukça önemlidir. Bu açıdan ülkenin nüfusunun yarısını oluşturan kadınların emeğini etkin şekilde kullanılması ülke açısından oldukça önemlidir (Türlüoğlu, 2018:

60; https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2019-33705, Erişim tarihi: 15.01.2021). Bu bağlamda, Türkiye'de kadınların iş gücü piyasasındaki durumlarını ortaya koymak amacıyla bu bölümde, kadınların iş gücüne katılma, istihdam, sektörlerdeki dağılımlarına, işsizlik ve meslekteki durumlarına ilişkin istatistiklerden bahsedilecektir.

Öncelikle Türkiye'de toplam iş gücüne katılım oranları incelendiğinde, 2005 yılında %44,9 iken 2021 yılında %52,1 oranına yükselmiştir. Kadının iş gücüne katılım oranları içindeki payı 2005 yılında %23,3 olurken 2021 yılında %34,0'e yükseldiği gözlenmektedir. Fakat kadınların iş gücüne katılım oranları her ne kadar yükselmiş olduğu görülse de erkeklerin iş gücüne katılma oranlarına göre oldukça düşük kalmaktadır. Türkiye'deki genel işsizlik oranı ise 2005 yılında %9,5, 2021 yılında %12,1 oranına ulaşmıştır. Kadınların işsizlik oranı 2005 yılında %11,2 olurken 2012 yılında %10,8 oranında bir azalma sonrasında sürekli yükseliş görülerek, 2021 yılında %14,8 oranına yükselmiştir. Erkeklerin işsizlik oranı ise 2005 yılında %10,5, 2021 yılında ise %10,7 oranındadır. Diğer taraftan, Türkiye'de toplam istihdam oranı 2005 yılında %40,6 iken 2021 yılında %45,8'e yükselmiştir. Kadınların toplam istihdamdaki payları da 2005 yılında %20,7 iken 2021 yılında %28,9 oranında olmuştur. Erkeklerin toplam istihdamdaki payları ise 2005 yılında %63,5, 2021 yılında %63,0'dır. Sonuç olarak, kadınların toplam istihdamdaki payları her ne kadar yükselmiş olsa da erkeklere oranla düşük kalmaktadır ve günümüzde kadınlarla erkekler arasında istihdam ve iş gücüne katılım oranlarında halen farkın sürdüğü anlaşılmaktadır. Türkiye'de cinsiyete göre işsizlik, istihdam ve iş gücüne katılım oranlarına ilişkin istatistikler Tablo 6'da detaylı olarak görülmektedir.

**Tablo 6.** Türkiye'de Cinsiyete Göre İşsizlik, İstihdam ve İş gücüne Katılım Oranları (%, 15+ yaş )

| **Yıl** | **2005** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** | **2020** | **2021** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **İKO** | | | | | | | | | | | | | |
| Toplam | 44,9 | 46,5 | 47,4 | 47,6 | 48,3 | 50,5 | 51,3 | 52,0 | 52,8 | 54,0 | 53,5 | 50,0 | 52,1 |
| Kadın | 23,3 | 27,6 | 28,8 | 29,5 | 30,8 | 30,3 | 31,5 | 32,5 | 33,6 | 34,2 | 34,9 | 31,3 | 34,0 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Erkek | 70,6 | 70,3 | 71,7 | 71,0 | 71,5 | 71,3 | 71,6 | 72 | 72,5 | 72,7 | 78,9 | 69,0 | 70,6 |
| **İşsizlik Oranı** | | | | | | | | | | | | | |
| Toplam | 9,5 | 11,1 | 9,1 | 8,4 | 9,0 | 9,9 | 10,3 | 10,9 | 10,9 | 11,4 | 13,8 | 12,7 | 12,1 |
| Kadın | 11,2 | 13,0 | 11,3 | 10,8 | 11,9 | 11,9 | 12,6 | 13,7 | 14,1 | 13,9 | 16,7 | 15,5 | 14,8 |
| Erkek | 10,5 | 11,5 | 9,2 | 8,5 | 8,7 | 9 | 9,2 | 9,6 | 9,5 | 9,4 | 12,4 | 11,5 | 10,7 |
| **İstihdam Oranı** | | | | | | | | | | | | | |
| Toplam | 40,6 | 41,3 | 43,1 | 43,6 | 43,9 | 45,5 | 46,0 | 46,3 | 47,1 | 47,8 | 46,1 | 43,6 | 45,8 |
| Kadın | 20,7 | 24,0 | 25,6 | 26,3 | 27,1 | 29,5 | 30,5 | 31,2 | 32,2 | 32,9 | 32,3 | 26,4 | 28,9 |
| Erkek | 63,2 | 62,2 | 65,1 | 65,0 | 65,2 | 64,8 | 65,0 | 65,1 | 65,6 | 65,7 | 63,8 | 61,1 | 63,0 |

**Kaynak:** TÜİK, İş gücü İstatistikleri, (Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir), http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, Erişim tarihi: 15.01.2020; https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ekim-2020-37485. Erişim tarihi: 15.01.2021; https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1, Erişim tarihi: 25. 09. 2021.

Türkiye genelinde istihdamın sektörel dağılımları incelendiğinde, 2005 yılında 9 milyon 623 bin kişi iken, 2021 yılında 15 milyon 535 bin kişi ile yükseliş gösteren hizmet sektörü ilk sırada yer almaktadır. Bu sırayı sonrasında, sanayi ve tarım sektörü izlemektedir. Hizmet sektöründe bir önemli husus da kadınların hizmet sektöründeki payının (5 milyon 213 bin) yükseldiği görülse de erkeklerin hizmet sektöründeki payına (10 milyon 312 bin) göre daha düşük kalmasıdır. Öte yandan, tarım sektöründe kadının 2005 yılında 2 milyon 367 bin kişi, 2021 yılında 2 milyon 108 bin kişi, erkeğin 2005 yılında 2 milyon 787 bin kişi, 2021 yılında ise 2 milyon 952 bin kişi olarak görülmektedir. Tarım sektöründe 2005 ila 2021 yılları arasında kadın ve erkek kişi sayısında önemli bir değişiklik de olmamıştır. Ayrıca 2005 ila 2021 yılları arasında kadınların sanayi sektöründeki payları erkeklerin sanayi sektöründeki paylarından her zaman düşük kalmıştır. Türkiye'deki istihdamın sektörel dağılım istatistikleri Tablo 7'de daha net görülmektedir.

**Tablo 7.** Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı (bin kişi, 15+ yaş )

| Yıl | 2005 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **TARIM** | | | | | | | | | | | | | |
| Toplam | 5 014 | 5 084 | 5 412 | 5 301 | 5 204 | 5 470 | 5 483 | 5 305 | 5 464 | 5 590 | 5 482 | 4 835 | 5 060 |
| Kadın | 2 367 | 2 724 | 2 944 | 2 872 | 2 826 | 2 533 | 2 527 | 2 384 | 2 471 | 2 353 | 2 542 | 1 983 | 2 108 |
| Erkek | 2 787 | 2 959 | 3 199 | 3 225 | 3 189 | 2 937 | 2 956 | 2 920 | 2 993 | 2 943 | 3 008 | 2 852 | 2 952 |
| **HİZMETLER** | | | | | | | | | | | | | |
| Toplam | 9 623 | 10 725 | 11 332 | 12 016 | 12 528 | 13 235 | 13 891 | 14 617 | 15 246 | 15 771 | 15 829 | 15 279 | 15 535 |
| Kadın | 1 892 | 2 366 | 2 642 | 3 093 | 3 358 | 3 839 | 4 231 | 4 606 | 4 897 | 5 219 | 5 089 | 5 036 | 5 213 |
| Erkek | 7 729 | 8 306 | 8 617 | 8 915 | 9 129 | 9 394 | 9 662 | 10 011 | 10 249 | 10 554 | 10 684 | 10 243 | 10 312 |
| **SANAYİ** | | | | | | | | | | | | | |
| Toplam | 4. 241 | 4 615 | 4 842 | 4 903 | 5 101 | 5 316 | 5 332 | 5 296 | 5 383 | 5 696 | 5 546 | 5 584 | 6 077 |
| Kadın | 2 367 | 2 724 | 2 944 | 2 872 | 2 826 | 2 533 | 2 527 | 2 384 | 2 471 | 2 353 | 2 542 | 1 318 | 1 477 |
| Erkek | 3 364 | 3 528 | 3 701 | 3 719 | 3 847 | 4 080 | 4 101 | 4 058 | 4 105 | 4 312 | 4 244 | 4 267 | 4 660 |

**Kaynak:** TÜİK İş gücü İstatistikleri (Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir) , https://biruni.tuik.gov.tr , Erişim tarihi: 15.01.2020; https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ekim-2020-37485, Erişim tarihi: 15.01.2021; https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1, Erişim tarihi: 25. 09. 2021.

Türkiye'de çalışanların işteki durumları özellikle 2021 yılı itibariyle genel olarak 19 milyon 918 bin kişi ile ücretli ve yevmiyeli çalışanlar en fazladır. Bu sırayı, 4 milyon 483 bin kişiyle kendi hesabına çalışanlar takip etmektedir. En düşük orana sahip olan ise 2021 yılında 1 milyon 328 bin kişi ile işveren olarak çalışanlardır. Türkiye'de kadınların işteki durumlarına bakıldığında, daha çok ücretli ve yevmiyeli ile ücretsiz aile işçisi olarak çalışan olarak yer almaktadırlar. İşveren olarak çalışanlarda ise kadınlar en az sayıdadır. Karşımıza çıkan önemli bir husus da ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlarda, kadınların oranı erkeğe oranla oldukça yüksek olmasıdır. Türkiye'de çalışanların işteki durumlarına yönelik bu oranlar Tablo 8'de yer almaktadır.

**Tablo 8.** Türkiye'de Çalışanların İşteki Durumlara Yönelik Oranları
(bin kişi, 15+ yaş )

| | Ücretli ve Yevmiyeli | | | İşveren | | | Kendi Hesabına | | | Ücretsiz Aile İşçisi | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Yıl** | **Toplam** | **Kadın** | **Erkek** | **Toplam** | **Kadın** | **Erkek** | **Toplam** | **Kadın** | **Erkek** | **Toplam** | **Kadın** | **Erkek** |
| **2005** | 11 435 | 2 468 | 7 812 | 1 101 | 50 | 1 051 | 4 689 | 667 | 4 022 | 2 841 | 2 367 | 918 |
| **2010** | 13 762 | 3 260 | 8 502 | 1 202 | 83 | 1 120 | 4 548 | 822 | 3 725 | 3 083 | 2 260 | 823 |
| **2011** | 14 876 | 3 599 | 11 277 | 1 244 | 87 | 1 157 | 4 687 | 816 | 3 871 | 3 303 | 2 472 | 832 |
| **2012** | 15 619 | 3 967 | 11 652 | 1 238 | 93 | 1 145 | 4 695 | 788 | 3 907 | 3 268 | 2 460 | 808 |
| **2013** | 16 353 | 4 322 | 12 031 | 1 182 | 94 | 1 088 | 4 773 | 821 | 3 951 | 3217 | 2 403 | 813 |
| **2014** | 17 125 | 4 627 | 12 499 | 1 173 | 94 | 1 079 | 4 479 | 701 | 3 777 | 3 155 | 2 266 | 889 |
| **2015** | 17 827 | 4 971 | 12 857 | 1 175 | 95 | 1 080 | 4 468 | 707 | 3 760 | 2 676 | 2 286 | 865 |
| **2016** | 18 377 | 5 276 | 13 101 | 1 239 | 112 | 1 127 | 4 536 | 734 | 3 801 | 3 053 | 2 190 | 864 |
| **2017** | 18 960 | 5 536 | 13 424 | 1 279 | 112 | 1 167 | 4 815 | 823 | 3 992 | 3 134 | 2 258 | 877 |
| **2018** | 19 536 | 5 893 | 13 643 | 1 282 | 112 | 1 169 | 4 909 | 875 | 4 033 | 3 012 | 2 138 | 874 |
| **2019** | 19 346 | 5 841 | 13 445 | 1 238 | 126 | 1 115 | 4 696 | 794 | 3 960 | 3 160 | 2 286 | 926 |
| **2020** | 19 260 | 5 803 | 13 458 | 1 226 | 133 | 1 093 | 4 407 | 740 | 3 667 | 2 553 | 1 725 | 828 |
| **2021** | 19 918 | 6 116 | 13 802 | 1 328 | 162 | 1 166 | 4 483 | 761 | 3 723 | 2 719 | 1 843 | 876 |

**Kaynak:** TÜİK İş gücü İstatistikleri (Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir), http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, Erişim tarihi: 15.01.2020; https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ekim-2020-37485, Erişim tarihi: 15.01.2021; https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1, Erişim tarihi: 25. 09. 2021.

Türkiye'de kadınların iş gücüne katılmamalarına neden olan koşullar, Tablo 9'da yer almakta olup, bu koşullar incelendiğinde, 2021 yılı itibariyle 10 milyon 178 kişiyle kadınların iş gücüne katılamamasının birinci sebebi kadının ev işleriyle meşgul olmalarıdır. 3 milyon 437 bin kişi ile çalışamaz halde olma koşulu ikinci sıradadır. Bunu, 2 milyon 689 bin kişiyle eğitim-öğretim görmeleri koşulu takip etmektedir. Bu bağlamda, Türkiye'de kadınlara yüklenilen ev içi sorumluluklar (ev işleri, çocuk bakımı vd.) kadınların iş gücüne katılmalarını engelleyen en önemli faktördür.

**Tablo 9.** Kadınların İş gücüne Dâhil Olmamalarına Neden Olan Koşullar (Bin kişi 15+ yaş)

| Yıl | İş bulma ümidi olmayanlar | Mevsimlik çalışanlar | Ev işleriyle meşgul | Eğitim /öğretim | Emekli | Çalışamaz Halde | Diğer |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **2005** | 194 | 310 | 12 703 | 1 472 | 584 | 1 966 | 1 056 |
| **2010** | 300 | 49 | 11 914 | 1 912 | 730 | 2 156 | 1 461 |
| **2011** | 271 | 50 | 11 872 | 2 043 | 772 | 2 174 | 1 410 |
| **2012** | 212 | 51 | 11 992 | 2 153 | 836 | 2 182 | 1 316 |
| **2013** | 237 | 37 | 11 463 | 2 221 | 831 | 2 360 | 1 419 |
| **2014** | 246 | 67 | 11 589 | 2 250 | 824 | 2 512 | 1 368 |
| **2015** | 260 | 68 | 11 498 | 2 275 | 926 | 2 527 | 1 359 |
| **2016** | 252 | 64 | 11 098 | 2 320 | 958 | 2 685 | 1 498 |
| **2017** | 267 | 58 | 11 133 | 2 263 | 1 045 | 2 692 | 1 535 |
| **2018** | 236 | 100 | 11 061 | 2 324 | 1 130 | 2 696 | 1 515 |
| **2019** | 261 | 62 | 11 417 | 2 123 | 1 229 | 2 605 | 1 388 |
| **2020** | 714 | 51 | 10 002 | 2 393 | 1 238 | 3 412 | 2 203 |
| **2021** | 810 | - | 10 178 | 2 689 | 1 244 | 3 437 | 2 351 |

**Kaynak:** TÜİK İş gücü İstatistikleri (Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir), http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, Erişim tarihi: 15.01.2020 ; https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ekim-2020-37485, Erişim tarihi: 15.01.2021; https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1, Erişim tarihi: 25. 09. 2021.

Türkiye'de kadın istihdamındaki meslek gruplarına yönelik dağılımları incelendiğinde, 2021 yılı itibariyle sadece 290 bin kadın yöneticilik mesleğinde yer almaktadır ve 2005 ila 2021 yılı arasındaki süreç içinde önemli bir artış görülmemiştir. Bunun yanı sıra, tesis ve makine operatörleri, montajcılar ve sanatkârlık işlerinde çalışanlarda da kadın istihdamı düşüktür. Diğer taraftan, tarım, ormancılık, su işlerinde ve nitelik gerektirmeyen işlerde kadın istihdamı daha yüksektir. 2005 yılından 2021 yılına kadar ki süreçte kadın istihdamında sürekli yükselişin görüldüğü mesleklere

bakıldığında, profesyonel meslek grupları ile hizmet ve satış elemanları yer almaktadır. Türkiye'deki kadın istihdamının meslek gruplarına yönelik dağılım oranları Tablo 10'da yer almaktadır.

**Tablo 10.** Türkiye'de kadın istihdamının meslek gruplarına yönelik dağılımı (Bin kişi,15+ yaş)

| Yıl | A | B | C | D | E | F | G | H |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **2005** | 152 | 467 | 448 | 402 | 2 004 | 336 | 221 | 771 |
| **2010** | 189 | 632 | 661 | 634 | 2 093 | 378 | 232 | 1 171 |
| **2011** | 204 | 661 | 745 | 745 | 2 158 | 360 | 239 | 1 391 |
| **2012** | 183 | 938 | 642 | 1 078 | 1 868 | 362 | 248 | 1 395 |
| **2013** | 186 | 991 | 688 | 1 243 | 2 027 | 407 | 267 | 1 500 |
| **2014** | 179 | 1 035 | 732 | 1 475 | 1 750 | 437 | 273 | 1 538 |
| **2015** | 182 | 1 156 | 790 | 1 505 | 1 679 | 417 | 267 | 1 671 |
| **2016** | 212 | 1 279 | 845 | 1 606 | 1 540 | 444 | 268 | 1 715 |
| **2017** | 213 | 1 350 | 831 | 1 752 | 1 585 | 471 | 297 | 1 804 |
| **2018** | 220 | 1 434 | 866 | 1 901 | 1 532 | 489 | 308 | 1 810 |
| **2019** | 220 | 1 413 | 810 | 1 867 | 1 605 | 413 | 311 | 1 927 |
| **2020** | 284 | 1 534 | 767 | 1 723 | 1 249 | 430 | 266 | 1 643 |
| **2021** | 290 | 1 636 | 870 | 1 674 | 1 306 | 452 | 318 | 1 800 |

A.Yöneticiler, B. Profesyonel Meslek Grupları C. Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışanlar, D. Hizmet ve Satış Elemanları, E. Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar, F. Sanatkârlarla alakalı işlerde çalışanlar, G. Tesis ve makine operatörleri ile montajcılar, H. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar.
**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri (Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, Erişim tarihi: 15.01.2020; https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ekim-2020-37485, Erişim tarihi: 15.01.2021; https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1, Erişim tarihi: 25. 09. 2021.

Öte yandan, tarih boyunca dünyada toplumun ekonomik, sosyal birçok alanını derinden etkileyen ve dönüşüme yol açan salgın hastalıklar (veba, İspanyol

gribi, çiçek vb.) görülmüştür. Bu salgın hastalıklardan, günümüzde dünyada hızla yayılan, ilk olarak Çin'in Wuhan kentinde 31 Aralık 2019 tarihinde çıkan, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından, 11 Şubat 2020'de Covid-19 (SARS-CoV-2) olarak adlandırılan salgın hastalığı tespit edilmiştir. Kısa sürede dünyaya yayılan Covid-19 nedeniyle, Dünya Sağlık Örgütü (WHO), 11 Mart 2020'de dünyada pandemi ilan etmiştir. Halen süren Covid-19 pandemi süreci, dünyada ve Türkiye'de özellikle insanların hastalanmasına ve vefat etmelerine sebep olmaktadır. Diğer taraftan, insan sağlığını tehdit eden salgının, ekonomik ve toplumsal açıdan olumsuz ve yıkıcı sonuçları da göz önünde bulundurulmalıdır (TÜBA, 59-60: 2020; Wu vd. , 217:2020; https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019, Erişim tarihi: 24. 09. 2021).

Türkiye'de ise 11 Mart 2020'de ilk vaka görülmesinin ardından, halen devam eden Covid-19 pandemi süreci, okulların tatil edilmesi, kamuya açık toplu etkinliklerin iptal edilmesi, sokağa çıkma kısıtlamaları, kapsamlı seyahat kısıtlamaları gibi birçok ekonomik ve toplumsal hayatı kısıtlayıcı önlemler alınmıştır. Bu nedenle, toplumun ekonomik ve sosyal açıdan zor bir sürece girmesine yol açmıştır. Bu süreçte, en çok olumsuz etkilenen alanlardan biri de çalışma hayatı olmuştur. Covid-19 pandemi sürecinin çalışma hayatındaki etkileri, her geçen gün belirgin hale gelmektedir. Bu bağlamda, istidamdan, işsizliğe çalışma hayatının her alanını hem kadınları hem erkekleri oldukça olumsuz etkilediği düşünülse de bu süreçte erkeklere kıyasla kadınlar daha fazla olumsuz etkilenmektedir. Türkiye'de yayınlanan bazı araştırmalarda, kadınların pandemi sürecindeki evden çalışma, uzaktan eğitim gibi süreçlerde zorluklar yaşamaktadırlar. Bunun sebebi, kadınlara toplumsal hayatta kendilerine atfedilen 'sorumluluklar' sebebiyle hane içi sorumluluk paylaşımında ciddi eşitsizliklerle karşılaşmalarıdır (TÜBA, 64: 2020; Bayar vd. ,7-28: 2020; Akbaş ve Dursun, 2020; Nakışçi Kavas ve Develi, 2020; Işık, 2020).

## 4. Kadın İş gücüne Yönelik Yaklaşımlar

Kadın iş gücünün çalışma hayatında erkek iş gücü ile ayrışmasını açıklamaya yönelik literatürde birçok yaklaşım ortaya konulmuştur. Ayrıca, bu yaklaşımlar salt

olarak tek başlarına doğru veya yanlış kabul edilemeyecek olgulardır ve yaklaşımların dönemsel bazı özellikleri taşıdıkları da unutulmamalıdır (Erdem ve Şahin, 2008: 48). Bu yaklaşımların ele alınmasının nedeni ise ücretli kadın emeğini inceleyen kuramlar arasında en yaygın kuramlar olmalarıdır (Ciner, 2003: 26). Bunlar; ikili rol yaklaşımı, insan sermaye yaklaşımı, ikili iş gücü piyasası yaklaşımı, Marksist yaklaşım ve Feminist yaklaşım olarak sıralanabilir.

### 4.1.İkili Rol Yaklaşımı

İkili rol yaklaşımı, ücretli kadın iş gücünün çalışma hayatındaki konumunu açıklamak için ortaya konulmuş ilk yaklaşımdır. Kadının ev dışında çalışmasıyla birlikte ailedeki rolünün yanına çalışma hayatındaki rolü eklenmiştir. Buradan hareketle, bu iki rolün aileye zararı olmadan nasıl bağdaştırılacağı sorusuna cevap bulmak üzere ortaya atılmıştır. Kadının çalışmasının, aileye bir katkı ve kadının kendisi açısından çalışma hayatındaki konumunu ikinci planda görmesi ile kabul edilebileceği savunulmaktadır. Bu yaklaşım (ilk olarak toplumsal cinsiyete bağlı kadın ve erkeğin rollerinin tanımlanmasıyla) kadının hem işte çalışma hem de erkeğe tabi olmasını dikkate almamaktadır ve bunu normal olarak karşılamaktadır (Ciner, 2003: 26). Ayrıca, yaklaşım önemli bir noktayı da vurgulamaktadır; kadınlar ilk başta istihdama girememektedir. Bunun yanı sıra istihdama girmiş olsalar dahi hem kadının evdeki rolünü (çocuk ve yaşlı bakımı) hem de kadının çalışan rolünü aynı anda yerine getirmek zorundadır. Erkek eş, çalışan kadına yardım etmediği ve evde eşit bir iş bölümü olmadığı sürece, kadının istihdam edilmesi çok önemli bir gelişme olarak kabul edilmemektedir (Erbay ve Tuncay, 2007: 29).

### 4.2.İkili İş gücü Piyasası Yaklaşımı

İş gücü piyasasının, kendi içinde bütünlük gösteren alt piyasalara bölünmesine dayalı oluşan birçok teorik yaklaşımları vardır. Bu duruma; iş gücü piyasasında birbirinden farklı işlerin olduğu ve farklı işçi gruplarının istihdam edildiği birincil ve ikincil iş gücü piyasalarından oluştuğu düşüncesinden ulaşılmaktadır. Bu yaklaşım ile birincil piyasalar, istihdamın sürekliliği olan üretici ve işçinin

inisiyatifinin olmasını gerektiren işlerin bulunduğu piyasalardır. İkincil iş gücü piyasaları ise az deneyim gerektiren işlerin bulunduğu, niteliksiz işçinin çalıştığı ve istihdam şartlarının kötü olduğu piyasalar olarak adlandırılmaktadır (Uyanık, 1999: 1). Bu yaklaşımda, özellikle kadınların ikincil piyasalara yönlendirilen iş gücü olduğundan bahsedilmektedir (Şenesen ve Pulhan, 2000: 11). Kadın iş gücünün, birincil piyasalardan ziyade ikincil piyasalarda yer almasının nedenleri ise şunlardır:

- Birincil piyasalar, işlerde uzmanlaşma ve işte uzun süreli bir eğitim gerektirir. İşveren de bir işte uzmanlaştırdığı ve eğittiği çalışanını kısa süre için kaybetmek istememektedir. Fakat kadınların evlilik, çocuk ve yaşlı bakımı gibi nedenlerle işten ayrılmalarını göz önünde bulundurarak işveren, bu sebeple kadın çalışanının üzerine yatırım yapmak istememektedir.
- Birincil piyasalardaki ücretlerin yüksekliği, işlerin uzmanlık ve beceri gerektiren işler olmasından kaynaklanmaktadır. Kadınların eğitim ve becerilerinin yeterli olmaması, onların birincil piyasalarda yer alamamalarına ve yüksek ücret elde edememelerine yol açar.
- Birincil piyasalardaki işler bir kere erkek işi olarak adlandırıldıktan sonra, kadınların bu işlere girmesi zorlaşmaktadır.
- Çalışma hayatında kadınlara atfedilen ‘işe bağlılıkta zayıf olma ve kesintili çalışma’ gibi özellikler, kadınların birincil piyasalarda yer almalarını engellemekte ve ikincil piyasalarda çalışmak zorunda bırakmaktadır (Ciner, 2003: 28-29).

### 4.3.Beşeri Sermaye Yaklaşımı

Beşeri sermaye yaklaşımı, cinsiyet ayrımcılığını iş gücü piyasasında arz yanlı olarak açıklamaya çalışan yaklaşımdır (Palaz, 2003: 91). Beşeri sermaye yaklaşımına göre, bir işçinin hayatı boyunca toplam çalışma süre zarfında elde ettiği toplam gelir, kendi beşeri sermayesine yaptığı yatırımın getirisi olmaktadır. Bireylerin kendilerini iş gücü piyasasında talep edilen nitelikler doğrultusunda geliştirmeleri bir kâr-maliyet hesabına dayanmaktadır. Kâr ileride ücret olarak kazanılacaktır. Kadınların daha

düşük ücret almaları ise ayrımcılığa değil kadınların bilinçli seçimleri sonucu beşeri sermayelerini arttırmaya yönelik yatırımlarını erkeklere oranla daha düşük düzeyde yapmalarına bağlanmaktadır. Ev içi sorumluluklarından dolayı kadınlar çalışma hayatlarına son vermek zorunda kalırlar ve bu aralar nedeniyle erkeklere göre daha az iş tecrübesine sahip olmaktadırlar (Şenesen ve Pulhan, 2000: 7-8). Bu bağlamda, beşeri sermaye yaklaşımına göre kadınlar düşük üretkenliklerinden dolayı haklı olarak erkeklerden daha düşük ücret almaktadır (Anker, 2001: 131).

Öte yandan, beşeri sermaye kuramı kadın ve erkek çalışanlar arasında formel eğitim, meslek eğitimi, meslekteki deneyim, beceri düzeyi gibi ölçülebilir beşeri sermaye değişkenleri kullanılarak kadınların düşük ücret almalarını açıklamaktadır. Fakat kadınların aile içindeki konumlarını, emek piyasalarındaki davranışlarını biçimlendiren en önemli etken olduğunu ve kadınların bu yönde beşeri sermayelerini arttırdıklarına yönelik açıklama yapamamaktadırlar. Ayrıca, yaklaşım kadınların erkeklerle aynı beşeri sermayeye sahip olmalarına rağmen kadın ile erkek arasındaki ücret farklılığını açıklamada yetersiz kalmaktadır (Şenesen ve Pulhan, 2000: 8; Palaz, 2003: 92; Durmaz, 2016: 47).

### 4.4.Marksist Yaklaşım

Marksist yaklaşıma göre, aile içinde erkek burjuva kesimini temsil ederken kadın proletarya kesimini temsil etmektedir (Bebel, 2010: 111). Bu yaklaşıma göre, kapitalist sistem yedek iş gücü piyasası oluşturarak, çalışma hayatını kontrol etmektedir. Ekonomide oluşan dalgalanmaların yaşanmasıyla, yedek iş gücü devreye girmektedir. Özellikle de kadınlar bu grubun içinde yer almaktadır. Bu bağlamda kadınlar ekonomik kriz dönemlerinde ilk başta işine son verilen kesimi oluşturmaktadır. Çünkü bu yaklaşım içinde kadınların nitelikleri ve özellikleri çok önemsenmemektedir. Marksist yaklaşım, kadın iş gücünü düşük ücretli ve kontrol edilebilir kesim olarak görmektedir (Erol ve Yıldırım, 2016: 117). Ayrıca, Marksist yaklaşım, konunun başka bir yönünü daha ortaya koymuştur; gerçekten de kadınlar ve çocuklar kolayca istismar edilebilir konumda olmaları sebebiyle, piyasalarda istihdam edilmektedirler. Fakat bu yaklaşım kadınların ucuz ve denetlenebilir olmalarına

rağmen kapitalist sisteminin öncelikle kadın iş gücünün istihdam edilmediğine dair açıklama yapmakta yeterli olmamaktadır. Bunun nedeni olarak aile kurumunu koruma isteği olabileceği ileri sürülmektedir (Erbay ve Tuncay, 2007: 30). Kadınların konumu üzerine çoğu Marksist çözümlemeye bakıldığında, sorun olarak kadınların erkeklerle ilişkisinden çok, kadınların ekonomik sistemle ilişkilerinin ele alındığı görülmektedir. Belli ki Marksistler, kadınların erkeklerle ilişkisinin, ekonomik sistemle ilişkisinin tartışılması sırasında açıklığa kavuşacağını varsaymaktadırlar. Kadın sorununa yönelik Marksist çözümlemeler incelendiğinde, kadınları işçi sınıfının bir kesimi olarak tanımlayarak, kadınların erkeklerle ilişkisini, işçilerin sermaye ile olan ilişkisi çerçevesinde sınıflandırmaktadır ve kadınların ezilmesini, üretimle bağlantılı (veya böyle bir bağdan yoksunluğumuz) görmektedir. Bu Marksist çözümlemeler üç temel biçimdedir ve şu şekilde sıralanabilir:

- Birinci olarak, Marx, Engels, Kautsky ve Lenin dâhil olmak üzere ilk Marksistler, kapitalizmin tüm kadınları ücretli iş gücüne kattığını ve bu durumun da cinsiyete dayalı iş bölümünü ortadan kaldırdığını düşünmektedirler.
- İkincisi, çağdaş Marksistler, kadınları kapitalizmde gündelik yaşamın çözümlemesinin içine dâhil etmişlerdir. Bu düşünceye göre, hayatlarımızın tüm yönleri kapitalist sistemi yeniden üretmektedir ve herkes bu sistemin içinde işçi konumundadır.
- Üçüncü olarak ise Marksist Feministler, ev işi ve ev işinin sermayeyle ilişkisi üzerine yoğunlaşmışlardır; bunlardan bazıları ev işinin artı-değer ürettiğini ve ev işi emekçilerinin doğrudan kapitalistlere çalıştıklarını iddia etmişlerdir (Acar Savran ve Demiryontan, 2008: 159-160).

### 4.5.Feminist Yaklaşım

Feminizm, ataerkil yapıya ve cinsiyet ayrımcılığına karşı durma konusunda her iki cins arasında sosyal eşitliği koruma hareketidir (Demirbilek, 2007: 18). Feminist yaklaşım ise kadınların çalışma hayatına girmelerini ve konumunu sorgularken, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet arasındaki farkı ön plana çıkarmaktadır. Bu

yaklaşımda, kadınların çalışma hayatındaki sınırlı katılımları ve ikincil konumları çözümlenmekte, toplumsal cinsiyet kavramının hiyerarşik bir analitik kategori ve ataerkil yapıdaki bu hiyerarşik ilişkileri düzene koyan bir sosyal düzenek olarak anlaşılması gerektiğine dikkat çekilmektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, bu ataerkil sisteminin düzenini oluşturur ve ataerkil ilişkiler, çalışma hayatında çeşitli biçimlerde kadınlara dayatılmaktadır. Kadınlara düşük ücretler ödenmektedir. Bunun yanında, kadınların eğitim düzeyi düşük tutulmaktadır ve çalışma hayatındaki eğitim imkânlarından faydalanamamaktadırlar (Özçatal, 2011: 24-25). Toplumsal cinsiyet temelinde kadın ve erkek rolleri tanımlanmakta, cinsiyetçi iş bölümü sonucunda kadın özel alana hapsedilmekte, bu rollerin gereği olarak görülen özel alana ilişkin ekonomik faaliyetler ikincil addedilerek, ekonominin inceleme alanı dışına itilmekte, böylece ekonomik ortamda kadın görünmez hale getirilmektedir (Serdaroğlu, 2012: 13).

Ataerkillik teorisine dayanan feminist çerçevenin ardında yatan temel fikir, kadınların iş gücü piyasasındaki konumunun, ataerkillikten daha ziyade erkek egemenliğinden kaynaklandığıdır. Ataerkillik teorisini kullanan feminist yaklaşım, sosyoloji, ekonomi ve politik ekonomi alanlarında, kadınlar ve iş gücü piyasasında yapılan çalışmaların merkezinde yer almaktadır. Bu yaklaşım, iş gücü piyasasıyla ilgili modellere cinsiyet boyutu ekleyerek, biri iş piyasası ile ilgilenen bir diğeri de kadınların iş gücü piyasasındaki konumlarıyla ilgilenen ikili bir sistem modelinin gelişmesine yol açmıştır. Ataerkillik ve sonucunda ortaya çıkan erkek egemenliği, biri diğerini koşullandıran kapitalizmin ürünleri olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, ataerkillik sosyal, kültürel ve tarihi özelliklerine sahip bir sistemdir. Aynı dönemde, ev işçiliği ve cinsiyete dayalı iş bölümü, kadınların iş gücü piyasasındaki baskıyla mücadele etmeye yönelik kavramsal bir çerçevede birbiriyle ilişkili kategoriler olarak ortaya çıkmıştır. Bu çerçeve, kadınların iş gücü piyasasında evde erkekler tarafından yapılan baskılarının bir uzantısı olarak sömürülmesini ortaya çıkarmaktadır (Alexander, 2013: 21).

## 5. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler

İş gücü piyasasına katılımlar, kadın ve erkek arasında farklılık göstermektedir. Çünkü kadın ile erkeğin toplum içinde sahip oldukları sorumluluklar, iş gücüne katılımı etkilemektedir (Korkmaz ve Korkut, 2012: 51). Bu bağlamda, kadınların çalışma hayatına katılımlarını yönlendiren ve etkileyen birden fazla faktör bulunmaktadır. Bunlardan birkaçı; toplumun sosyo-kültürel yapısı, eğitim durumu, medeni durum ve kayıt dışı istihdamdır.

### 5.1.Toplumun Sosyo-Kültürel Yapısı

Kadın ile erkek arasındaki iş bölümünün derecesi, her toplumdaki belli toplumsal, tarihsel gelişime bağlı olarak farklılıklar göstermektedir. Toplumlarda genel kabul gören görüşe göre cinsler arasında kadını ev işleri ve çocuk bakımı yönünde yeniden üretim faaliyetlerinin yapıldığı özel alana sığdıran bir görev paylaşımı vardır. Bu durumda, doğurganlık oranı, çocuk bakımının eşler arasında paylaşımı, ev işleri ve bu işlerin çoğu kadının istihdam edilebilmesinde belirleyici etken olarak görülmektedir (Dedeoğlu, 2000: 151). Özellikle, toplumların kadına yüklediği anne ve eş sorumlulukları, kadınların çalışıp çalışmama kararlarını etkilemekte ve çalışmaya karar vermeleri halinde çalışma hayatları ile aile hayatları arasında bir çatışmaya neden olmaktadır. Böylelikle, toplumların kültürel yapıları, kadınların erkeklerden daha fazla yük almasına yol açmaktadır (Uşen ve Delen, 2011: 134-135).

Öte yandan, kadınların çalışma hayatına ilişkin tutumları, onların istihdamda yer almalarını etkileyen bir durum olmaktadır. Bu tutumlar, çoğu zaman erkeklerden daha farklıdır. Kadınların bu farklılığı üç temel noktada açıklanabilir: Kadınlar ev dışında ücretli çalışmaya erkekler kadar bağlı olmamaktadırlar, kadınlar daha önemsiz sebeplerle çalışabilirler ve kariyerlerini geliştirmeyi tercih etmek yerine bir işi yapmayı tercih edebilirler. Ancak, günümüzde bu düşüncelerde önemli ölçüde değişmeler ortaya çıkmıştır. Kadınların eğitim seviyelerini arttırmaları, çalışma koşullarındaki gelişmeler ve cinsiyet ayrımcılığını önlemeye yönelik olumlu

gelişmeler bu farklılığı büyük ölçüde azaltmaya başlamıştır (Uşen ve Delen, 2011:137).

Kadınların iş gücü piyasasına katılımlarının temel belirleyicileri hususuna gelindiğinde, gelişmiş ve gelişmekte ülkelerde aynıdır. Fakat aile modeli ve sosyal yapılara bakıldığında, bu iki gelişmişlik grubunda da farklılıklar görülebilmektedir. Örneğin; gelişmekte olan ülkelerde aile daha çok geniş aile olarak karşımıza çıkmaktadır. Gerek tüm aileyi ilgilendiren gerekse de ailenin bir bireyini ilgilendiren bir ailevi probleme ilişkin herhangi bir karar ortak bir şekilde alınır. Eğer kadına ilişkin bir sorun varsa aile kararı uygulaması, çoğunlukla görülmektedir. Tüm bunlar ise gelişmiş ülkelerde daha az karşılaşılan durumlardır (Yıldırım ve Doğrul, 2008: 242).

Türkiye'ye bakıldığında, gelişmiş ülkelerin aksine nüfusun büyük bir kısmı ataerkil ve geniş aile biçimindedir (Aldan ve Öztürk, 2019: 6). Ataerkil yapıya sahip Türkiye'de, kadınların ekonomik ve kamusal alanda görünürlükleri bazı ülkelerle karşılaştırıldığında ileri bir seviyeye işaret etse de dünyadaki çoğu ülkelerin oldukça gerisinde yer almaktadır. Türkiye'de kadınlar birincil olarak babaları ve eşleri üzerinden birey olarak tanınmakta, sonrasında meslek kanalıyla toplumsal ve ekonomik konuma daha fazla sahip olmaktadırlar. Ancak bu aşamada kadınların esas konumlarında, toplumsal cinsiyet temelli bağlamlar üzerinden eş ya da anne olmalarına bağlı olarak yetiştirilmesinin de etkisi yadsınamaz (Yıldız, 2009: 74). Bunun sonucunda, Türkiye'de kadınların istihdamına yönelik yapılan birçok araştırma incelendiğinde, kadınların istihdama katılıp katılmamalarındaki en önemli etkenin, toplumun geleneksel ve kültürel değerleri olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalarda, bu değerlerin, kadınların istihdama katılım oranlarını olumsuz yönde etkilediği ve çalışma hayatına girmelerini zorlaştırdığına ulaşılmıştır (Kulu, 2015: 107; Serel ve Özdemir, 2017: 144-145; Zoğal ve Yılmaz, 2015:22; Deniz ve Kuloğlu, 2019: 365; Bozkaya, 2013:69).

### 5.2.Eğitim Durumu

Kadınların istihdama katılımlarını etkileyen en önemli sosyo-kültürel faktörlerden biri eğitimdir. İş gücü piyasasında kadınların, üst kademe ve yüksek gelirli mesleklere katılım gösterebilmeleri için bilgi ve yeteneklerini arttırılmaları beklenmektedir. Bu beklentiler günümüzde dünya genelinde üretken bir hayat için önemli bir önkoşul niteliğindedir (Kıral ve Karlılar, 2017: 273). Eğitim, kadınlara geleneksel rolleriyle mücadele etme ve yaşamlarını değiştirme fırsatı da vermektedir. Eğitim, ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmayı hızlandıran önemli faktörlerden biri olmasının yanında; kadınların iş gücü piyasasına girmesini, istihdamını ve istihdamın niteliğini etkilemektedir (Keskin, 2018:1). Ayrıca eğitim, kadınlara geleneksel yaşantılarının dışına çıkarak farklı çevrelerle karşılaşma imkânı vermekte, hareket ile girişim özgürlüklerini yükseltmektedir (TÜSİAD, 2000: 28-29).

