

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE ULUSLARARASI İLİŞKİLER ANABİLİM DALI
SİYASET BİLİMİ VE ULUSLARARASI İLİŞKİLER TEZLİ YÜKSEK LİSANS

TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIMCILIĞI
(OĞUZELİ BELEDİYESİ ÖRNEK OLAYI)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

CANAN AKTAŞ

TEZ DANIŞMANI

DR. ÖĞR. ÜYESİ AHMET KESER

GAZİANTEP – 2018



**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
YÜKSEK LİSANS KABUL VE ONAY FORMU**

Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı **Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler** Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Canan AKTAŞ** tarafından hazırlanan **“Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı (Oğuzeli Belediyesi Örnek Olayı)”** başlıklı tez, **25/09/2018** tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Görevi

Unvanı, Adı ve Soyadı

İmzası:

Kurumu/Üniversitesi

Jüri Başkanı

Dr. Öğr. Üye Ahmet KESER

Tez Danışmanı

Hasan Kalyoncu Üniversitesi

Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üye Murat ASLAN

Hasan Kalyoncu Üniversitesi

Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üye Mesut ŞÖHRET

Gaziantep Üniversitesi

Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

**Prof. Dr. Mazlum ÇELİK
Enstitü Müdürü**

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı (Oğuzeli Belediyesi Örnek Olayı)” başlıklı çalışmanın tarafımda, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım.
...../...../.....

Canan AKTAŞ

ÖNSÖZ

Toplumsal cinsiyet eşitliği son zamanlarda çok fazla konu olan fakat henüz tam olarak Sonuca varılamayan bir noktadadır. Her ne kadar kanunlar çıkarılsa, sözleşmeler imzalanırsa, kamuoyu çalışmaları yapılsa da hala kadınlarımız için eşitsizlik büyük oranda devam etmekte ve hala kadınlar pasif olarak görülmekte ya da b öyle olsun istenmekte. Bir kadın dünyayı değiştirecek güce sahiptir yeter ki hak ettikleri değeri verelim.

Tez çalışmamda veri toplama sürecinde ölçekleri toplamamda yardımcı olan mesai arkadaşlarıma, çalışmalarım esnasında gerek eleştirileri gerekse yönlendirmeleri ile yardımcı olan hocalarıma teşekkür ediyorum. En çok maddi ve manevi olarak her daim yanımda olan Babam Hamit AKTAŞ, annem Necibe AKTAŞ ve kız kardeşim Büşra AKTAŞ'a çok teşekkür ediyorum ve biliyorum ki sizin desteklerinizle benim aşamayacağım hiçbir engel yok.

Gaziantep, 2018

Canan AKTAŞ

ÖZET

Dünyada ve ülkemizde de insan haklarının vazgeçilmez bir hak olduğu ve bundan dolayı da toplumsal cinsiyet eşitliğinin toplum için vazgeçilmez bir olgu olduğu varsayılmaktadır. Bu anlayışla uluslararası ve ulusal sözleşmeler ve kanunlar hazırlanmıştır. Gerçek anlamda bu kanunların tam ve etkili bir şekilde uygulanıp uygulanmadığı ve toplumun bütün kurumları tarafından benimsenip benimsenmediği tartışmalıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliği sağlamada sosyal ve kültürel değişimler zorunludur.

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı sadece kanunların oluşturulması ile olamayacağı, birçok alan çalışması ile ortaya konmuştur. Bu çerçevede sosyal ve kültürel çalışmaların yürütüldüğü kurumlardan birisi de belediyelerdir. Bu çalışmada da Gaziantep Oğuzeli Belediyesi özelinde belediye çalışanlarının toplumsal cinsiyet ayrımcılığı konusunda düşünceleri belirlenmeye çalışılmış. Belediye personeliyle mülakat yapılarak veriler toplanmış ve serbest kodlama ile kodlanarak analizler yapılmıştır. Bu kapsamda katılımcıların toplumsal cinsiyet ayrımcılığı nasıl tanımladığı, toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ilişkin yaşanan olaylar ve sebeplerinin neler olduğu belirlenmiştir. Sonunda, bazı katılımcılar tarafından toplumsal cinsiyet ayrımcılığı inkâr edilmekle birlikte genel olarak kabul edilmektedir. Sebep olarak eğitimsizlik ve aile ile zihinsel önyargılar ön plana çıkmaktadır. Katılımcıların çoğunluğu kurumunda toplumsal cinsiyet ayrımcılığı olmadığını söylerken bir kısım katılımcılar kadınların ikinci planda görüldüğünü belirtmişlerdir. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığını önlenebilir olup olmadığına ilişkin ise katılımcılardan 12'si eğitim, kültür, kanuni hakların bilinmesi ve kişiler arası iletişim yoluyla bunun önlenebileceğini savunmaktadır. Katılımcılardan üçü ise toplumsal yapının bu şekilde devam ederse önlenmenin zor ve iki katılımcı ise bunun önlenemez olduğunu düşünmektedir.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal cinsiyet eşitliği, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, toplumsal cinsiyet, çalışanlar ve toplumsal cinsiyet.

ABSTRACT

It is assumed that human rights in the world and in our country are an indispensable right and therefore gender equality is an indispensable fact for the society. With this understanding international and national contracts and laws have been prepared. In the real sense, it should be debated whether these laws are fully and effectively implemented and adopted by all the institutions of society.

It is revealed by many field studies that gender equality can not be achieved only by law. Social and cultural exchanges are imperative in ensuring gender equality. One of the institutions in which social and cultural studies are conducted is the municipalities. In this study, it was tried to determine the opinions about the gender discrimination of municipal employees in Gaziantep Oğuzeli Municipality. Data is collected by interviewing with the municipal staff and analyzed by free coding. It is determined how participants identified gender discrimination, what happened to gender discrimination, and what were the causes of these events. While some participants deny gender discrimination, participants generally acknowledge it. The reasons for gender discrimination are uneducated, family and mental prejudices. Majority of participants say that there is no gender discrimination in their institution, while a few participants pointed out that women were seen on the second plenary. Whether gender discrimination is preventable or not; twelve of the participants accept that gender discrimination can be prevented with education, culture, learning of legal rights, interpersonal communication. Three out of the participants think that it is difficult to prevent the social structure if it continues like this and two participants think that it cannot be prevented.

Keywords: Gender equality, gender discrimination, gender, employees and gender.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii
GRAFİKLER LİSTESİ.....	viii

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu.....	2
1.2 Araştırma Soruları.....	2
1.3 Araştırmanın Önemi.....	3
1.4 Araştırmanın Varsayımları.....	3
1.5 Araştırmanın Sınırlıkları	3

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	4
2.1. Temel Tanımlar.....	4
2.1.1. <i>Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramı</i>	4
2.1.2. <i>Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Eşitsizliği, Ayrımcılık ve Açıklığı Kavramları</i>	7
2.2. Toplumsal Cinsiyet Kuramları.....	10
2.2.1. <i>Freud'un Toplumsal Cinsiyet Kuramı (Psikanalistik Kuram)</i>	10
2.2.2. <i>Chodorow'un Toplumsal Cinsiyet Kuramı</i>	11
2.2.3. <i