Öte yandan, eğitimin birçok mikro ve makroekonomik etkileri olmasına rağmen, eğitimde kadınların aleyhine oluşan toplumsal cinsiyet eşitsizliği, toplumun yarısının kadınlardan oluştuğu göz önüne alındığında, mevcut olan potansiyelin verimli bir şekilde değerlendirilememesine neden olmaktadır. Nitekim kadınların eğitimi, kadınların verimlilikleri ve ekonomik büyümeye olan katkıları açısından önemli bir unsur olmasının yanında, beşeri sermaye birikimi ve cinsiyet eşitsizliğiyle ilgili sorunların azaltılmasında da etkilidir. Kadınların eğitimi, ekonomik anlamda, kişisel ve toplumsal açıdan getirilerinin yanında; oluşturduğu sosyo-kültürel dışsallıklar da kadınlara yönelik cinsiyet eşitsizliği ile ilgili pek çok sorunun çözümünde etkili olmaktadır (Günsoy ve Özsoy, 2012: 22).

Eğitim düzeyi ile kadının istihdama katılım oranı arasındaki ilişkiye yönelik Türkiye'deki çalışmalar incelendiğinde, olumlu bir ilişki ortaya konulmuştur: Elde edilen verilere göre, Türkiye'de kadın istihdamı açısından eğitim önemli bir faktör olmaktadır. Kadınların eğitim düzeyindeki yükselme kadınların iş gücüne katılım oranlarını pozitif yönde etkilemektedir. Bu bağlamda, eğitim seviyesi arttıkça kadınlar daha fazla çalışma hayatında bulunmak istemektedirler. İlkokul ve lise mezunu olan kadınların yaklaşık %20-30'u istihdamda yer alırken, yüksekokul ve fakülte mezunu

olan kadınların ise %60-70 yani neredeyse iki kat fazlası istihdam edilmektedir. Sonuç olarak, Türkiye'de eğitim düzeyi, kadınların istihdamına katılım oranlarını yükseltmede önemli bir faktördür (Aksoy vd., 2019: 160; Keskin, 2018: 26; İKV, 2019: 9; Uysal vd, 2016: 88; Yıldırım ve Doğrul, 2008: 239; Dayıoğlu ve Kırdar, 2010: 56 ).

### 5.3.Medeni Durum

Kadının iş gücü piyasasında yer alıp almamasını etkileyen bir diğer faktör, medeni durumu olmaktadır. Kadının evli ya da evli olmaması ile iş gücüne katılım oranı arasında belli bir ilişki söz konusudur.

İş gücü piyasasında yer alan kadın, kariyer yapmayı veya kendi isteğiyle evliliği erteleyebilmektedir. Daha fazla iş deneyimi, çoğunlukla daha yüksek ücret demektir ve bu durum evlilikten elde edilebilecek kazanımları etkilemektedir. Çocuklardan ve evliliklerden kaynaklı iş gücü piyasasına girme sürecinde yaşanan aksaklıklar, kadının ekonomik olarak daha fazla eşine bağımlı olmasına neden olmaktadır. Bu durum, daha az iş gücü piyasası tecrübesiyle ilişkili olarak, gelecekteki ücretlerinin azalmasına sebep olup, uzun vadeli etkilerin görülmesine yol açmaktadır (Kıral ve Karlılar, 2017: 274).

Kadının medeni durumuna göre iş gücüne katılımı incelendiğinde, kent ve kır ayrımına da dikkat edilmesi gereken bir konudur. Kentte yaşayan evli kadın ile kırda yaşayan evli kadının iş gücüne katılımı birbirinden farklıdır. Buradan hareketle, kırda yaşayan ücretsiz aile işçisi ile kentte yaşayan ve çocuk sahibi olan kadının iş gücündeki katılımları da farklı olacaktır. Çünkü ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın çalışmaya giderken çocuğunu da yanına alıyorken, kentte yaşayan kadın çocuğu için bakıcı bulmak mecburiyetinde kalmaktadır. Çocuğu için bakıcı aramak zorunda kalan kentli kadın ise çalışıp çalışmama kararını, elde edeceği ücret ile çocuk bakıcısına vereceği ücreti karşılaştırarak verebilmektedir (Korkmaz ve Korkut, 2012:54).

Kadınların medeni durumlarının istihdam üzerindeki etkilerine yönelik Türkiye'deki araştırmalarda, bekâr olmanın kadınların iş gücüne katılım oranını arttırıyor iken evli olmanın azaltacağı yönünde sonuca ulaşılmıştır. Doğurganlık oranındaki gerilemenin ve boşanma oranlarındaki artışın da kadınların iş gücüne katılımını olumlu yönde etkisi olmaktadır. Diğer taraftan, aile içinde hane halkı gelirinin yükselmesi ve yaşanılan evin mülkiyetine sahip olunması hem evli hem bekâr kadınların çalışma hayatına katılımlarını azalttığı ifade edilmiştir. Türkiye'de kadınların yaş oranları da istihdama katılımları üzerinde önemli bir etkisi olmaktadır. Yaşın ilerlemesi, evli kadınları çalışma hayatından uzaklaştırırken; bekâr kadınların ise çalışma hayatını katılımını arttırmaktadır (Yıldırım ve Doğrul, 2008: 259; Ayvaz Kızılgöl, 2012: 88; Doğrul, 2008: 30; Akgeyik, 2016: 31).

### 5.4.Kayıt dışı İstihdam

Tüm dünyada ve özellikle kontrol mekanizması yeterli olmayan gelişmekte olan ülkelerde görülen kayıt dışı ekonomi, sosyal, ekonomik ve siyasal alanlarda görülen olumsuz etkileriyle, 1970'li yıllardan bu yana var olan önemli bir sorundur (Kasa ve Alptekin, 2016: 8; Koç ve Koç, 2019: 81). Kayıt dışı ekonomi, mal ve hizmet üretimi ile değişimine konu olsa da, ekonominin geleneksel ölçüm teknikleriyle tümünün tespit edilememesinden dolayı resmi kayıtlarında bulunmayan ve milli gelire yansımayan alanları kapsamaktadır. Kısacası, kayıt dışı ekonomi, ekonomik işlemlerin resmi kayıtlara alınmayan kesimidir (Işık ve Acar, 2003: 118). Kayıt dışı ekonominin çalışma hayatındaki karşılığı veya iş gücü piyasasında görülme şekli ise kayıt dışı istihdam olmaktadır. Bu durumda, kayıt dışı istihdam; çalışanların ücret ve prim gün sayılarına ilişkin bildirimi zorunlu verilerin Sosyal Güvenlik Kurumu veya vergi daireleri gibi kamu kurumlarına bildirilmemesi, eksik ya da zamanında iletilmemesi şeklinde ortaya çıkmaktadır (Dam vd. ,2018: 298).

Kayıt dışı istihdam ayrıca belli kategorilere ayrılmıştır. Kadınlar, bu kategorilerin içerisinde alt kademede yer alan ücretsiz aile işçisi ya da evinde parça başına çalışmaların yapıldığı yerlerde daha fazla görülmektedir (Chen, 2012: 9). Resmi sektörlerde iş bulma imkânı fazla olmadığından dolayı, çoğu kadın kayıt dışı

ekonomide katılım göstermektedir. Bu kayıt dışı ekonomide çalışanlar ise yasal ve düzenleyici alanların dışında yer almaktadırlar. Bu sebeple, kanunen veya sosyal koruma çok azdır ya da yoktur. Kamu alt yapısından ve yararlarından da yoksun kalmaktadırlar ve yetersiz erişime sahip olmaktadırlar. Resmi sektörlerde çalışanlara göre kayıt dışı ekonomide çalışan kişilerin büyük bir kısmı da daha düşük ücret almaktadır (Kıral ve Karlılar, 2017:274).

Öte yandan, Türkiye'de kadın iş gücüne katılma oranlarının istatistiklerde düşük olmasına sebep olan ve kadınların iş gücüne katılımını etkileyen önemli faktörlerden biri de yine kayıt dışı istihdamdır. Çalışmayan kesimin aslında kayıtlı olmadan çalıştırıldığı istatistiklerde de görülmektedir (Zoğal ve Yılmaz, 2015: 18). İstatistiklerde çalışmıyor olarak görünen kadınların bir bölümünün, özellikle tekstil sektöründe fason üretim yapan işletmelerden ve toptancılardan parça başına iş almaları, bunun yanında gündelikçi işçilik, örgü, dikiş ve nakış gibi işlerde de çalışmaktadırlar (Dirik, 2016: 35).

Ayrıca, Türkiye ekonomisinin 1980'lerde uluslararası piyasalara daha fazla oranda açılmasıyla da özellikle tekstil, konfeksiyon ve gıda gibi emek-yoğun sektörler, yerli işletmelerin uluslararası piyasalarda rekabet etmeleri açısından stratejik sektörler olarak kabul edilmişlerdir. Yeterli eğitim alma imkânı olmamış, düşük vasıflı kadın iş gücü, ucuz ve örgütsüz olmasının da etkisiyle gösterilen sektörlerde daha fazla tercih edilmeye başlanmıştır. Yerli işletmelerin uluslararası piyasalarla rekabet ederken en büyük avantajını oluşturan kentlerdeki vasıfsız kadın iş gücü, büyük oranda kayıt dışı olarak ve düşük ücretler karşılığında iş gücü piyasalarında yer almıştır. Bu durumun da geçmişe kıyasla günümüzde çok fazla değişmiş olduğunu söylemek zordur (TBMM, 2013:5). Nitekim Türkiye'de Ekim 2020 yılı TÜİK verilerine göre kayıt dışı istihdam oranının %31,0 iken kadınlarda bu oranın %37,6 olması ülke ortalamasının üzerinde olduğunu ortaya koymaktadır (Urhan ve Yücel, 2019: 5; https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ekim-2020-37485, Erişim tarihi: 15.01.2021).

# II. BÖLÜM
# ALGI, TOPLUMSAL CİNSİYET VE AYRIMCILIK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

## 2. Algı Kavramı

Algının sözcük anlamı, nesnel dünyayı duyular aracılığıyla öznel bilince aktarmadır. Diğer taraftan, algı kavramı dilimizde de Batı dillerinde de olduğu gibi "almak" kökünden türetilmiştir. Batı dillerindeki perception kavramı ise Hint-Avrupa dil grubunun "almak" anlamındaki kap kökünden gelmektedir (Özer, 2012: 148).

Algı, beş duyumuzu kullanarak çevremizdeki dünyada her konu hakkında bilgi edinme sürecidir (O'Brien, https://iep.utm.edu/epis-per/; Erişim Tarihi: 15.01.2021). Diğer yandan, algı duyu organlarımızca taşınan duyusal verileri örgütleyip yorumlayarak, insanların toplum içindeki olaylardan ve nesnelerden oluşan uyaranlara anlam verme süreçleridir. Birbirinden bağımsız olarak görme, duyma, tatma, hissetme gibi farklı duyu organlarından gelen duyusal veriler, bu algı süreci aracılığıyla anlamlı bir bütün haline gelmektedir (Arkonaç, 2005: 65-66).

Algı, dış dünyadan gelen uyarıcıların zihinsel olarak yorumlanması olarak da adlandırılmaktadır. Algılar, nasıl gördüğümüzü, nasıl yorumladığımızı, nasıl davrandığımızı ve neye inandığımızı göstermektedir. Algılarımız, zihnimizde belli fikirler ve düşünceler oluşturmakta, sorunlar üretmekte ve bu sorunları çözmektedir. Algının sahip olduğu bu özellikler, birçok psikolog tarafından 'gerçeklik' olarak adlandırılır. Bu bağlamda, algılarımız beklentilerimizden ve motivasyonel durumumuzdan etkilenmektedir. Bireyin başlangıçta elde ettiği bilgiyi diğer insanların hareketlerini ve davranışlarını zihninde kategorize etmektedir, ek bilgiler geldikçe de bu kategorileri gözden geçirip bilgisini yenilemektedir ve bu süreçler sonucunda birey sosyal algısını geliştirmektedir (Stupak, 2000: 253; Bakan ve Kefe, 2012: 21; Johansson ve Xiong, 2003: 2).

## 2.1. Algı Sürecinin Aşamaları

Algı süreci incelendiğinde belli aşamalardan geçerek ortaya çıkmaktadır. Bu aşamalar aşağıdaki Şekil 1'de şu şekilde gösterilebilir (Eren, 2001: 76):

**Şekil 1.** Algı Süreci Aşamaları




- **Dikkat ve Seçim:** Duyu organlarımıza ulaşan uyarıcılar arasından hangilerini seçip algılayacağımızı belirleyen en önemli süreç dikkattir. Kişiler genellikle dikkatlerinin yoğunlaştığı uyarıcıları algılamakta, diğerlerini ise hemen hemen hiç algılamamaktadır. Ayrıca, kişilerin hangi uyarıları dikkate alacağı konusu amaçlanarak planlanmış ve kontrol edilmiş işlemlerden de doğabilir. Bu bağlamda, kişi bilerek ilgilendiği uyarıcılar, olaylar ve kişileri araştırmaktadır ve onların üzerine dikkat kesilebilmektedir.

- **Bilgilerin Organizasyonu:** Kişinin çevreden seçim yaparak kendince filtre ettiği bilgileri anlamlı biçimde bir araya getirerek gruplandırması zihinsel organizasyondur. Anlamlı hale getirilmiş veya zihinsel olarak yorumu yapılmış bilgiler ise birleşerek zihinsel çatıları oluşturmaktadır. Kişinin zihinsel çatıları, kişinin kişisel şeması olarak da adlandırılmaktadır. Bu kapsamda, kişisel şema, her kişinin kendine ait görünümü, tavırları ve davranışlarını etrafa yansıtan kişiliği ile ilgilidir.

- **Yorumlama ve Davranışlar:** Karşılaşılan bilgiler ya da olaylar eski bilgilere göre yorumlanmaktadır. Yorumlama gerçekle aynı olmayabilir veya gerçekten çok farklı olabilir. Geçmişe dayalı olarak yapılan yorumlama, gelecekteki olaylara yorum yapabilmesi için bir temel sağlar; diğer bir ifadeyle yorumlamada geri bildirimden faydalanılmaktadır. Bunun yanında yorumlama sürecinde seçicilik de görülmektedir. Tüm bu sürecin sonucunda da kişinin davranışı ortaya çıkmaktadır.

- **Tekrar Hatırlamalar:** İnsan hafızası, elde ettiği tüm bilgileri depolamaz, kendine göre bir önem sırası oluşturmaktadır ve bu sıraya göre kişisel şemasına uymayan ve önemsiz olduğuna karar verilen bilgilerin bir bölümü sürekli olarak azaltılarak hafızadan çıkartılmaktadır. Algılama süreci, kişi yaşadığı sürece söz konusu olduğuna göre kişinin hafızasına giren bilgiler de sürekli olarak yenilerle takviye olmaktadır (Yüksel, 2006: 133; Eren, 2001:71-75; Güney, 2013: 129).

Ayrıca, bu algı sürecinde üç farklı uyarıcıdan bahsetmek mümkündür ve şöyle sıralanabilir:

- **Dış çevreden gelen uyarıcılar:** Beş duyu organımızla algılananlardır.
- **Fiziksel çevre uyarıcıları:** Çalışma ortamının sessiz olması ve temiz olması, sakinleştirici bir renge boyanmış olması vd. gibi uyarıcılardır.

- **Sosyo-kültürel çevre:** Çalışma ortamında, içinde bulunulan sosyal ve kültürel çevreden oluşmaktadır. Örneğin; müdürün davranışları sert mi, nazik mi, nezaket anlayışının nasıl olduğu, işletmede arkadaşlık ortamı nasıl vd. gibi çeşitli sorulara verilecek yanıtlar sosyo-kültürel çevrenin özelliklerini oluşturmaktadır (Yüksel, 2006: 134).

### 2.2. Algı Sürecini Etkileyen Faktörler

İnsanın gerek iş hayatında gerekse geliştirdiği iletişim ortamında diğer insanlar arasındaki algı sürecini ve algısal farklılıkları etkileyen birçok faktörden bahsedilebilir (Dinç, 2018: 72). Algı sürecinin kişiden kişiye farklı biçimlerde gerçekleşmesinde etkili olan bu faktörler üç başlık altında incelenebilir:

- Algılayan bireyin özellikleri (bireyin kişiliği ve geçmiş yıllardaki elde ettiği deneyimleri)
- Algılanan nesnenin özellikleri (nesne kişi, eşya, canlı ve cansız tüm varlıklar)
- Algılama ortamı (algılama sürecinin gerçekleştiği fiziksel, sosyal ve örgütsel çevre koşulları) (Eren, 2001: 70).

Algı sürecinde öncelik olarak algılama sürecini başlatan birey, algılayan bireyin kişiliği, kişisel özellikleri ve geçmiş zamanda yaşadığı tecrübeler algı sürecini etkilemektedir. Bunun yanında, algıladığı nesnenin özellikleri, karşı tarafın bir birey, nesne veya durum olması ile algı sürecinin gerçekleşmiş olduğu fiziksel ortam, toplumsal çevre ve örgütsel çevredeki unsurlarının da algı sürecine etkileri olmaktadır (Bakan ve Kefe, 2012: 23-24).

Öte yandan, algıların önemli bir bölümü algısal beklentilerin altındadır. Diğer bir değişle, beklenilen bir şey algılanmaktadır. Deneyimlere dayanarak hem nesnel hem de toplumsal çevre ile birçok beklentiler geliştirilmektedir ve bu beklentiler daha sonraki algıları sürekli olarak etkilemektedir. Toplumsal çevre ile ilgili beklentiler de aynı nesnel çevreyle ilgili beklentiler gibi yaşamın içinde gelişmektedir. Bu bağlamda,

Türk kültürünün belirlediği ‘doğru davranışlar’ ve yine aynı kültürün olumsuz nitelendirdiği ‘biçimsiz davranışlar’ vardır. İçinde yaşanılan kültürden gelen algısal beklentiler sürekli olarak kişileri etkilemektedir ve algılarla davranışlar hep bu beklentiler içinde tutulmaya çalışılmaktadır (Cüceloğlu, 2011: 132-133). Bu açıdan bakıldığında, algılama kişinin beklentileri ile isteklerinden soyutlanamayacak bir süreçtir (İnceoğlu, 1993: 52).

### 2.3. Algı Sürecinde Yanılgılar ve Çarpıtmalar

Algı yanılmaları, algı sisteminin hata yapabileceğini ve algı ürününün eksiksiz olmadığını göstermektedir. Ayrıca, algı yanılmaları ve çarpıtmalar sadece fiziksel nesne ve olayları kapsamaz, sosyal durumları ve insan davranışlarını da içermektedir (Cüceloğlu, 2011: 119-121). Bunlar; basmakalıp yargı, hale etkisi, seçici algılama, model oluşturma, zıtlık etkileri, beklentiler ve yansıtma şeklinde sıralanabilir.

#### 2.3.1. Basmakalıp Yargı

Kavram olarak, 1922 yılında Walter Lippman tarafından algı konusuna uygulanmıştır. Basmakalıp yargının tanımı, bir kitle, toplum, millet veya benzeri bir sosyal birim için tanınmış ve yayılmış grup özelliklerinin o sosyal birim ile birlikte düşünülen bir kişiye de aynen mal edilmesidir. (Kaynak, 1990: 82). Basmakalıp yargılar, kişisel deneyimlerden kaynaklandığı gibi bunun yanında sosyal öğrenmenin de bir sonucu olabilmektedir. Çocuklar büyüdükleri toplumun kültürlerinde paylaşılan birey kategorileri hakkında bilgilere ihtiyaç duymaktadır. Bu şekilde öğrenilen ve tanımlanabilir grupların üyeleri hakkındaki fikirler ve inançların içerik ile yapıları birçok durumda bireyin karşısına çıkmaktadır (Barlı, 2007: 130).

#### 2.3.2. Hale Etkisi

Hale etkisinde, grupsal özelliklerinden kişiye özgü yakıştırma değil de kişisel bir özellikten gittikçe genel bir değerlendirme yapmak söz konusudur. İşe devamı

düzgün olan bir kişinin performansının yüksek olduğunun varsayılması ya da zeki bir iş görenin iş hakkındaki bilgisinin fazla olması vb. olaylar hale etkisine örnek verilebilir (Kaynak, 1990: 83). Bu bağlamda, hale etkileri özellikle yöneticinin astlarının iş performanslarını değerlendirme süreçlerini etkilemektedir ve bu hale etkileri performans değerlendirme süreçleri açısından önemli hale gelmektedir (Uhl-Bien vd. , 2013: 58).

### 2.3.3. Seçici Algılama

Seçici algılama, kişinin algılamaya konu olan nesne ya da duruma yönelik kendi ihtiyaçlarına, değerlerine ve tutumlarına uygun olan yönlerini dikkate alan algı yanılgısıdır (Uhl-Bien vd. , 2013: 58). Ayrıca, algısal yanılgı daha fazla algılama sürecinin dikkat ve seçim aşamasında meydana çıkmaktadır. Algılayan kişi bu durumda seçim yaptığı konuyla alakalı gerçekçi ya da nesnel davranmayabilir. Örneğin; bir şirketin yöneticisi olan genel müdür pazarlama bölümünden yükselerek bu üst makama gelmiş ise satışlar ve reklam ile ilgili konulara daha ağırlık vererek üretim, finansman, araştırma ve geliştirme, insan kaynaklarına vb. işletme problemlerini ihmal edebilmektedir. Çünkü şirketin stratejik ve siyasi problemlerini çözerken bütün konuları dikkate almak hepsine gerekli önemi vermek gerekebilmektedir (Eren, 2001: 78; Barlı, 2007: 133).

### 2.3.4. Model Oluşturma

Model oluşturma, bir kişinin belli bir konuda zihninde ideal model oluşturmasıdır ve onun bu modele göre kişilerin olayları, nesneleri değerlendirmesi, algısal yanılgıya ve çarpıtmaya neden olabilmektedir. Çünkü kişi kendi modeli dışında kalan önemli konuların farkına varamaz ve önemsiz olduğunu düşünmektedir. Örneğin; yöneticiler iş yerine çalışan seçme ya da çalışanlarını değerleme ve motive etmede, aşırı zihinsel modeline göre hareket etmektedirler. Çalışanların davranışlarında kişisel farklılıkları algılamada zorluk çekerler, onların beklentilerini, tercihlerini ve becerilerini sürekli olarak değerleyerek, onlardan faydalanır, fakat geliştirmezler (Eren, 2001: 77).

### 2.3.5. Zıtlık Etkileri

Bir kimsenin kişilik özelliklerinden birinin, aynı özellikleri taşıyan kimselerden düşük ya da yüksek olarak değerlendirildiğinde zıt bir durum göstermesi durumudur. Kişinin bu özelliği algısal olarak diğer kişiler üzerinde çeşitli etkilere sebep olabilmektedir. Örneğin; bir şirkette yaratıcılık ve tasarım yeteneği kuvvetli bir kimse bu yeteneği ile ortaya çıkmakta, herkesin dikkatini çekmektedir ve kendine karşı oluşan davranışları da etkilemektedir. Diğer taraftan, grup içerisinde gözü açıklığı ile bilinen kişiye grubun veya şirketin geleceğini etkileyebilecek düzeydeki kararların alınmasında yetki verilmesi istenmeyen olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bu kişinin gözü açıklığı ve uyanıklığıyla tahmin yeteneğinin ilerlemiş olabileceği gibi bir algı yanılgısına da götürmüştür (Barlı, 2007: 134).

### 2.3.6. Yansıtma

Bir kişinin başkaları tarafından hoş karşılanmayan kişisel bir niteliğinin diğer kişilere yakıştırılması durumudur. Özellikle algı sürecinin yorum aşamasında görülen algı yanılmasıdır. Örneğin; işten çıkarılmasından korkan bir şirket çalışanı, diğer arkadaşlarının böyle bir olasılıktan çok korktuklarını ve bu sebeple iş verimlerinin düştüğünü etrafa yayabilir. Bu şekilde kişiler kendilerindeki nitelik ve özelliklerinde gördükleri bazı yetersizlikleri başkalarına yansıtarak dikkati başka tarafa çekebilirler veya bu niteliğin çokta mühim olmadığının herkes de bunun eksikliğinin olduğunu anlatarak durumunu rasyonalite etmeye çalışabilmektedirler (Uhl-Bien vd. , 2013: 59; Eren, 2001: 78).

### 2.3.7. Beklentiler

Kişi istediği başarı düzeyine ulaştığı zaman onun başarı düzeyi değişir. Bu değişme daha yüksek seviyede yeni bir beklenti ortaya çıkarmaktadır ve kişi bu şekilde hayatını sürdürmektedir. Kişinin kendisine saygısı, onun kendisi ile hedefleri ve değerleri arasındaki ilişkileri algılamasından oluşmaktadır. Giderek daha yüksek beklentiler edinmesi ise kendisinin takdir edilme isteğinin olduğunu göstermektedir

(İnceoğlu, 1993: 50). Diğer taraftan bu beklentiler, birtakım plan ve programlar yapmayı sağlayarak kişilere olumlu veya olumsuz sonuçlar doğurabilir. Çünkü hem kişiler hem de kurumlar birtakım hedeflerini gerçekleştirmek ümidiyle çalışmaktadırlar. Ancak, beklentiler çevrenin koşullarına ve diğer insanların beklentilerine bazı durumlarda uygun olmayabilir. Kısaca, beklentiler her zaman gerçekçi ve nesnel olmayabilir. Kişi, çevreyi, olayları ve diğer kişileri algılamakta yanılgılara düşebilmektedir (Eren, 2001: 79).

### 3. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Toplumsal cinsiyet genel bir tanımla, farklı kültürlerde, coğrafyalarda ve zamanlarda kadınlar ve erkeklere toplumsal olarak yüklenilen roller ve sorumluluklarla görülen cinsiyet kimlikleridir. Toplumsal cinsiyet kavramı, cinsiyet kavramının sınırlılığından; diğer bir ifadeyle cinsler arasında görülen farklılıkları yalnız biyolojik temelli olarak tanımlamanın sınırlamasından kurtulmak amacıyla kullanılmıştır. Bu kapsamda, toplumsal cinsiyet, kadın ve erkekler arasındaki farklılıkların yalnız biyolojik farklılıklar olmadığını belirtmektedir ve biyolojik farklılıklar sonucunda ortaya çıkan toplumsal ve kültürel değerlerin oluşturduğu farklılıklara dikkat çekmektedir (Bütün, 2010: 11). Ayrıca, kadınların ve erkeklerin davranışlarının, toplum tarafından inşa edilmiş norm ve ideolojiler tarafından belirlenmesi de toplumsal cinsiyeti yansıtmaktadır (GSDRC, 2014: 4). Toplumsal cinsiyet kavramını ilk kullanan feminist akademisyenler arasında yer alan Ann Oakley'e göre toplumsal cinsiyet, kültürel bir meseledir, kadınlar ile erkeklerin eril ve dişil olarak sosyal sınıflandırmasına dikkat çekmektedir (Bhasin, 2003: 2).

Ayrıca, toplumsal cinsiyet kadınlığın ve erkekliğin toplumsal olarak kurulan, öğrenilen kalıplarıdır (Üstün, 2011: 11). Kadın ile erkeğin sosyal olarak belirlenen rol ve sorumluluklarıdır ve biyolojik farklılıklardan dolayı değil, kadın ile erkek olarak toplumun bizi nasıl gördüğü, nasıl algıladığı, nasıl düşündüğü ve nasıl davranmamızı beklediği ile de ilişkilidir (Akın ve Demirel, 2003: 73). Yeni doğmuş kız ve erkek çocuklarının toplumsallaşma süreçlerinde, kadınlık ve erkeklik rollerinin toplum tarafından öğretilmesi de toplumsal cinsiyet ile ilgilidir (Bora ve Üstün, 2008: 38).

Sonuç olarak, toplumsal cinsiyet eşitlik iddiasından yola çıkmaktadır, fakat kadın-erkek arasındaki doğal farklılıklardan sıyrılarak 'toplumsal dönüşüme açık' bir kavram olmaktadır (Uzun vd. , 2017: 679).

### 3.1. Toplumsal Cinsiyet Rolleri

Toplumsal cinsiyette görülen bir olgu da rol kavramıdır. Toplumsal yapı içinde belli bir konumdaki bireyin nasıl davranması gerektiğini belirten norm ve kurallara rol denilmektedir ki toplumsal ve kültürel beklentiler, bireylere bu beklentilere uymaları hususunda baskı uygulamaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri, bireyin kendi kimliğini kadın veya erkek olarak algılayıp, cinsiyetinin gerektirdiği şekilde davranışta bulunması anlamına gelmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri, toplumun tanımladığı ve kişilerin yerine getirmelerini istediği cinsiyetle bağlantılı olan bir grup beklentisidir (Altınova ve Duyan, 2013: 11). Bu açıdan bakıldığında, hem kadından hem erkekten toplum tarafından cinsiyet rollerine uygun kabul edilen özelliklerin hepsine sahip olmaları beklenmektedir (Aydın ve Kavuncu, 1991: 53).

Toplumsal cinsiyet rolleri, kadına ve erkeğe hem özel hayatlarında hem de özel hayatları dışındaki kamusal alanda (iş, toplumsal yaşam vd.) toplumsal olarak verilen sorumlulukların ve yaptıkları işlerin farklılıkları da vurgulamaktadır. Örneğin; belli toplumlarda erkekler genelde evin dışında çalışmakta, kadınlarda ev ile bakım işlerinden sorumlu tutulmaktadır. Ayrıca, toplumsal cinsiyet rolleri esnek ve katı olabileceği gibi zaman içinde değişim gösterebilmektedir (Dedeoğlu, 2018: 20-21). Ayrıca, toplumsal cinsiyet rolleri - aynı ait olduğumuz toplumsal sınıf, etnik veya dini grup gibi - kadınlar ile erkekler olarak, bedenlere ve hayatlara ilişkin belli seçenek ve kararların sınırlarını çizmektedir ve sosyal statüyü belirlemektedir (Sargın, 2013: 6-7).

### 3.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Toplumsal cinsiyet eşitliği, toplumda kadın ve erkek rollerinin birbirine üstünlüğünün olmadığını ifade eden bir kavramdır (Koyuncu Şahin vd. , 2018: 736). Ayrıca, toplumsal cinsiyet eşitliği kadın ve erkeklerin kanunlarla tanımlanmış ve

toplumsal olarak kabul edilen eşit haklara sahip olması; haklarını kullanma, karar verme, seçme, imkân ve kaynaklara ulaşma ile imkân ve kaynakları kullanma ve hizmetleri elde etmede fiilen eşit olma durumudur (Sargın, 2013: 7).

Toplumsal cinsiyet eşitliği, bireylerin cinsiyet temelli ayrımcılığa uğramadan toplumsal hayatın her alanında eşit bir şekilde yer alması, görülebilmesi, güçlü hale gelmesi ve katılımı olarak da ifade edilmektedir. Bütün bireyler kendi kişisel becerilerini geliştirmek ve herhangi bir kalıp yargı veya önyargı ile karşılaşmaksızın kendi seçimlerini yapabilme hakkına sahiptirler. Bu durumda, kadınların ve erkeklerin farklı ihtiyaç, davranış ve ilgilerinin dikkate alınması, değerlendirmeye alınması ve böylece eşitliğin desteklenmesini gerektirmektedir (Dedeoğlu, 2018: 19). Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik atılan en önemli adım ise kadınlara ilerici bir insan hakları anlayışıyla yaklaşan 'Kadınlara Karşı Her Tür Ayırımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)'dir. Bu sözleşmenin kabulüyle, cinsiyet eşitliği anlayışının ulusal ve küresel düzeylerde kabul edilmesi açısından kadınlar için önemli bir adım olarak kabul edilmektedir (İçli, 2018: 135).

### 3.3. Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları

Bireyler, belli bir grup hakkında kalıp yargılar geliştirmektedir. Kalıp yargılarda bir grupla ilgili bilgi, inanç ve beklentilerimizi kapsayan bilişsel yapılardır. Bu kalıp yargılar, özellikle hoşlanılmayan gruplara yönelik kolay şekilde geliştirilir ve bu grupların üyeleriyle karşılaşıldığında hemen uyarılarak onlara karşı nasıl davranılacağını belirlemektedir. Ayrıca, kalıp yargılara bilişsel kısa/kestirme yollar olarak işlevde bulunurlar, yani fazla düşünce gerektirmeden, karşılaşılan duruma uygunluğu araştırma yapılmadan, özetle kısa yoldan kabul edilmektedirler. Kişiler, insanlara karşı kalıp yargıları doğrultusunda ve çoğunlukla belirsiz ve genelleştirilmiş tepkiler verirler, bu kalıp yargıların doğru olmayacağını da genellikle dikkate almamaktadırlar (Dökmen, 2016: 31-32). Diğer bir ifadeyle, kalıp yargılar toplumsallaşma sürecinde öğrenme yoluyla pekiştiren ve aktarılan bilinç dışı kabullenmişliklerdir (Kurt Topuz ve Erkanlı, 2016: 302).

Güçlü kayıp yargıların söz konusu olduğu bu kategorilerden en önemlisi de cinsiyet olmaktadır. Toplumun bir grup olarak kadınların, bir grup olarak da erkeklerin göstermelerini beklediği özelliklere toplumsal cinsiyet kalıp yargıları denilmektedir. Bu toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, çoğunlukla kadınların ve erkeklerin yapabilecekleri üzerine toplumda belirlenmiş düşüncelerdir (Dedeoğlu, 2018: 20; Dökmen, 2016: 31-32). Ayrıca, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları genel toplumsal cinsiyet algısının pratikteki karşılığı niteliğindedir. Kalıplaşmış ve zaman içinde yerleşmiş kökenleri vardır ve cinsiyetler arasındaki eşitsiz ilişkilerin kaynağını oluşturmaktadır. Her gün tekrar edilerek bu varsayım ile düşünceler kişilerin çok yönlü ve karmaşık yapısına sınır koyarak algıları tek tip hale getirmektedir. İki cinsiyetli bir toplum yapısı olduğunu ve bir cinsin diğeri üzerine üstünlüğünü kabul ve empoze etmektedir (Bayrakçeken Tüzel vd. , 2019: 7).

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, zaman içerisinde değişmemesinin yanında, dünyanın çoğu kültürlerinde de benzerlik bulunmaktadır. Kadınlardan daha fazla istenilen eşleri, çocukları ve ev işleriyle meşgul olmaları, erkeğe bağımlı hale gelmeleri, duygusal yönden sessiz, sakin, ılımlı, sabırlı, anlayışlı, duyarlı olmalarıyken; erkeklerden istenilen aile geçimini sağlamaları, dışarıyla olan bağı kurmaları, evde kuvvet gerektirecek işleri yapıp, eş ve çocuklarını koruyup, kollamaları, duygusal yönden daha kuvvetli, cesur, sert ve mantıkla hareket etmeleridir. Tüm bu beklentiler de toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını ortaya koymaktadır (Saraç, 2013: 28). Bu bağlamda, genellikle kabul edilen kadın ve erkeğe yönelik toplumsal kalıp yargıları aşağıdaki Tablo 11'de şöyle özetlenebilir:

**Tablo 11.** Toplumsal Cinsiyet Kalıp yargıları

| **Kadın** | **Erkek** |
|---|---|
| **Karakter** | |
| Fedakâr | Saldırgan |
| Duygusal | Rasyonel |
| Kırılgan | Kaba |
| Dedikoducu | Kılıbık |
| Kibar | Girişken |
| **Fiziksel Özellik** | |
| Zayıf | Güçlü |

| Bakımlı | Bakımsız |
|---|---|
| **Rol** | |
| **Evde** | **Kamusal alanda** |
| Eş ya da anne | Aileyi ve evi geçindiren |
| Ev işlerinden sorumlu | Aileyi koruyan |
| Ailenin bakımında sorumlu | Karar veren/kural koyan |

**Kaynak:** Bayrakçeken Tüzel, 2019: 8; Dedeoğlu, 2018: 20

### 3.4. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Etkileyen Faktörler

Toplumun kadın ve erkek cinsiyetine yüklediği anlam ve beklentiler sonucunda ortaya çıkan toplumsal cinsiyet rollerinin oluşumunda etkili birçok faktör bulunmaktadır (Eroğlu ve İrdem, 2016: 13). Toplumsal cinsiyet rollerini etkileyen bu faktörlerden özellikle aile, eğitim, toplum ve ekonomi faktörlerine değinilecektir.

#### 3.4.1. Aile

Toplumun vazgeçilmez kurumu olarak aile, kişinin rol ve kimlik kazanımında ilk adımlarını attığı toplumsal gerçekliği temsil etmektedir. Özellikle toplumsal cinsiyeti pekiştiren ve toplumsal cinsiyet rollerini etkileyen en önemli sosyal ortamdır (Yeter, 2015: 196; Erol, 2008: 205). Ayrıca, aile var olan belirli bir biçimdeki cinsiyet rollerinin ve ilişkilerinin sonucu ortaya çıkan toplumsal cinsiyet ideolojilerinin yeniden üretildiği ve geliştirildiği ortamın maddi çerçevesini meydana getirmektedir ve cinsiyete dayalı iş bölümü ile patriarkal ilişkilerin farklı aile bireyleri içerisine girdiği ve beslendiği yerdir (Dedeoğlu, 2000: 144). Öte yandan, anne ve babalar, kız ve erkek çocuklarının nasıl oturacağı, kalkacağı, giyineceği kısaca nasıl yaşayacağını da yeni kuşaklara aktarmaktadır. Böylelikle, toplumsal cinsiyet rolleri kuşaktan kuşağa aktarılarak devam etmektedir (Bilis, 2014: 188).

Aile içerisinde güç dengelerinin dağılımında da cinsiyetçi yaklaşımlar görülmektedir. Daha çok ataerkil toplumlarda, erkek birçok konuda söz hakkı bulunurken, kadın ev içerisinde erkeğin izin verdiği sınırlar çerçevesinde söz hakkına sahiptir ve kadına annelik, ev hanımlığı rolü yüklenmektedir. Kadın kendine verilen rol ile meşgul iken erkek de kamusal alanda bulunmaktadır. Erkeğe de ailenin reisi,

babalık ve eve gelir getiren kişi rolleri verilmektedir (Yılmaz, 2018: 3). Bu durum, toplumsal alanda kadının ikincil bir sosyal konumda olmalarına neden olmaktadır (Sankır, 2010: 24).

### 3.4.2. Eğitim

Kişinin toplumsallaşma sürecinde önemli bir yere sahip olan aileyi takiben, eğitim süreci ikinci önemli bir faktör olarak sürece dâhil olmaktadır. Aile içinde başlayan rollerin dağılımı, okuldaki eğitim sürecinde perçinlenmektedir (Vatandaş, 2007: 39). Bir sosyal kurum olan eğitimin birçok işlevi bulunmaktadır. Bunlardan birkaçı şu şekilde ifade edilebilir; kişilerin nitelikli bilgilerle donatılması ve bu anlamda kadınların ve erkeklerin mesleki ve bilimsel alanlarda yetiştirilerek önemli yerlerde istihdam edilmelerinin sağlanmasıdır. Diğeri, kadın ve erkek kişilere rasyonel düşünme alışkanlığı sağlanarak, yönetim ve organizasyon süreçlerinde yer almalarının sağlanmasıdır. Ayrıca, eğitim kurumunun verdiği imkânlar ölçüsünde kadın ile erkeklere girişimcilik niteliklerinin kazandırılmasıyla, onların iyi iş bulma, kurma ve gelir elde etme imkânlarının artırılmasıdır. Tüm bu eğitim imkânları, kadın ile erkek kişilerin istihdam edildikleri yönetim kademelerinde yöneticilik yapma ve toplumsal hiyerarşide yükselme fırsatlarını arttırıcı özelliklerdir (Eroğlu ve İrdem, 2016: 16).

Okuldaki kültürü oluşturan özellikle iletişim kalıpları, öğretmenlerin beklentileri, davranış ve tutumları çocukların toplumsal cinsiyet rollerini etkileme yönünde önemli olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, öğretmenler ve okulun kültürel yapısı toplumsal cinsiyeti pekiştirme konusunda kilit role sahiptir (Younger and Warrington, 2008: 431). Eğitim sistemleri, çoğunlukla içinde bulundukları toplumların toplumsal cinsiyet sisteminde önemli bir yeri olup, var olan toplumsal ilişkiler ve pratiklere meşrutiyet kazandırmaktadır. Fakat eğitim kurumları, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve rolleri yeniden üretmesinin yanında kadınların kendi güçlerini ve kendilerini zayıflatan mekanizmaları fark edebilmeleri ve bunları dönüştürebilmeleri için belli bir ortam oluşturma potansiyelini de içerisinde barındırmaktadır (TÜSİAD, 2000: 25-88). Bu bağlamda, okullar çocukların sosyalleşmesinin yanında bir iktidar

ilişkisini ifade eden toplumsal cinsiyet ilişkilerini öğrendikleri yerlerdir (Bilis, 2014: 188).

### 3.4.3. Kültür

Her toplumda, kadın ve erkeği birbirinden ayıran ve toplumsal rollerini meydana getiren, kişileri yönlendiren, şekillendiren ve denetleyen sosyo-kültürel değerler vardır. Tüm bu değerler, toplum içerisinde kadın ile erkeğin nasıl olması, nasıl davranması gerektiği ve hangi yükümlülükleri olduğunu ortaya koyan rollerdir (Saraç, 2013: 27). Diğer bir ifadeyle, toplum bir kadın ile erkeği farklı nitelikleri, davranış modelleri, rolleri, sorumlulukları, beklentileri ve hakları olan kadın ile erkeğe (dişi ve erile) doğru dönüştürmektedir (Günay ve Bener, 2011: 167).

Öte yandan, kültürün cinsiyete özgü belli özellikleri olsa da kişilerin toplumsal cinsiyet kalıplarını ve davranışlarını belirleyen temel faktörlerden biri olmaktadır ve kültürün kadına ve erkeğe yönelik belirlemiş olduğu rol ve modeller zaman içinde de değişmektedir (Seçgin ve Tural, 2011: 2456; Öngen ve Aytaç, 2013: 13). Kısacası, toplumsal cinsiyet toplumsal bir inşadır ve kaynağını toplum ile toplumdaki kültür yapısından almaktadır (Erol, 2008: 207).

Özellikle, ataerkil toplumlardaki toplumsal cinsiyet değerleri, erkeklere verilen rolleri daha değerli ve önemli kılmaktadır. Kadınlara ikinci planda kalmalarını, erkeği tamamlayıcı konumları ve rolleri benimsemelerini işaret etmektedir. Toplum tarafından erkekler güçlü, cesur, liderlik vasfına sahip gibi nitelikler verilirken kadınlar şefkatli, erkeklere yardımcı olan, sadakatli ve duygusal gibi nitelikler ile özdeş kılınmaktadır. Ataerkil toplumlarda var olan egemen toplumsal cinsiyet değerleri ile toplumun erkeğe ve kadına verdiği farklı roller erkekliği ön plana çıkarmaktadır. Kadınlık kavramı ise egemen olan sistemin erkeğe yönelik olumluluklar taşıdığı için kadını kapsamaz, aksine dışlamaktadır. Erkeklere güç, başarı, liderlik gibi niteliklerin atfedilmesi toplumsal hayatın içinde onların ‘var olan’ bu güçlerini kadınlar üzerinde kullanması ve hegemonik bir güç kullanımı ‘hakları’ olduğu manasına ve kültürel bir pratik haline dönüşmektedir (Cangöz, 2013: 46-47).

### 3.4.4. Ekonomi ve İş Bölümü

Tarih boyunca, kişiler tarafından denetim altına alınamayacak doğa ile tek başına kalan kişi, varlığını sürdürebilmek için zorunlu olarak diğer kişilerle iş birliği yapmak ve buna bağlı olarak toplumsal üretim yapmak zorundadır. İnsan çabalarıyla gerçekleştirilen bu toplumsal üretim, ürün birikimiyle sonuçlanmıştır. Diğer bir ifadeyle; ürün birikimi, insan güçlerinin ve özellikle nesnelleşmiş şekliyle emek gücünün giderek yetkinleşmesinin oluşturduğu üretim araçlarının birikimidir. İnsanların, özellikle hayatlarını sürdürebilmek için sahip oldukları bu araçlar ve donanımlar aracılığıyla tarihsel olarak gelişmesi gerekmektedir. Bu tarihsel gelişmede, iş birliği anlamındaki iş bölümünden bahsedilmektedir (Esin, 1982: 143). Öte yandan, iş bölümü sürecinde hem kadınlar hem erkekler üretim faaliyetlerinde yer alsalar da cinsiyete dayalı iş bölümü ortaya çıkmıştır. Erkekler daha vasıflı ve yüksek ücretli işlerde çalışmaktadır. Kadınların üretim faaliyetleri, çoğunlukla evde yapmış oldukları işlerin bir uzantısıdır. Kadının özellikle tarım sektöründe üretici olarak çalışması nedeniyle ekonomik hesaplara yansıtılmamaktadır. Çünkü bu husus, ev işlerinin bir uzantısı sayılmaktadır. Bu kapsamda, kadınların üretim faaliyetlerine daha az değer ve önem verilmektedir. Ataerkil düşüncede, gelir getiren ve ev halkı reisinin erkek olması nedeniyle de kadın en son işe alınacak kişi olmaktadır. Bu nedenle, genellikle erkeğin istihdamına daha fazla önem ve öncelik verilmektedir (Bhasin, 2003: 33).

Toplumsal cinsiyet ilişkilerinin ortaya çıktığı en temel durumlardan biri toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü kavramına bakıldığında, başlangıçta etnologlar tarafından incelenmiştir ve toplumlarda işlerin erkeklerle kadınlar arasında 'tamamlayıcı' şeklinde paylaşılmasını ifade etmek için kullanılmıştır. Örneğin; Claude Levi-Strauss bu görev dağılımını, toplumun aileler biçiminde yapılanmasını açıklayan bir mekanizma olarak kabul etmiştir. Ayrıca, kavram ilk kez kadın antropologlar tarafından birbirini tamamlayan işlerin dağılımı olarak değil, tersine erkeklerin kadınlar üzerindeki iktidarı olarak belirtilen yeni bir içerikle kullanılmıştır. Günümüzde ise toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin nasıl korunduğunu ve yeniden oluşturulduğunu anlamak için anahtar bir kavram olarak kabul edilmektedir (Toker Erdoğan, 2010: 11; Bhasin, 2003: 34).

Kadın ile erkeğin arasındaki iş bölümünün derecesi de her toplumdaki özel kültürel ve tarihsel gelişmelere göre farklılıklar göstermektedir. Fakat her toplumda cinsler arasında, kadını çocuk bakım ve ev işleri gibi yeniden üretim faaliyetlerinin yapıldığı özel alana kapatan bir görev paylaşımı genel kabul görmektedir. Ayrıca, toplumsal olarak yüklenen roller, aile üyelerinin yeniden üretimi ve buna yönelik harcadıkları görünmeyen karşılıksız emekleri, kadınları sürekli kamusal alana, topluma ve iş gücü piyasasına 'anne ile eş' kimliğiyle yer almaya zorlamaktadır. Kadınların yerinin evi, asıl sorumluluğunun aile ve ev ile ilgili yükümlülüklerine yönelik güçlü toplumsal yargı, çalışma ortamlarından ve iş gücü piyasasında belli mesleklerde yer almalarının temel dayanağını oluşturmaktadır. Bu durumda, kadınların iş ortamı ve iş yeriyle olan ilişkisini ve buna yönelik değerlendirmelerini ortaya koymaktadır. Örneğin; genellikle çalışma yaşamında ücretli işin asıl aktörü erkekler olduğu kabul edilmektedir. Böylelikle erkek çalışan için esas mesele, bizzat işin kendisi olmaktadır. Kadınlar ise çalışma yaşamının ikincil aktörleridir. Bu sebeple de kadınların asıl sorunu 'iş' ile değil, 'ev ile iş' arasında yaşadığı çatışmadan oluşan sorunlardır. Sonuç olarak, yaşlı bakımı, ev işleri, çocuk bakımı gibi yeniden üretim faaliyetlerinin bölüşümü ve bu işlerin yoğunluğunun kadın istihdamında önemli etkileri olmaktadır (Dedeoğlu, 2000: 151; Urhan, 2015: 22-23; Özçatal, 2011: 22).

### 3.5. Toplumsal Cinsiyet Kuramları

Kadın ve erkeğin toplumda karşı karşıya geldiği tüm alanlarda aralarındaki farklılıkları ve bu farklılıkların sebeplerini ortaya koymaya çalışan 'toplumsal cinsiyetle ilgili kuramlar' bulunmaktadır. Bu kuramlar, kadın ve erkek farklılıkların temelinde yatan toplum içerisindeki rol dağılımını ve kadınların toplumsallaşması konusundaki bakış açılarını ortaya koymaktadır (Güldü ve Ersoy-Kart, 2009: 100-101). Özellikle bu kuramsal bakış açılarından; psikanalitik kuram, bilişsel gelişim kuramı, sosyal öğrenme kuramı, toplumsal cinsiyet şeması kuramı ve sosyal rol kuramına değinilecektir.

### 3.5.1. Psikanalitik Kuram

Freud'un görüş ve fikirlerine dayanan psikanalitik kuram, toplumsal cinsiyetin gelişimine dair ilk kuramsal açıklamalardan biridir. (Dökmen, 2016: 42). Bu bağlamda, Freud çocukların yetişkinlik rolüne doğru gelişim sürecini betimlemiştir (Donovan, 2016: 177).

Freud, toplumsal cinsiyetin gelişimine ilişkin kuramını 'libido' kavramı ile açıklamaktadır. Libido, biyolojik temele dayanan cinsel enerji olarak tanımlanmaktadır. Freud'un kuramında toplumsal cinsiyetin oluşumunda üç dönem görülmektedir. Bunlar; çocukların cinsiyetler arasındaki farklılıkların olmadıkları dönem, farklılıkları anlamadıkları dönem ve ödipal dönemdir. Freud bu gelişim dönemlerinden hareketle, toplumsal cinsiyeti anatomik ya da biyolojik temele indirgemektedir (Kadılar, 2012: 47) ve bu dönemlerde çocukların maruz kaldığı toplumsal kodlar ve iletiler de toplumsal cinsiyet rollerini etkilemektedir (Gündüz Kalan, 2010: 78).

### 3.5.2. Sosyal Öğrenme Kuramı

Sosyal öğrenme kuramı, Bandura tarafından temellendirilmiştir. Fakat Mischel ile toplumsal cinsiyet rollerinin bu kuramın etrafında nasıl şekillendiği ortaya konulmuştur. Sosyal öğrenme kuramcılarının temel olarak dikkat ettikleri nokta, çocukların çevrelerinde gördükleri insanlardan öğrendiklerini davranışlarına yansıtma gerçeğidir. Diğer taraftan, sosyal öğrenme kuramı edimsel koşullanma, model alma ve taklit aşamalarını içermektedir. Edimsel koşullanmaya göre ödüllendirilen veya pekiştirilen davranışın gelecekte tekrarlanma olasılığı yükselmektedir. Cinsiyete uygun davranışta bulunan çocuklar ödüllendirilmekte, uygun olmayanlar cezalandırılmaktadır. Bu ödül ve cezalar da çocuğun gelecekteki davranışlarını oluşturmaktadır (Kadılar, 2012: 49; Dökmen, 2016: 59-61).

Sosyal öğrenme kuramı, ailelerin çocuklarını doğumlarından itibaren cinsiyetleri temelinde farklı şekilde algıladıklarını ve bu farklılıklara göre

davrandıklarını da ifade etmektedir (Güldü ve Ersoy-Kart, 2009: 104). Örneğin; babasına araba tamiri yaparken yardıma gelen bir kız çocuğu bu işin kendine uygun olmaması sebebiyle uzaklaştırıldığında, gelecekte bu konuda babasına yardım etmeye yönelik hevesli olmayacaktır. Fakat annesine mutfakta yardım ettiği zaman övgü alan kız çocuğu gelecekte de bu konuda hevesli tutumunu sürdürecektir. Toplumsal cinsiyet rollerinin belirlenmesinde, anne-babalar, öğretmenler, diğer yetişkinler ve akranların yanında televizyon, kitap benzeri kaynaklardaki diğer figürler de model olarak alınabilir. Bu yapılan modelleme, en az kişinin kendi cinsiyetine ilişkin kalıpları öğrenmesi açısından olduğu kadar, karşı cinse karşı uygun davranışları öğrenmesi açısından da mühimdir. Sosyal öğrenme kuramına göre toplumsal cinsiyet rol beklentilerinin belirgin olarak tanımlandığı ve katı şekilde uygulandığı toplumlarda, belli bir cinsiyetteki bütün modellerin davranışlarında yoğun olarak tutarlılık görülmektedir. Bu tutarlı modellerin varlığıyla uygun davranış pekiştirilmekte ve geleneksel cinsiyet rolleri bir kuşaktan diğerine aktarılarak sürdürülebilmektedir (Keskin ve Ulusan, 2016: 57).

### 3.5.3. Bilişsel Gelişim Kuramı

Kolhberg, Piaget'in fikirlerini temel alarak geliştirdiği bu kuramda, sosyal öğrenme kuramından daha farklı yönde toplumsal cinsiyeti ele almaktadır. Çocuğun, sosyal öğrenme kuramındaki gibi edilgen bir rolü yoktur. Bilişsel gelişimde çocuğun etken bir rolü vardır. Öte yandan, sosyal öğrenme kuramında çocuk model alma ve koşullanma davranışlarından sonra cinsiyet kimliğini kazanırken, bilişsel kuramında önce cinsiyet kimliğini kazanmakta, sonrasında ona uyumlu davranışlar sergilemeye çalışmaktadır. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet rollerini öğrenmede, cinsiyet kimliği çocukların temel düzenleyicisi olarak kabul edilmektedir (Kadılar, 2012: 50; Bussey and Bandura, 1999: 677).

Bilişsel gelişim kurama göre cinsiyet rollerinin gelişimi çocukların belirli bir bilişsel gelişim düzeyine ulaştıkları zaman mümkün olan bir tür düşünce ve değerlendirmeyle gerçekleşmektedir. İlk olarak çocuklar kendi cinsel kimliklerini ve sonra başkalarının cinsel kimliklerini öğrenmektedirler. Sonrasında kendi cinslerine

ilişkin kalıplaşmış tutum ile yargıları öğrenmişlerdir ve kendi cinslerine ilişkin kalıplaşmış tutum ile yargılara uygun şekilde davranışta bulunmak zorunda olduklarını anlamışlardır. Bilişsel kurama göre kişi ancak bütün bunlardan sonra cinsiyete yönelik davranışlar gösterebilmektedir. Bir kere doğru toplumsal cinsiyet rolünü benimsemeye başladıktan sonra, belirli davranışlar için farklı pekiştirmeye de ihtiyaçları yoktur. Ayrıca, bilişsel kuram çocukların sadece cinsiyete yönelik davranışlarda bulunmayı öğrenmekle kalmadıklarını aynı zamanda uygun olan toplumsal cinsiyet rolü ve kalıp yargılarını da öğrendiklerini savunmaktadır (Vatandaş, 2007: 35).

### 3.5.4. Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı

Bem tarafından ileri sürülen toplumsal cinsiyet şeması, sosyal öğrenme ve bilişsel gelişim kuramlarının temel görüşlerini birleştirmektedir. Özellikle, bilişsel gelişim kuramına, cinsiyetleri ayrıştırmanın çocuğun kendilik bilgisi de dâhil bütün bilgiyi kültürün kadınlık ve erkeklik tanımlarına göre kodlama ve organize etmeye hazır olmasından kaynaklandığının kabul edilmesi bakımından benzer. Sosyal öğrenme kuramına ise cinsiyet şeması temelinde bilgi işlemenin toplumun cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarından kaynaklanması açısından benzer. Sosyal öğrenme kuramındaki gibi cinsiyeti tipleştirme sürecinin öğrenilmiş olduğunu kabul eder ve dolayısıyla kaçınılabilir ve değiştirilebilir bir süreç olduğunu ifade etmektedir (Dökmen, 2016: 68).

Öte yandan, Bem'e göre çocuklar belli fikirler geliştirirler, erkeksi ve kadınsı olmanın ne anlama geldiği ile ilgili erken yaştan itibaren bilgileri sınıflandırırlar, bu bilgilere göre karar verirler ve davranışlarını düzenlemektedir. Bu kuram, şemalardan yararlanarak cinsiyete uygun olan ya da uygun olmayan davranışları kültürel açıdan değerlendirmektedir (Starr and Zurbriggen, 2016).

Toplumsal cinsiyet şemasına göre şema, varsayılan özellikleriyle bilişsel bir yapıdadır ve kişinin algısını düzenleyen ve yönlendiren bir çağrışımlar ağıdır. Bir şema, gelen bilgileri şemayla ilişkili kavramlarla araştırmaya ve benimsemeye hazır olmayı sağlamaktadır. Bu şematik bilgi işleme süreci, hayli seçicidir ve kişinin gelen

uyarılara karşı anlam vermesini ve toplumsal yapıları kabul etmesini sağlamaktadır. Kişiler, bilgileri şemalar ile kolaylıkla kodlayabilirler, şemalar yoluyla belli kategorilerde örgütleyebilirler ve farklılaşmış kararlar verebilmektedirler. Şematik bilgi işleme, eşit düzeyde başka boyutlar olmasına karşın belirli bir boyutu temel alarak bilgiyi kategorilere ayırmaya hazır oluşu gerektirmektedir. Bilgiyi cinsiyet şemasına göre işleme ise özellikleri ve davranışları 'kadınsı' ile 'erkeksi' kategorilere ayırmaya neden olur. Özellikle kadın ile erkek ayrımcılığın görüldüğü toplumlarda çocuklar, rollerini kadınsı ve erkeksi denilen kategorilere ayırmaktadır. Örneğin 'hassas, 'kırılgan' gibi kavramları kadınsı, 'güçlü', 'sert' gibi kavramları da erkeksi kategorilerine yerleştirmektedirler. Böylelikle, bu kişilerde güçlü cinsiyet şeması görüldüğü anlaşılmaktadır (Bem, 1981: 355; Markus vd. , 1982: 38; Arıcı, 2011: 26; Burger, 2006: 653; Dökmen, 2016: 69).

### 3.5.5. Sosyal Rol Kuramı

Sosyal rol kuramı, kadınlar ve erkekler arasındaki tüm davranışsal farklılıkların toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve sosyal rollerle açıklanacağını ileri sürmektedir. Sosyal rol, toplum tarafından tanımlanan, bir sosyal kategorideki kişilerin hepsinden istenilen ve öğrenilmiş tepkilerdir. Toplumların hepsinde, kadınlardan ve erkeklerden beklenilen sosyal rollerle bu beklentilere uyumlu şekilde davranış örüntüleri bulunmaktadır. Örneğin; kültürlerin çoğunda çocukların sorumluluğu erkeklere değil kadınlara verilmiştir (Dökmen, 2016: 82). Anne ile babanın, içinde yaşadığı kültürün özelliklerine göre sosyo-kültürel deneyimleri çocuğa yönelttiği gibi aynı şekilde ait olunan toplumsal sınıfın koşulları da çocuğa yönelik cinsiyet rolü tutumlarının benimsenmesinde ve bununla alakalı uygulanan sosyal kontrol mekanizmalarının belirlenmesinde rol oynamaktadır (Erdoğan, 2012: 25).

Ayrıca, sosyal baskılarla kişilerin bulundukları sosyal rollere uygun davranışlar göstermeleri de sağlanmaktadır. Cinsiyet rolleri de toplum tarafından tanımlanmıştır ve kişilerin cinsiyetlerine uygun bu tanımlamalara göre davranmaları için baskılar görülmektedir. Örneğin; evli bir kadın ev işleriyle birinci dereceden ilgilenmesi yönünde güçlü yönlendirmelerle karşılaşılır; başta annesi olmak üzere eşi,

arkadaşları, komşuları ev işlerinin yapılmasından onu sorumlu tutarlar ve ev işlerindeki aksamadan dolayı ilk onu eleştirirler. Bu baskı da kadının istemese de kendini bu işleri yapmak zorunda hissetmesine sebep olmaktadır (Dökmen, 2016: 83).

## 4. Ayrımcılık Kavramı

Ayrımcılık kavramı, ilk başta zihinlerde iki şeyin birbirinden ayrılması, arada mesafe olması, bir şeyin hariç tutulması ya da yok olduğu sanılması yönünde anlamlar çağrıştırmaktadır. Bireyler arası ilişkilerde ise ayrımcılık, bir kişinin bir diğerini kendisinden ayırması ve bu ayrımın karşısındaki bireye olumsuz davranışlarda bulunmasına ilişkin çağrışımlara yol açmaktadır (Göregenli, 2018: 204). Ayrımcılık, bireylere haklı ya da haksız bir şekilde muamelede bulunulmasıdır. Diğer bir ifadeyle, ayrımcılık aynı özelliğe sahip bir şeyin veya fikrin haklı bir sebebe dayanmadan farklı olarak davranılmasıdır (İspir, 2016: 168).

Ayrımcılık tek başına bir insan hakları ihlali olmasının yanında, mevcut haliyle insan haklarını oluşturan temel insani değerlere yönelik yapılmış topyekûn bir saldırıdır. Bu nedenle ayrımcılığın tam ve doğru olarak ifade edilmesi, ayrımcılıkla mücadele edilmesi açısından büyük bir önem taşımaktadır. Öte yandan, ayrımcılığın konusu bir haktır. ‘Hakkın’ konusu olan şey, ayrımcı bir muameleyle hak sahibine verilmez ya da eksik verilmektedir yahut hak sahibinin ona ulaşması belli yönde engellenebilmektedir. Ayrımcılık, ‘hak sahibine hakkının tanınmamış olması’ anlamında da adaletsizliktir (Mazlumder, 19).

### 4.1. Ayrımcılığa Yönelik Temel Kavramlar

#### 4.1.1. Doğrudan Ayrımcılık

Doğrudan ayrımcılık, ırk veya etnik köken, inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim veya benzer nitelikteki herhangi bir konumları sebebiyle bir birey ya da grubun daha az lehinde ya da onlara zarar verici muamele olduğunda gerçekleşmektedir (Ataman, 2011: 3). Bir bireyin ya da grubun, ayrımcılığın

yasaklandığı sebeplerden (dil, ırk, cinsel yönelim, engellilik vs.) birine dayalı olarak insan hak ve özgürlüklerinden, aynı ya da benzer konumda olduğu diğer bireylerle eşit olarak yararlanmasını ve bunları kullanmasını engelleme ya da zorlaştırma niyet ve etkisine sahip her türlü dışlama, sınırlama ya da tercihte doğrudan ayrımcılıktır (Işıl Gül ve Karan, 2011: 9).

Doğrudan ayrımcılığın ispatı da oldukça kolaydır. Ayrımcılığa uğradığı iddia edilen birey ile benzer ve karşılaştırılabilir bir durumda olan bir bireyin tespit edilmesi ve bu ikinci bireye daha olumlu davranışlarda bulunulduğunun gösterilmesi gerekmektedir. Bu durumda, ayrımcılıkla suçlanan kişi ya da kurumun bu farklı muameleyi haklı göstermesi oldukça zordur (İHD, 62). Fribergh ve Kjaerum (2010: 22)' e göre ise bir kişi, benzer bir durumdaki başkalarının görmüş olduğu veya göreceği muameleye kıyasla, istenmeyen bir muamele görüldüğünde ve bunun sebebi kişinin sahip olduğu ve 'korunan temel' kapsamına dâhil olan belli bir özellik ise doğrudan ayrımcılık ortaya çıkmış demektir.

Doğrudan ayrımcılık, bir grubun öngörülen belli ölçütleri karşılayamayacağı düşünülerek bu grubun tümüyle bir düzenlemenin kapsamı dışında kalmasıyla da ortaya çıkabilmektedir. Bazı bireyler öngörülen ölçütleri yerine getirebilmesi söz konusuysa da bu bireyler bu grubun bir mensubu olmaları sıfatıyla kapsam dışında bırakılabilmektedir. Bu duruma örnek olarak, belli mesleklerde kadınların çalışmasının yasak olması veya yalnız erkeklerin işe alınması ya da belli bir yaşın üzerindeki bireylerin zorunlu emekliliğe sevk edilmesi verilebilir. Burada gerekli eğitim seviyesine sahip bazı kadınların ya da yaşı büyük olsa da fiziksel durumu belli bir iş için yeterli olan bireylerin yalnızca mensubu oldukları grup sebebiyle işe alınmamaları sonucunda doğrudan ayrımcılık görülebilmektedir (Karan, 2017: 204).

### 4.1.2. Dolaylı Ayrımcılık

Dolaylı ayrımcılık, herkes için aynı şekilde geçerli ve görünüşte tarafsız olan fakat belli kişiler ve gruplar üzerinde diğerleri üzerinde oluşturduğundan farklı ya da

diğer gruplardan daha fazla olumsuz etkiler oluşturan tüm yasal düzenleme, tedbirler ve uygulamalardır (Işıl Gül ve Karan, 2011: 10).

Dolaylı ayrımcılıkta uygulanan kural görünürde herkese aynı şekilde uygulanmakta olsa da sonuç olarak doğrudan ayrımcılıkta belirlenen doğrultuda bir sonuca ulaştırmaktadır ve bu tür ayrımcılığın yapıldığını kanıtlamak da oldukça zordur (Zeytinoğlu, 2010: 121). Örneğin; tam zamanlı çalışma ve yarı zamanlı çalışma arasında ücret farklılığı bulunmaktadır. Avrupa'da pek çok ülkede yarı zamanlı işlerde kadınların ağırlıklı olarak istihdam edilmeleri, bu uygulamada dolaylı bir cinsiyet ayrımcılığı olduğunu göstermektedir. Benzer bir örnek işletme düzeyinde de verilebilir; eğer bir iş yerinde yarı zamanlı işlerde çoğunlukla kadınlar yer alıyorlarsa ve işveren yalnız tam zamanlı çalışanların işte yükselebileceğini söyleyip uyguluyorsa, bu durumda açık bir şekilde dolaylı ayrımcılıktır (Dedeoğlu, 2018: 23-24). Öte yandan, dolaylı ayrımcılık üç farklı şekilde de ortaya çıkmaktadır:

- Görünüşte objektif bir düzenleme ya da uygulama olmasına karşın, esas olarak belli kategoride olan bireyler açısından dezavantajlı bir durumun, objektif ve makul bir şekilde haklılaştırılamaması hali,
- Genel bir düzenlemenin oransız bir biçimde belirli bir kategorideki bireylerin büyük bir kısmını etkilemesi, bu durumda ayrımcılık ortaya çıkabilmesi için objektif ve makul bir haklılaştırmanın olmaması,
- Nihayet, genel bir düzenleme hazırlanırken, objektif ve makul bir haklılaştırma olmamasının yanında, belli bir bireye ya da kategoriye farklı muamelenin genel kural için istisna öngörmeyerek, ihmal edilmiş olması durumudur. Diğer bir ifadeyle, dezavantajlı bir birey için örneğin; özürlü ya da dinsel yasaklamalar sebebiyle farklı ihtiyaçları ortaya çıkan bir birey için koruma sağlamanın ihmal edilmiş olmasıdır. Bu genel düzenlemeyle ayrımcılık tam manasıyla haklılaştırılsa bile genel kural içinde bu grupların dikkate alınmamış olması durumu tam olarak ayrımcılığı ortaya çıkarmaktadır (Mazlumder, 17).

### 4.1.3. Pozitif Ayrımcılık

Ayrımcılık sorunu, çok kapsamlı bir sorun olmasına karşın ayrımcılıkla mücadelede ön planda görülen mücadele aracı 'pozitif ayrımcılık' tır. Pozitif ayrımcılıktan, kanunlarla şekli olarak sağlanan eşitliğin fiili açıdan sağlanmasını amaçlayan bir mücadele aracı ve farklı grupların eşitliğini tesis etmeye faydalı olan bir siyaset biçimi, siyasilerin geliştirdiği bir politika olarak bahsedilmektedir (Şahyar Akdemir, 2014: 904).

Pozitif ayrımcılık, toplumsal alanda gruplar arasında görülen eşitsizliği bir anlamda dengelemek için kavramsallaştırılmıştır. Diğer bir ifadeyle, ayrımcılığa neden olan dezavantajlı durumun ortadan kaldırılması amacı taşımaktadır. Örneğin; kamusal alanda erkeklerin olduğu kadar kadınların da iş imkânlarından yararlanabilmesi için işverenlerin eşit sayıda kadın ve erkek çalışanı istihdam etmeleri, bir iş yerinde farklı dini ya da kültürel gruplara mensup olan çalışanların özel alanlarının korunması ve bugünlerde kendilerine izin verilmesi gibi önlemler pozitif ayrımcılıkla alakalıdır (Göregenli, 2018: 207-208).

### 4.1.4. Çoklu Ayrımcılık

Çoklu ayrımcılık, 'kesişen ayrımcılık' ya da 'çoklu temelde ayrımcılık' olarak da anılmaktadır. Çoklu ayrımcılık, bir birey ya da grubun ayrımcılığın yasaklanmış olduğu birden fazla temelde ayrımcılığa uğraması durumudur. Ayrıca çoklu ayrımcılık, bir bireyin farklı ortamlarda farklı temelde ayrımcılığa uğraması yönünde gerçekleşebileceği gibi bireyin tek bir olayda birden fazla temelde ayrımcılık görmesi şeklinde de gerçekleşebilmektedir. Örneğin; bir birey hem siyah hem kadın olduğu gerekçesiyle işe alınması engelleniyor ya da işe alınmıyorsa çoklu temelde ayrımcılık söz konusudur (Alp ve Taştan, 2010: 13; Işıl Gül ve Karan, 2011: 13).

### 4.1.5. Dolayısıyla Ayrımcılık

Dolayısıyla ayrımcılık, bireyin kendisiyle bağlantılı bir başka bireyin nitelikleri nedeniyle ayrımcılığa uğramasıdır. Bu duruma beyaz bir bireyin, siyah biri ile evli olmaktan dolayı çalıştığı iş yerinde ayrımcılığa uğraması örnek olarak gösterilebilir. Burada doğrudan ya da ırk temelinde ayrımcı bir muamele görülmektedir. Fakat burada birey kendisiyle ilgili değil, yakın ilişkide bulunduğu bir başka bireyin özellikleri sebebiyle ayrımcılık gerçekleşmektedir (Işıl Gül ve Karan, 2011: 13).

## 4.2. Ayrımcılık Çeşitleri

Ayrımcılık ister hukuk ister adalet veya eşitlik sorunu olarak tanımlansın, bireyler arası ilişkilerde ortaya çıkan önemli bir insani sorundur. Toplumsal yaşam içerisinde önemli bir sorun haline gelen ayrımcılığın çeşitleri incelendiğinde, özellikle ırka, yaşa, engellilere, dine ya da inanca ve cinsiyete yönelik ayrımcılıklara değinilecektir (Sınmaz Uzban, 2018: 21).

### 4.2.1. Irk Ayrımcılığı

Literatürde, ırkçılık bir grubun diğer gruplar üzerinde kurduğu üstünlük düşüncesine dayanmaktadır. Bireylere ırk ve etnik temelde ayrımcı ve ön yargılı şekilde davranılmasına verilen addır. Özellikle ırkçılığa yönelik bir sözleşme olan, "Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin" 1. maddesine göre ırk ayrımcılığı kavramı; '*siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel ya da toplumsal yaşamın herhangi bir alanında, insan hakları ve özgürlüklerden yararlanılmasını ortadan kaldırmak ya da zayıflatmak amacına ya da etkisine yönelik ırk, renk, soy veya etnik kökene dayalı her türlü ayrım, dışlama, kısıtlama ya da tercih'* olarak tanımlanmaktadır. Her türlü eylem ya da ihmal, amacı ya da etkisi bakımından direkt veya dolaylı, bilerek veya bilmeyerek, bir grup insanın haklarını erişimine yukarıdaki biçimde kısıtlıyor ise ırkçı sayılmaktadır.

(https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2002/06/20020616.htm#2: Erişim tarihi: 28.02.2020; Bayır, 2018: 76; Crickley, 2018: 20).

### 4.2.2. Yaş Ayrımcılığı

Bireylerin toplumda karşılaştıkları ayrımcılıklardan biri de yaşları yüzünden yaşadıkları ayrımcı davranışlardır. Diğer bir ifadeyle, yaş ayrımcılığında bireylere yaşları sebebiyle diğer bireylerden farklı davranılması söz konusudur. Bireyler, sadece yaşlı ya da genç olduklarından dolayı çalışma hayatlarında veya bireylerle ilişkilerinde ayrımcı uygulamalarla karşılaşmaktadırlar. Örneğin; gençlerin yaşlarından dolayı sorumsuz, alaycı, saygılı olmayan birey olarak görülmeleri ve yaşlıların genel olarak yorgun, bağımlı, muhtaç gibi kabul edilmeleri onların toplumun her alanında olduğu gibi çalışma hayatında da olumsuz, aşağılayıcı davranışlara ve tutumlara maruz kalmalarına neden olabilmektedir (Baybora, 2010: 33; Çayır, 2012: 164)

### 4.2.3. Engellilere Yönelik Ayrımcılık

Engellileri eğitim, istihdam ve toplumsal hayatın dışında bırakan (bırakılması sonucunu doğuran) tutum ve davranışları ifade etmektedir ve toplum tarafından çoğu durumda, acıma, merhamet etme duygularıyla açıklanan ve bu nedenle genellikle ayrımcılık olarak görülmeyen davranışlardır. Toplum hâlihazırda engelli kişileri, kendi kendine yeten kişiler olarak değil de merhamet edilmesi gereken, üretim süreçlerine katılmasına gerek duymayan, tıbbi, ekonomik vb. ihtiyaçlarının toplum tarafından karşılanması gereken kişiler olarak konumlandırmaktadır. Engellilerin toplumun bu tutumları, ön yargıları onların zayıf, yardıma ihtiyacı varmış gibi görmeleri ile eğitim, istihdam gibi toplumsal ortamlarda yeterli düzeyde yararlanamamalarına neden olmaktadır. Örneğin; engelliliğin çalışma hayatında üretim sürecini aksatacakları, verimli olamayacaklarını düşünülerek işten çıkarılmaları bu ayrımcılığa örnek verilebilir (Akbulut, 2012: 151-162).

### 4.2.4. Din veya İnanca Yönelik Ayrımcılık

Din veya inanca yönelik ayrımcılık, *'eşitlik üzerine kurulu bulunan insan haklarının ve temel özgürlüklerin tanınmasını, kullanılmasını ya da bunlardan yararlanılmasını hükümsüz kılma ya da zedeleme amacı taşıyan veya bu sonucu doğuran, din ve inanca yönelik bir farklılaştırma, dışlama, kısıtlama ya da ayrıcalık tanıma'* anlamına gelmektedir. Diğer bir ifadeyle, toplum hayatında dini görevlerine önem veren bireylerin toplumdan ayrıştırılmasıdır. İş ortamında veya işe alım süreçlerinde bireylere din temelinde farklı muamele edilmesi, dini inançlarından dolayı taciz edilmeleri ve dini ibadetlerinin engellenmesi ve kısıtlanması da dine veya inanca yönelik ayrımcılığı yansıtmaktadır (Ghumman vd. ,2013: 441; https://insamer.com/tr/bir-hak-ihlali-olarak-ayrimcilik_117.html; https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/215-219.pdf ,Erişim tarihi: 28.02.2020).

### 4.2.5. Cinsiyet Ayrımcılığı

Cinsiyet ayrımcılığı, toplumun birçok alanında sosyal davranışları etkileyen önemli bir sosyal olgu olup (Lobel, 2000: 395), bireyin salt belli bir cinsiyete sahip olması sebebiyle, nesnel ölçütlere dayanmayan farklı muamelelere maruz kalma süreci ve bu sürecin sonuçlarıyla ilgilidir (Bozkurt, 2011: 271).

Cinsiyet ayrımcılığının temelinde, kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıklara zaman içinde toplumsal anlam yüklenmesi yatmaktadır. Herkesin belli bir cinsiyeti ve bu cinsiyete özgü fiziksel özellikleri vardır. Bu biyolojik cinsiyettir. Toplumsallaşma süreci, bu biyolojik özelliklerini temel alarak kadın ve erkeğe yüklenilen davranış beklentilerini ve bu davranışların toplumsal bağlamlarını belirlemektedir. Böylelikle, biyolojik özelliklerimizle açıklanamayan ve bireyin içinde bulunduğu kültür tarafından oluşan toplumsal cinsiyet ortaya çıkmaktadır. Kadınlık ve erkeklik olarak da tanımlanabilen toplumsal cinsiyet, toplumsal fırsatlara ulaşabilme düzeyine de dayanak hazırlamaktadır. Toplumsal cinsiyet farklılaşması, cinslere uygun olan kişisel özellikleri ve işlere atfedilen toplumsal değer gibi toplumsal

tabakalaşmaya yön veren ve tarihsel süreçte gelişen değer ölçütlerini yansıtmaktadır. Bu ölçütler, her kültürde zamanla değişikliğe uğramasının yanında değişim ve gelişimi yavaş seyreden evrensel özellikler de içerir. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyetle ilgili değerlendirmeler, eğer sistematik olarak cinslerden birini ikinci önemde gören toplumsal bir farklılaşmaya neden oluyorsa ayrımcılık kavramından bahsedilebilir (Bozkurt, 2011: 271).

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre farklılık göstermekle birlikte, bu cinsiyet ayrımcılığı daha çok kadınlar için geçerli olan bir olgudur ve bu ayrımcılık günümüzde farklı alanlarda ve boyutlarda halen devam etmektedir. Bu açıdan bakıldığında, kadınlara yönelik bu ayrımcılık kendisini eğitim, kültürel, sağlık, ekonomi ve siyasal alanda belirgin bir şekilde göstermektedir (Arslan Hızal ve Er, 2014: 39; Bozkurt, 2011: 309).

### 4.3. Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı

Kadınlar, toplumun kendilerine yüklediği toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle hem toplumda hem çalışma hayatında erkeklere göre daha farklı sorunlarla karşılaşmaktadır. Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları bu sorunlar, iş yerlerinde erkek çalışanlar ile kadın çalışanlar arasında oluşan ayrımcılığın önemli bir bölümünü oluşturmaktadır (Özkan ve Özkan, 2010: 93). Kadınların karşılaştıkları bu ayrımcılıklardan bazıları şöyle sıralanabilir:

- İşe alım ve mesleğe yönlendirmede ayrımcılık
- Ücretlendirmede ayrımcılık
- Terfi ve kariyer durumlarında ayrımcılık
- Eğitim ve mesleki eğitimde görülen ayrımcılık
- Cinsel taciz
- Mobbing (psikolojik taciz)

### 4.3.1. İşe Alım ve Mesleğe Yönlendirmede Ayrımcılık

Toplumlarda geçerli olan kalıp yargılardan dolayı bazı mesleklerde, kadın işi-erkek işi şeklinde bölümlenmeler olabilmektedir. Bu durumda, işe alım sürecini adayların iş için lazım olan bilgi ve becerilerinin dışında bir faktör olarak etkileyebilmektedir. Genel olarak, toplumsal cinsiyet rolüne uygun olmayan bir meslek ya da pozisyona girmeye çalışan kadınlar, aynı durumdaki erkeklere nazaran daha dezavantajlı olmaktadırlar. Ayrıca, kadınların sahip olduğu cinsiyet özelliklerinin birçok işin yapılmasında engel olan kalıp yargıları nedeniyle kadınlar, toplumsal cinsiyet rollerine uymayan işlere ve mesleklere başvurduklarında bir engellenmeyle karşılaşabilmektedir (Bozkurt, 2011: 288-289).

Ayrıca, işe alımlarda öncelikle kadının aile ilişkisi incelenmekte, evli ve çocuklu olması yapacağı işi etkilemektedir. Bu bağlamda, günümüzde kadının bekâr ve genç olması iş bulmasını kolaylaştıran faktörler arasında iken evli kadınların özellikle aile yaşamının aksatmayacak düzeyde iş bulmaları bekâr kadınlara göre daha zor olmaktadır (Alparslan, 2015: 70).

Özellikle, ataerkil bir toplumda kadından beklenen ev işleri ile meşgul olmalarıdır ancak çalışmak zorunda kalacaksa da bu kadının ağırlıkta olduğu öğretmenlik, bankacılık, hemşirelik vb. kadınsı özelliklerin ağır bastığı bir işte çalışmaları beklenmektedir. Okumuş ve farklı bir kariyer düşünen kadın, toplumsal baskı ile çoğu zaman hiç istemediği bir işte çalışmak zorunda kalabilmektedir. Bu durum, kadının mutsuz olmasına ve çok çalışmasına rağmen işinden bir anlam duyumsayamamasına sebep olmaktadır. Diğer taraftan, kadının kariyerine uygun fakat erkek egemen bir işte çalışmaya başladığında sürekli ayrımcılıkla karşılaşmakta, haksızlığa tahammül etmesi beklenmekte ve erkekler kadar hatta onlardan daha fazla fedakârlık yapmalarına rağmen eşit oranda kazanç sağlanmamaktadır. Bu bağlamda, işin anlamlılığı sorgulanmakta ve motivasyon düşmekte; sonuç olarak da kadın düşük performans sonucu haksız eleştirilere dayanmak zorunda kalabilmektedir (Yener, 2018: 325-326).

### 4.3.2. Ücretlendirmede Ayrımcılık

Ayrımcılığın görünüş biçimleri içerisinde şüphesiz en önemlilerinden biri ücretlendirmedeki ayrımcılıktır. Çünkü cinsiyetler arası toplumsal rol paylaşımının temelinde, kadının erkeğe karşı ekonomik bağımlılığı bulunmaktadır. İş piyasalarında kadın ücretlerinin erkeklere nazaran göreli olarak düşük olması, çalışma yaşamına dâhil edilmiş kadınların çoğunun hane reisi rolündeki erkeğe olan ekonomik bağımlılığını sürdürmesinden kaynaklanmaktadır. Cinsiyetler arası ücretlendirmede görülen eşitsizlikler yalnızca toplumsal rol paylaşımının sürekliliğini sağlamakla kalmamaktadır. Aynı zamanda, emeği erkeğe göre düşük değerlendirilen nitelikli kadın iş gücü çalışma hayatına girme konusunda istekli olmaması sonucunu da doğurmaktadır, Bu durumda, ekonomi içerisinde nitelikli kadın iş gücünün bir kısmı üretim faaliyetlerinin dışında kalmaktadır ve özellikle nitelikli emeğe ihtiyacı olan piyasalarda erkek egemen bir yapının görülmesine neden olmaktadır (Çelik Oğuz ve Topbaş, 2016: 62-63). Ayrıca, erkeklerin eğitim ve iş tecrübesi konusunda kadınlara göre daha avantajlı olmaları, kadın ve erkeğin belli meslek kollarında çalışmaları ve kadınların nispeten daha düşük ücret almaları sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Kadın çalışanların kariyer konusunda erkeklerle aynı pozisyonlara kadar gelseler dahi ücret konusunda daha aşağılarda kaldıkları da gözlenmektedir (Çiçeklioğlu vd. , 2017: 3).

### 4.3.3. Terfi ve Kariyer Durumlarında Ayrımcılık

Dünyada ve ülkemizde kadınlar özellikle XX. yüzyıldan itibaren çalışma hayatında daha fazla yer almaya başlamışlardır. Fakat erkeklerle karşılaştırıldığında, çalışma hayatında halen yeterince yer aldıklarını söylemek mümkün görülmemektedir. Bu olumlu fakat yeterli olmayan ilerleyişte kendisini yalnız anne ya da eş olarak görmeyen, aile bütçesine yardımcı olmak ve aynı zamanda hem toplumsal hayatta bulunmak hem de yönetimde söz sahibi olmak isteyen kadınların birçok kişisel ve toplumsal engelleri aşmaları gerekmektedir. Çalışma hayatında, görünen bu engellerin yanında kadınların yalnız kadın olmalarından dolayı, çalışma hayatında yer almasını ve üst kademelere gelmesini engelleyen ‘cam tavan’ adında görünmeyen bariyerler de bulunmaktadır. İş yerlerinde kadın yöneticilere uygulanan ve cinsiyet ayrımcılığından

ortaya çıkan bu engelleri aşabilen kadınlar yükselmektedir, aşamayanlar ise bu bariyerlerde tıkanmalar yaşamaktadır (Karatepe ve Arıbaş, 2017: 31). Kadınların, yönetim kademelerinde bu tür resmi olmayan ve somut biçimde ortaya çıkarılmayan engellerle karşılaşmaları ve onların başarı ile liyakatlerine bakılmaksızın ilerlemelerini kısıtlayan bu engeller 'cam tavan' olarak adlandırılmaktadır (Korkmaz, 2016: 97; Özel Bilim ve Bülez, 2018: 51).

Kadınlar iş yerinde yükselme, terfi ve kariyer konularında karşı karşıya kaldıkları sorun ve engellerle ilgili çalışmaların temeli de bu 'cam tavan' kavramına dayanmaktadır. Cam tavan, toplumsal verilerle somut hale gelen yatay ve dikey cinsiyet ayrımcılığının sebeplerini, disiplinler arası yaklaşımlarla inceleyen önemli kavramlardan biridir. Kadınlar kendi içsel nedenlerinden, çevresel nedenlerden ve başka kadınlarla ilgili çatışmalardan kaynaklanan birçok faktörün etkisi ile terfi veya işte yükselmede sorunlarla karşılaşılabilmektedir. Bu nedenleri sosyo-psikolojik açıdan ele alan gözleme ve deneye dayalı (görgül) çalışmalar, cam tavan kavramının kapsamını oluşturmaktadır. Sonuç olarak, cam tavan çalışmalarının odak noktası üst pozisyonlara yükselme ve ücret yükselişleriyle ilgili olan ayrımcılık uygulamalarıdır (Bozkurt, 2011: 291-292).

Çalışma hayatında, kadınların karşılaştıkları cam tavanın üç boyutu ve bu boyutlarını oluşturan üç temel engel bulunmaktadır. Bu engeller doğrultusunda kadınlar kariyer gelişimlerini belirlemişlerdir ve engeller incelendiğinde şu şekilde özetlenebilir:

- **Erkek yöneticilerin koyduğu engeller:** Kadının doğası itibariyle erkeklere göre daha az yetenekli, başarılı olma ihtimali düşük ve liderlik vasfı olmayan bireyler oldukları, kadınlara verilen üst düzey işleri yapamayacağı, kişilik, kararlılık ve azim açısından yetersiz oldukları gibi bazı ön yargılı görüşlere sahip olan erkek yöneticiler tarafından konulan engellerdendir.
- **Kadın yöneticilerin koyduğu engeller:** Kadın yöneticilerde kendini referans alma yanılgısı (ben bu noktaya geldiysem herkes aynı şekilde gelebilir, özel bir gayrete gerek yok mantığı), çok boyutlu kıskançlık ve erkek

gibi görünme çabası cam tavan algısını desteklemektedir. Ayrıca, kadın yöneticilerden bazıları, kendi konumlarını korumak ve bu konumda tek olabilmek amacıyla diğer kadınların yükselmesini engellemektedir.

- **Bireyin kendi kendine koyduğu engeller:** Geleneksel kadın rolleri ile özdeşleşen kendine ilişkin ön yargıları benimseyen hatta toplumsal yapının devamlılığı için bu tür rol kalıpları ve ön yargıların devamını savunan kadınlar doğal olarak kariyer beklentilerinde -bilinçli/bilinçsiz- belli çıtanın üstüne çıkma arzusu gösterememektedirler. Buna, ailenin zarar göreceğinden duyulan kaygı, 'nasıl olsa yükselmem mümkün değil' diyerek pes etme ve bu düşünceye özgüven eksikliği, iş-aile çatışmasının yol açtığı suçluluk duygusu gibi etkenler de eklenince kadının bizzat kariyer gelişiminin önünde engel olabilmektedir. (Gül ve Oktay, 2009: 428; Şiyve, 2004; Bozkurt, 2011: 291-292; Bulut ve Kızıldağ, 2017: 88; Örücü, vd. ,2007: 119; Dalkıranoğlu ve Çetinel, 2008: 281)

Kadın çalışanların kariyerinde ilerleyebilmesi için erkek çalışanlara göre daha fazla çaba sarf etmek ve iş yerinde ortaya koydukları emeğin yanında ailevi sorumluluklarını da yerine getirmeleri gerekmektedir. Bunun yanında kadın çalışanlar, mensubu oldukları organizasyonlarda farklı ve çok sayıda ayrımcılıkla yüz yüze gelmektedir. Bu açıdan bakıldığında, belli bir kariyere sahip olan kadın çalışanların kayda değer bir bölümü kariyerlerinde belli mevkilere ulaşabilmek adına toplumların temelinde bulunan cinsiyet temelli erkek bakış açısına kendilerini adapte etmek durumunda kalabilmektedir (Çiçeklioğlu vd. , 2017: 11). Öte yandan, işletmelerde 'girişimci ve 'kurucu yöneticilerin' çoğunlukla erkek olması, kadınların çalışma hayatındaki üst düzey yöneticilik kademelerinde yeterince bulunmamış olması gibi durumlardan dolayı mevcut sistem içerisinde kadınların yönetme beceri ve yeteneklerinden faydalanma konusunda da bir duyarsızlık ortaya çıkabilmektedir (Eroğlu ve İrdem, 2016: 19).

### 4.3.4. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Görülen Ayrımcılık

Çalışma hayatında işverenlerin çalışanlara sağladığı eğitimlerden, kadın ve erkek çalışanların faydalanmasında farklılıkların ortaya çıktığı sıklıkla vurgulanan bir konudur. Kadınların, ev işi ve çocuk bakımı gibi doğal olarak kabul edilen yükümlülükleri sebebiyle, eğitim ve iş yerinde eğitim için yaptıkları harcamaların erkeklerden farklı olduğu düşünülür, kadınlar da bu modelde rasyonel seçimler yaparlar ve çalışma hayatları kesintiye uğradığı için -ev işi ve çocuk bakımı sebebiyle- eğitim ve iş yerinde eğitime harcama yapmayı tercih etmeyebilmektedirler. Böylelikle, kadınlar çalışma saatleri daha esnek, başlangıç ücret düzeyi yüksek ve iş tecrübesinin ya da işle ilgili bilginin yenilenmesinin önemli olmadığı –yani işten ayrılma maliyetinin yüksek olmadığı- işlerini tercih etmektedirler. Örneğin; enformasyon teknolojisi alanındaki bir işte çalışan mühendis kadının, çocuk bakımı sebebiyle işe ara verip, tekrar işe döndüğünde, yenilenen teknoloji ve donanım bilgilerine ilişkin verilen eğitimlerden yararlanamadığından dolayı -bir ilkokul öğretmenine göre- ücret ve statü olarak daha dezavantajlı konumda olacağı varsayılmaktadır. Dolayısıyla, öğretmenlik, hemşirelik gibi meslekler kadınlar için daha rasyonel bir meslek seçimi olarak görülmektedir (Özkaplan, 2013: 3; Bozkurt, 2011: 297).

### 4.3.5. Cinsel Taciz

Taciz, ırk, milliyet, dinsel ya da siyasi görüş, engelli olma, yaş ve hükümlülük gibi birçok farklı sebeplerle gerçekleştirilebilir. Kurumsal güce sahip olmayan, farklı özelliklere sahip ve azınlıkta olan bireylere karşı uygulanan tacize günlük yaşamda olduğu kadar, iş yerlerinde de sıklıkla rastlanmaktadır. Cinsel taciz olgusuna da sokakta, evde, hastanede, okulda hemen her yerde rastlamak mümkündür. İş yerinde taciz ise öncelikle bir yetkinin kötü kullanılması anlamına gelmektedir. Mağdurların çalışma hak ve özgürlüklerini ihlal ettiği ve dolayısıyla ekonomik özerklik ve özgürlüklerini yok ettiği için iş yeri dışında gerçekleşen cinsel tacizden ayrılmaktadır. Genellikle, kadınlara yönelik uygulandığı için cinsiyet ayrımcılığına neden

olmaktadır. Ayrıca, birey tarafından hoş karşılanmayan, istenmeyen davranışlar da cinsel taciz kapsamında düşünülebilir (Çobanoğlu, 2005: 203).

Öte yandan, hiyerarşik yapılanmanın ve güç eşitsizliğinin fazla olduğu iş yerlerinde, ataerkil yapılanmanın yavaş yavaş değiştiği görülse de üst kademelerde erkek çalışanların olması, kadınların iş yerindeki cinsel tacize daha sık hedef olmasına neden olmaktadır. Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları önemli sorunlardan olan cinsel taciz; kadınları özellikle çalışma hayatından uzaklaşmasına yol açmaktadır, bunun yanında iş yerlerinde tutunmalarını veya yükselmelerini engellemektedir ve yalnız kadınlara özgü görünen iş alanlarına yoğunlaşmalarına sebep olmaktadır (Balkır, 2015: 25).

### 4.3.6. Mobbing (Psikolojik Taciz)

Kelime olarak Mobbing, Latince dilinden ‘mobile vulgus’ şeklindeki sözcükten ortaya çıkmıştır. Mobbing kavramı, yıldırma, psikolojik taciz, ruhsal linç, duygusal linç vb. gibi kelimelerle ifade edilmektedir. Fakat birçok kelimelerle anlatılmaya ve ifade edilmeye çalışılsa da mobbing kavramını tam olarak karşılığı bulunamamıştır. Mobbing kavramı, tam olarak ruhsal bir saldırı olup temel amacı; çalışma ortamlarında hedefe konulan bireye yönelik yoğun baskı uygulayarak, olumsuz ve kötü davranışlarda bulunarak bireyin çalışma ortamdaki verimliliğini, etkinliğini iyice azaltarak iş sürecinden koparılması için çabalamaktır (Çobanoğlu, 2005: 19). Mobbing sürecinde mağdur olanlara bakıldığında; iş yerinde yalnız olan bireyler, ilginç ve farklı davranışlar göstererek bireylerle iyi iletişimde bulunmayanlar ve yaptıkları işlerle tebrik, övgü alarak ödüllendirilen bireyler olmaktadır. Ayrıca, bireylerin iş yerine yeni gelmiş olmasıyla daha yetenekli, etkin, çalışkan olmalarıyla belli mevkideki bireylerin iş yerinde çok takdir edilmeleri mobbing uygulanma riskini yükseltmektedir. Bu durumlara örnek; yoğun olarak erkeklerin çalıştığı bir işletmede tek kadın veya kadınların yoğun olarak çalıştığı bir işletmede tek erkek olan birinin çalışması ile bir işletmeye uygun olarak herkesin standart bir kıyafet giyerken farklı ve kabul edilmeyecek bir kıyafet giyen bireyler psikolojik baskıyla daha fazla karşılaşmaktadır (Tınaz, 2006: 20-21).

Kadınlar, erkeklerle karşılaştırıldığında mobbinge daha yaygın bir biçimde maruz kalmakta ve bu süreçten daha çok olumsuz etkilenmektedirler. Kadınlara yönelik mobbingin ağırlıklı nedeni, çalışan olmalarından ziyade daha çok kadın olmalarından kaynaklanmaktadır. Konuya bu açıdan bakıldığında, kadınlara yönelen mobbing davranışları, toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlik ve ayrımcılıktan kaynaklı bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışma hayatında, toplumsal cinsiyet rollerinden gelen sorumluluk ve eşitsizliklerin yol açtığı sorunlara mobbingin eklenmesiyle kadınların düzeltilmesi zor sağlık sorunları yaşamalarına, işsizlik kaygısıyla onurlu çalışma hakkının zedelendiği 'huzursuz' bir çalışma ortamında psikolojik, zihinsel olarak tükenmiş bir biçimde çalışmalarına neden olmakta ve işten ayrılmalarını beraberinde getirmektedir. Yaşanan tüm bu olumsuzluklar, mobbingin kadınları çalışma hayatından kısıtlayan, kadınların iş gücüne ve istihdama katılımlarını azaltan sağlık ve sosyal politika açısından önemli bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır (Aşkın ve Aşkın, 2018: 255-256).

## 5. Çalışma Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığını Önlemeye Yönelik Düzenlemeler

Ayrımcılığa maruz kalmamak en temel insan hakkıdır. İnsan hakları genel olarak ele alındığında, insanların hem kendilerini geliştirmede hem becerilerini gerçekleştirmede özgür oldukları bir dünya tasavvurunu temel almaktadır. Bu açıdan, ideal bir dünya için insan haklarının yanında kadın hakları, çocuk hakları gibi hakların ayrıca tartışılmasına gerek kalmaz, çünkü insan hakları kadın ya da erkek, çocuk ya da yetişkin herkes için geçerlidir. Ancak, böyle ideal bir dünyada yaşamadığımız gerçeği göz önünde bulundurulduğunda, hakların somut olarak belirlenme ve güvence altına alınma ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Bu konuda, özellikle kadının insan haklarından her ortamda ve her şartta istisnasız yararlanması gerektiği yadsınamaz bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak, kadınlar toplumda ve özellikle çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaktadır ve beraberinde hak kayıpları ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, cinsiyet ayrımcılığının insan hakları çerçevesinde değerlendirilmesi ve buna yönelik çözümler bulunması gerekmektedir. Çalışma

hayatında ayrımcılığa uğrayan kadınların lehine olan birçok uluslararası ve ulusal düzenlemeler getirmek, bu çözümün bir parçası olarak sayılabilir (Corbanese, 2018: 43; Arslan Hızal ve Er, 2014: 38; İleri, 2016: 130; İspir, 2016: 167). Bu bağlamda, kadınların özellikle çalışma hayatında sahip olması gereken haklara ve çalışma hayatında yaşanan ayrımcılıklara çözüm sağlamaya yönelik uluslararası ve ulusal düzeyde yapılan düzenlemelere aşağıdaki başlıklarda ana hatlar ele alınmaktadır.

## 5.1. Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Uluslararası Düzenlemeler

Uluslararası hukuk alanında doğrudan kadının toplumdaki konumunun güçlendirilmesi ile kadın haklarının geliştirilmesine yönelik sözleşmeler ve bildiriler, cinsiyet ayrımcılığının engellenmesine, kaldırılmasına ve eşitlikçi hakların hayata geçirilmesine destek oluşturmaktadır (Moroğlu, 2016: 289). Cinsiyet ayrımcılığına yönelik ortaya konulan bu uluslararası düzenlemelere aşağıdaki başlıklarda değinilecektir.

### 5.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

İnsan hakları kavramının tarihi, insanlık tarihi kadar eskidir. İnsanlar, tarih boyunca temel hak ve özgürlükleri uğruna mücadele etmişlerdir. Özellikle II. Dünya Savaşı sonrası yaşanan büyük yıkımın, daha yaşanabilir bir dünya oluşturmak ve dünya barışını sağlamak için 10 Aralık 1948'de İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, BM Genel Kurulu tarafından kabul edilerek, haklar evrensel ve kurumsal düzeyde tanınmıştır. Bildirge, Türkiye'de de TBMM tarafından 6 Nisan 1949'da kabul edilmiştir. Özellikle, insan hakları ile ilgili olarak ilk uluslararası belge niteliği taşımaktadır. Bildirge, insan haklarına kapsayıcı bir bakış getirmekle beraber, bağlayıcı nitelikte değildir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin temel normları eşitlik, dayanışma ve ayrımcılık yasağıdır. Bu normlar, çalışma hakkıyla ilgili maddelerle herkesi kapsayacak şekilde tanımlanmıştır ve adaletli ve insan onuruna yakışır bir hayat için eşitliğin, elverişli koşullarda çalışmanın ve işsizlikten

korunmanın önemi belirtilmiştir (Işıl Gül ve Karan, 2011: 20-23; Toksöz ve Memiş, 2018: 29-30). Bu konulara ilişkin maddeler ise şunlardır:

> ***Madde 2:***
> *Herkes; ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya başka bir görüş, ulusal ve etnik köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayrım gözetilmeksizin bu bildirge ile ilan edilen bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden faydalanabilir.*
> ***Madde 23:***
> ***a.*** *Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunması hakkı vardır.*
> ***b.*** *Herkesin, herhangi ayrım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücret hakkı vardır.*
> ***c.*** *Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.*
> ***d.*** *Herkesin, menfaatlerinin korunması için sendika kurmaya ve bunlara katılmaya hakları vardır.*
> ***Madde 24:***
> *Herkesin dinlenmeye, eğlenmeye, özellikle çalışma süresinin makul ölçüde sınırlandırılmasına ve belli dönemlerde ücretli izne çıkmaya hakkı vardır.* (https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf, Erişim tarihi: 06.03.2020; Toksöz ve Memiş, 2018: 30).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin yukarıdaki maddeleri incelendiğinde, insan haklarına sahip olma konusunda cinsiyet de dâhil olmak üzere hiç kimseye ayrımcılığın uygulanmayacağına yönelik hükümler içermektedir. Sonuç olarak, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi uluslararası alanda ilk olarak kadın-erkek eşitliğini ortaya koyan bir belge niteliği taşımaktadır (Dinçkol, 2005: 106).

### 5.1.2. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşme

Bağlayıcı niteliğe sahip olmayan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, ilerleyen dönemde taraf olan devletleri sorumluluk altına alan pek çok sözleşmeye de esin kaynağı olmuştur. Bu kapsamda, BM Genel Kurulu tarafından 16 Aralık 1966'da Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi kabul edilmiştir. Türkiye, bu sözleşmeyi 15 Ağustos 2000'de imzalamış, TBMM'de 4 Haziran 2003

tarihinde onaylanmıştır. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşmenin temel normları, eşitlik ve ayrımcılık yasağıdır. Özellikle, sözleşme çalışma hakkının insan onuruna yaraşır şekilde gerçekleşmesi için taraf devletleri sorumlu tutmaktadır. Sözleşmenin 7. maddesi, kadınların çalışma koşulları ve ücretleri açısından ayrımcılığa tabii tutulamayacağını açık biçimde belirtmektedir (Toksöz ve Memiş, 2018: 30-31):

> ***Madde 7: Adil ve Uygun Çalışma Şartları***
> *Bu sözleşmeye taraf olan devletler, herkesin adil ve uygun çalışma şartlarından yararlanma hakkı verir. Bu şartlar, aşağıdaki hakları güvence altına alır.*
> ***1.****Tüm çalışanlara sağlanan asgari bir gelir ile birlikte en azından;*
> ***a.*** *Hiçbir ayrım yapılmaksızın özellikle kadınların erkeklerin koşullarından daha alt düzeyde olmayan şartlarda çalışmalarına yönelik güvence verilerek; eşit işe eşit ve adil ücret*
> ***b.*** *Bu sözleşmenin hükümlerine uygun olarak, kendisi ve ailesi için nezih bir yaşam düzeyi*
> ***2.****Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları*
> ***3.****Herkesin iş yerinde daha yüksek kademeye atanma esnasında, kıdem ve yeterlilikten başka bir ölçüye tabii olmaksızın; eşit imkânlar*
> ***4.****Dinlenme, boş zaman ve çalışma saatlerinin makul ölçülerde sınırlanmasıyla, ücretli yıllık izin ve resmi tatillerde ücret verilmesidir* (https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d22/c016/tbmm22016089ss0148.pdf, Erişim tarihi: 06.03.2020).

### 5.1.3. Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), BM Genel Kurulu tarafından 19 Aralık 1979'da kabul edilmiştir ve 3 Eylül 1981'de yürürlüğe girmiştir. Türkiye'de sözleşme 11 Haziran 1985 tarih ve 3232 sayılı Kanun'un Resmi Gazete 'de yayınlanmasıyla kabul edilmiştir. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), kadınların 'insan' olarak haklara sahip olmasını öngörmektedir ve kadınlara karşı ayrımcılığın engellenmesini temel almaktadır. BM' in kuruluş ilkeleri olan eşitlik, barış ve kalkınmanın, kadınların erkeklerle her alanda eşit koşullarda katkılarıyla gerçekleşeceği inancıyla hazırlanan,

kabul edilen ve bu bakımdan taraf devletleri uygulamakla sorumlu kılan sözleşmenin hareket noktası, yasalarda ve hayatta medeni durumlarına bakılmaksızın kadınlara yönelik olan ayrımcılıkların kaldırılmasıdır. Sözleşmede, kadınların hem yasalarda eşit haklara sahip olması hem de uygulamada toplumsal cinsiyet eşitliğinin hayata geçirilmesi de vurgulanmaktadır. Bu açıdan, sözleşme geleneksel kalıpların değiştirilmesi için yol gösterici kuralları kapsayan temel hukuki dayanaktır. (Güngör, 2012: 15; Moroğlu, 2016: 292; KSGM, 2018: 27; https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18898.pdf, Erişim tarihi: 10.03.2020).

Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW)'nin temel hedefi incelendiğinde, toplumsal hayatın her alanında kadın-erkek eşitliğini sağlamak amacıyla kalıplaşmış kadın ve erkek toplumsal rollerine dayalı ön yargıların yanı sıra geleneksel ve benzer tüm ayrımcılık içeren uygulamalarının ortadan kaldırılmasını sağlamaktır. Bu doğrultuda sözleşmeyle toplumsal ve kültürel davranış kalıplarını değiştirmek için gerekli olan tüm geçici ve özel önlemlerin alınması gerekmektedir (Aksoy, 2006: 19). Sözleşmenin ilk maddesine bakıldığında, kadınlara karşı ayrımcılığın tanımını ve bunu izleyen maddelerde taraf devletlerin ayrımcılıkla mücadeleden yükümlü kılındığı maddelere yer verilmiştir (Toksöz ve Memiş, 2018: 32):

> ***Madde 1:***
> *Bu sözleşmenin amacı bakımından 'kadınlara karşı ayrımcılık' kavramı siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel veya diğer alanlardaki kadın-erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerinin, medeni durumları ne olursa olsun kadınlara tanınmasını, kadınların bu haklardan faydalanmalarının engelleme veya kısıtlama amacı taşıyan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı herhangi bir ayrım, dışlama ve kısıtlama anlamına gelmektedir.*
> ***Madde 2:***
> *Taraf Devletler, kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmak için her türlü vasıtayla ve hiç vakit kaybetmeden kadınlara karşı ayrımcılığı tasfiye etme politikası izlemeyi kabul ederler.*
> ***Madde 4:***

*Erkekler ve kadınlar arasında fiili eşitliği hızlandırmayı amaçlayan Taraf Devletlerin aldıkları geçici tedbirler, bu sözleşmede tanımlanan ayrımcılık olarak değerlendirilemez*
(https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx, Erişim tarihi: 07.03.2020).

Sözleşme'nin 11. maddesinde de 'Çalışma Hakkı' başlığı altında eşit muamele temelinde çalışma yaşamına yönelik haklar ayrıntılı olarak düzenlenmiştir:

***Madde 11: Çalışma Hayatı***
***1.****Taraf devletler istihdam alanında erkekler ve kadınların eşitliğini sağlayacak şekilde kadınlara karşı ayrımcılığını tasfiye etmek için kadınlara aynı ve özellikle aşağıdaki hakları tanımaktadırlar.*
***a.*** *Her insanın vazgeçilmez bir hakkı olan çalışma hakkı;*
***b.*** *İstihdam konularında seçim yapılırken aynı ölçülerin uygulanması da dâhil aynı istihdam imkânlarından faydalanma hakkı;*
***c.*** *Mesleğini ve işini serbestçe seçme hakkı, meslekte ilerleme hakkı, iş güvenliğine sahip olma ve hizmet karşılığı imkânlardan ve menfaatlerden yararlanma hakkı ile çıraklık eğitimi, ileri düzeyde mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi gibi mesleki eğitim ve yenileme eğitimi alma hakkı;*
***d.*** *Tazminatlar da dâhil eşit ücret alma ve eşit değerde yapılan işe karşı eşit muamele görme ile birlikte işin niteliğinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı;*
***e.*** *Özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, malullük, yaşlılık ve diğer iş göremezlik gibi durumlarda sosyal güvenlik hakkı ile birlikte ücretli izin hakkı;*
***f.*** *Sağlığın korunması ve doğurganlık yeteneğinin korunması dâhil çalışma koşullarında güvenlik hakkı;*
***2.****Taraf Devletler, evlilik ya da annelik nedenleriyle kadınlara karşı ayrımcılık yapılmasını önlemek ve çalışma hakkını etkili biçimde korumak için aşağıdaki önlemleri alırlar;*
***a.*** *Hamilelik ya da annelik izni nedeniyle işe son verilmemesini ve medeni duruma dayanılarak işten çıkarma yönünde ayrımcılık yapılmasının cezaya tabi tutarak yasaklar;*
***b.*** *İşi, işte kıdemi ya da sosyal hakları kaybetmeden ücretli olarak ya da buna benzer çıkarlar sağlayarak annelik izni verilmesine dair düzenleme yapar;*
***c.*** *Ebeveynlerin aile yükümlülüklerini çalışma sorumlulukları ve toplumsal yaşama katılmalarıyla uyumlaştırılabilmeleri için özellikle, çocuk bakım kurumlarının kurulmasını ve geliştirilmesini istemekle gerekli destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik eder;*

***d.*** *Hamilelik esnasında kendilerine zararlı olduğu kanıtlanan iş kollarında çalışan kadınların özel korunmasını sağlar;*
***3.****Bu maddede yer alan hususlara ilişkin koruyucu yasal önlemler, bilimsel ve teknolojik bilgiler ışığında periyodik olarak gözden geçirilir ve gerektiğinde düzeltilir, kaldırılır ya da genişletilir (Güngör, 2012: 22; https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx, Erişim tarihi: 07.03.2020).*

### 5.1.4. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Asıl adı 'İnsan Haklarını ve Temel Hürriyetlerini Korumaya Dair Sözleşme' olan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde yer alan hakları güvence altına almak amacıyla 1950 yılında kabul edilmiştir, 3 Eylül 1953'te yürürlüğe girmiştir. Türkiye, Avrupa Konseyi üye ülkeler arasında (kırk sekiz ülke) kurucu üyelerden biri olarak sözleşmeyi, 4 Kasım 1950 yılında imzalamıştır ve 10 Mart 1954 tarih ve 6366 sayılı Kanun ile onaylamıştır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS)'nin temel aldığı konular; insan haklarına saygı, insan dışı muamele yasağı, eşitlik, adalet ve ayrımcılık yasağıdır. Ayrıca, sözleşmenin güvence altına aldığı hak ve özgürlükler içerisinde yer alan maddeler; insan haklarına saygı yükümlülüğü, yaşam hakkı, özgürlük ve kişi güvenliği hakkı olup bunun yanı sıra ifade özgürlüğü, din ve vicdan özgürlüğü, toplantı özgürlüğü, evlenme hakkı ve dernek kurma özgürlüğü gibi temel haklarda bulunmaktadır. Özellikle, sözleşmenin 14. maddesi incelendiğinde, cinsiyet ayrımcılığı dâhil olmak üzere ayrımcılık yasağını getirmektedir. Sözleşmenin 7. Protokol'ünün 5. maddesi 'eşler arası eşitlik' ilkesine ilişkin iken 12. Protokol'ünün 1. maddesi 'ayrımcılığın genel olarak yasaklanmasına yöneliktir. (Işıl Gül ve Karan, 2011: 30; KSGM, 2018: 31; Toksöz ve Memiş, 2018: 44).

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, kadın-erkek eşitliğinin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS)'nde yer alan en temel ilkelerden olduğuna dair hüküm de vermiştir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi aldığı kararlarında kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasının ve geliştirilmesinin Sözleşme' ye taraf olan bütün devletlerin gerçekleştirilmesi gereken önemli bir hedef olduğu, cinsiyet ayrımcılığının haklı

olarak gerekçelendirilmesinin, diğer ayrımcılık nedenlerine nazaran daha zor olduğu ifade edilmiştir. Bu kapsamda, devletler sorumluluklarını yerine getirmediği takdirde, Avrupa Konseyi'nin uygulayacağı yaptırımlarla karşı karşıya kalmaktadır (Kaya, 2012: 64-65; Toksöz ve Memiş, 2018: 44).

### 5.1.5. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa'da 'insan haklarının ve temel özgürlüklerinin korunup geliştirilmesi' amacıyla 1949'da kurulmuş olan Avrupa Konseyi, 1965'te ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, etnik köken ayrımı gözetmeksizin herkesin sosyal haklardan faydalanma hakkını güvence altına alan bir sözleşme olan 'Avrupa Sosyal Şartı'nı kabul etmiştir. 1988'de Avrupa Sosyal Şartı'nı tamamlayan ve yeni hakları içeren '(Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı' adıyla yeniden imzaya açılmıştır. Türkiye'de (Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı'nı 2007'de, Şartı'n 2. bölümünün 1. maddesi, 2. maddenin 1. 2. 3. 4. 5. 6. ve 7. fıkraları, 3. maddesi, 4. maddenin 2. 3. 4. ve 5. fıkraları, 4. maddenin 2. 3. 4. ve 5. fıkraları ile 7. ve 31. maddelerini onaylamıştır. Diğer taraftan, Şartı'n 1. Bölümünde belli sosyal hak ve ilkeler 31 madde şeklinde sıralanmıştır; 2. bölümde ise bunlara açıklık getirilmiştir. Şartı'n 4. maddesinin 3. fıkrasında, çalışan kadınlar ve erkeklerin eşit işe eşit ücret hakkına sahip oldukları ifade edilmiş; 8. maddede çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkı; 20. maddede istihdam ve meslek konularında cinsiyet ayrımcılığı yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit işlem görme hakkı düzenlenmiştir. Şartı'n önemli bir parçasını oluşturan Ek 'de ise cinsiyet, medeni hal, ailevi sorumluluk, hamilelik, annelik veya aile izni durumlarının iş sözleşmesini sonlandırılması için geçerli bir neden oluşturmayacağı vurgulanmıştır (Taşkent ve Kurt, 2014: 32-33; https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/07/29/GozdenGecirilmisAvrupaSosyalSarti.pdf: Erişim tarihi: 29.05.2020).

### 5.1.6. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı

BM tarafından 1975 yılının 'Kadının On Yılı' ilan edilmesi ve düzenlenen Dünya Kadın Konferansları (1975 Meksiko-City, 1980 Kopenhag, 1985 Nairobi)

sonucunda kadın hakları konusunda ön plana çıkan bütün sorun alanlarına vurgu yapan bir belge geliştirilmesine ihtiyaç duyulmuştur. Bu ihtiyaç sonucunda, 1995 yılında Çin'in başkenti Pekin'de gerçekleştirilen Dördüncü Dünya Kadın Konferansı sonucunda, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı adında iki belge kabul edilmiştir (KSGM, 2018: 28). Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin en kapsamlı belge olarak kabul edilen Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı, yüz seksen dokuz ülke tarafından kabul edilmiştir. Türkiye'de bu belge TBMM tarafından 15 Eylül 1995 yılında 16. Kurul toplantısında kabul edilmiştir (Toksöz ve Memiş, 2018: 34).

Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı, kadın haklarını, insan haklarının ayrılmaz ama özgül bir parçası olduğunu kabul eden bir anlayışı onaylamıştır ve kadınların insan haklarını uluslararası hukukun ve idari mekanizmanın bir parçası durumuna gelmesinde önemli bir adım olmuştur. Pekin Deklarasyonu, hükümetleri, kadının güçlendirilmesi ve ilerlemesi, kadın-erkek eşitliğinin geliştirilmesi ve toplumsal cinsiyet doğrultusunda temel politika ve programlara konulması konusunda sorumlu tutmaktadır. Eylem Planı ise kadının güçlendirilmesinin gündemi olarak tanımlanmaktadır ve kadın-erkek eşitliğini gerçekleştirilmeye ilişkin somut politikalar ortaya koymaktadır. Eylem Planı, kadının kamusal ve özel alana tam ve eşit katılımı önündeki engellerin, kadınların sosyal, kültürel, ekonomik ve siyasi karar alma konumlarında ve mekanizmalarında yer almalarıyla ortadan kaldırılabileceğini ifade etmektedir (Berktay, 2004: 10; Aksoy, 2006: 20).

Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'yla kabul edilen Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı sonrasında meydana gelen gelişmeleri değerlendirmek ve yeni eylem ve girişimleri belirlemek amacıyla BM Genel Kurulu tarafından özel oturum yapılması kararlaştırılmıştır. Bu doğrultuda, 5-9 Haziran 2000 tarihleri arasında New York'ta 'Kadın 2000: XXI. yüzyıl için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış' konulu BM Genel Kurulu özel oturumu gerçekleştirilmiştir. BM Genel Kurulu'nun bu özel oturumunda alınan tüm kararlar, kadının insan haklarına yönelik kısa ve uzun vadede hedefleri belirlemek açısından önemlidir. Pekin +5'in sonuç belgesinde, kota uygulamaları da dâhil olmak üzere 'olumlu ayrımcılık' politikalarının ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi ve gerçekleştirilmesi yönünde hükümler yer

almaktadır. Bu bağlamda, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı 5 yıllık süreler halinde BM Kadının Statüsü Komisyonu tarafından izlenmektedir. Son olarak da 2015'te Pekin +20 izlemesi gerçekleştirilmiştir (KSGM, 2018: 28; https://www.un.org/womenwatch/daw/followup/beijing+5.htm, Erişim tarihi: 08. 03. 2020; Güngör, 2012: 208; Dinçkol, 2005:103).

Son olarak, 2020 yılında New York'ta gerçekleşen BM Kadın Statüsü Komisyon'unun 64. Oturumunda, Dördüncü Dünya Kadın Konferansı ve Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı'nın (1995) kabulünün 25. yıldönümü vesilesiyle (Pekin +25) bu Plan'ın uygulanmasına ve BM tarafından düzenlenen 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündem'inin toplumsal cinsiyete duyarlı olarak uygulanmasına ilişkin konular ele alınmıştır. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı'nın uygulamalarının kontrol edilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların güçlendirilmesi açısından, 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündem'ini tam olarak uygulanabilmesine olan katkısını etkileyen belli zorlukların değerlendirilmesini kapsamaktadır (BM, 2020: 2; https://www.unwomen.org/en/csw/csw64-2020: Erişim tarihi: 29.03.2020).

### 5.1.7. AB Düzenlemeleri

AB, yirmi sekiz üye ülkeden oluşan ve topraklarının büyük kısmı, Avrupa Kıtası'nda yer alan ekonomik ve siyasi bir örgütlenmedir (İleri, 2016: 146). AB kurucu anlaşmaları arasında, 1951'de Paris'te imzalanan Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'nu kuran Antlaşma, 1957'de Roma'da imzalanan Avrupa Ekonomik Topluluğunu Kuran Anlaşma ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu'nu kuran Antlaşma bulunmaktadır. Kurucu Antlaşmalar olarak da adlandırılan bu belgeler içerisinde, 1992'de Maastricht'te imzalanan AB Antlaşması da yer almaktadır. (Toksöz ve Memiş, 2018: 48-49).

Öte yandan, kadın ve erkeklere eşit şekilde davranılması, AB sosyal politikasının temel amaçlarından birisidir. Kadınlar ve erkekler arasında eşitlik,

kuruluşundan beri AB sosyal politikasının bir parçası olmaktadır. Avrupa Topluluğu, kuruluş amacıyla da ekonomik amaçlı bir topluluk olduğundan özellikle, çalışan kadınlara yönelik düzenlemeler çoğunluktadır (Bolcan, 2010: 253). Bu bağlamda, AB gerek çerçeve antlaşmalar ve tavsiye kararlarla gerek AB müktesebatı ve direktiflerle üye ülkelerle toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin bazı yenilikler sağlamaya yönelik rol üstlenmektedir (Koray, 2011: 21).

AB'nin dayandığı temel ilkelerden olan kadın ve erkek arasındaki eşitliğe ilişkin düzenlemeler, ABİHA' da bulunmaktadır. AB Antlaşması'nın 2. ve 3. maddesinde kadın-erkek eşitliği ve ayrımcılığı yapmama ilkesine dikkat çekilmiştir. ABİHA'nın Birliğin dayandığı ana ilkeleri düzenleyen birinci bölümünde, tüm faaliyetlerde kadın ile erkek arasındaki eşitsizliği gidermek, eşitliği desteklemek (8. Madde), cinsiyet ayrımcılığıyla mücadele etmek amacıyla, eşit ücret ilkesinin gerçekleştirilmesinin sağlanması ile istihdam ve meslek konularında kadın ve erkeğe eşit imkânlar ve eşit muamele ilkelerinin uygulanmasını sağlayan önlemlerin alınması sorumluluğu, ABİHA'nın 157. maddesinde düzenlenmiştir. AB, ABİHA' nın 151. ve 153. maddelerinde çalışan koşulları ve sosyal haklar açısından kadın ve erkek arasında eşitlik sağlamaya ilişkin faaliyetleri de desteklemeyi öngörmüştür. AB Temel Haklar Şartı'nda ise cinsiyet ayrımcılığını da kapsayacak biçimde her türlü ayrımcılığın yasak olduğu (21. madde) ve kadın-erkek eşitliği ilkesi (23. madde) yer almaktadır (KSGM, 2018: 32).

AB'de cinsiyet ayrımcılığına ilişkin hükümlere, Kurucu Antlaşmalarda yer verilmiş olmakla birlikte; doğrudan konu ile ilgili birkaç yönerge de bulunmaktadır (Konuk, 2013:1748). Uluslararası düzeyde iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına ilişkin AB Yönergeleri aşağıda yer almaktadır:

> *1. **Eşit Ücret Yönergesi:** Kadın ve Erkeklere Eşit Ücret Ödenmesi Prensibinin Uygulanmasında Üye Devletlerin Kanunlarının Uyumlaştırılmasına İlişkin 10 Şubat 1975 Tarihli Konsey Önergesi (75/117/EEC)*
> ***a. Madde 1:** Kadın ve erkek için eşit ücret ödenmesi prensibinin anlamı, aynı iş için veya eşit değer takdir edilen iş için, ücretle ilgili her açıdan ve*

*şartlarda cinsiyet ayrımı yapılmamasıdır. Özellikle, ücret iş sınıflandırılması sistemine göre belirlenen durumlarda, kadın ve erkek için ücretin belirlenmesinde aynı kriterler uygulanmalı; ücret hiçbir şekilde cinsiyet ayrımına yer vermeyecek şekilde belirlenmelidir.*

***b. Madde 2:*** *Üye devletler, eşit ücret prensibinin uygulanmaması nedeniyle haksızlığa uğradıklarını düşünen iş görenlerin, yetkili mercilere müracaatları sonrasında, yargı yoluyla haklarını aramalarına imkân verecek gerekli düzenlemeleri iç hukuk sistemlerinde yapmalıdırlar.*

***c. Madde 3:*** *Üye devletler, eşit ücret prensibine aykırı hükümler içeren kanunlar, tüzükler ve idari kurallardan kaynaklanan, kadın ve erkek arasındaki tüm ayrımcılıkları kaldırmalıdırlar.*

*2.* ***Eşit Muamele Yönergesi:*** *İşe Girişte, Mesleki Eğitimde, Terfide ve Çalışma Şartlarında Kadın ve Erkeklere Eşit Muamele Yapılması Prensibinin Uygulanması Hakkında 9 Şubat 1976 Tarihli Konsey Yönergesi (76/207/EEC)*

***a. Madde 1:*** *Bu yönergenin amacı, üye devletlerde işe girişte, mesleki yükselmede, çalışma koşulları açısından ve sosyal güvenlik kanunlarında eşit muamele prensibini tedrici olarak uygulanmasını sağlamak amacıyla Konsey, Komisyonun önerisi doğrultusunda hareket ederek, bu prensibin özünü, kapsamını ve uygulanma için yapılacak düzenlemeleri hükümleri benimsemek şartıyla, sosyal güvenlik açısından kadın ve erkeklere eşit muamele prensibinin uygulanmasıdır.*

***b. Madde 3:*** *Eşit muamele prensibi ve uygulanması, hangi sektör veya faaliyet dalında olursa olsun tüm iş ve görevlere ve mesleki hiyerarşinin bütün seviyelerine girişte, seçim kriterleri dâhil bütün şartlar açısından cinsiyete dayalı hiçbir ayrım yapılmayacağı anlamındadır.*

*3.* ***İş yeri Sosyal Güvenlik Yönergesi:*** *İş yeri Sosyal Güvenlik Planlarında Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşit Muamele Prensibine İlişkin 24 Temmuz 1986 Tarihli Konsey Yönergesi (86/378/EEC)*

***a. Madde 1:*** *Bu yönergenin amacı, iş yeri sosyal güvenlik konularında kadın ve erkeklere eşit muamele prensibinin tedricen uygulanmasıdır.*

***b. Madde 3:*** *Bu yönergenin kapsamına, kendi adına çalışanlar, çalışmalarına hastalık, hamilelik, iş kazası ya da gayri idari işsizlik veya iş aramaları nedeniyle ara verenler dâhil çalışan nüfus ve emekli olanlar veya özürlüler dâhildir.*

***c. Madde 5:*** *Eşit muamele prensibi, özelikle medeni durum ya da aile durumuna dayanarak, doğrudan ya da dolaylı olarak cinsiyet temelinde ayrım yapılamayacağı anlamındadır.*

***d. Madde 11:*** *Üye devletler, iş görenlerin eşit ücret prensibinin uygulanmasını sağlamak amacıyla iş yerinde yaptığı şikâyete veya hukuki süreç başlatmasına tepki olarak işveren tarafından işten çıkarılmasına karşın iş görenleri korumayı amaçlayan gerekli önlemleri almalıdırlar (Yavaşi, 2005: 73-83; İleri: 2016:147-148).*

### 5.1.8. ILO Düzenlemeleri

BM 'in uzmanlık örgütü olan ILO, üçlü bir yapıya sahiptir ve hükümetler, işçi örgütleri ve işveren örgütlerinden oluşmaktadır. Bugüne kadar ILO tarafından birçok konu çerçevesinde 189 uluslararası sözleşme kabul edilmiştir. Türkiye'de 1932'den beri ILO üyesidir ve sözleşmelerden 55 tanesini imzalamıştır. Uluslararası emek standartları olarak Sözleşmeler ve Tavsiyeler, ILO'nun çalışma ve hayat koşullarının iyileştirilmesindeki ana eylem araçlarıdır. ILO Standartları, bütün kadınlar ve erkekler için eşit olarak uygulanmaktadır. Bunun istisnası ise kadınların annelik ve yeniden üretici rolüyle alakalı olan konulardadır. (https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm: Erişim tarihi:08.03.2020; Işıl Gül ve Karan, 2011: 36; Toksöz ve Memiş, 2018: 36).

ILO, çalışma hayatında kadın-erkek eşitliği olması gerekliliğini de vurgulamaktadır ve kadınların aile sorumlulukları nedeniyle çalışma hayatında mağdur edilmemeleri için çeşitli sözleşmelerde bu konuda hükümler yer almaktadır. Sözleşmeleri imzalayan devletler, sözleşmelerin içeriklerini istinaden mevzuatlarını düzenlemekle yükümlüdürler (Tüzünkan, 2016: 314). Bu bağlamda, ILO'nun çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğine yönelik çıkardığı başlıca sözleşmeler şu şekilde sıralanabilir:

- **45 Nolu Yer altı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi**

  ILO tarafından 45 Nolu Yer altı İşçileri Sözleşmesi 1937 yılında, Türkiye'de 9 Haziran 1937 tarihinde 3229 sayılı Kanunla kabul edilmiştir. Bu sözleşmenin özellikle 2. maddesinde 'kadın cinsinden hiçbir şahıs, yaşı ne olursa olsun maden ocaklarında yer altı işlerinde çalıştırılmaz' denilmektedir.

- **100 Nolu Eşit Ücret Sözleşmesi**

1951'de ILO tarafından kabul edilen 100 Nolu Eşit Ücret Sözleşmesi, Türkiye'de 14 Nisan 1967'de Bakanlar Kurulu Kararıyla kabul edilmiştir, 13 Haziran 1967 tarihli ve 12620 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Eşit ücret sözleşmesinin 1. maddesinde, ''eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında 'ücret eşitliği' kavramını cinsiyet esasına dayanan bir ayrım yapmaksızın tespit edilmiş ücret hadlerini ifade etmektedir''. 2. maddede, 'her üye devletin, ücret hadlerini tespitiyle ilgili olarak yürürlükte yer alan usullere uygun yollardan, eşit değerde iş için kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ve bu prensibin bütün işçilere uygulanmasını, sözü geçen usuller ile telifi kabil olduğu nispette temin edeceği, bu prensibin; milli mevzuat, mevzuatla konulmuş ya da tanınmış herhangi bir tespit düzeni, işverenlerle işçiler arasında yapılan toplu sözleşmeler veya bu çeşit usullerin birleştirilmesi yoluyla uygulanabileceği' ifade edilmektedir.

- **102 Nolu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi**

102 Nolu Sosyal Güvenlik Sözleşmesi, ILO tarafından 1952'de kabul edilmiştir. Sözleşme, Türkiye'de 1 Nisan 1974'te Bakanlar Kurulu Kararıyla kabul edilmiştir, 15 Ekim 1974 tarihli ve 15037 sayılı Resmi Gazete' de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Sözleşmede 6. Bölümde iş kazaları ve meslek hastalıklarında verilecek yardımlar, 8. Bölümde madde 46 ve madde 52 arasında hamilelik, analık ve doğum yardımları detaylıca ele alınmaktadır. 10. bölümde ise ölüm yardımları incelenmektedir.

- **111 Nolu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi**

ILO'nun ayrımcılığa yönelik en kapsamlı sözleşmesi, 111 Nolu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi olup, ILO tarafından 1958'de kabul edilmiştir. Türkiye'de Bakanlar Kurulu'nun Kararıyla 2 Eylül 1967'de kabul edilmiştir ve 21 Eylül 1967 tarihli ve 12705 sayılı Resmi Gazete 'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşmeyle taraf devletler, iş ve meslek alanlarında ayrımcılığı önlemek için fırsat ve muamele eşitliğini destekleyen bir ulusal politika yürütmeyi taahhüt etmektedir. Ayrımcılık yapılması yasak olan

alanlar, cinsiyet, renk, din, ırk, siyasi görüş, ulusal ve sosyal kökeni içermektedir. Sözleşmenin 1. maddesinde, 'ayırım' deyimi, 'ırk, cinsiyet, renk, din, siyasal görüş, ulusal veya sosyal köken bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği kaldırıcı veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma' olarak ifade edilmektedir. İkinci maddede, bu sözleşmenin yürürlükte olduğu üye devletler, ulusal şartlara ve tatbikata uygun metotlarla; 'bu sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayrımı ortadan kaldırmak amacıyla iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli politika tespit ve takip etmeyi taahhüt eder.' denilmektedir.

- **158 Nolu Hizmet Sözleşmesine Son Verilmesi Sözleşmesi**

158 Nolu Hizmet Sözleşmesine Son Verilmesi Sözleşmesi ILO tarafından 1982'de kabul edilmiştir. Türkiye'de 10 Ağustos 1994'te Bakanlar Kurulu Kararıyla kabul edilmiştir, 12 Ekim 1994 tarihli ve 22079 sayılı Resmi Gazete 'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. 2. maddede 'bu sözleşme, tüm ekonomik faaliyet alanlarına ve hizmet sözleşmesi ile istihdam edilenlerine uygulanacağı' ifade edilmektedir. 5. maddede 'ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal kökenin ve doğum izni sırasında işe gelmeme' gibi durumların işe son verme için geçerli bir neden teşkil etmeyeceği' hükmüne bağlanmaktadır (İleri, 2016: 148; Güngör, 2012: 271-275;https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm, Erişim tarihi: 09.03.2020).

## 5.2. Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Ulusal Düzenlemeler

Türkiye'de çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğini sağlayabilme ve kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları ayrımcılıklarla mücadele etme hususunda birçok hukuki düzenlemeler yapılmış ve yapılmaktadır. Bu konuda yapılan düzenlemelerle ilgili olarak bu başlık altında özellikle T.C. Anayasası ile İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan mevzuat hükümlerine değinilecektir.

### 5.2.1. T.C. Anayasası (1982)

T.C. Anayasasında, kadınlar genel olarak 'eşitlik' çerçevesinde korunmuşlardır. Anayasanın 'Kanun Önünde Eşitlik' başlıklı 10. maddesinde *'Herkes dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.'* hükmüne göre 'kadınlar' da herhangi bir ayrım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Bu maddeye 7 Mayıs 2004 tarihinde *'Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliği hayata geçirmesini sağlamakla yükümlüdür.'* ve 7 Mayıs 2010 tarihinde *'Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.'* şeklinde ek fıkraların da eklenmesiyle, kadın-erkek eşitliği daha somut biçimde vurgulanmıştır ve devlete bu konuda sorumluluk yüklenmektedir. Devletin bu maksatla alacağı tedbirler, yani belli alanlarda yasa yoluyla kadın haklarına üstünlük verilmesi, eşitlik ilkesine aykırı olarak algılanmayacaktır. Öte yandan, Anayasanın 49. ve 50. maddeleri çalışma hakkı ve eşitliğe yönelik hükümlerdir. 49. madde*, 'Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.'* hükmü yer alırken, 50. maddede, *'kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.'* hükmü yer almaktadır. Bu doğrultuda, 50. maddede kadınların çalışma koşulları bakımından özel olarak korunacağı ifade edilmektedir (Taşkent ve Kurt, 2014: 34-35; Bolcan, 2010: 263; https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf: Erişim tarihi: 11.03.2020).

Anayasa'nın insan haklarına ilişkin uluslararası düzenlemelerin iç hukuktaki yerine ilişkin 90. maddesinin son fıkrasına da değinmek gerekmektedir, *'...Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır.'* şeklinde hüküm yer almaktadır. Çalışma hayatına yönelik cinsiyet ayrımcılığı sorununa bakıldığında bir adalet ve insan hakları sorunudur. Bu durumda, bir ihlal gerçekleştiğinde insan hakları alanında taraf olduğumuz uluslararası belgelerin hak koruyucu hükümleri varsa öncelikle bunların uygulanmasına ilişkin mecburiyet vardır (İspir, 2016: 178).

### 5.2.2. İş Kanunu (4857 sayılı)

Ülkemizde çeşitli dönemlerde kabul edilen ILO Sözleşmeleri ile 24 Temmuz 1985 yılında kabul edilen 'BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)' nde düzenlenen standartlara iç mevzuatımızı ulaştırmak amacıyla çeşitli dönemlerde çalışma hayatını düzenleyen kurallarda değişiklikler yapılmıştır. Elbette bu konudaki en kapsamlı düzenleme, 1475 sayılı İş Kanunu'nun yalnızca bir maddesi dışında tümüyle değiştirildiği ve 22 Mayıs 2003 tarihinde TBMM'de kabul edilen 10 Haziran 2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete' de yayınlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu olmuştur. Bu kanun ile uluslararası İş hukuku normlarına uyum sağlanmıştır ve önemli düzenlemeler getirilmiştir. Bu düzenlemeler açısından çağdaş hukuk normları içerisinde önemi giderek artan kadın-erkek eşitliği ve kadını koruyucu hükümlerde önemli ölçüde iyileştirmeler yapılmıştır (Soysal, 2006: 22). İş Kanunu'nun ilk olarak 5. maddesinde, eşitlik ilkesi açısından ayrıntılı ve kapsamlı düzenlemeler getirilerek çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik hükümler yer almaktadır (Ulucan, 2014: 373). Bu bağlamda, işverenin işe almadan başlayarak tüm çalışma koşulları açısından çalışanlarına eşit davranma ve cinsiyet ayrımı yapmama sorumluluğu, İş Kanunu'nun 5. maddesi olan *'eşit davranma ilkesi'* başlığı altında kabul edilmiştir (Moroğlu, 2016: 309) ve bu konuya ilişkin hükümler aşağıda yer almaktadır:

> ***Madde 5: Eşit Davranma İlkesi*** *(Ek: 6/2/2014-6518/57 md.)*
> ***1.*** *İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz.*
> ***2.*** *İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan kısmi süreli farklı işlem yapılamaz.*
> ***3.*** *İşveren, biyolojik ya da işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılınmadıkça, bir işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde veya hamilelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamaz.*
> ***4.*** *Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.*
> ***5.*** *İşçini cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerim uygulanması, daha düşük ücret uygulanmasını haklı kılmaz*

*(https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf, Erişim tarihi: 14.03.2020).*

4857 sayılı İş Kanunu'nun feshin geçerli bir sebebe dayandırılması başlıklı 18. maddesi incelendiğinde, çalışanlar açısından 'iş güvencesi' öngörülmüştür. Buna göre, işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işverenin fesih işlemini 18. maddedeki hükümlerde bahsedilen geçerli nedenlere göre yapmak zorunda olduğu ifade edilmektedir. Maddede, özellikle belirli olguların fesih için geçerli bir neden sayılamayacağı belirtilmiştir. Bu kapsamda, cinsiyet, ırk, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik ya da doğum fesih için geçerli bir neden olmayacaktır. Diğer taraftan, ayrımcılığın en kötü dışavurumlarından biri, mağdurların büyük bir kısmının kadın işçilerden olduğu, cinsel taciz sorunudur. Çalışma hayatında cinsel tacize yönelik hükümler incelendiğinde, ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almıştır. İş Kanunu'na göre işverenin 'işçiyi gözetme borcu' doğrultusunda çalışanının, vücut bütünlüğünü, sağlığını ve hayatını korumakla ve iş yerinde iyi niyet kurallarını sağlamak gibi sorumlulukları bulunmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, işverenin çalışanlarını iş yerinde gerçekleşecek cinsel tacize karşı koruması Anayasal bir sorumluluktur ve İş Kanunu'nda bu konuda işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı başlıklı 24. maddesinde kadın işçileri cinsel taciz konusunda önemli biçimde korumaktadır. Hatta taciz konusu İş Kanunu'nda 'derhâl fesih' nedeni olarak kabul edilmektedir. Bahsi geçen bu 18. ve 24. maddelere ilişkin hükümler aşağıda detaylı olarak incelenebilir (Taşkent ve Kurt, 2014: 43-45; Dedeoğlu, 2018: 50; Toksöz ve Memiş, 2018: 78):

***Madde 18: Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması***

***1.*** *Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran iş yerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, iş yerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Özellikle, aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:*

***a.*** *Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile hükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüşler ve benzeri nedenler,*

***b.****74. maddede öngörülen ve kadın çalışanların çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.*

***Madde 24: İşçinin haklı nedenle fesih hakkı***

> ***1.*** *Süresi belli olsun veya olmasın işi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce ya da bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:*
> ***2.*** *Ahlak ve iyi niyet kuralların uymayan haller ve benzerleri:*
> ***a.*** *İşveren, işçinin veya aile üyelerinden birini şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.*
> ***b.*** *İşveren, işçiye veya aile üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiyi veya aile üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürürler yahut işçiye ve aile üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.*
> ***c.*** *İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından iş yerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önemler alınmazsa (https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf: Erişim tarihi: 20.03.2020).*

1982 Anayasa'sında, kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işte çalıştırılamayacağı açık bir biçimde ortaya konulmuştur (AY. m. 50). Bu durumda, kadın çalışanın belli yer ve işlerde çalışması kanun tarafından yasaklanmıştır, böylelikle onun da daha iş sözleşmesinin yapılması sırasında korunması sağlanmıştır (Taşkent ve Kurt, 2014: 36). İş Kanunu'nda bu konuya ilişkin hüküm özellikle ILO'nun 45 sayılı Sözleşmesiyle de paralellik gösterdiği 72. maddede yer almaktadır:

> ***Madde 72: Yer ve su altında Çalıştırma Yasağı***
> *Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır (https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf: Erişim tarihi: 20.03.2020).*

İş Kanunu kapsamında kadının özel olarak korunması gerektiği gibi bu kanunlar kapsamında kadının özel durumlarında (annelik, doğum) da özel koruma hükümlerinin konulması bir zorunluluktur. İş sözleşmesinin feshi, ücretlendirme bakımından kadınlara öngörülen haklardan genel olarak tüm kadınlar yararlanabilecek iken bu haklardan yalnızca hamilelik ve annelik durumunda olan kadınlar yararlanabilecektir. Çünkü kadın işçilerin hamilelik döneminde özellikle de doğumun yaklaştığı dönemde özel olarak korunması zorunludur. Bu zorunluluk, hem kadının

sağlığını hem de doğacak çocukların sağlığını koruma bakımından tartışmasızdır. Bu açıdan bakıldığında, İş Kanunu'nda iş yerinde hamilelik ya da annelik durumunda olan kadın -ILO Sözleşmeleri doğrultusunda- korunmuştur ve bunun için gerekli önlemler ortaya konulmuştur (Soysal, 2006: 33; Akıntürk Türkmen, 1998: 22; Taşkent ve Kurt, 2014: 40). Bu konuya ilişkin İş Kanunu'ndaki hükümler şöyle sıralanabilir:

> ***Madde 74: Analık halinde çalışma ve süt izni***
> ***1.*** *Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul hamilelik 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 iş yerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir. (Ek cümleler: 29/1/2016-6663/22. Md.) Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinene eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hali izni kullandırılır.*
> ***2.*** *(Ek cümleler: 29/1/2016-6663/22 md.) Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde birinci doğumda altmış gün süreyle, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin verilir. Çocuğun engelli doğması halinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanılan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.*
> ***3.*** *Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse arttırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.*
> ***4.*** *Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.*
> ***5.*** *Hekim raporu ile gerektiği görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.*
> ***6.*** *İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul hamilelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. (Ek cümle: 29/1/2016-6663/22 md.) Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme halinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.*

> ***7.*** *Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre çalışma süresinden sayılır.*
> ***8.*** *(Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 md.) Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır (https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf: Erişim tarihi: 20.03.2020).*

Sonuç olarak, 4857 sayılı İş Kanunu ile iş ve çalışma mevzuatı incelendiğinde, gerek işveren- işçi ilişkilerinde gerekse de işçiler arasında cinsiyet sebebiyle ayrım yapılamayacağı açık bir biçimde ortaya konulmuştur. Hatta öyle ki kadın işçiler lehine düzenlemelerin varlığına sıkça rastlanmaktadır. Bu kapsamda, İş Kanunu'nda kadın çalışanların işe alınmasından başlayarak iş sözleşmesinin sona ermesine kadar ki tüm süreçte koruyucu hükümler yer almaktadır. Özellikle, bu konuda İş Kanunu'nda eşit davranma ilkesi önem taşımaktadır ve cinsel tacizin açıkça haklı fesih sebebi olarak kabul edilmesi, doğum öncesi ve sonrası izin sürelerinin yükseltilmesi, cinsiyet farklılığından kaynaklanan nedenlerin işveren tarafından iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir sebep olmaması, ücretlendirmede 'aynı ya da eşit değerde iş' ölçütünün temel alınması yönündeki düzenlemeler kadın-erkek eşitliği ile kadının korunması yönünde olumlu düzenlemeler olarak kabul edilebilir (Arslan Hızal ve Er, 2014: 56; Taşkent ve Kurt, 2014: 47; Soysal, 2006: 45).

# III. BÖLÜM

# KADIN AVUKATLARIN CİNSİYET AYRIMCILIĞINA YÖNELİK ALGILARI

## 3. Araştırmanın Amacı ve Önemi

### 3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Kırklareli ili Lüleburgaz ilçesinde aktif ve serbest çalışan kadın avukatlara yönelik anket çalışması yapılarak çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığının var olup olmadığı hakkındaki algılarını ölçme ve kadın avukatların maruz kaldıkları cinsiyet ayrımcılığına neden olan bileşenleri tespit etmektir. Bu doğrultuda, kadın avukatların çalışma hayatında karşılaştıkları ayrımcı tutum ve davranışlara yönelik algılarının ne düzeyde olduğunun incelenmesi amaçlanmaktadır.

### 3.2. Araştırmanın Önemi

Türkiye Barolar Birliği'nin 31.12.2020 tarih itibariyle yayınlanan verilerine göre, kadın avukatların sayısı 65.533, erkek avukatların sayısı 77.797'dir (TBB, https://www.barobirlik.org.tr/Haberler/2020-avukat-sayilari-31122020-81572: Erişim tarihi: 29. 05. 2020). Bu verilere bakıldığında, kadın ve erkek avukatlar arasında nicelik açısından olumlu bir tablo görülmektedir. Ancak, bu durumun çalışma hayatlarındaki büro koşullarına, ücret konusuna ve adliye süreçlerine yansıtılıp yansıtılmaması asıl önemli bir soru işaretidir. Bu bağlamda, kadın avukatların diğer meslek dallarında olduğu gibi mesleklerini icra ederken adliye süreçlerinde, bürodaki çalışma ortamlarında ve baro yönetimine katılımları gibi birçok çeşitli alanlarda engeller bulunabilmektedir. Bu engeller, kadınların çoklu rol üstlenmesi ve kişisel tercihleri gibi bireysel faktörlerden kaynaklanacağı gibi toplumsal ve örgütsel birçok faktörlerden de kaynaklanabilmektedir. Bu nedenle, Türkiye'de kadın avukat sayısının yüksek düzeyde olmasını getirdiği eşitlik anlayışı, bürodaki çalışma ortamlarında,

adliye süreçlerinde bu eşitliğin yansıtılıp yansıtılmadığı, ayrımcılığın olup olmadığı konularının incelenmesi gerekmektedir. Yapılan bu çalışmayla da kadın avukatların çalışma hayatlarındaki ortamlarında cinsiyet ayrımcılığından kaynaklı engellerin olup olmadığını, engeller varsa yol açan faktörlerin ne olduğu hakkında bilgi sağlamak amaçlanmaktadır ve bu konu hakkında farkındalık oluşturacağı düşünülmektedir.

### 3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini, özellikle aktif ve serbest çalışan kadın avukatlara yönelik konu hakkında daha önce yapılmış araştırmaların ve kaynakların incelenmesi sonucunda oluşturulan anket çalışması gönderilen, Kırklareli ili Lüleburgaz ilçesindeki kadın avukatlar oluşturmaktadır. Araştırma evreninde, Kırklareli Barosundan alınan verilere göre Lüleburgaz'da 65 kadın avukat ve 79 erkek avukat bulunmaktadır. Bu bağlamda, anket çalışmasına cevap veren kadın avukatlar da örneklemi oluşturmaktadır.

## 4. Verilerin Toplanması

Kadın avukatların cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılarını ölçmek için bu konu ile ilgili daha önce yapılmış olan benzer çalışmalardan esinlenerek, 9'u sosyo-demografik, 17'si 5'li Likert olmak üzere (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Fikrim Yok, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) cinsiyet ayrımcılığına yönelik soru bataryası oluşturulmuştur (Collins, 2017; Rosenberg, 1993; Gencer Aytaç, 2019; Balcı, 2017; TÜBAKKOM, 2012). Ardından, anket çalışması Lüleburgaz'daki aktif ve serbest çalışan kadın avukatlara gönderilmiştir. Lüleburgaz'daki toplam kadın avukatların sayısı da Kırklareli Barosundaki son yayınlanan verilere göre 65 kişidir. Bu doğrultuda, Kırklareli Barosunda kamu avukatı, emekli olup aktif çalışmayan ve il dışına taşınmış olan kadın avukatların listede halen yer alan toplam 12 kişi vardır ve yapılan çalışmanın kapsamına girmeyen kişiler olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle, aktif ve serbest çalışan kadın avukatların 39'una bizzat bürolarına giderek, 13'üne e-posta üzerinden toplam 52 kadın avukata ulaşılarak anket çalışması tamamlanmıştır.

## 5. Verilerin Yorumlanması

Araştırmada, ilk olarak kadın avukatlara yöneltilen anket sorularından elde edilen veriler Microsoft Excel programına yazılmıştır. Ardından bu veriler IBM SPSS Statistics 26.0 Paket Programına aktarılmıştır ve anket sorularına yönelik istatistiksel işlemler yapılmıştır. Araştırma kapsamında, öncelikle kadın avukatların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin sorulara, betimsel ve yüzde frekansları hesaplanmıştır. Ardından cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili sorulara frekans, yüzde frekans, ortalama ve standart sapma oranları açıklanmış ve yorumlanmıştır. Son olarak, sosyo-demografik sorular ile cinsiyet ayrımcılığıyla alakalı sorular arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için Ki-kare Bağımsızlık testi yapılmıştır ve elde edilen sonuçlar yorumlanmıştır.

## 6. Güvenirlilik Analizi

Güvenirlilik, belirli bir ölçme (anket, deney vb.) aracıyla tekrarlanan ölçümlerle ne ölçüde aynı sonuçları ortaya koymasıyla ilgilidir ve bu ölçümlerde elde edilen değerlerin tutarlılığa ve kararlılığına ilişkin eğilimdir. Bu bakımdan, tekrarlanan ölçüm sonuçları ne kadar tutarlı ve kararlıysa, ölçme aracının güvenirliliği de o kadar yüksek olmaktadır (Carmines and Zeller, 1982: 11-12; Ercan ve Kan, 2004: 212). Bu bağlamda, bir ölçeğin güvenirliliğini saptamak için kullanılan ölçüm araçlarından birisi Alfa (α Modeli-Cronbach Alpha Coefficient) Modelidir ve ölçekte yer alan k sorunun homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediği araştırmaktadır. Ağırlıklı standart değişim ortalaması olup, bir ölçekteki k sorunun varyansları toplamının genel varyansa oranlanmasıyla ortaya konulmaktadır. 0-1 arasında değer alan bu katsayı (Cronback) Alfa Katsayısı olarak adlandırılır ve ölçek içinde yer alan maddelerinin iç tutarlılığının bir ölçüsüdür. Alfa katsayısına bağlı olarak güvenirlilik aşağıdaki gibi yorumlanmaktadır (Kalaycı, 2014, 405; Lorcu: 2015: 207):

- $0 \leq \alpha < 0{,}40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $0{,}40 \leq \alpha < 0{,}60$ ise ölçeğin güvenirliği düşüktür,
- $0{,}60 \leq \alpha < 0{,}80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,

- $0{,}80 \leq \alpha < 1$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Araştırmada kullanılan soruların güvenirliliğini sağlamak için Alfa Modelinden yararlanılmıştır ve aşağıdaki Tablo 12.'de görüldüğü üzere güvenirlilik analizi sonucu Alfa katsayısı 0,899 olarak bulunmuştur. Bu değer, araştırmada kullanılan soruların yüksek güvenirlilik özelliği taşıdığını ortaya koymaktadır.

**Tablo 12.** Güvenirlilik Analizi

| **Cronbach's Alpha** | **Cronbach Alpha Based on Standardized Items** | **N of Items** |
|---|---|---|
| ,899 | ,902 | 17 |

## 7. Kadın Avukatların Sosyo-Demografik Değişkenlerine İlişkin Bulgular

Araştırmada kadın avukatların çalışma hayatında (adliye, büro ve baro ortamı) ayrımcılık ile karşılaşıp karşılaşmadıklarını değerlendirmek için oluşturulan sorularda, öncelikle kadın avukatların sosyo-demografik özelliklerine yönelik sorular bulunmaktadır. Bu sorulara ilişkin analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır.

**Tablo 13.** Araştırmaya Katılanların Yaşları

| **Yaş** | **Frekans** | **Yüzde Frekans (%)** |
|---|---|---|
| 20-29 | 19 | 36,5 |
| 30-39 | 21 | 40,4 |
| 40-54 | 9 | 17,3 |
| 55+ | 3 | 5,8 |
| **Toplam** | 52 | 100,0 |

Kadın avukatların ilk olarak yaş istatistikleri Tablo 13.'te incelendiğinde, 30-39 yaş %40,4 ve 20-29 yaş %36,5 oranıyla bu yaş aralıkları ilk sırada yer almaktadır.

55+ yaş üzeri ise %3,8 oranıyla en düşüktür. Bu sonuçlara göre genç yaşta ve orta yaştaki kadın avukatların büyük çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir.

**Tablo 14.** Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumu

| Eğitim | Frekans | Yüzde Frekans (%) |
|---|---|---|
| Lisans | 48 | 92,3 |
| Yüksek Lisans | 4 | 7,7 |
| Doktora | - | - |
| **Toplam** | 52 | 100,0 |

Yapılan araştırmada, kadın avukatların eğitim durumu Tablo 14.'te incelendiğinde, %92,3 oranıyla büyük bir çoğunluğunun eğitim durumu lisans düzeyindedir. Yüksek lisans mezunu ise sadece %7,7 oranındayken doktora mezunu kadın avukatın olmadığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre kadın avukatların eğitim düzeylerini yükseltmekten yana olmadıkları anlaşılabilir.

**Tablo 15.** Araştırmaya Katılanların Medeni Durumu

| Medeni Durum | Frekans | Yüzde Frekans (%) |
|---|---|---|
| Bekâr | 17 | 32,7 |
| Evli | 35 | 67,3 |
| **Toplam** | 52 | 100,0 |

Kadın avukatların medeni durumu ilişkin sonuçlar Tablo 15.'te incelendiğinde, evli olanların %67,3, bekâr olanların %32,7 oranındadır. Bu bağlamda, kadın avukatlardan evli olanların oranı bekâr olanlara göre daha yüksek sayıda olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 16.** Araştırmaya Katılanların Mesleki Çalışma Süreleri

| Yıl | Frekans | Yüzde Frekans (%) |
|---|---|---|
| 0-5 Yıl | 20 | 38,5 |
| 6-10 Yıl | 10 | 19,2 |

| | | |
|---|---|---|
| 11-15 Yıl | 11 | 21,2 |
| 16-20 Yıl | 4 | 7,7 |
| 21+ | 7 | 13,5 |
| **Toplam** | 52 | 100,0 |

Kadın avukatların, mesleki çalışma sürelerinin ne kadar olduğuna ilişkin sonuçlar Tablo 16.'da incelendiğinde, kadın avukatlar %38,5 oranıyla 0-5 yıl mesleki çalışma süresi ilk sıradadır. Bunu, %21,2 oranıyla 11-15 yıl ile %19,2 oranıyla 6-10 yıl mesleki çalışma süreleri izlemektedir. %7,7 oranıyla 16-20 yıl mesleki çalışma süresi ise en düşük orana sahiptir. Bu sonuçlara göre, Lüleburgaz'daki kadın avukatların çoğunluğunun genç ve orta yaş oluşturmaktadır ve avukatlık mesleğinde az deneyime sahip kadın avukatların sayısı yüksek oranda olduğu görülmektedir.

**Tablo 17.** Araştırmaya Katılanların Aylık Gelirleri

| Gelir | Frekans | Yüzde Frekans |
|---|---|---|
| 2500 TL'den az | 3 | 5,8 |
| 2501-3500 TL arası | 8 | 15,4 |
| 3501-4500 TL arası | 12 | 23,1 |
| 4501-5500 TL arası | 7 | 13,5 |
| 5501 TL ve üzeri | 22 | 42,3 |
| **Toplam** | 52 | 100,0 |

Yapılan araştırmada, kadın avukatlarla ilgili bir diğer analiz sonucu, aylık gelirleri ile ilgilidir. Tablo 17.'deki veriler incelendiğinde, kadın avukatlar arasında %42,3 oranıyla 5501 TL ve üzeri aylık gelire sahip olanların sayısı en yüksektir. Bu sırayı, %23,1 oranıyla 3501-4500 TL arası aylık gelir takip etmektedir.

**Tablo 18.** Araştırmaya Katılanların Ailesinde Avukat Olup Olmadığına İlişkin İstatistikler

| Ailede Başka Avukat | Frekans | Yüzde Frekans (%) |
|---|---|---|
| Evet | 16 | 30,8 |
| Hayır | 36 | 69,2 |
| **Toplam** | 52 | 100,0 |

Kadın avukatların ailesinde avukat olup olmadığına ilişkin analiz sonucu Tablo 18.'de incelendiğinde, Evet diyenlerin oranı %30,8 oranında, Hayır diyenlerin oranı ise %69,2 oranındadır. Bu kapsamda, kadın avukatların ailesinde avukat olmayanların sayısı yüksektir.

**Tablo 19.** Araştırmaya Katılanların Bürosunda Çalışan Yakını Olup Olmadığı Hakkında İstatistikler

| Büroda Çalışan Yakın | Frekans | Yüzde Frekans |
|---|---|---|
| Evet | 7 | 13,5 |
| Hayır | 45 | 86,5 |
| **Toplam** | 52 | 100,0 |

**Tablo 20.** Araştırmaya Katılanların Bürosunda Çalışan Yakınına İlişkin İstatistikler

| Büroda Çalışan Yakın | Frekans | Yüzde Frekans |
|---|---|---|
| Eş | 5 | 9,6 |
| Arkadaş | 2 | 3,8 |
| Diğer(anne-baba-kardeş vb.) | - | - |
| Yok | 45 | 86,5 |
| **Toplam** | 52 | 100,0 |

Araştırmada kadın avukatlara iletilen diğer bir soru, büroda çalışan yakını olup olmadığı ile ilgilidir. Tablo 19. ile Tablo 20.'deki analiz sonuçları incelendiğinde, Hayır oranının %86,5 olmasıyla kadın avukatların çok yüksek oranla büroda çalışan yakını olmadığı görülmektedir. Evet diyenlerin oranı ise %13,5'tir. Ayrıca, kadın avukatların bürosunda çalışan bir yakını olduğu ifade edenlere, Tablo 20.'deki soruda yöneltilmiş olup, çoğunluğun eşiyle birlikte çalıştığı anlaşılmaktadır.

**Tablo 21.** Araştırmaya Katılanların Avukatlık Bürosundaki Konumu

| Konum | Frekans | Yüzde Frekans |
|---|---|---|
| Kendi Büronuz | 35 | 67,3 |
| Ortak Olarak Çalışan | 2 | 3,8 |
| Ücretli Çalışan | 15 | 28,8 |
| **Toplam** | 52 | 100,0 |

Kadın avukatların bürosundaki konumuna ilişkin Tablo 21.'deki analiz sonuçlarına bakıldığında, %67,3 oranıyla kendi bürosunda çalışanlar en yüksektir ve bu sırayı, %28,8 oranıyla ücretli çalışanlar takip etmektedir. Bu sonuçlara göre, kadın avukatların büyük çoğunlukta kendi bürolarında ve bireysel olarak mesleklerini icra ettiği anlaşılmaktadır.

**Tablo 22.** Araştırmaya Katılanların Çocuk Sahibi Olup Olmadığına İlişkin İstatistikler

| **Çocuk** | **Frekans** | **Yüzde Frekans** |
|---|---|---|
| Evet | 28 | 53,8 |
| Hayır | 24 | 46,2 |
| **Toplam** | 52 | 100,0 |

Yapılan araştırmada, kadın avukatlara iletilen ölçekteki sosyo-demografik sorularda son olarak, çocuk sahibi olup olmadıklarına ilişkin soru sorulmuştur. Tablo 22.'deki analiz sonuçlarına göre, kadın avukatlar çocuk sahibi olup olmadığı sorusuna %53,8'i Evet, %46,2'si ise Hayır şeklinde cevap vermiştir.

## 8. Kadın Avukatların Cinsiyet Ayrımcılığı Sorularına İlişkin Görüşleri

Araştırma kapsamında, kadın avukatlara çalışma hayatındaki ayrımcılık algısını ölçmeye yönelik oluşturulan, cinsiyet ayrımcılığına ilişkin sorular sorulmuştur. Bu sorulara ilişkin betimsel istatistikler de (frekans, yüzde frekans, ortalama ve standart sapma) aşağıdaki Tablo 23.'te yer almaktadır.

**Tablo 23.** Cinsiyet Ayrımcılığı Sorularına İlişkin Bulgular

| | Kesinlikle Katılmıyorum(1) | Katılmıyorum(2) | Fikrim Yok (3) | Katılıyorum (4) | Kesinlikle Katılıyorum (5) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Fi<br>%fi | Fi<br>%fi | Fi<br>%fi | Fi<br>%fi | Fi<br>%fi | Xort | S |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **10.** Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarımla aynı sorumluluklara sahip olduğumu düşünüyorum. | 1<br>1,9 | 4<br>7,7 | 9<br>17,3 | 15<br>28,8 | 23<br>44,2 | 4,06 | ,146 |
| **11.** Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarımla aynı yetkilere sahip olduğumu düşünüyorum. | 1<br>1,9 | 5<br>9,6 | 10<br>19,2 | 16<br>30,8 | 20<br>38,5 | 3,94 | ,149 |
| **12.** Çalıştığım avukatlık bürosunda bana, erkek meslektaşlarımla benzer (ayrı oda, masa, malzeme, alt yapı imkânı vb.) çalışma ortamı sağlandığını düşünüyorum. | 1<br>1,9 | 2<br>3,8 | 8<br>15,4 | 16<br>30,8 | 25<br>48,1 | 4,19 | ,135 |
| **13.** Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarım ile kadın kimliğimden dolayı farklı görev dağılımlarıyla karşılaşmıyorum (erkek avukatlar adliyelerde daha aktif görev alırken; kadın avukatlara büro işleri gibi daha pasif görevlerin verilmesi vb.). | 3<br>5,8 | 9<br>17,3 | 8<br>15,4 | 12<br>23,1 | 20<br>38,5 | 3,71 | ,181 |
| **14.** Çalıştığım avukatlık bürosunda, ücretler konusunda, cinsiyete dayalı bir farklılık yapılmadığını düşünüyorum. | 3<br>5,8 | 2<br>3,8 | 7<br>13,5 | 15<br>28,8 | 25<br>48,1 | 4,10 | ,158 |
| **15.** Avukatlık mesleğimi yürütürken, kadın kimliğimden kaynaklı ayrımcı ve cinsiyetçi bir yaklaşımla karşılaşmadım. | 7<br>13,5 | 22<br>42,3 | 2<br>3,8 | 8<br>15,4 | 13<br>25,0 | 2,96 | ,204 |
| **16.** Cinsiyetimin, mesleki kariyerimde bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | 10<br>19,2 | 18<br>34,6 | 2<br>3,8 | 8<br>15,4 | 14<br>26,9 | 2,96 | ,214 |
| **17.** Cinsiyetimin, mesleğimi icra etmemde bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | 6<br>11,5 | 15<br>28,8 | -<br> | 16<br>30,8 | 15<br>28,8 | 3,37 | ,202 |
| **18.** Avukatlık mesleğine başlarken, büro açmak, iş görüşmesi vb. konularda, kadın kimliğimden kaynaklı bir ayrımcılıkla karşılaşmadım. | 4<br>7,7 | 16<br>30,8 | 7<br>13,5 | 12<br>23,1 | 13<br>25,0 | 3,27 | ,186 |
| **19.** Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı, ayrımcı tutumlarda bulunduğunu düşünmüyorum. | 5<br>9,6 | 14<br>26,9 | 4<br>7,7 | 21<br>40,4 | 8<br>15,4 | 3,25 | ,178 |
| **20.** Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı olarak, boşanma, icra vb. gibi sadece hukukun belli alanlarında bana başvurduklarını düşünmüyorum. | 4<br>7,7 | 9<br>17,3 | 6<br>11,5 | 23<br>44,2 | 10<br>19,2 | 3,50 | ,168 |
| **21.** Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı olarak, mesleğimi gereği gibi icra etmem konusunda, önyargılı olduklarını düşünmüyorum. | 5<br>9,6 | 12<br>23,1 | 4<br>7,7 | 18<br>34,6 | 13<br>25,0 | 3,42 | ,187 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **22.** Kadın kimliğimden kaynaklı olarak, dava süreçlerinde, icra kalemlerinde ya da kolluk birimlerinde farklı ve ayrımcı bir tutumla karşılaşmıyorum. | 7<br>13,5 | 11<br>21,2 | - | 22<br>42,3 | 12<br>23,1 | 3,40 | ,195 |
| **23.** Mahkemelerdeki her türlü işlemde, kadın kimliğimin bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | 1<br>1,9 | 11<br>21,2 | 2<br>3,8 | 18<br>34,6 | 20<br>38,5 | 3,87 | ,167 |
| **24.** Zorunlu müdafii veya vekillik görevlendirmelerinde, kadın kimliğimden kaynaklı herhangi bir ayrımcılıkla karşılaşmıyorum. | 3<br>5,8 | 12<br>23,1 | 6<br>11,5 | 12<br>23,1 | 19<br>36,5 | 3,62 | ,187 |
| **25.** Üyesi olduğum Baronun yönetimine katılımda, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığını düşünmüyorum. | - | 2<br>3,8 | 3<br>5,8 | 13<br>25,0 | 34<br>65,4 | 4,52 | ,108 |
| **26.** Mesleğimi icra ederken, adliye tarafından sağlanan dinlenme odaları, kreş, temel sağlık hizmetleri vb. çalışma koşullarında ve sosyal hizmetlerde, ayrımcılık yapıldığını düşünmüyorum. | 4<br>7,7 | 3<br>5,8 | 14<br>26,9 | 10<br>19,2 | 21<br>40,4 | 3,79 | ,174 |

Kadın avukatlara yöneltilen cinsiyet ayrımcılığı sorularına ilişkin bulgular yukarıdaki Tablo 23.'te incelendiğinde; kadın avukatlar çalıştıkları bürolarında kendileri dışında, büroda erkek meslektaşıyla aynı sorumluluğa sahip olmasına ilişkin 10.soruya %73'ü katıldığını, %9,6'sı katılmadığını, erkek meslektaşıyla aynı yetkiye sahip olmasına ilişkin 11. soruya %69,3'ü katıldığını, %11,5'i katılmadığını belirtmişlerdir. Ayrıca, kadın avukatlar kendilerine erkek meslektaşlarıyla aynı çalışma ortamı sağlandığına yönelik 12. soruya %78,9'ü katıldığını, %5,7'si katılmadığını ve kadın kimliğinden kaynaklı farklı görev dağılımları olmadığına ilişkin 13. soruya %61,6'sı katıldığını, %23,1'i katılmadığını ifade etmişlerdir. Avukatlık bürosunda ücret konusunda ayrımcılık yapılmadığına yönelik 14. soruya da kadın avukatlar %76,9'u katıldığını, %9,6'sı katılmadığını belirtmişlerdir. Bu elde edilen sonuçlara göre, kadın avukatların bir kısmının avukatlık bürosunda erkek meslektaşlarıyla görev, yetki dağılımları açısından ve ücret konusunda yoğun olarak ayrımcı tutumlarla karşılaşmadıkları anlaşılmaktadır. Yine, bu doğrultuda kadın avukatların bir kısmının kendi bürolarında çalıştığı ve çalıştıkları büroda kendileri

dışında erkek meslektaş çalışan bulunmadığı için de bu yönde bir cevap verdiği düşünülebilir.

Kadın avukatlara, mesleğini icra ederken kadın kimliğinin bir etkisi olup olmadığı sorulan 15. soruya %40,4'ü katıldığını, %55,8'i katılmadığını belirterek yarısından fazlası bu soruya katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu husus, kadın avukatlara mesleğini icra ederken kadın kimliğinden kaynaklı çalışma ortamlarında (adliye, kolluk birimlerinde vs.) faaliyetlerini engelleyici ve ayrımcı tutumlarda bulunulduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, adliye, kolluk birimleri vs. gibi alanlarda kadın kimliğinden kaynaklı yaklaşımlar, kadın avukatların mesleğini iyi ve düzgün şekilde yerine getirememelerine neden olmaktadır.

Kadın kimliğinin mesleki kariyere yönelik etkisini ölçmek için 16. soru incelendiğinde, kadın avukatlar %42,3'ü katıldığını, %54'ü katılmadığı cevabını vererek kadın avukatların yarısı kadın kimliğinin mesleki kariyerlerine olumsuz etkisi olduğunu düşünmektedir. Bu kapsamda, kadın avukatların eğitim durumlarının %92,3 ile lisans mezuniyetinin olması, aslında kadın kimliğinin mesleki kariyerinin eğitim alanında ilerlemesinde (yüksek lisans vb.) bir engel olabildiğini ortaya koymaktadır. Toplumsal cinsiyet yaklaşımları da kadın avukatları etkileyip, hem çalışma ortamı hem de özel yaşamındaki çoklu rol üstlenmelerinden dolayı mesleki kariyerlerini geliştirememelerine sebep olduğu için olumsuz yönde cevap verildiği düşünülebilir.

Kadın avukatların, avukatlık bürolarında işlerini yürütürken, adliye ortamlarında ve kolluk birimlerinde mesleklerini icra ederken ki süreçlerde, kadın kimliğinin etkisine ilişkin 17. soruda, kadın avukatların %59,6'sı katıldığını, %40,3'ü katılmadığını ifade etmiştir. Kadın avukatlar, mesleğe başlarken ayrımcılıkla karşılaşmalarına ilişkin 18. soruya ise %48,1'i katıldığını, %38,5'i katılmadığı yönünde cevap vermişler. Bu sorulardaki bulgulara göre, kadın avukatların ayrımcı tutumlarla karşılaşmadıklarını belirtenler bulunsa da ayrımcı tutumlarla karşılaşan oranın da az olmadığı belirtilmelidir.

Kadın avukatlara müvekkilleriyle ilgili yöneltilen sorular incelendiğinde; kadın avukatlar, müvekkillerin ayrımcı tutumuna yönelik 19. soruya %55,8'i katıldığını, %36,5'i katılmadığını, müvekkillerin kadın kimliğinden kaynaklı hukukun belli alanlarında başvurmasına ilişkin 20. soruya %63,4'ü katıldığını, %25'i katılmadığını, müvekkillerin kadın kimliğinden kaynaklı önyargılı tutumuna ilişkin 21. soruya da %59,6'sı katıldığını, %32,7'si katılmadığı yönünde cevap vermişler. Bu bulgulara göre soruları cevaplayan kadın avukatların müvekkilleri tarafından kadın kimliğinden dolayı ayrımcı ve önyargılı tutumlarla pek fazla karşılaşmadıkları, hukukun sadece belli alanlarında (boşanma, icra vb.) kendilerine başvurulmadığı, hukukun çeşitli alanlarında da başvurulabildiği düşüncesi yönünde bir sonuç çıkarılabilir. Ancak, müvekkillerinin ayrımcı tutumlarına ilişkin bu sorulara olumsuz yönde cevap veren kadın avukatların oranı da azımsanmayacak düzeyde olduğunu ifade etmek gerekir.

Dava süreçlerinde, icra kalemlerinde veya kolluk birimlerinde kadın kimliğinin ayrımcı tutuma neden olmasına ilişkin kadın avukatlar, 22. soruya %65,4'ü katıldığını, %34,7'si katılmadığı yönünde, mahkeme süreçlerinde kadın kimliğinin etkisini ölçen 23. soruda, %73,1'i katıldığını, %23,1'i katılmadığı yönünde cevap vermişlerdir. Zorunlu müdafii görevlendirmelerinde kadın kimliğinin ayrımcılıkla ilgisine ilişkin bulgular, 24. soruda ise %59,6'sı katıldığını, %28,9'u katılmadığı yönündedir. Bu bulgular sonucunda, kadın avukatların arasında, adliye ortamında (mahkeme, zorunlu müdafii, kolluk birimleri vb.) mesleğini icra ederken kadın kimliğinin yoğun olarak ayrımcı ve engelleyici yönde etkisi olduğunu hem düşünenler hem düşünmeyenler bulunmaktadır.

Kadın avukatlar, üyesi olduğu baronun yönetiminde ayrımcı tutumları ölçmeye yönelik 25. soruya %90,4'ü katıldığını, %3,8'i katılmadığını belirtmişler. Bu durumda, büyük çoğunluğun, Baro ve avukat ilişkileri veya Baro yönetimine katılma konularında cinsiyet ayrımcılığına yönelik bir uygulama olmadığını ifade ettikleri görülmektedir. Bu bulguya, Kırklareli Barosunun sitesinde görüleceği üzere, yönetim, denetleme, disiplin kurullarında ve TBB delegeliğinde kadın avukat oranının %43,4, erkek avukat oranının %56,6 olması ve Kadın Hakları Komisyonu adında bir faaliyet

oluşturulması, kadın avukatların olumlu yönde cevap vermesinin neticesi olduğu düşünülebilir. Son olarak, adliyede yeterli çalışma ortamı sağlandığına yönelik 26. soruya kadın avukatların %59,6'si katıldığını %13,5'i katılmadığını, ifade ederek çoğunluğu olumlu yönde cevap vermişlerdir.

## 9. Kadın Avukatların Sosyo-Demografik Değişkenleri ile Sorular Arasındaki İlişki

Kadın avukatların, sosyo-demografik değişkenleri ile sorulara verdikleri cevaplar arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak için parametrik olmayan testlerden olan, iki veya daha fazla değişken grubu arasında bağımsızlık olup olmadığını incelemek için kullanılan Ki-kare bağımsızlık testi yapılmıştır (Kalaycı, 2014: 85-90). Bu doğrultuda Ki-kare bağımsızlık testine ilişkin sonuçlar aşağıdaki tablolarda incelenebilir:

**Tablo 24.** Kadın Avukatların Yaşları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Soruları Arasında İlişki Olup Olmadığına Yönelik Ki-kare Bağımsızlık Testi Sonuçları

| | SORULAR | Pearson Chi-Square |
|---|---|---|
| **10.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarımla aynı sorumluluklara sahip olduğumu düşünüyorum. | ,038 |
| **11.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarımla aynı yetkilere sahip olduğumu düşünüyorum. | ,031 |
| **12.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda bana, erkek meslektaşlarımla benzer (ayrı oda, masa, malzeme, alt yapı imkânı vb.) çalışma ortamı sağlandığını düşünüyorum. | ,015 |
| **13.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarım ile kadın kimliğimden dolayı farklı görev dağılımlarıyla karşılaşmıyorum (erkek avukatlar adliyelerde daha aktif görev alırken; kadın avukatlara büro işleri gibi daha pasif görevlerin verilmesi vb.). | ,183 |
| **14.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, ücretler konusunda, cinsiyete dayalı bir farklılık yapılmadığını düşünüyorum. | ,361 |
| **15.** | Avukatlık mesleğimi yürütürken, kadın kimliğimden kaynaklı ayrımcı ve cinsiyetçi bir yaklaşımla karşılaşmadım. | ,875 |
| **16.** | Cinsiyetimin, mesleki kariyerimde bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | ,447 |
| **17.** | Cinsiyetimin, mesleğimi icra etmemde bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | ,110 |
| **18.** | Avukatlık mesleğine başlarken, büro açmak, iş görüşmesi vb. konularda, kadın kimliğimden kaynaklı bir ayrımcılıkla karşılaşmadım. | ,602 |

| | | |
|---|---|---|
| **19.** | Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı, ayrımcı tutumlarda bulunduğunu düşünmüyorum. | ,861 |
| **20.** | Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı olarak, boşanma, icra vb. gibi sadece hukukun belli alanlarında bana başvurduklarını düşünmüyorum. | ,386 |
| **21.** | Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı olarak, mesleğimi gereği gibi icra etmem konusunda, önyargılı olduklarını düşünmüyorum. | ,554 |
| **22.** | Kadın kimliğimden kaynaklı olarak, dava süreçlerinde, icra kalemlerinde ya da kolluk birimlerinde farklı ve ayrımcı bir tutumla karşılaşmıyorum. | ,865 |
| **23.** | Mahkemelerdeki her türlü işlemde, kadın kimliğimin bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | ,717 |
| **24.** | Zorunlu müdafii veya vekillik görevlendirmelerinde, kadın kimliğimden kaynaklı herhangi bir ayrımcılıkla karşılaşmıyorum. | ,563 |
| **25.** | Üyesi olduğum Baronun yönetimine katılımda, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığını düşünmüyorum. | ,057 |
| **26.** | Mesleğimi icra ederken, adliye tarafından sağlanan dinlenme odaları, kreş, temel sağlık hizmetleri vb. çalışma koşullarında ve sosyal hizmetlerde, ayrımcılık yapıldığını düşünmüyorum. | ,020 |

Pearson Chi-Square (p anlamlılık değeri) p>0,05 ise değişkenler arasında ilişki yoktur, p<0,05 ise değişkenler arasında ilişki vardır.

Tablo 24.'te Ki-kare Bağımsızlık testinin sonuçları incelendiğinde, soruların çoğunda (13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25) p olasılık değeri 0,05 anlamlılık değerinden büyük (p>0,05) olduğu için kadın avukatların yaşları ile sorular arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Yani, kadın avukatların yaşlarının, soruları cevaplandırmada bir etkisi bulunmamaktadır. Diğer taraftan, 10. ,11. ,12. ve 26. sorular incelendiğinde, sırasıyla p=0,038<0,05, p=0,031<0,05, p=0,015<0,05 ve p=0,020<0,05 olduğundan kadın avukatların yaşları ile bu sorular arasında anlamlı bir ilişki vardır ve bu sorularda cinsiyet ayrımcılığına yönelik algının bulunduğu söylenebilmektedir.

**Tablo 25.** Kadın Avukatların Eğitim Durumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Soruları Arasında İlişki Olup Olmadığına Yönelik Ki-kare Bağımlılık Testi Sonuçları

| | **SORULAR** | **Pearson Chi-Square** |
|---|---|---|
| **10.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarımla aynı sorumluluklara sahip olduğumu düşünüyorum. | ,680 |
| **11.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarımla aynı yetkilere sahip olduğumu düşünüyorum. | ,801 |

| | | |
|---|---|---|
| **12.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda bana, erkek meslektaşlarımla benzer (ayrı oda, masa, malzeme, alt yapı imkânı vb.) çalışma ortamı sağlandığını düşünüyorum. | ,206 |
| **13.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarım ile kadın kimliğimden dolayı farklı görev dağılımlarıyla karşılaşmıyorum (erkek avukatlar adliyelerde daha aktif görev alırken; kadın avukatlara büro işleri gibi daha pasif görevlerin verilmesi vb.). | ,929 |
| **14.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, ücretler konusunda, cinsiyete dayalı bir farklılık yapılmadığını düşünüyorum. | ,183 |
| **15.** | Avukatlık mesleğimi yürütürken, kadın kimliğimden kaynaklı ayrımcı ve cinsiyetçi bir yaklaşımla karşılaşmadım. | ,618 |
| **16.** | Cinsiyetimin, mesleki kariyerimde bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | ,588 |
| **17.** | Cinsiyetimin, mesleğimi icra etmemde bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | ,400 |
| **18.** | Avukatlık mesleğine başlarken, büro açmak, iş görüşmesi vb. konularda, kadın kimliğimden kaynaklı bir ayrımcılıkla karşılaşmadım. | ,676 |
| **19.** | Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı, ayrımcı tutumlarda bulunduğunu düşünmüyorum. | ,356 |
| **20.** | Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı olarak, boşanma, icra vb. gibi sadece hukukun belli alanlarında bana başvurduklarını düşünmüyorum. | ,629 |
| **21.** | Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı olarak, mesleğimi gereği gibi icra etmem konusunda, önyargılı olduklarını düşünmüyorum. | ,435 |
| **22.** | Kadın kimliğimden kaynaklı olarak, dava süreçlerinde, icra kalemlerinde ya da kolluk birimlerinde farklı ve ayrımcı bir tutumla karşılaşmıyorum. | ,301 |
| **23.** | Mahkemelerdeki her türlü işlemde, kadın kimliğimin bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | ,462 |
| **24.** | Zorunlu müdafii veya vekillik görevlendirmelerinde, kadın kimliğimden kaynaklı herhangi bir ayrımcılıkla karşılaşmıyorum. | ,505 |
| **25.** | Üyesi olduğum Baronun yönetimine katılımda, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığını düşünmüyorum. | ,092 |
| **26.** | Mesleğimi icra ederken, adliye tarafından sağlanan dinlenme odaları, kreş, temel sağlık hizmetleri vb. çalışma koşullarında ve sosyal hizmetlerde, ayrımcılık yapıldığını düşünmüyorum. | ,161 |

Pearson Chi-Square (p anlamlılık değeri) $p>0,05$ ise değişkenler arasında ilişki yoktur, $p<0,05$ ise değişkenler arasında ilişki vardır.

Tablo 25. incelendiğinde Ki-kare Bağımsızlık testi sonuçlarına göre, tüm sorularda $p>0,05$ olduğundan, kadın avukatların eğitim durumları ile sorular arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 26.** Kadın Avukatların Medeni Durumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Soruları Arasında İlişki Olup Olmadığına Yönelik Ki-kare Bağımsızlık Testi Sonuçları

| | **SORULAR** | **Pearson Chi-Square** |
|---|---|---|
| **10.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarımla aynı sorumluluklara sahip olduğumu düşünüyorum. | ,547 |
| **11.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarımla aynı yetkilere sahip olduğumu düşünüyorum. | ,571 |
| **12.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda bana, erkek meslektaşlarımla benzer (ayrı oda, masa, malzeme, alt yapı imkânı vb.) çalışma ortamı sağlandığını düşünüyorum. | ,541 |
| **13.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarım ile kadın kimliğimden dolayı farklı görev dağılımlarıyla karşılaşmıyorum (erkek avukatlar adliyelerde daha aktif görev alırken; kadın avukatlara büro işleri gibi daha pasif görevlerin verilmesi vb.). | ,452 |
| **14.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, ücretler konusunda, cinsiyete dayalı bir farklılık yapılmadığını düşünüyorum. | ,512 |
| **15.** | Avukatlık mesleğimi yürütürken, kadın kimliğimden kaynaklı ayrımcı ve cinsiyetçi bir yaklaşımla karşılaşmadım. | ,253 |
| **16.** | Cinsiyetimin, mesleki kariyerimde bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | ,706 |
| **17.** | Cinsiyetimin, mesleğimi icra etmemde bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | ,543 |
| **18.** | Avukatlık mesleğine başlarken, büro açmak, iş görüşmesi vb. konularda, kadın kimliğimden kaynaklı bir ayrımcılıkla karşılaşmadım. | ,976 |
| **19.** | Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı, ayrımcı tutumlarda bulunduğunu düşünmüyorum. | ,413 |
| **20.** | Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı olarak, boşanma, icra vb. gibi sadece hukukun belli alanlarında bana başvurduklarını düşünmüyorum. | ,638 |
| **21.** | Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı olarak, mesleğimi gereği gibi icra etmem konusunda, önyargılı olduklarını düşünmüyorum. | ,573 |
| **22.** | Kadın kimliğimden kaynaklı olarak, dava süreçlerinde, icra kalemlerinde ya da kolluk birimlerinde farklı ve ayrımcı bir tutumla karşılaşmıyorum. | ,624 |
| **23.** | Mahkemelerdeki her türlü işlemde, kadın kimliğimin bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | ,413 |
| **24.** | Zorunlu müdafii veya vekillik görevlendirmelerinde, kadın kimliğimden kaynaklı herhangi bir ayrımcılıkla karşılaşmıyorum. | ,279 |
| **25.** | Üyesi olduğum Baronun yönetimine katılımda, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığını düşünmüyorum. | ,961 |
| **26.** | Mesleğimi icra ederken, adliye tarafından sağlanan dinlenme odaları, kreş, temel sağlık hizmetleri vb. çalışma koşullarında ve sosyal hizmetlerde, ayrımcılık yapıldığını düşünmüyorum. | ,205 |

Pearson Chi-Square (p anlamlılık değeri) p>0,05 ise değişkenler arasında ilişki yoktur, p<0,05 ise değişkenler arasında ilişki vardır.

Tablo 26 incelendiğinde Ki-kare Bağımsızlık testi sonuçlarına göre, tüm sorularda p>0,05 olduğundan, kadın avukatların medeni durumları ile sorular arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ortaya konmuştur.

**Tablo 27.** Kadın Avukatların Mesleki Çalışma Süreleri ile Cinsiyet Ayrımcılığı Soruları Arasında İlişki Olup Olmadığına Yönelik Ki-kare Bağımsızlık Testi Sonuçları

| | **SORULAR** | **Pearson Chi-Square** |
|---|---|---|
| **10.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarımla aynı sorumluluklara sahip olduğumu düşünüyorum. | ,280 |
| **11.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarımla aynı yetkilere sahip olduğumu düşünüyorum. | ,150 |
| **12.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda bana, erkek meslektaşlarımla benzer (ayrı oda, masa, malzeme, alt yapı imkânı vb.) çalışma ortamı sağlandığını düşünüyorum. | ,110 |
| **13.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarım ile kadın kimliğimden dolayı farklı görev dağılımlarıyla karşılaşmıyorum (erkek avukatlar adliyelerde daha aktif görev alırken; kadın avukatlara büro işleri gibi daha pasif görevlerin verilmesi vb.). | ,037 |
| **14.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, ücretler konusunda, cinsiyete dayalı bir farklılık yapılmadığını düşünüyorum. | ,021 |
| **15.** | Avukatlık mesleğimi yürütürken, kadın kimliğimden kaynaklı ayrımcı ve cinsiyetçi bir yaklaşımla karşılaşmadım. | ,613 |
| **16.** | Cinsiyetimin, mesleki kariyerimde bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | ,714 |
| **17.** | Cinsiyetimin, mesleğimi icra etmemde bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | ,366 |
| **18.** | Avukatlık mesleğine başlarken, büro açmak, iş görüşmesi vb. konularda, kadın kimliğimden kaynaklı bir ayrımcılıkla karşılaşmadım. | ,306 |
| **19.** | Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı, ayrımcı tutumlarda bulunduğunu düşünmüyorum. | ,641 |
| **20.** | Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı olarak, boşanma, icra vb. gibi sadece hukukun belli alanlarında bana başvurduklarını düşünmüyorum. | ,578 |

| | | |
|---|---|---|
| **21.** | Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı olarak, mesleğimi gereği gibi icra etmem konusunda, önyargılı olduklarını düşünmüyorum. | ,581 |
| **22.** | Kadın kimliğimden kaynaklı olarak, dava süreçlerinde, icra kalemlerinde ya da kolluk birimlerinde farklı ve ayrımcı bir tutumla karşılaşmıyorum. | ,739 |
| **23.** | Mahkemelerdeki her türlü işlemde, kadın kimliğimin bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | ,700 |
| **24.** | Zorunlu müdafii veya vekillik görevlendirmelerinde, kadın kimliğimden kaynaklı herhangi bir ayrımcılıkla karşılaşmıyorum. | ,780 |
| **25.** | Üyesi olduğum Baronun yönetimine katılımda, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığını düşünmüyorum. | ,264 |
| **26.** | Mesleğimi icra ederken, adliye tarafından sağlanan dinlenme odaları, kreş, temel sağlık hizmetleri vb. çalışma koşullarında ve sosyal hizmetlerde, ayrımcılık yapıldığını düşünmüyorum. | ,000 |

Pearson Chi-Square (p anlamlılık değeri) p>0,05 ise değişkenler arasında ilişki yoktur, p<0,05 ise değişkenler arasında ilişki vardır.

Tablo 27.'deki Ki-kare Bağımsızlık testi sonuçlarına göre, 13. ,14. ve 26. sorular hariç tüm sorularda p>0,05'tir. Bu sorular ile kadın avukatların mesleki çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Diğer taraftan, 13. ,14. ve 26. sorularda sırasıyla anlamlılık değerleri p=0,037<0,05, p=0,021<0,05, p=0,000<0,05'tir. Bu sonuca göre, kadın avukatların mesleki çalışma süreleri ile bu sorular arasında anlamlı bir ilişki olup, cinsiyet ayrımcılığına yönelik algının bulunduğu söylenebilmektedir. Diğer taraftan, kadın avukatların mesleki çalışma süreleri ile bürolarındaki erkek meslektaşlarıyla görev dağılımında, ücret konusunda ve adliyedeki çalışma ortamı hususundaki ayrımcılıkla ilgili soruları cevaplandırmada etkili olmuştur.

**Tablo 28.** Kadın Avukatların Aylık Gelirleri ile Cinsiyet Ayrımcılığı Soruları Arasında İlişki Olup Olmadığına Yönelik Ki-kare Bağımsızlık Testi Sonuçları

| | **SORULAR** | **Pearson Chi-Square** |
|---|---|---|
| **10.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarımla aynı sorumluluklara sahip olduğumu düşünüyorum. | ,432 |

| | | |
|---|---|---|
| **11.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarımla aynı yetkilere sahip olduğumu düşünüyorum. | ,208 |
| **12.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda bana, erkek meslektaşlarımla benzer (ayrı oda, masa, malzeme, alt yapı imkânı vb.) çalışma ortamı sağlandığını düşünüyorum. | ,580 |
| **13.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarım ile kadın kimliğimden dolayı farklı görev dağılımlarıyla karşılaşmıyorum (erkek avukatlar adliyelerde daha aktif görev alırken; kadın avukatlara büro işleri gibi daha pasif görevlerin verilmesi vb.). | ,947 |
| **14.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, ücretler konusunda, cinsiyete dayalı bir farklılık yapılmadığını düşünüyorum. | ,142 |
| **15.** | Avukatlık mesleğimi yürütürken, kadın kimliğimden kaynaklı ayrımcı ve cinsiyetçi bir yaklaşımla karşılaşmadım. | ,769 |
| **16.** | Cinsiyetimin, mesleki kariyerimde bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | ,639 |
| **17.** | Cinsiyetimin, mesleğimi icra etmemde bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | ,020 |
| **18.** | Avukatlık mesleğine başlarken, büro açmak, iş görüşmesi vb. konularda, kadın kimliğimden kaynaklı bir ayrımcılıkla karşılaşmadım. | ,863 |
| **19.** | Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı, ayrımcı tutumlarda bulunduğunu düşünmüyorum. | ,494 |
| **20.** | Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı olarak, boşanma, icra vb. gibi sadece hukukun belli alanlarında bana başvurduklarını düşünmüyorum. | ,917 |
| **21.** | Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı olarak, mesleğimi gereği gibi icra etmem konusunda, önyargılı olduklarını düşünmüyorum. | ,128 |
| **22.** | Kadın kimliğimden kaynaklı olarak, dava süreçlerinde, icra kalemlerinde ya da kolluk birimlerinde farklı ve ayrımcı bir tutumla karşılaşmıyorum. | ,642 |
| **23.** | Mahkemelerdeki her türlü işlemde, kadın kimliğimin bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | ,768 |
| **24.** | Zorunlu müdafii veya vekillik görevlendirmelerinde, kadın kimliğimden kaynaklı herhangi bir ayrımcılıkla karşılaşmıyorum. | ,408 |
| **25.** | Üyesi olduğum Baronun yönetimine katılımda, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığını düşünmüyorum. | ,314 |
| **26.** | Mesleğimi icra ederken, adliye tarafından sağlanan dinlenme odaları, kreş, temel sağlık hizmetleri vb. çalışma koşullarında ve sosyal hizmetlerde, ayrımcılık yapıldığını düşünmüyorum. | ,314 |

Pearson Chi-Square (p anlamlılık değeri) $p>0,05$ ise değişkenler arasında ilişki yoktur, $p<0,05$ ise değişkenler arasında ilişki vardır.

Tablo 28.'deki Ki-kare Bağımsızlık testi sonuçları incelendiğinde, 17. soru haricindeki tüm sorularda $p>0,05$ olduğu için kadın avukatların aylık gelirleri ile sorular arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Diğer bir ifadeyle, kadın avukatların aylık

gelirlerinin, soruları cevaplandırmada bir etkisi yoktur. ‘Cinsiyetimin, mesleğimi icra etmemde bir etkisi olduğunu düşünmüyorum.’ sorusunda ise p=0,020<0,05 olduğundan kadın avukatların aylık gelirleri ile soru arasında anlamlı bir ilişki vardır ve bu soruda cinsiyet ayrımcılığına yönelik algının bulunduğu ifade edilebilmektedir.

**Tablo 29.** Kadın Avukatların Ailesinde Avukat Çalışan Olup Olmadığı ile Cinsiyet Ayrımcılığı Soruları Arasında İlişki Olup Olmadığına Yönelik Ki-kare Bağımsızlık Testi Sonuçları

| | **SORULAR** | **Pearson Chi-Square** |
|---|---|---|
| **10.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarımla aynı sorumluluklara sahip olduğumu düşünüyorum. | ,165 |
| **11.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarımla aynı yetkilere sahip olduğumu düşünüyorum. | ,139 |
| **12.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda bana, erkek meslektaşlarımla benzer (ayrı oda, masa, malzeme, alt yapı imkânı vb.) çalışma ortamı sağlandığını düşünüyorum. | ,139 |
| **13.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarım ile kadın kimliğimden dolayı farklı görev dağılımlarıyla karşılaşmıyorum (erkek avukatlar adliyelerde daha aktif görev alırken; kadın avukatlara büro işleri gibi daha pasif görevlerin verilmesi vb.). | ,100 |
| **14.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, ücretler konusunda, cinsiyete dayalı bir farklılık yapılmadığını düşünüyorum. | ,115 |
| **15.** | Avukatlık mesleğimi yürütürken, kadın kimliğimden kaynaklı ayrımcı ve cinsiyetçi bir yaklaşımla karşılaşmadım. | ,253 |
| **16.** | Cinsiyetimin, mesleki kariyerimde bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | ,325 |
| **17.** | Cinsiyetimin, mesleğimi icra etmemde bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | ,692 |
| **18.** | Avukatlık mesleğine başlarken, büro açmak, iş görüşmesi vb. konularda, kadın kimliğimden kaynaklı bir ayrımcılıkla karşılaşmadım. | ,651 |
| **19.** | Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı, ayrımcı tutumlarda bulunduğunu düşünmüyorum. | ,064 |
| **20.** | Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı olarak, boşanma, icra vb. gibi sadece hukukun belli alanlarında bana başvurduklarını düşünmüyorum. | ,158 |
| **21.** | Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı olarak, mesleğimi gereği gibi icra etmem konusunda, önyargılı olduklarını düşünmüyorum. | ,040 |
| **22.** | Kadın kimliğimden kaynaklı olarak, dava süreçlerinde, icra kalemlerinde ya da kolluk birimlerinde farklı ve ayrımcı bir tutumla karşılaşmıyorum. | ,017 |

| | | |
|---|---|---|
| **23.** | Mahkemelerdeki her türlü işlemde, kadın kimliğimin bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | ,221 |
| **24.** | Zorunlu müdafii veya vekillik görevlendirmelerinde, kadın kimliğimden kaynaklı herhangi bir ayrımcılıkla karşılaşmıyorum. | ,018 |
| **25.** | Üyesi olduğum Baronun yönetimine katılımda, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığını düşünmüyorum. | ,040 |
| **26.** | Mesleğimi icra ederken, adliye tarafından sağlanan dinlenme odaları, kreş, temel sağlık hizmetleri vb. çalışma koşullarında ve sosyal hizmetlerde, ayrımcılık yapıldığını düşünmüyorum. | ,882 |

Pearson Chi-Square (p anlamlılık değeri) p>0,05 ise değişkenler arasında ilişki yoktur, p<0,05 ise değişkenler arasında ilişki vardır.

Tablo 29.'daki Ki-kare Bağımsızlık testi sonuçlarına bakıldığında, 21. , 22. , 24. ve 25. soruların dışındaki tüm sorularda p>0,05 olduğu için kadın avukatların ailesinde avukat çalışanı olup olmadığı ile sorular arasında anlamlı bir ilişki yoktur. 21. ,22. ,24. ve 25. sorularda ise sırasıyla p=0,040<0,05, p=0,017<0,05, p=0,018<0,05 ve p=0,040<0,05 olduğundan kadın avukatların ailesinde avukat çalışan olup olmadığı ile bu sorular arasında anlamlı bir ilişki vardır ve bu durumda cinsiyet ayrımcılığına yönelik algının olduğu söylenebilmektedir.

**Tablo 30.** Kadın Avukatların Büroda Yakını Çalışıp Çalışmaması ile Cinsiyet Ayrımcılığı Soruları Arasında İlişki Olup Olmadığına Yönelik Ki-kare Bağımsızlık Testi Sonuçları

| | **SORULAR** | **Pearson Chi-Square** |
|---|---|---|
| **10.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarımla aynı sorumluluklara sahip olduğumu düşünüyorum. | ,351 |
| **11.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarımla aynı yetkilere sahip olduğumu düşünüyorum. | ,360 |
| **12.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda bana, erkek meslektaşlarımla benzer (ayrı oda, masa, malzeme, alt yapı imkânı vb.) çalışma ortamı sağlandığını düşünüyorum. | ,693 |
| **13.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarım ile kadın kimliğimden dolayı farklı görev dağılımlarıyla karşılaşmıyorum (erkek avukatlar adliyelerde daha aktif görev alırken; kadın avukatlara büro işleri gibi daha pasif görevlerin verilmesi vb.). | ,607 |
| **14.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, ücretler konusunda, cinsiyete dayalı bir farklılık yapılmadığını düşünüyorum. | ,304 |
| **15.** | Avukatlık mesleğimi yürütürken, kadın kimliğimden kaynaklı ayrımcı ve cinsiyetçi bir yaklaşımla karşılaşmadım. | ,150 |

| | | |
|---|---|---|
| **16.** | Cinsiyetimin, mesleki kariyerimde bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | ,109 |
| **17.** | Cinsiyetimin, mesleğimi icra etmemde bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | ,055 |
| **18.** | Avukatlık mesleğine başlarken, büro açmak, iş görüşmesi vb. konularda, kadın kimliğimden kaynaklı bir ayrımcılıkla karşılaşmadım. | ,581 |
| **19.** | Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı, ayrımcı tutumlarda bulunduğunu düşünmüyorum. | ,025 |
| **20.** | Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı olarak, boşanma, icra vb. gibi sadece hukukun belli alanlarında bana başvurduklarını düşünmüyorum. | ,153 |
| **21.** | Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı olarak, mesleğimi gereği gibi icra etmem konusunda, önyargılı olduklarını düşünmüyorum. | ,213 |
| **22.** | Kadın kimliğimden kaynaklı olarak, dava süreçlerinde, icra kalemlerinde ya da kolluk birimlerinde farklı ve ayrımcı bir tutumla karşılaşmıyorum. | ,450 |
| **23.** | Mahkemelerdeki her türlü işlemde, kadın kimliğimin bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | ,290 |
| **24.** | Zorunlu müdafii veya vekillik görevlendirmelerinde, kadın kimliğimden kaynaklı herhangi bir ayrımcılıkla karşılaşmıyorum. | ,488 |
| **25.** | Üyesi olduğum Baronun yönetimine katılımda, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığını düşünmüyorum. | ,627 |
| **26.** | Mesleğimi icra ederken, adliye tarafından sağlanan dinlenme odaları, kreş, temel sağlık hizmetleri vb. çalışma koşullarında ve sosyal hizmetlerde, ayrımcılık yapıldığını düşünmüyorum. | ,439 |

Pearson Chi-Square (p anlamlılık değeri) p>0,05 ise değişkenler arasında ilişki yoktur, p<0,05 ise değişkenler arasında ilişki vardır.

Tablo 30.'daki Ki-kare Bağımsızlık testi sonuçları incelendiğinde, 19. soru dışındaki tüm sorularda p>0,05 olduğu için kadın avukatların büroda yakını çalışıp çalışmaması ile sorular arasında anlamlı bir ilişki yoktur. 'Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı, ayrımcı tutumlarda bulunduğunu düşünmüyorum.' sorusunda ise p=0,025<0,05 olduğu için kadın avukatların büroda yakını çalışıp çalışmaması ile bu soru arasında anlamlı bir ilişki vardır ve bu durumda cinsiyet ayrımcılığına yönelik algının olduğu söylenebilmektedir.

**Tablo 31.** Kadın Avukatların Bürodaki Konumu ile Cinsiyet Ayrımcılığı Soruları Arasında İlişki Olup Olmadığına Yönelik Ki-kare Bağımsızlık Testi Sonuçları

| | **SORULAR** | **Pearson Chi-Square** |
|---|---|---|

| | | |
|---|---|---|
| **10.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarımla aynı sorumluluklara sahip olduğumu düşünüyorum. | ,146 |
| **11.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarımla aynı yetkilere sahip olduğumu düşünüyorum. | ,402 |
| **12.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda bana, erkek meslektaşlarımla benzer (ayrı oda, masa, malzeme, alt yapı imkânı vb.) çalışma ortamı sağlandığını düşünüyorum. | ,017 |
| **13.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarım ile kadın kimliğimden dolayı farklı görev dağılımlarıyla karşılaşmıyorum (erkek avukatlar adliyelerde daha aktif görev alırken; kadın avukatlara büro işleri gibi daha pasif görevlerin verilmesi vb.). | ,255 |
| **14.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, ücretler konusunda, cinsiyete dayalı bir farklılık yapılmadığını düşünüyorum. | ,395 |
| **15.** | Avukatlık mesleğimi yürütürken, kadın kimliğimden kaynaklı ayrımcı ve cinsiyetçi bir yaklaşımla karşılaşmadım. | ,861 |
| **16.** | Cinsiyetimin, mesleki kariyerimde bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | ,265 |
| **17.** | Cinsiyetimin, mesleğimi icra etmemde bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | ,372 |
| **18.** | Avukatlık mesleğine başlarken, büro açmak, iş görüşmesi vb. konularda, kadın kimliğimden kaynaklı bir ayrımcılıkla karşılaşmadım. | ,337 |
| **19.** | Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı, ayrımcı tutumlarda bulunduğunu düşünmüyorum. | ,580 |
| **20.** | Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı olarak, boşanma, icra vb. gibi sadece hukukun belli alanlarında bana başvurduklarını düşünmüyorum. | ,303 |
| **21.** | Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı olarak, mesleğimi gereği gibi icra etmem konusunda, önyargılı olduklarını düşünmüyorum. | ,204 |
| **22.** | Kadın kimliğimden kaynaklı olarak, dava süreçlerinde, icra kalemlerinde ya da kolluk birimlerinde farklı ve ayrımcı bir tutumla karşılaşmıyorum. | ,003 |
| **23.** | Mahkemelerdeki her türlü işlemde, kadın kimliğimin bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | ,225 |
| **24.** | Zorunlu müdafii veya vekillik görevlendirmelerinde, kadın kimliğimden kaynaklı herhangi bir ayrımcılıkla karşılaşmıyorum. | ,234 |
| **25.** | Üyesi olduğum Baronun yönetimine katılımda, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığını düşünmüyorum. | ,000 |
| **26.** | Mesleğimi icra ederken, adliye tarafından sağlanan dinlenme odaları, kreş, temel sağlık hizmetleri vb. çalışma koşullarında ve sosyal hizmetlerde, ayrımcılık yapıldığını düşünmüyorum. | ,000 |

Pearson Chi-Square (p anlamlılık değeri) $p>0,05$ ise değişkenler arasında ilişki yoktur, $p<0,05$ ise değişkenler arasında ilişki vardır.

Tablo 31.'deki Ki-kare Bağımsızlık testi sonuçlarına göre 12. ,22. ,25. ve 26. sorular dışındaki tüm sorularda p>0,05 anlamlılık değeri olduğu için kadın avukatların bürodaki konumu ile sorular arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Diğer taraftan, 12. ,22. ,25. ve 26. sorularda ise anlamlılık değeri sırasıyla p=0,017<0,05, p=0,003<0,05, p=0,000<0,05 ve p=0,000<0,05'tir. Bu değerler, p<0,05 anlamlılık değerini verdiği için kadın avukatların bürodaki konumu ile bu sorular arasında anlamlı bir ilişki vardır ve bu durumda cinsiyet ayrımcılığına yönelik algının bulunduğu ifade edilebilmektedir.

**Tablo 32.** Kadın Avukatların Çocuk Sahibi Durumu ile Cinsiyet Ayrımcılığı Soruları Arasında İlişki Olup Olmadığına Yönelik Ki-kare Bağımsızlık Testi Sonuçları

| | **SORULAR** | **Pearson Chi-Square** |
|---|---|---|
| **10.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarımla aynı sorumluluklara sahip olduğumu düşünüyorum. | ,834 |
| **11.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarımla aynı yetkilere sahip olduğumu düşünüyorum. | ,753 |
| **12.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda bana, erkek meslektaşlarımla benzer (ayrı oda, masa, malzeme, alt yapı imkânı vb.) çalışma ortamı sağlandığını düşünüyorum. | ,505 |
| **13.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, erkek meslektaşlarım ile kadın kimliğimden dolayı farklı görev dağılımlarıyla karşılaşmıyorum (erkek avukatlar adliyelerde daha aktif görev alırken; kadın avukatlara büro işleri gibi daha pasif görevlerin verilmesi vb.). | ,321 |
| **14.** | Çalıştığım avukatlık bürosunda, ücretler konusunda, cinsiyete dayalı bir farklılık yapılmadığını düşünüyorum. | ,587 |
| **15.** | Avukatlık mesleğimi yürütürken, kadın kimliğimden kaynaklı ayrımcı ve cinsiyetçi bir yaklaşımla karşılaşmadım. | ,605 |
| **16.** | Cinsiyetimin, mesleki kariyerimde bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | ,697 |
| **17.** | Cinsiyetimin, mesleğimi icra etmemde bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | ,237 |
| **18.** | Avukatlık mesleğine başlarken, büro açmak, iş görüşmesi vb. konularda, kadın kimliğimden kaynaklı bir ayrımcılıkla karşılaşmadım. | ,402 |
| **19.** | Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı, ayrımcı tutumlarda bulunduğunu düşünmüyorum. | ,896 |
| **20.** | Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı olarak, boşanma, icra vb. gibi sadece hukukun belli alanlarında bana başvurduklarını düşünmüyorum. | ,660 |

| | | |
|---|---|---|
| **21.** | Müvekkillerimin, kadın kimliğimden kaynaklı olarak, mesleğimi gereği gibi icra etmem konusunda, önyargılı olduklarını düşünmüyorum. | ,887 |
| **22.** | Kadın kimliğimden kaynaklı olarak, dava süreçlerinde, icra kalemlerinde ya da kolluk birimlerinde farklı ve ayrımcı bir tutumla karşılaşmıyorum. | ,666 |
| **23.** | Mahkemelerdeki her türlü işlemde, kadın kimliğimin bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. | ,473 |
| **24.** | Zorunlu müdafii veya vekillik görevlendirmelerinde, kadın kimliğimden kaynaklı herhangi bir ayrımcılıkla karşılaşmıyorum. | ,488 |
| **25.** | Üyesi olduğum Baronun yönetimine katılımda, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığını düşünmüyorum. | ,114 |
| **26.** | Mesleğimi icra ederken, adliye tarafından sağlanan dinlenme odaları, kreş, temel sağlık hizmetleri vb. çalışma koşullarında ve sosyal hizmetlerde, ayrımcılık yapıldığını düşünmüyorum. | ,039 |

Pearson Chi-Square (p anlamlılık değeri) p>0,05 ise değişkenler arasında ilişki yoktur, p<0,05 ise değişkenler arasında ilişki vardır.

Tablo 32.'deki Ki-kare Bağımsızlık testi sonuçlarına göre 26. soru dışındaki tüm sorularda p>0,05 anlamlılık değeri olduğu için kadın avukatların çocuk sahibi durumu ile sorular arasında anlamlı bir ilişki yoktur. 'Mesleğimi icra ederken, adliye tarafından sağlanan dinlenme odaları, kreş, temel sağlık hizmetleri vb. çalışma koşullarında ve sosyal hizmetlerde, ayrımcılık yapıldığını düşünmüyorum.' sorusunda ise p=0,039<0,05 olduğundan kadın avukatların çocuk sahibi durumu ile bu soru arasında anlamlı bir ilişki vardır ve bu doğrultuda cinsiyet ayrımcılığına yönelik algının olduğu söylenebilmektedir.

# TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Kadınlar, tarihsel süreçte toplumda çalışma hayatının birçok alanında yer almışlardır. Kadınların ücretli çalışan olmaları ise teknolojik, ekonomik ve toplumsal gelişmeler sonucunda yakın tarihte gerçekleşmiştir. Bu gelişmeler, kadınları her ne kadar ücretli çalışan konumuna getirse de kadın istihdam oranları istenilen düzeye gelememiştir. Bunun nedeni, kadınların çoklu rol üstlenmeleri, kişisel tercihleri gibi bireysel faktörlerin yanı sıra toplumsal ve örgütsel faktörlerdir. Bu faktörler, kadınların çalışma hayatında yüksek oranda yer almalarını engellemektedir.

Kadınlar, çalışma hayatına dâhil olduktan sonra, toplumlardaki cinsiyetçi yaklaşımlardan dolayı mesleklerini icra etmelerinde, işe alımlarından, işten ayrılmalarına kadar iş hayatının ayrımcı tutumlara maruz kalmaktadırlar. Bu durum da kadınların iş hayatında daha fazla yer almalarını engellemiş ve kadın istihdamının yeterli düzeyde olmamasına sebebiyet vermiştir.

Kadınların, çalışma hayatında kadın kimliğinden kaynaklı ayrımcı tutumların hangi konularda olduğunu araştırmak da bu konuya dikkat edilmesi ve göz önünde bulundurulması açısından önemlidir. Bu doğrultuda, yapılan literatür incelemesinde çalışma hayatında kadınlara yönelik ayrımcılık hususunda birçok meslek üzerinden araştırmalar yapıldığı söylenebilir. Ancak, kadın avukatlarla ilgili Türkiye'de yapılan araştırmalar incelendiğinde, kadın avukatlara yönelik pek fazla araştırma yapılmadığı anlaşılmaktadır. Örneğin: Gencer Aytaç (2019)'ın, kadın avukatların kariyer engellerini ele alan çalışma ve Balcı (2017)'nın, hukuk mesleğinde kadın temsilini içeren çalışma, Türkiye'de bizzat kadın avukatların çalışma hayatında uğradıkları ayrımcılığı temel alan nadir araştırmalardandır. Bu nedenle, yapılan araştırmayla Türkiye'deki kadın avukatların çalışma hayatındaki cinsiyet ayrımcılığına ilişkin algılarını ortaya koymak amaçlanmıştır. Öte yandan, Türkiye Barolar Birliği'nin sitesindeki verilerden de görüleceği üzere, erkek avukatlar ile kadın avukatların sayısının birbirine yakın düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma kapsamında, Kırklareli ili Lüleburgaz ilçesindeki kadın avukatlar olarak belirlenmekle, mesleklerini

icra ederken karşılaştıkları ayrımcı tutumların ne düzeyde olduğunu tespit etmek amaçlanmıştır.

Araştırmanın ilk bölümünde, çalışma hayatında kadınların tarihsel açıdan dünyada ve Türkiye'de geçmişten günümüze kadar olan konumları, istihdam oranları detaylı bir literatür araştırmasıyla ele alınmıştır. Ardından, araştırmanın temel konuları olan toplumsal cinsiyet, algı, ayrımcılık konuları incelenerek ikinci bölümde yazılmıştır. Araştırmanın üçüncü ve son bölümünde kadın avukatların çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı algılarına yönelik soruların analiz edilmesi için önce Microsoft Excel programına sonra IBM SPSS Statistics 26.0 Paket Programına aktarılıp elde edilen sonuçlar yorumlanmıştır.

Kadın avukatların sosyo-demografik sonuçları incelendiğinde; yaş oranlarının %76,9'u 20-39 yaş arasını oluşturmaktadır. Eğitim durumu %92,3 oranında lisans düzeyindedir. Medeni durumunda ise kadın avukatların %67,3'ü evlidir. Kadın avukatların, mesleki çalışma sürelerine bakıldığında, 0-5 yıl %38,5, 6-10 yıl %19,2, 11-15 yıl %21,2 oranları ile aylık gelirleri 3501-4500 TL arası %23,1, 5501 TL ve üzeri %42,3 oranları çoğunluktadır. Ailede başka avukat çalışan durumuna, evet diyenler %30,8, hayır diyenler %69,2'dir. Büroda çalışan yakın durumunda ise evet diyenler %13,5, hayır diyenler %86,5'tir. Bürodaki konumları ise büyük kısmını %67,3 ile kendi bürosunda çalışanlar oluşturmaktadır. Son olarak, kadın avukatların çocuk sahibi durumu, evet diyenler %53,8 iken hayır diyenler %46,2'dir.

Kadın avukatlara yöneltilen cinsiyet ayrımcılığına yönelik soruların analizi noktasında; avukatlık bürolarında erkek meslektaşlarıyla aynı yetki, sorumluluk, çalışma ortamı ile ücret yönündeki sorular incelendiğinde, kadın avukatların ayrımcılığa uğradıklarına yönelik algılarının yüksek olduğu görülmektedir.

Diğer taraftan, kadın avukatlar mesleklerini icra ederken kadın kimliğinin etkisi ile kadın kimliğinin mesleki kariyere yönelik etkisini ölçen sorularda, katılımcıların yarısından fazlası olumsuz düşünüp, ayrımcılık olduğu konusundaki

görüşlerini ifade etmişlerdir. Kadın avukatların, müvekkillerle ilgili ayrımcılık sorularına ayrımcılık olmadığına dair cevap verenlerin yüksek olmasına rağmen ayrımcılığın olduğunu söyleyenlerin de az sayıda olmadığını ifade etmek gerekir. Dava süreçleri, icra kalemleri veya kolluk birimleri, mahkeme süreçleri ve zorunlu müdafii görevlendirmeleri hakkındaki sorulara, kadın avukatların yarısından fazlası ayrımcı tutumların bulunmadığı yönünde cevap vermişlerdir.

Üyesi olduğu baro yönetiminin ayrımcı tutumları hakkındaki soruya, kadın avukatların çoğunluğu olumlu yönde cevap vermişlerdir. Bu sonuca, Kırklareli Barosunun sitesinde yer alan yönetim, disiplin, denetleme kurullarında ve TBB delegeliğinde bulunan kadın avukat oranının %43,4, erkek avukat oranının %56,6 olması ve Kadın Hakları Komisyonu adında bir faaliyet oluşturulması, kadın avukatların bir kısmının olumlu yönde cevap vermesinin sonucu olduğu düşünülebilir. Adliyede yeterli çalışma koşulları sağlanmasına yönelik son soruda ise kadın avukatların, bu alanda ayrımcılığa maruz kalmadıklarını belirtenlerin olmasının yanı sıra ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtenler de bulunmaktadır.

Kısacası, kadın avukatlar soruların bir kısmına ayrımcılığa yoğun maruz kaldıklarını ifade eden cevaplar verirken; bir kısmına da daha az ayrımcılığa maruz kaldıklarını ifade edecek yönde cevap vermişlerdir.

Araştırmada, kadın avukatların sosyo-demografik özellikleri ile soruların karşılaştırılmasında ilk olarak, yaşlar ile sorular arasındaki ilişki incelenmiştir ve anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Diğer bir ifadeyle, kadın avukatların yaşları, soruları cevaplandırmada herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Ancak, Rosenberg, J., Perlstadt, H., & Phillips (1993)'in yayınladıkları makalede, özel sektörde çalışan özellikle genç kadın avukatların ayrımcılığa daha fazla maruz kaldıklarına ilişkin algıları ile Collins, T. A., Dumas, T. L., & Moyer, L. P. (2017)'in yayınladıkları makalede, daha az deneyime sahip genç kadın avukatların, haksız ve ayrımcı davranışlara yönelik algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, yapılan araştırmaya göre farklılık göstermektedir. Diğer taraftan, kadın avukatların yaşları ile erkek meslektaşlarıyla aynı sorumluluk, yetki ve çalışma ortamı hakkındaki

sorularda anlamlı bir ilişki vardır ve bu sorularda cinsiyet ayrımcılığına yönelik algının olduğu ifade edilebilmektedir. Ayrıca, kadın avukatların yaşları, erkek meslektaşlarıyla aynı sorumluluk, yetki ve çalışma ortamı konusundaki soruları cevaplandırmada etkili olduğu söylenebilir.

Kadın avukatların eğitim ve medeni durumları ile sorular karşılaştırıldığında, her ikisinde de anlamlı bir ilişki yoktur. Böylelikle, Kırklareli ili Lüleburgaz ilçesindeki kadın avukatların eğitim durumu ve evli ya da bekâr olmaları, cevaplandırdıkları sorular üzerinde etkisi bulunmamaktadır ve çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı algısını etkileyen faktörler olmadığı söylenebilir. Çelik Keskin, S. Ç. (2020)'in bankacılık sektöründeki kadın yöneticiler üzerinde yazdığı yüksek lisans tezinde, kadın yöneticilerin yüksek lisans ya da doktora yapmış olan %49 eğitim oranının olmasına rağmen, yönetici kademesinde yeterli oranda olmadığı tespit edildiğinden engellerin ve ayrımcılığının görülmesi ile Çakır, İ. (2019)'ın, kadın akademisyenler üzerine yazdığı yüksek lisans tezinde, kadın akademisyenlerin medeni durumunun özellikle evli olmanın çalışma hayatını olumsuz etkilediği sonucu bu araştırmayla farklılığı ortaya koymaktadır.

Kadın avukatların mesleki çalışma süreleri (mesleki deneyim) ile sorular arasındaki karşılaştırmada, sadece bürodaki erkek meslektaşlarıyla görev dağılımı, ücret ve adliyedeki çalışma koşulları konusundaki sorularda anlamlı bir ilişki vardır ve bu durumda cinsiyet ayrımcılığına yönelik algının bulunduğu söylenebilmektedir. Bu doğrultuda, kadın avukatların mesleki çalışma sürelerine bağlı olarak çalışma hayatında bürodaki erkek meslektaşlarıyla görev dağılımında, ücretlerde ve adliyedeki çalışma koşulları hakkındaki soruları cevaplandırdıkları ifade edilebilir. Rosenberg, J., Perlstadt, H., & Phillips, W. R. (1993)'in yayınladıkları makalede, özellikle genç kadın avukatlar yani mesleki çalışma süresi az olanların daha fazla ayrımcılıkla karşılaştıklarına yönelik algıları ile Collins, T. A., Dumas, T. L., & Moyer, L. P. (2017)'in yayınladıkları makalede yer alan mesleki deneyimi az olan genç kadın avukatların cinsiyet ayrımcılığına yönelik algıları ile benzerlik bulunmaktadır.

Kadın avukatların aylık gelirleri ile sorular karşılaştırıldığında, genel anlamda tüm sorularda anlamlı bir ilişki bulunmamakla birlikte sadece cinsiyetin mesleği icra etme hususundaki soruda anlamlı bir ilişki olup, bu soruda cinsiyet ayrımcılığına yönelik algının olduğu ifade edilebilmektedir. Bu durumda, kadın avukatların aylık gelirlerinin, genel anlamda çalışma hayatındaki ayrımcılık algılarını etkileyen bir faktör olmadığı ve kadın avukatların, bir kısmının aylık gelirlerinin yüksek olmasından dolayı bu yönde sonuç çıktığı söylenebilir.

Kadın avukatların, ailelerinde çalışan avukat bulunması durumu ile sorular karşılaştırıldığında, müvekkillerin yaklaşımı, dava süreçleri ile kolluk birimleri, zorunlu müdafii ve baro yönetimi hususundaki sorular arasında anlamlı bir ilişki olup, buna bağlı cinsiyet ayrımcılığına yönelik algının bulunduğu ve bu soruları cevaplandırmada etkili olduğu söylenebilmektedir. Kadın avukatların bürosunda yakını olma durumu ile soruların karşılaştırılmasında ise sadece müvekkillerin ayrımcı tutumu hususundaki soruda anlamlı bir ilişki olduğundan dolayı cinsiyet ayrımcılığına yönelik algının bulunduğu ve bu soruyu cevaplandırmada etkili olduğu ifade edilebilmektedir. Elde edilen istatistiksel bilgiye göre, araştırmaya katılan kadın avukatların bürolarında çalışan bir yakını olmayanlar, müvekkillerin ayrımcı tutumlarıyla karşılaştıkları yönünde cevap verdikleri söylenebilir.

Yapılan araştırmada, kadın avukatların çalıştıkları bürolarındaki konumu ile soruların karşılaştırılmasında, erkek meslektaşlarıyla aynı çalışma ortamı, dava süreçleri ile kolluk birimleri, baro yönetimi ve adliye ortamında yeterli koşulların sağlanması konusundaki sorularda anlamlı bir ilişki vardır ve bürodaki konumları bu soruları cevaplandırmada etkili olmuştur. Bu anlamlı ilişki doğrultusunda, sorularda cinsiyet ayrımcılığına yönelik algının olduğu da söylenebilmektedir. Kadın avukatların çocuk sahibi olması durumu ile sorular arasındaki ilişki incelendiğinde, sadece adliye ortamında yeterli koşullar hususundaki soru ile anlamlı bir ilişki olup, bu soruda cinsiyet ayrımcılığına yönelik algının olduğu ifade edilebilmektedir. Bu bağlamda, kadın avukatların çocuk sahibi olması durumuna göre bu soruya cevap verdikleri söylenebilir.

Ki-kare bağımsızlık testi sonuçları özetlenecek olursa; kadın avukatların eğitimleri, medeni durumları, aylık gelirleri ve çocuk sahibi durumları ile ilgili değişkenlerin, soruları cevaplandırma üzerinde yoğun bir etkisi bulunmamaktadır. Diğer taraftan, kadın avukatların yaşları, mesleki çalışma süreleri, ailesinde avukat çalışan olup olmama durumları, büroda yakını olup olmama durumları ve bürodaki konumları ile ilgili değişkenlerin soruları cevaplandırma üzerinde daha yoğun etkisi bulunmaktadır.

Sonuç olarak, kadın avukatlara anket sorularını iletirken yapılan görüşmeler ve elde edilen sonuçlara göre Kırklareli ili Lüleburgaz ilçesindeki kadın avukatların, çalışma hayatlarında çok yoğun düzeyde cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaşmadıkları yönünde bir algıya sahip oldukları söylenebilir. Ancak, yapılan araştırmadaki istatistiksel sonuçlar noktasında; kadın avukatların bir kısmı belli düzeyde çalışma hayatlarında cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştıklarını ifade etmektedirler. Çünkü anket çalışması esnasında bazı kadın avukatların, mahkemede yaşadıkları zorlukları, evlendikten sonra mesleklerini bırakmak zorunda kaldıklarını ifade etmeleri, araştırmaya, konu kadın avukatların bir kısmının, mesleklerini icra ederken engellerle ve zorluklarla karşılaştıklarını ortaya koymaktadır. Bu durum ve anket sonucunda kadın avukatların bir kısmının, belli alanlarda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik algılarının ortaya çıkması, cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıklarını düşündürmektedir.

**Öneriler**

Mevcut araştırmayla, kadın avukatların bir kısmının, kadın kimliğinden dolayı çalışma ortamlarında ayrımcı tutumlara maruz kalmış olabilecekleri gösterilmektedir. Bu sonuç, kadın avukatların mesleklerini daha rahat icra etmelerine yönelik düzenlemelerin ve uygulamaların önemini ortaya koymaktadır. Avukatlık bürolarındaki çalışma koşullarında, avukat-müvekkil ilişkilerinde, adliyedeki çalışma koşullarında, mahkemelerde karşılaşılan durumlarda, kolluk birimlerinde ve baro yönetiminde araştırmaya konu bu alanlarda, kadın avukatlara yönelik cinsiyete yönelik

ayrımcılığı azaltacak ve önleyecek düzeyde birtakım düzenlemelerin yapılmasının önemli olacağı düşünülmektedir.

Yapılan bu araştırma, Türkiye'deki kadın avukatların çalışma hayatlarında cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılarını yansıtması ve önemini ortaya koyması açısından önemlidir. Araştırmanın kapsamının, Kırklareli ili Lüleburgaz ilçesinde çalışan kadın avukatlarla sınırlı olmasından ötürü, konuyla ilgili yapılacak araştırmalarda il bazlı veya Türkiye geneli gibi daha geniş alanlarda çalışılarak, konunun daha detaylandırılması önem taşımaktadır.

# KAYNAKÇA/BİBLİYOGRAFYA

## KİTAP

Acar-Savran ve Tura Demiryontan, Gülnur ve Nesrin, *'Kadının Görünmeyen Emeği'*, Yordam Kitap, 2008

Acemoğlu ve Robinson, Daron ve James A. , *'Ulusların Düşüşü: Güç, Zenginlik ve Yoksulluğun Kökenleri'*, çev: Faruk Rasim Velioğlu, Doğan Erment Yayıncılık, Mart, İstanbul, 2014

Aksoy, Nurgül, *'Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme ve adının Statüsü Genel Müdürlüğünün Rolü'*, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Aralık, Ankara, 2006

Aktaş, Cihan, *'Bacıdan bayana İslamcı kadınların kamusal alan tecrübesi'* , İz Yayıncılık, İstanbul, 2014

Anker, Ricard, *'Theories Of Occupational Segregation By Sex: An Overwiew',* Women, Gender And Work: : What is equality and how do we get there?', Edited by: Martha Fetherolf Loutfi, International Labour Office, Geneva, 2001

Arkonaç, Sibel. A. , *'Psikoloji Zihinsel Süreçler Bilimi',* Alfa Basım Yayım, 4. Basım, 2005

Arslan Hızal ve Er, Sevinç ve Elif, *'Kadın Hakları ve Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığının Önlenmesi Yönünde Yapılan Hukuki Düzenlemeler'*, Kadın ve Toplum, Editörler: Gülnur Erciyes, Nazife Aydınoğlu, İzmir Üniversitesi, İzmir, Eylül, 2014

Ataman, Hakan, *'Ayrımcılığa Karşı Bir Adım At'*, İnsan Hakları Gündemi Derneği, 1. Baskı, S:3-83-88, Ocak, Ankara, 2011

Aytaç, Serpil, *'Gelişen Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Paneli-1-2'*,TİSK, Ankara, Ekim, 2000

Aytaç ve Sevüktekin, Serpil ve Mustafa, *'Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği'*, TİSK, Mart, 2002

Balta, Nevin, *'Anadolu'nun Kadın Başlıkları'*, Alter Yayıncılık, Ankara, 2014

Barlı, Önder, *'Davranış Bilimleri'*, Atatürk Üniversitesi İkitsadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ankara, 2007

Bayram, Mikail*, 'Fatma Bacı ve Bacıyan-ı Rum Anadolu bacıları teşkilatı' ,* Çizgi Kitabevi Yayınları, Konya, 2016

Bebel, Zetkin ve Engels, Auguste, Clara, Friedrich ve diğerleri, *'Kadın ve Marksizm',* Çeviren: Ö. Ufuk, Sorun Yayınları, 9. Baskı, Nisan, 2010

Bedir, Alper, Tokol, Özaydın ve Metin, Eyüp, Yusuf, Aysen, Mehmet Merve ve Banu, *'Sosyal Politika'*, Anadolu Üniversitesi Açık öğretim Fakültesi Yayını, 3. Baskı, Mart , 2014

Bilis, Ali Emre, '*Can Filmi Örneğinde Kadın ve Aile',* Kadın ve Toplum, Editörler: Gülnur Erciyeş, Nazife Aydınoğlu, Haz: Yusuf Yalçın, İzmir Üniversitesi, Beta Basım, İzmir, Eylül, 2014

Bora ve Üstün, Aksu Ve İlknur, ''Sıcak Aile Ortamı 'Demokratikleşme Sürecinde Kadın ve Erkekler'', Tesev Yayınları, İstanbul, 2008

Bozkurt, Tülay, *'Çalışma İlişkilerinin Evrimi'*, Beta Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, Mart, 2011

Burger, Jerry M. , *'Kişilik'*, Çeviren: İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu, Kaktüs Yayınları, 1. Basım, İstanbul, 2006

Bütün, Melek, '*Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Çocuk Bakım Hizmetleri: Farklı Ülke Uygulamaları'*, T.C. Başbakalık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara, 2010

Cüceloğlu, Doğan, '*İnsan Davranışı: Psikolojini Temel Kavramları'*, Remzi Kitabevi, 21. Baskı, Ağustos, 2011

Çitçi, Oya, *'Kadın Sorunu Ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar'*, Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No:200, Sevinç Matbaası ,Ankara,1982

Çobanoğlu, Şaban*, 'Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri'* 1. Baskı, Timaş Yayınları, Aralık, İstanbul, 2005

Dinç, Mehmet, 'Farklı Kültürlerde İletişim Süreci ve Algılama Süreci: Türk ve Avustralyalı Üniversiteli Sporculara Yönelik Isparta ve Melbourne

Üniversitelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma', Hiper Yayın, 1. Basım, İstanbul, 2018

Doğramacı, Emel, *'Türkiye'de Kadının Dünü Ve Bugünü'*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, S:1, Ankara,1989

Doğramacı, Emel, *'Atatürk'ün Günümüze Sosyal Değişmede Türk Kadını'*, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu, Atatürk Araştırma Merkezi, Ankara, 1993

Donovan, Josephine, *'Feminist Teori: Entelektüel Gelenekler'*, Çev: Aksu Bora, Meltem Ağduk Gevrek, Fevziye Sayılan, İletişim Yayınları, 11. Baskı, İstanbul, 2016

Dökmen, Zehra Y. , '*Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar',* Remzi Kitabevi, 7. Basım, 2016

Eren, Erol, '*Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi'*, Beta Yayınları, 7. Baskı, Eylül, İstanbul, 2001

Erol ve Yıldırım, Demet ve Kübra*, 'Kadınların İş Gücüne Katılımı ve Kadın İş Gücüne İlişkin Sosyal ve Politik Gelişmeler: ASO I.OSB' deki Kadın İş Gücü ve Özellikleri'*, 80 Sonrası Mekan ve Planlama, Gazi Üniversitesi Şehir ve Bölge Planlama Bölümü 30. Kuruluş Yılı Anısına, ss: 115-137, Eylül, Ankara, 2016

Erdut, Tijen, *'Gelişen Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Paneli-1-2'*,TİSK ,Ankara, Ekim, 2000

Geçikli, Recep Murat, '*Cumhuriyet'in İlk Yıllarında Kadınların Siyasal Hayata Katılması Konusunda Kamuoyunda Yapılan Tartışmalar'*, Geçmişten Günümüze Şehir ve Kadın-2, Editör: Osman Köse, Canik Belediyesi Kültür Yayınları, Aralık, Samsun, ss:823-830, 2016

Giddens, Anthony, *'Sosyoloji Kısa Fakat Eleştirel Bir Bakış',* Çeviren:Ülgen Yıldız Battal, S: ,Siyasal Kitabevi, 4. Baskı, Haziran, 2012

Göğüş Tan, Mine, *'Türkiye'de Kadınlar, Eğitim ve Gelişme'*, Çokkültürlü Toplumlarda Eğitim Türkiye ve İsveç'ten örnekler', Derleyen: Marie Carlson, Annika Rabo, Fatma Gök, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2011

Gökalp, Ziya, *'Türk Medeniyeti Tarihi'*, Bilgi Oğuz Yayınları, İstanbul, Ağustos, 2015

Günay, Salih, '*Davranış Bilimleri'*, Nobel Yayıncılık, 8. Basım, Kasım, 2014

Faroqhi, Suraiya, '*Osmanlı Kültürü ve Gündelik Yaşam / Ortaçağdan Yirminci Yüzyıla'*, Çev. Elif Kılıç, 5. Basım, Tarih Vakfı Yayınları, Mart, İstanbul, 2005

Faroqhi, Suraiya*, 'Osmanlı Zanaatkârları'*, Çev. Zülal Kılıç, Kitap Yayınevi, 1. Basım, Ekim, 2011

Findley, Carter V. *,'Dünya Tarihinde Türkler'*, Çev. Ayşen Anadol, Timaş Yayınları, 3. Basım, Ekim, 2012

Hobsbawm, Eric, '*Devrim Çağı 1789-1848'*, Çeviren: Bahadır Sina Şener, Dost Kitabevi, Üçüncü Baskı, 2003

Işıl Gül ve Karan, İdil ve Ulaş, *' Ayrımcılık Yasağı Eğitim Rehberi'*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, Ankara, 2011

İnceoğlu, Metin, *'Tutum Algı İletişim'*, Verso Yayıncılık, 1. Baskı, Mart, 1993

Kadılar, Elif, '*Üç Kuşak Kadının Cinsiyet Rolleri'*, Kum Saati Yayınları, İstanbul, 2012

Kalaycı, Şeref, '*SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri',* Asil Yayın Dağıtım, 6. Baskı, 2014

Karan, Ulaş, *'Uluslararası İnsan Hakları Hukuku ve Anayasa Hukuku Işığında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı'*, Oniki Levha Yayıncılık, 1. Basım, İstanbul, 2017

Kaynak, Tuğray, '*Organizasyonel Davranış'*, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Ocak, 1990

Kırkpınar, Leyla, *'Türkiye'de Toplumsal Değişme ve Kadın'*, T.C. Kültür Eserleri, Ankara, 2001

Kılıç ve Çolak, Cem ve Ömer Faruk, *' Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği'*, TİSK, 2001

Koray, Demirbilek ve Demirbilek, Meryem, Tunç ve Sevda *, 'Gıda işkolunda çalışan kadınların koşulları ve geleceği',* T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 1999

Kulu, Abdülkadir, '*Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Değerlendirilmesi'*, Karatahta İş Yazıları Dergisi, Sayı:1, Nisan, 2015

Kurnaz, Şefika, *'Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını (1839-1923)',* T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları, 2. Baskı, Ankara, 1991

Lorcu, Fatma, *'Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı'* Detay Yayıncılık, 1. Baskı, Nisan, Ankara, 2015

Ortaylı, İlber*, 'İmparatorluğun En Uzun Yüzyılı'*, 2. Baskı, Hil Yayınları, 1987

Önür, Huriye Tekin*, 'Orta Çağ'da Kadının Sosyal Konumunu Etkileyen Bazı Faktörler'*, Ortaçağda Kadın, Editör: Altan Çetin, Lotus Yayınevi, Ankara, 2011

Özbudun, Sarı ve Demirer, Sibel, Cahide ve Temel, *'Liberalizm/ Muhafazakarlık Kıskacında Kadın'*, 2. Baskı, Kaldıraç Yayınevi, Mayıs, 2011

Özdoğan, Ogan, *'Endüstri 4.0: Dördüncü Sanayi Devrimi ve Endüstriyel Dönüşümün Anahtarları',* Pusula 20 Teknoloji ve Yayıncılık, 2. Baskı, Mart, 2018

Roberts, J. M. *,'Avrupa Tarihi',* Çev. Fethi Aytuna, İnkılab Kitabevi, İstanbul, 2015

Roux, Jean-Paul, '*Türklerin Tarihi Pasifik'ten Akdeniz'e 2000 Yıl'*, Çeviren: Kazancıgül ve Özcan, Aykut ve Lale Arslan, Kabalcı Yayınevi, 11. Basım, Şubat, İstanbul, 2015

Saraç, Simge, 'Toplumsal Cinsiyet', Toplumsal Cinsiyet Yansımaları, Atılım Üniversitesi Yayınları, Editörler: Lerzan Gültekin, Gül Güneş, Ceylan Ertung, Aslı Şimşek, Ankara, 2013

Sarıhan, Zeki, *'Kurtuluş Savaşı Kadınları'*, Cumhuriyet Kadınları Derneği Yayınları,6. Basım, Aralık, Ankara, 2010

Selçuk, Hava, *'Türk Tarihinde Kadın ve Savaş'*, Çizgi Kitabevi, 2014

Serdaroğlu, Ufuk, *'İktisat ve Toplumsal Cinsiyet'*, Eflatun Yayınevi, Ankara, 2012

Şahinkaya, Serdar*, 'Sanayileşme Süreçleri Ve Kalkınma-Yatırım Bankaları ''Teorik Çerçeve Ve Türkiye Örneği',* Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları, Sayı:23, S:30,Kasım, Ankara,1999

Şenel, Alâeddin, *'Siyasal Düşünceler Tarihi, Tarihöncesinde İlkçağda Ortaçağda ve Yeniçağda Toplum ve Siyasal Düşünüş'*, Bilim ve Sanat Yayınları, 4. Kısaltılmış Basım, Ankara, 1995

Şenesen ve Pulhan, Gülay G. Ve Ergin, *'Kadın istihdamı için yeni perspektifler ve kadın işgücüne muhtemel talep',* T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 2000

Şenol ve Mazman, Dolunay ve İbrahim*, 'Tarihsel Bir Bakışla Çalışma Hayatında Kadın'*, Kırıkkale Üniversitesi Kadın Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi, Aile ve Kadın Sempozyumu Bildiri Kitabı, Yayına Hazırlayanlar: Gülsüm Çamur Duyan, Dolunay Şenol ve Sıtkı Yıldız, Mayıs, 2013

TBMM, *'Sanayi Devrimi Yıllarında Osmanlı Saraylarında Sanayi ve Teknoloji Araçları'* ,Metinler ve Hazırlayan: Candan Sezgin, TBMM Milli Saraylar Daire Başkanlığı, Yapı Kredi Kültür ve Sanat Yayıncılık, 2004

Toker Erdoğan, Müge, *'Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasında Medya Okuryazarlığının Rolü*', T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara, 2010

Toksöz, Gülay, *'Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu'*, ILO, Ankara, 2007

Toksöz, Gülay*, 'Kalkınmada Kadın Emeği',* Varlık Yayınları, 1. Basım ,2011

Tümer Erdem, Yasemin, *' Osmanlı Toplumunda Kadın ve Çalışma Hayatı',* Editör: Gülay Akgül Yılmaz, Çalışma Hayatında Kadın ESKAR 2. Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Sempozyumu, İstanbul, 2017

Üçok, Bahriye, *'İslam Devletlerinde Kadın Hükümdarlar'*, Türk Tarih Kurumu Basımevi Ankara, 1967

Üstün, İlknur, 'Toplumsal Cinsiye Eşitliği Hesaba Katabiliyor muyuz?', Editör: Aksu Bora, Uzerler Matbaacılık, 2. Baskı, Temmuz, Ankara, 2011

Yener, Serdar, *'Kadın Çalışanların Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Rol Stresi Arasındaki İlişki',* Kadın çalışmalarında güncel konular : Bilim, sanat, edebiyat, tarih, sosyoloji, din, feminizm, pazarlama ve reklam, yönetim, ekonomi, sağlık, turizm, yükseköğretim, boşanma ve kadına yönelik şiddet, Editörler: Reyhan Ayşen Wolff ve diğerleri, 2. Baskı, Eğitim Yayınevi, Konya, 2018

Yıldız, Naciye, '*Diyarbakır ve Çevresinde Kadınların Çalışma Hayatları',* Türkiye'de Kadın Hakları, Sorunları ve Çözüm Yolları, Atatürk Araştırma Merkezi Başkanlığı ile Yeditepe Üniversitesi Yakın Dönem Tarih Araştırmaları Merkezi, Aralık, 2009

Yüksel, Öznur, *'Davranış Bilimleri',* Gazi Kitabevi, 2006

**MAKALE**

Açıl, Okan, 'İlk Türk Devletlerinde Kadın Algısı Ve Kadın Hakları', *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (RTEÜ Journal of Social Sciences*), ss: 63-72, 2016

Afşar ve Öğrekçi, Bilge ve Süleyman, 'Tarihsel Süreçte Kadının Gelişimi ve Ekonomideki Rolü: Toplayıcı Kadından Günümüz Kadınına Dönüşüm', *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi(Hakemli Dergi)*, Cilt:17 Sayı:1 ,ss.65-86 ,Konya, 2015

Akbulut, Süleyman, 'Gerçekten Eşit miyiz? Acı(ma), Zayıf Gör(me) ve Yok Say(ma) Ekseninde Engelli Ayrımcılığı, Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar, Derleyenler: Kenan Çayır ve Müge Ayan Ceyhan, *İstanbul Bilgi Yayınları*, 1. Baskı, İstanbul, Eylül, 2012

Akgeyik, Tekin, 'Türkiye'de Kadınların İş gücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Bir Analiz', *Sosyal Siyaset Konferansları,* Sayı: 70, ss: 31-53, 2016

Akın ve Demirel, Ayşe ve Simge, 'Toplumsal Cinsiyet ve Sağlığa Etkileri', *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi Özel Eki*, Sayı:25, ss: 73-82, 2003

Akıntürk Türkmen, Hülya, 'Çalışma Hayatında Kadın ve Çalışan Kadın Koruyucu Hükümler', *Ankara Barosu Dergisi*, Doktrin ve Meslek Yazıları, ss: 6-28, 1998/4

Aksoy, Abdülkadir, 'Geleneksel Devletten Modern Devlete: Sanayi Devrimi ve Kamu Yönetimi Düşüncesinde Değişim', *Uluslararası Politik Araştırmalar Dergisi*, Cilt:2, Sayı:3, ss: 31-37, Aralık, 2016

Aksoy, Felek, Yayla ve Çevik, Nagihan, Şencan, Nihal ve İsmail, 'Türkiye'de Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler', *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi,* Cilt: 17, Sayı: 3, ss: 146-163, Eylül, 2019

Aksungur ve Topalhan, Merve ve Türker, 'Toplum Yapısı İçerisinde Çalışma Olgusunun Ortaya Çıkışı ve Yaşanan Dönüşümler', *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi,* Cilt:3, Sayı:16, s. 1-16, 2019

Aldan ve Öztürk, 'Kadın İşgücüne Katılımında Artışın Belirleyicileri: Kuşak Etkisinin Ayrıştırılması', T.C. Merkez Bankası, Çalışma Tebliği, No:19/05, Şubat, 2019

Alexander, Shyni T., 'Employent Of Women In THhe Service Sector In Kerala: A Case Study Of Pathanamthıtta And Alappuzha Districts', Mahatma Gandhi Univercity, Kottayam, Marthoma College, Thiruvalla-689 103, Kerala, India, April, 2013

Alp ve Taştan, Seda ve Nejat, 'Türkiye'de Irk veya Etnik Köken Temelinde Ayrımcılığın İzlenmesi Raporu', *İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi,* Şubat, İstanbul, 2010

Alparslan, Çetinkaya Bozkurt ve Özgöz, Ali Murat, Özlem ve Ayşe, 'İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları', *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* Cilt, 2, Yıl: 2, Sayı: 3, s. 66-81, 2015

Altan, Ömer Zühtü, 'Kadın İşçiler Ve Türkiye'de 1475 Sayılı İş Kanunu İle Korunması' Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, *Doçentlik Tezi*, Eskişehir, 1979

Altınova ve Duyan, Hasan Hüseyin ve Veli, 'Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeğinin Geçerlik Güvenirlik Çalışması', *Toplum ve Sosyal Hizmet*, Cilt: 24, Sayı: 2, ss: 9-22, 2013

Arıcı, Fatma, 'Üniversite Öğrencilerinde Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Algılar ve Psikolojik İyi Oluş', Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara, 2011

Arıkan, Sühendan, ‘ II. Meşrutiyet Dönemi Kadın Dernekleri; Kastamonu Örneği’, *Dokuz Eylül Üniversitesi Uluslararası Kadın Konferansı*, Kadın Olmak Farkındalık ve Özgürleşme Bildiriler Kitabı, Editörler: Vahap Tecim, Çiğdem Tarhan, Can Aydın, ss.454-473, Mayıs, İzmir, 2012

Aslan, Gülay, ‘Bankacılık Sektöründe İstihdam Örüntüleri ve Kadın İşgücü ile ilgili Farklılıklar’, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Yüksek Lisans Tezi*, Ankara, 1997

Atasü Topçuoğlu, Reyhan, ‘Küreselleşme ve Üretimin Esnekleşmesi Sürecinde Kadın Emeği’, *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Cilt: 12 , Sayı:9, ss: 3-9, Haziran, 2012

Avcı, Yasemin, ‘Osmanlı Devleti’nde Tanzimat Döneminde “Otoriter Modernleşme” ve Kadının Özgürleşmesi Meselesi’ , *Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi(OTAM),* Sayı:21, ss:1-18, Bahar, 2007

Aydın ve Kavuncu, Betül ve A. Nur, ‘Farklı Sosyo-ekonomik Düzeylerdeki Lise Öğrencilerde Cinsiyet Rollerinin Araştırılması’, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Merkezi, Cilt:1, Sayı: 2, ss: 53-65, Eylül, 1991

Aydın, Harun, ‘Meşrutiyet’ten Cumhuriyet’e Türkiye’de Kadın’, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, *Current Research in Social Sciences* , ss: 84-96, 2015

Ayvaz Kızılgöl, Özlem, ‘Kadınların İş gücüne Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz’*, Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Sayı:13/1, ss: 88-101, 2012

Aşkın ve Aşkın, Elif Özlem ve Umur, ‘ Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma’, *GÜSBEED, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi,* Cilt: 9, Sayı: 24, ss: 255-282, 2018

Bakan ve Kefe, İsmail ve İlker, ‘Kurumsal Açıdan Algı ve Algı Yönetimi’, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* Cilt: 2, Sayı:1, ss: 19-34, 2012

Balcı, E. , ‘Türkiye'de Hukuk Mesleğinde Kadın Temsili’, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2017

Balcı ve Karadeniz, Meral ve Yeşim, 'Cumhuriyet Modernleşmesinin Genç Kadın Pilotu: Sabiha Gökçen', *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, ss. 1-54, 2018

Balkır, Z. Gönül, 'Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İş Yerinde Cinsel Taciz', *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* Yıl:1, Sayı:1, ss: 1-36, İstanbul, 2015

Bayar, Günçavdı, Levent, Ayşe Aylin, Öner, Haluk, 'Covıd-19 Salgınının Kadınların Çalışma ve Hane Yaşamı Üzerine Etkileri', İstanbul Politik Araştırmalar Enstitüsü, 2020

Baybora, Dilek, 'Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri'nde Yaş Ayrımcılığı Düzenlemesi Üzerine', *Çalışma ve Toplum*, ss: 33-58, 2010/1

Bayır, Derya, ' Eşitlik, Ayrımcılık, Irkçılık', ESHİD, Uluslararası Ayrımcılık Konferansı, Konferans Çevirmenleri: Işıl Demirakın Sungur Savran, Ergin Kaptan, İstanbul, 2018

Bayrakçeken Tüzel, Soyseçkin Ceylan, Şilliler Tapan ve Özvardar, Gökçe, İdil Safiye, Deniz ve Kıvanç, 'Toplumsal Cinsiyete Duyarlı İletişim Rehberi: İletişimi Yeniden Düşünmek', Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP)Türkiye, *Teknoart Digital Ofset Reklamcılık Matbaacılık,* Haziran, 2019

Bem, Sandra Lipsitz, 'Gender Schema Theory: A Cognitive Account of Sex Typing', Psychological Review, Vol: 88, No: 4, ss: 354-364, 1981

Berktay, Fatmagül, 'Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye', İstanbul Bilgi Üniversitesi Sivil Toplum Kuruluşları Eğitim ve Araştırma Birimi, *Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları,* Sayı: 7, 2004

Bhasin, Kamla, 'Understanding Gender', Women Unlımıted, Gender Basics, New Delhi, 2003

Bilge Zafer, Ayşenur, 'Cumhuriyet İle Birlikte Değişen Türk Aile Yapısı ve Kadının Durumu', Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl: 14, Sayı: 24, ss:121-134, 2013/1

Birnie, Arthur, 'An Economic History Of Europe 1760-1939', Lecturer In Economic History İn The University Of Edinburg, Methuen & Co.Ltd ,London, 1953

BM, ‘Economic and Social Council’ , Commission on the Status of Women Sixty-fourth session , The Commission on the Status of Women, March, 2020

Bozkaya, Gülferah, ‘Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz’, *Sosyal Bilimler Dergisi,* Cilt 3, Sayı 5, ss: 69-89, Haziran, 2013

Bolcan, Aybike Elif, ‘Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın’, *Çalışma ve Toplum*, 2010

Bulut ve Kızıldağ, Dilvin ve Duygu, ‘Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Kariyerleri Üzerindeki Etkileri’, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmalar Dergisi,* Cilt:15, Sayı:2, ss:81-102, Mayıs, 2017

Bussey and Bandura, Kay and Albert, ‘Social Cognitive Theory of Gender Development and Differentiation’, Psychological Review,, Vol: 106, No: 4, ss: 676-713, 1999

Cangöz, İncilay, ‘İletişim Fakültesi Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Farkındalığı ve Cinsiyetçi Şiddetle İlgili Görüşleri’, *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi,* Sayı: 19, ss: 41-64, 2013

Carmines, Edward G., and Richard A. Zeller. "Reliability and Validity Assessment. 5th printing." Beverly Hills: Sage Publications Inc 9, 1982.

Chen, Martha Alter, ‘ The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies’, Women İn Formel Emploment Globalizing and Organizing, WIEGO Working Paper No: 1, August, 2012

Ciner, Özgür, ‘Halkla İlişkiler Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi,* Ankara, 2003

Collins, T. A., Dumas, T. L., & Moyer, L. , ‘PIntersecting disadvantages: Race, gender, and age discrimination among attorneys’, Social Science Quarterly, 98(5), 1642-1658, 2017.

Corbanese, Valli, ‘Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konusunda Uluslararası Norm ve Standartlar’, *Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitim Rehberi,* ILO Türkiye Ofisi, Ankara, 2018

Crickley, Anastasia, ‘Güncel Irkçılık ve Ayrımcılık Türleri: BM Irk Ayrımcılığının Kaldırılması Komitesi’nin Çalışmaları Üzerine Bir Değerlendirme’, *ESHİD,* Uluslararası Ayrımcılık Konferansı, Konferans Çevirmenleri: Işıl Demirakın Sungur Savran, Ergin Kaptan, İstanbul, 2018

Çakır, İ. , ‘Türkiye’deki üniversitelerde kadın işgücü ve Bartın Üniversitesi’ndeki kadın akademisyenler üzerine bir araştırma’, *Bartın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,* Yüksek Lisans Tezi, 2019

Çayır, Kenan, ‘Yaşçılık / Yaşa Dayalı Ayrımcılık’, Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar, Derleyenler: Kenan Çayır ve Müge Ayan Ceyhan, İstanbul Bilgi Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, Eylül, 2012

Çelik Keskin, S. Ç., ‘Türkiye'de farklılıkların yönetimi: Bankacılık sektöründeki kadın yöneticiler üzerine bir araştırma’, *Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,* Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2020

Çelik Oğuz ve Topbaş, Sabriye ve Ferhat, ‘Turizmde Kadın İstihdamı ve Ücret Ayrımcılığı: Karşılaştırmalı Bir Analiz’, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi,* Cilt: 27, Sayı: 1, s: 62 -78, 2016

Çiçeklioğlu, Taşlıyan ve Afşar, Hüseyin, Mustafa ve Alican, ‘ Cinsiyet Ayrımcılığı Algılamasının Kadın Kariyeri Üzerine Etkileri: Bir Alan Araştırması’, ss. 1-13, 2017

Dalkıranoğlu ve Çetinel, Tülin ve Fatma Gül, ‘Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karsı Tutumlarının Karşılaştırılması’*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:20, ss:277-298, Nisan, 2008

Dam, Ertekin ve Kızılca, M. Metin, Şaban ve Nurullah, ‘Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Boyutu: Ekonometrik Bir Analiz’, *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* Cilt:33, Sayı:1, ss: 293-318, 2018

Dayıoğlu ve Kırdar, Meltem ve Gökhan G. , ‘Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler’, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı, Çalışma Raporu, Sayı: 5, Mart, Ankara, 2010

Dedeoğlu, Saniye, ‘Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye’de aile ve kadın emeği’, Editörler: Fuat Ercan, Şemsa Özar, Toplum ve Bilim, Birikim Yayınları, 86. Sayı: 86, ss:139-170, 2000

Dedeoğlu, Saniye, ‘Toplumsal Cinsiyet’, Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitim Rehberi, ILO Türkiye Ofisi, Ankara, 2018

Demirbilek, Sevda, ‘Cinsiyet Ayırımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi’, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, Cilt: 44, Sayı:511, ss:12-27, 2007

Deniz ve Kuloğlu, Ahmet ve Derya, ‘Ekonomi Tarihinde Avrupa ve Türkiye’de Kadın Çalışanların Ekonomideki Evrimsel Süreci’, *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi,* Cilt :7, Sayı :16 , ss: 345 – 374, Mart, 2019

Dereli, Sercan, ‘Sanayi Sonrası Toplumda Çalışma Olgusu Ve Çalışma İlişkilerine Etkileri’, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi,* Haziran, 2015

Dinçkol, Bihterin, ‘Kadın-Erkek Eşitliği İçin Pozitif Ayrımcılık’, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl:4 Sayı:8, s: 101-117, 2005

Dingeç, Emine, ‘Osmanlı Toplumunda Kadınların Üretime Katkıları’, *History Studies*, Sayı: 2/1 ss: 9-30, 2010

Dirik, Fatma, ‘Türkiye’de Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Aşılmasında Girişimciliğin Önemi ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü’, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2016

Doğrul, Günsel, ‘2001 Krizi Sonrasında Türkiye’de Kentsel Alanlarda Kadınların İş gücüne Katılımının Belirleyicileri’*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* Sayı:22, Aralık, 2008

Durmaz, Şerife, ‘İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller’, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED),* Cilt:2, Sayı:3, ss. 37-60, 2016

Erbay ve Tuncay, Ercüment ve Tarık, ‘Sosyal Hizmet Anlayışıyla Kadın İstihdamı’, *Toplum ve Sosyal Hizmet*, Cilt 17, Sayı 2, ss: 25-40, Eylül, 2007

Ercan ve Kan, İlker ve İsmet, , 'Ölçeklerde güvenirlik ve geçerlik', *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), ss. 211-216, 2004

Erdal, Kelime, 'Halide Edib Adıvar'ın Bakış Açısıyla Kadının Çalışma Hayatı', *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), ss. 109-123, 2008

Erdem, Ziya, '"Sanayi İşçisi'nden "Bilgi İşçisine: Yeni Ekonominin Değişen İşçi Tipi', *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı:49, 2010

Erdem ve Şahin, Ziya ve Levent, 'Ev Hizmetlerinde Yabancı İş gücü İstihdamı', *Kamu- İş*, C:10,s. 43-78, S:2/2008

Erdoğan, Türkan, 'Ailede Cinsiyet Sosyalizasyonunu Etkileyen Faktörlerin Araştırılması: Denizli Örneği', Pamukkale Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi (PAUBAP), Denizli, 2012

Eroğlu, Engin, 'Sosyo-Ekonomik Açıdan Eski Türklerde Kadının Konumu', *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 44, Haziran, 2016

Eroğlu ve İrdem, Feyzullah ve Şeyda, 'Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Yönetim Kademelerindeki Yansımaları', *Pamukkale Üniversitesi İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi,* Cilt:3, Sayı:2, ss: 11-35, 2016

Erol, Metin, 'Toplumsal Cinsiyetin Tutumlar Üzerindeki Etkileri', *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* Cilt: 32, Sayı:2, 199-219, Aralık, 2008

Ersoy, Ersan, 'Cinsiyet Kültürü İçerisinde Kadın Ve Erkek Kimliği (Malatya Örneği)', *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 2, ss: 209-230, Elazığ, 2009

Ersöz Günindi, Aysel, 'Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum, Davranışlar Ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı(Kamuda Çalışan Yönetici Kadın Örneği) ', Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Doktora Tezi*,1997, Şubat, Ankara

Esin, Pars, 'İş bölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika', *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi,* Ankara, 1982

Gence Aytaç, Begüm, 'Medeni durumlarına göre kadın avukatların kariyer sorunları: Sakarya Barosu örneği', Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2019

Gelgeç Bakacak, Ayça, 'Cumhuriyet Dönemi Kadın İmgesi Üzerine Bir Değerlendirme', Ankara Üniversitesi Türk İnkilâp Tarihi Enstitüsü, *Atatürk Yolu Dergisi*, S 44, ss: 627-638, 2009

Gerber, Haim, 'Bir Osmanlı Şehri Olan Bursa'da Kadının Sosyoekonomik Statüsü(l600-1700)', Çeviren: Hayri Erten, S*elçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Sayı:8, ss:327-343, Konya, 1999

Gerber, Haim, 'Social And Economic Position Of Women In An Ottoman Cıty, Bursa:1600- 1700', International Journal of Middle East Studies, Vol. 12, No. 3, pp. 231-244, November, 1980, http://www.jstor.org/stable/163000

Gül ve Oktay, Hasan ve Ercan, 'Türkiye ve Dünyada Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma', Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt:9, Sayı:18, ss: 421-436, 2009

Gökçimen, Semra, 'Ülkemizde Kadınların Siyasal Hayata Katılım Mücadelesi', *Yasama Dergisi*, Sayı: 10, ss: 5-59, Eylül-Ekim-Kasım-Aralık 2008

Göregenli, Melek, 'Ayrımcılıkla Mücadele: Sosyal Psikolojik Değiniler', Ayrımcılığın Yüzleri, Derleyen: Ülkü Doğanay, Şen Matbaa, Ankara, Ekim, 2018

Ghumman, Ryan, Barclay and Markel, Sonia , Ann Marie, Lizabeth A., Karen S. , 'Religious Discrimination in the Workplace: A Review and Examination of Current and Future Trends', J Bus Psychol, New York, 2013

Greenwood,Seshadri ve Yorukoğlu, Jeremy,Ananth ve Mehmet, 'Engines of Liberation' , University of Rochester, University of Wisconsin–Madison and Sabanci Universitesi, Review of Economic Studies, 72, 109–133,s: 109-110, 2005

GSDRC ,(Governance -Social Develomplent-Humanitarian-Conflict), 'Gender Topic Guide', Birmingham, 2014

Güler ve Derin, Mehmet ve Kamil Hakan, 'Türkiye Emek Piyasasında Kadın İş gücünün Durumu 2000 yılı Sonrasında Yaşanan Gelişmeler', *Kocaeli Üniversitesi, Uluslararası Sosyal Bilimlerde Yeni Yaklaşımlar ve Eğilimler Kongresi Bildiri Kitabı,* Kasım, 2018

Güldü ve Ersoy-Kart, Özgür ve Müge, 'Toplumsal Cinsiyet Rolleri Ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme', *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi,* Cilt: 64, Sayı: 3, ss: 97-116, 2009

Günay ve Bener, Gülay ve Özgün, 'Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rolleri Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri', Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 15 Sayı: 3, ss: 157-171, Aralık, 2011

Gündüz Kalan, Özlem, 'Reklamda Çocuğun Toplumsal Cinsiyet Teorisi Bağlamında Konumlandırılışı: 'Kinder' Reklam Filmleri Üzerine Bir İnceleme', İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, Cilt:1 , Sayı: 38,ss: 75-89, 2010

Güngör, Ayşegül, 'Kadın Haklarına İlişkin Uluslararası Hukuk Düzenlemeleri', Ankara Barosu Başkanlığı, Ankara, 2012

Günsoy ve Özsoy, Güler ve Ceyda, 'Türkiye'de Kadın İşgücü, Eğitim ve Büyüme İlişkisinin VAR Analizi', *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar,* Cilt: 49 Sayı: 568, ss: 21-40, 2012

Fidan, Fatma, 'Kapitalizmin Gelişme Sürecinde Kadının Çok Yönlü Konumu (Medya Örneği)', Sakarya Üniversitesi, ss. 117-133, 2000

Fribergh and Kjaerum Erik and Morten, 'Avrupa Ayrımcılık Yasağı Hukuku El Kitabı', Avrupa Konseyi, 2010

ILO, 'World Employment and Social Outlook – Trends', Geneva 2019

ILO, World Employment Social Outlook Trends, Geneva, 2021

ILO, 'Global Wage Report: What lies behind gender pay gaps', 2019

ILO, 'A Quantum Leap For Gender Equalıty / For a Better Future of Work For All', Geneva, 2019

Işık ve Acar, Nihat ve Mustafa, 'Kayıt Dışı Ekonomi: Ölçme Yöntemleri, Boyutları, Yarar ve Zararları Üzerine Bir Araştırma', *Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* Sayı: 21, Temmuz-Aralık, ss: 117-136, 2003

Işık, Ebru, 'Covid (19) Salgını ve Kadın Emeği: Türkiye'den Kadın Deneyimleri', *Politik Ekonomik Kuram,* 4(2), 219-241, 2020

İçli, Gönül, 'Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Küreselleşme', *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 30, ss: 133-143, Ocak, 2018

İçli, Tülin Günşen, 'Cumhuriyet Döneminde Kadının Sosyal Konumu', *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt:15, 1998

İHD, 'İnsan Hakları Eğiticileri İçin Başvuru Kitabı', Öncü Basımevi, Ankara

İKV, 'AB Katılım Sürecindeki Türkiye'nin Kadın İstihdamı Karnesi', İslami Kalkınma Vakfı, Ed: Hüseyin Vatansever, İstanbul, Ocak, 2019

İleri, Ülkü, 'Sosyal Politikalarda Kadın ve Cinsiyet Ayrımcılığı ile İlgili Başlıca Uluslararası ve Ulusal Hukuki Düzenlemeler', *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi,* Cilt: 5, Yıl:5, Sayı: 12, ss: 128-153, 2016

İspir, Zeynep, 'Bir İnsan Hakları Sorunu Olarak Cinsiyete Dayalı Ekonomik Ayrımcılık', *Ankara Barosu Dergisi*, Sayı:3, ss:168-174, 2016

Johansson ve Xiong, L. Ronnie M. ve Ning, 'Perception Management: An Emerging Concept for Information Fusion', Information Fusion, Elsevier, pp. 1-5, 2003

Karatepe ve Arıbaş, Selma ve Nazlı, 'İş Hayatında Kadın Yöneticilere İlişkin Cinsiyet Ayrımcılığı: Türkiye İçin Bir Değerlendirme', YASADER, Yasama Dergisi, Kadınlar Günü Özel Sayısı, Editörler: Hatice Altunok, Fatma Gül Gedikkaya, Sayı: 31, Ankara, Ekim, 2017

Karta, Nurullah, 'Osmanlı İmparatorluğu'nda Kadının Ekonomik Faaliyetleri', *Journal of Economics, Finance and Accounting*, Cilt:2, Sayı: 3, ss:142-155, 2016

Kasa ve Alptekin, Hicran ve Volkan, 'Türkiye'de Kadın İş gücünün Büyümeye Etkisi', Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, Cilt:18, Sayı:1, ss:1-24, 2016

Kaya, Gözde, 'Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı', Avrupa Birliği Akademik Araştırmalar Serisi - 1, (yayınlanmamış doktora tezi)., Ankara, 2012

Kaypak, Şafak, 'Cumhuriyet Dönemi Modernleşme Sürecinde Değişen Kadın Kimliği', Uluslararası Medeniyet ve Kadın Kongresi, Halide Edip Adıvar'ın

Ölümünün 50. Yıldönümü Anısına, Yayına Haz. Arzu Güvenç Saygın, Murat Saygın, *Atatürk Araştırma Merkezi Yayını,* Cilt:1, ss: 33-66, Ankara, Ekim, 2016

Kavaklı Kundakçı, Sibel, 'Osmanlı'da Mahkeme ve Kadın: Mahkemede Kadınların Taraf Olduğu Konular (1732-1733)', *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8 (3), ss:1788-1812, 2019

Kaymaz, İhsan Şerif, 'Çağdaş Uygarlığın Mihenk Taşı: Türkiye'de Kadının Toplumsal Konumu', *Ankara Üniversitesi Türk İnkılâp Tarihi Enstitüsü Atatürk Yolu Dergisi*, S: 46, ss: 333-366, 2010

Keskin, Sevtap, 'Türkiye'de Eğitim Düzeyine Göre Kadınların İş Hayatındaki Yeri'*, İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, ss :1-30, 2018

Keskin ve Ulusan, Fatih ve Aycan, 'Kadının Toplumsal İnşasına Yönelik Kuramsal Yaklaşımlara Dair Bir Değerlendirme', *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 26, ss: 47-68, 2016

Kılıç ve Öztük, Dilek ve Selcen, 'Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama', *Hacettepe Üniversitesi Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 47, Sayı 1, ,ss:107-130, Mart 2014

Kıral ve Karlılar, Gülsen ve Selin, 'Türkiye'de Kadın İş gücüne Katılımın Etkileyen Faktörler: Adana İli Üzerine Bir Araştırma', *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* Cilt: 26, Sayı: 3, ss: 272-286, 2017

Kocacık ve Gökkaya, Faruk ve Veda V. , 'Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları', *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:6, Sayı:1, 2005

Koç ve Koç, Neslihan ve Özgür Ozan, 'Kayıt dışı Ekonomiye Yönelik Toplumsal Bir Bakış: Bir Alan Araştırması', Vergi Raporu, 239, ss: 66-86, Ağustos, 2019

Kodaman, Bayram 'Tanzimat'tan Sonra Türk Kadını' ,*On dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:5, Sayı: 1,ss:135-182, 2014

Konuk, Bahar, 'Avrupa Birliği Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Temel Kavramlarının Değerlendirilmesi', *The Review of Basic Concepts of Gender Discrimination in European Union Law, Journal of Yaşar University* ,(Özel) , ss: 1725-1752, Haziran, 2013

Kopuk ve Taşoğulları, Bekir Melih ve Güven, 'Çalışma Hayatında Kadın ve Sendika İlişkisi', *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:3, Sayı:1,s. 77, 2019

Koray, Meryem, 'Avrupa Birliği ve Türkiye'de "Cinsiyet" Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri', *Çalışma ve Toplum*, ss:13-54, 2011/2

Koray, Meryem, 'Çalışma hayatında Kadın Gerçekleri',*Amme İdaresi Dergisi,* Cilt:25, Sayı:1, Mart, 1992

Korkmaz, Hatun, 'Yönetimde Kadın ve Cam Tavan Sendromu', *Alternatif Politika, Toplumsal Cinsiyet Özel Sayısı:*2, ss. 95-112, Şubat, 2016

Korkmaz ve Korkut, Adem ve Gülsüm, 'Türkiye'de Kadın İş gücüne Katılımının Belirleyicileri', *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* Cilt: 17, Sayı:2, ss:41-65, 2012

Koyuncu Şahin, Esen Çoban ve Korkmaz, Mine, Aysel ve Aysel, 'Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ve Türk Eğitim Sistemindeki Yeri: Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Gözünden', Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 2, ss: 735-752, 2018

Kurt Topuz ve Erkanlı, Senem ve Hülya, 'Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadın Ve Erkeğe Atfedilen Anlamların Metafor Yöntemiyle Analizi', Alternatif Politika, Cilt 8, Sayı 2, ss: 300-321, Nisan, 2016

Kuşçu, A, 'Selçuklu Devlet Yönetiminde Kadının Yeri Ve Altuncan Hatun Örneği', *Selçuklu Medeniyeti Araştırmaları Dergisi* ,Sayı: 1 ,ss:173-191,2016

Kuyaksil, Ali, 'Türk Anayasalarında Kadın Hakları Ve Gelişimi', *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:6, Sayı:9, ss:328-352, 2009

KSGM, 'Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023', Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Ankara, 2018

Lobel, Pethatzur, Mantzur and Libby, Thalma E., Sharon Mashraki, Ahmed and Sharon, 'Gender Discrimination as a Function of Stereotypic and Counterstereotypic Behavior: A Cross-Cultural Study', Sex Roles, Vol. 43, Nos. 5/6, 2000

Mahiroğulları, Adnan, 'Küreselleşmenin Türk Çalışma Hayatına Etkileri', *Journal of Social Policy Conference*, s. 380-403, 2010

Makal, Ahmet, 'Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği', *Çalışma ve Toplum*, 2010/2

MAZLUMDER, 'Türkiye'de Etnik Ayrımcılık Raporu', *İnsan Hakları ve Mazlumlar İçin Dayanışma Derneği,* Ankara

Markus, Crane, Bernstein and Siladi, Hazel, Marie, Sten and Micheal, 'Self-Schemas and Gender', *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol: 42, No: 1, ss: 38-50, 1982

Maydaer, Saadet, 'Osmanlı Klâsik Döneminde Kadınların Servet Edinme Yolları (Bursa Örneği)', *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* , Sayı: 15 (2) ,s. 30-46, 2006

Metin, Şahin, 'Kayıt Dışı İstihdam Ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye'de Ev-Eksenli Çalışma', TC. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, *Uzmanlık Tezi*, Ankara, 2011

Moghadam, Valentine , 'Gender And Globalizasyon: Female LaborAnd Women's Mobılızasyon' , Journal Of Word System, Resarcd, Vol: 2, Summer, ss:367-388, 1999

Moroğlu, Nazan, 'Uluslararası ve Ulusal Hukukta Kadının İnsan Hakları', *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Hukuk F. Kuruluşunun 20. Yılı Armağanı Özel Sayısı, Cilt: 14, Sayı:1, 2016

Nakışçi Kavas ve Develi, Burçak ve Abdülkadir, 'Çalışma Yaşamındaki Sorunlar Bağlamında Covid-19 Pandemisinin Kadın Sağlık Çalışanları Üzerindeki Etkisi', *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi,* 4(2), 84-112, 2020

Naymansoy, Günseli, 'Türk Bilim Kadınları ve Bilime Katkıları', Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, ss: 203-232, 2010

O'Brien, Daniel, 'The Epistemology of Perception', University of Birmingham, ABD, https://iep.utm.edu/epis-per/

Okudan, Muhammet, 'Osmanlı'nın Son yüzyılında Samsun'da Vakıf Kuran Kadınlar', *On dokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Sayı:31, ss:267-277, 2011

Omay, Umut, 'Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar', *Çalışma Toplum,* Cilt:30, ss:137-165, 2011/3

Önder, Nurcan, 'Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü', *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi,* Cilt: 1, Sayı: 1, ss: 35-61,Temmuz-Eylül, 2013

Öney, Gönül, 'Tarihten Yansımalarla Büyük Selçuklu Seramiklerde Kadın', *Sanat Tarihi Dergisi*, Sayı: 17/1, Nisan, ss:55-75,2008

Öngen ve Aytaç, Burcu ve Serpil, 'Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları Ve Yaşam Değerleri İlişkisi', Sosyoloji Konferansları, No: 48, ss: 1-18, 2013

Ören ve Yüksel, Kenan ve Hasan, ' Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı', HAK-İŞ ,*Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 1, Yıl: 1, Sayı: 1 , ss: 34-59, 2012

Örücü, Kılıç ve Kılıç, Edip, Recep ve Taşkın, 'Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği', *Yönetim ve Ekonomi,* Sayı: 2, Cilt: 14, s. 117 – 135, 2007

Oskay, Ülgen, 'Çağdaş Kadının Türk Toplum Yaşamında Konumu', *Sosyoloji Dergisi*, Sayı:5, 1994

Özan, Mukadder Boydak, 'Okul Yöneticiliğinde Cam Tavan Sendromunun Yaşandığı Bir Ada Örneği: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti', *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,* Cilt:8, Sayı:29, s. 15-33, 2009, www.esosder.org

Özçatal, Elif Özlem, 'Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı', *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* Cilt:1, Sayı:1, ss:21-49, 2011

Özel Bilim ve Bülez, İrem ve Aysel, 'Cam Tavandan Yansımalar'*, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi,* Cilt: 7, Sayı: 1, ss. 48-58, 2018

Özer ve Biçerli, Mustafa ve Kemal, 'Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi', *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2004

Özer, Mehmet Akif, 'Bir Modern Yönetim Tekniği Olarak Algılama Yönetimi ve İç Güvenlik Hizmetleri', *Karadeniz Araştırmaları*, Sayı 33, ss: 147-180, 2012

Özkaplan, Nurcan, 'Kadın Akademisyenler: Cam Tavanlar Hala Çok Kalın!', *Kadın Araştırmaları Dergisi*, Sayı: 12, ss: 1-23, 2013

Palaz, Serap, 'Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığının Analizinde Neo-Klasik Yaklaşıma Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri', *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* Cilt:6, Sayı:9, ss: 87-109, 2003

Parlak ve Özdemir, Zeki Ve Süleyman, 'Esneklik Kavramı Ve Emek Piyasalarında Esneklik', *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansı*, Sayı: 60, S: 1-60, 2011/1

Pur, Necla, 'Türkiye Ekonomisinde Potansiyel Kadın İşgücünün Ekonomik Değerlendirilmesi' İstanbul Üniversitesi İktisadi Ve Ticari İlimler Akademisi, *Doçentlik Tezi,* İstanbul, 1978

Rosenberg, J., Perlstadt, H., & Phillips, W. R. , 'Now that we are here: Discrimination, disparagement, and harassment at work and the experience of women lawyers', Gender & Society, 7(3), 415-433,1993.

Sağ, Vahap, 'Tarihsel Süreç İçerisinde Türk Kadını Ve Atatürk', *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:2, Sayı:1, ss:9-23, 2001

Sağdıç, Şeyma, 'Çok Başlı Bir Sorun: Kadın Sorunu', Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Hukukun Gençleri Sempozyumları Dizisi- 2 'Şiddet Döngüsünü Kırmada Hukukun Rolü' *, Umut Vakfi Araştırma Merkezi,* ss:1-11, Kasım, Ankara, 2011

Sağlık ve Çelik, Büşra ve Hacer Yeliz, 'Küreselleşen Çalışma Hayatında Kadının Rolü', Fırat Üniversitesi İİBF, *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:2, Sayı:2, ss. 95-120, 2018

Sankır, Hasan, 'Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Anlamlandırılmış Biçiminin 'Kadın Sanatçı Kimliğinin Oluşum Sürecine Etkileri', *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar Dergisi*, ss: 1-26, 2010

Sargın, Ayşe, 'Yerelde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Araçlar ve Mekanizmalar', KADER, 1. Baskı, 2013

Sayar Özkan ve Özkan, Gökçe Sayar ve Bülent, 'Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma', *Çalışma Toplum*, ss: 91-104, 2010/1

SBB, 'On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)', Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı, Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Temmuz, 2019

Seçgin ve Tural, Fadime ve Ayşegül, 'Sınıf Öğretmenliği Bölümü Öğretmen Adaylarının Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları', e-Journal of New World Sciences Academy, Sayı: 6, No: 4, ss: 2446-2458, 2011

Serel ve Özdemir, Hicran ve Burçin Sinem, 'Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi', *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi,* Cilt: 15, Sayı: 3, Eylül, ss:132-148, 2017

Sınmaz Uzban, Yıldız, 'Mutlu Toplum İnşası İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği', Mor Söyleşiler, TMMOB Makina Mühendisleri Odası İzmir Şubesi 28. Dönem Kadın Mühendisler Komisyonu, İzmir, 2018

Soysal, Tamer, 'Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşgücü Koruyan Hükümler', Kamu-İş, C: 8, 4/2006

Sözen ve Mescioğlu, Müslime ve Talat, 'Endüstri 4.0'ın İtici Güçlerinin Türkiye ve Çin Üzerindeki Etkileri', International Journal of Social Inquiry, Issue:1, Volume: 12, pp. 287-315, 2019

Starr and Zurbriggen, Christine R. and Eileen L. , 'Sandra Bem's Gender Schema Theory After 34 Years: A Review of its Reach and Impact', Springer Science Business Media, New York, 2016

Stupak, Ronald J. , 'Perceptıon Management: An Active Strategy For Marketing And Delivering Academic Excellence, Business SOPHISTICATION, And Communication Successes', Public Administration & Management: An Interactive Journal, 5, 4, pp. 250-260, 2000

Sucu, Ayşe, ' İslam Işığında Kadına Bakış', Editör: Prof. Dr. Recai Coşkun, *Düşünce Dünyasında Türkiz Siyaset Ve Kültür Dergisi*, Sayı: 20, ss: 107-121, Mart – Nisan, Ankara, 2013

Şahbaz Kılınç, Nazan, 'Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı', *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi,* Cilt: 4, Yıl: 4, Sayı: 9, s: 120-135, 2015

Şahyar Akdemir, Duru, 'Ayrımcılığın İnsan Hakları Boyutu ve Pozitif Ayrımcılık', *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 4, s: 890-908, 2014

Şimşek, Hasan Basri, 'Atipik İstihdam Şekillerinin Sosyal Güvenlik Sistemi Kapsamında Değerlendirilmesi'*, Sosyal Güvence Dergisi*, Sayı 5, 2014

Şiyve, Ozan Çağım, 'Kadın-Erkek Liderlik Tarzları ve Cam Tavan', http://www.elegans.com.tr/arsiv/66/haber018.html , 2004

Taşkent ve Kurt, Savaş ve Dilek, 'Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması', *Çalışma ve Toplum,* ss: 30-50, 2014

TBMM, 'Her Alandaki Kadın İstihdamının Arttırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu', Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, No:12, Kasım, 2013

Tekin, Saadet, 'Osmanlı'da Kadın ve Kadın Hapishaneleri'*, Tarih Araştırmaları Dergisi*, Cilt:29, Sayı:47, s. 83-102, 2010

Tellioğlu, İbrahim, 'İslam Öncesi Türk Toplumunda Kadının Konumu Üzerine', *A.Ü. Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi (TAED*), s: 209-224, Erzurum, 2016

Tınaz, Pınar, 'İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)', Çalışma ve Toplum, 2006/2

Tilev, Figen, 'Esnek Çalışma Ve Kadın İstihdamı', Fırat Üniversitesi İİBF, *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:2, Sayı:2, s: 121-150, 2018

Toksöz ve Memiş, Gülay ve Emel, 'İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği', Türkiye'de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi, CEİD YAYINLARI: 5, 1. Basım, Aralık, Ankara, 2018

Torun, İshak, 'Endüstri Toplumu'nun Oluşmasında Etkili Olan İktisadi ve Sina-i Faktörler'*, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1,ss: 181-196, 2003

TÜBA, ‘Covid-19 Küresel Salgın Değerlendirme Raporu’, Türkiye Bilimler Akademisi, Haziran, Ankara, 2020

TÜBAKKOM, ‘1. Kadın Avukatlar Kurultayı’, Türkiye Barolar Birliği Kadın Hakları Komisyonu, Yayınlayan: Aydın Barosu Kadın Hakları Komisyonu, Ankara, Nisan, 2012

Türlüoğlu, Emel, ‘Kadın İstihdam ve Büyüme İlişkisi: Var Modeli Analizi’, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD),* Cilt: 5, Sayı: 9, ss: 59-68, 2018

TÜSİAD, ‘Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Hayatı ve Siyaset’, Lebib Yalkın Yayınları, Aralık, 2000

Tüzünkan, Demet, ‘Kadın İş gücüne Yönelik ILO Sözleşmeleri ve Uygulanırlığı: Mevzuatlar Açısından Türkiye İtalya Karşılaştırılması’, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* Sayı:12, ss: 313-324, Nisan, 2016

Wu, Y. C., Chen, C. S., & Chan, Y. J., ‘The outbreak of COVID-19: An overview. Journal of the Chinese medical association’, 83(3), 217, 2020

Uhl-Bien, Schermerhorn ve Osborn, Mary, John R. ve Richard N. , ‘Organizational Behavior: Experience Grow Contribute ’, Wiber, 13th Edition, 2013

Ulucan, Devrim, ‘Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık’, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* Cilt: 15, Özel S, ss: 369-383, 2014

Urhan, Betül, ‘Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş bölümü Ve İŞÇİ Sendikalarında İzdüşümleri’*, Türk Tabipleri Birliği, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi,* ss: 22-29, 2015

Urhan ve Etiler, Betül Ve Nilay, ‘Sağlık Sektöründe Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi’*, Kocaeli Üniversitesi, Çalışma Ve Toplum,* 2011

Urhan ve Yücel, Cihan ve Gül, ‘Sürdürülebilir Kalkınma Yolunda Kadın İş gücü’, Türkiye Sınai Kalkınma Bankası A. Ş. , Ekonomik Araştırmalar, Ocak, 2019

Uşen ve Delen, Şelale ve Meltem(Güngör), ‘Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği’, Kamu-İş, Cilt:11, Sayı:4, ss:127-182, 2011

Uyanık, Yücel, 'Dualist(İkili) İş gücü Piyasası Teorisi', Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:1 Sayı:3, ss:1-8, 1999

Uysal, Keskin ve Çetinkaya, Doğan, Rıdvan ve Yasin, 'Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler Üzerine Ekonometrik Bir Analiz', Siirt Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisadi Yenilik Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 2, ss: 73-92, Ocak, 2016

Uzun, Erdem, Güç, Şafak Uzun ve Erdem, Zafer, Sezgin, Kadir, Ayşenur Merve ve Elif, 'Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Toplumsal Cinsiyet Rollerine Eğitimin Etkisi: Deneysel Bir Çalışma', Journal of Human Sciences, Sayı: 14(1), ss: 678-693, 2017

Ülgen, Pınar, 'Orta Çağ Avrupa'sında Feodal Sistemine Genel Bir Bakış', *Mukaddime,* Cilt:1, Sayı:1, ss:1-18, 2010

Vatandaş, Celalettin, 'Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı', *Sosyoloji Konferansları,* ss: 29-56, 2007

Yaman Öztürk, Melda, 'Kapitalist Gelişme ve Kriz Sürecinde Kadın Emeği: Asya Deneyiminden Çıkarılacak Dersler', *Çalışma ve Toplum,* 2010

Yaman Öztürk, Meral, 'Ücretli İş ve Ücretsiz Bakım Hizmeti Ekseninde Kadın Emeği: 1980'lerden 2000'lere' , Derleyen: Saniye Dedeoğlu/Melda Yaman Öztürk, SAV Sosyal Araştırmalar Vakfı, 1. Basım, 2010

Yavaşi, Mahmut, 'Çalışma Yaşamıyla İlgili Başlıca Avrupa Birliği Yönergeleri', TÜHİS, s: 73-83, Mayıs, 2005

Yeter, Elife, 'Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadının Özneliği ve Din', *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 15 (2), ss: 189-210, 2015

Yıldırım ve Doğrul, Kemal ve Günsel, 'Çalışmak ya da Çalışmamak: Türkiye'de Kentsel Alanlarda Yaşayan Kadınların İşgücüne Katılmama Kararlarının Olası Belirleyicileri', *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* Cilt:8- Sayı:1, ss: 239–262, 2008

Yıldırım, Mücahit, 'Yakakent Ekonomisinde Kadının Yeri', Geçmişten Günümüze Şehir ve Kadın, Editör: Osman Köse, Canik Belediyesi Kültür Yayınları, Aralık, 2016

Yılmaz, Sema, 'Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Günlük Hayattaki Yansımaları: Çorum/Alaca Örneği', İmgelem, Sayı:2, ss. 55-76, Temmuz, 2018

Yılmaz, Ahmet, 'Osmanlı'dan Cumhuriyet'e: Kadın Kimliğinin Biçimlendirilmesi', *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi*, ss:191-212, 2010

Yılmaz, Hüseyin, 'Hz. Peygamber Döneminden Günümüze Kadınlar ve Cami Eğitimi', *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, Değerler Eğitimi Dergisi,* Sayı: 5(14), ss: 107-130, 2007

Younger and Warrington, Mike and Molly, ' The gender agenda in primary teacher education in England: fifteen lost years?', Journal of Education Policy, Vol: 23, No:4,ss: 429–445, July, 2008

Yürüt, Berna, ' Tanzimat Sonrası Osmanlı Kadın Hareketi ve Hukuki Talepleri' ,Kadın ve Hukuk, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi,* Özel Sayı, Yıl:30, ss. 365-396, Ankara, 2017

Zengingönül, Oğul, 'Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği', *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:5, Sayı: 4, S:157-171, 2003

Zeybekoğlu Akbaş ve Dursun, Özge ve Cansu, 'Koronavirüs (COVID-19) Pandemisi Sürecinde Özel Alanına Kamusal Alanı Sığdıran Çalışan Anneler', *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi,* 7(5), 78-94, 2020

Zeytinoğlu, Emin, 'Ayrımcılık Yasağına Genel Bir Bakış', *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl: 9, Sayı 18, Güz, s:115 – 134, 2010

Zoğal ve Yılmaz, Yeliz ve Merve,' Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği', *Econ World,* August, Torino, ss: 1-25, 2015

**İnternet Siteleri**

ILO, Uluslararası Çalışma Örgütü, Türkiye'nin Onayladığı Sözleşmeler, Erişim tarihi: 08. 03. 2020, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm

ILO, Uluslararası Çalışma Örgütü, Türkiye'nin Onayladığı Sözleşmeler, Erişim tarihi: 09. 03. 2020, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm

İş Kanunu, Erişim tarihi: 20. 03. 2020, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf

İNSAMER, İnsani ve Sosyal Araştırmalar Merkezi, Erişim tarihi: 28. 02. 2020, https://insamer.com/tr/bir-hak-ihlali-olarak-ayrimcilik_117.html

OHCHR, United Nations Human Rights, Erişim tarihi: 07. 03. 2020, https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx

Resmi Gazete, Erişim tarihi: 10. 03. 2020, https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18898.pdf

Resmi Gazete, Milletlerarası Andlaşma, Erişim tarihi: 29. 05. 2020, https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/07/29/GozdenGecirilmisAvrupaSosyalSarti.pdf

Resmi Gazete, Erişim tarihi: 28.02.2020, https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2002/06/20020616.htm#2

TBB, Türkiye Barolar Birliği, Erişim tarihi: 29. 05. 2020, https://www.barobirlik.org.tr/Haberler/2020-avukat-sayilari-31122020-81572

TBMM, İnsan Hakları Komisyonu, Erişim tarihi: 28. 02. 2020, https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/215-219.pdf

TBMM, İnsan Hakları, Komisyonu, Erişim tarihi: 06. 03. 2020, https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf

TBMM, Erişim tarihi: 06. 03. 2020, https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d22/c016/tbmm22016089ss0148.pdf

TÜİK, İş gücü İstatistikleri, Erişim tarihi:15.01.2020, www.biruni.tuik.gov.tr

TÜİK, İş gücü İstatistikleri, Erişim tarihi: 15.01.2020, www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007

TÜİK, İş gücü İstatistikleri, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, Erişim Tarihi: 15.01.2021, https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2019-33705

TÜİK, İş gücü İstatistikleri, Erişim tarihi: 15.01.2021, https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ekim-2020-37485

TÜİK, İş gücü İstatistikleri, Erişim tarihi: 25. 09. 2021. https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Erişim tarihi: 11. 03. 2020, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf

UN, United Nations Woman, Erişim tarihi: 29. 03. 2020, https://www.unwomen.org/en/csw/csw64-2020

UN, United Nations Woman, Erişim tarihi: 08. 03. 2020, https://www.un.org/womenwatch/daw/followup/beijing+5.htm

WHO, Dünya Sağlık Örgütü, Covid-19, Erişim tarihi: 24. 09. 2021, https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019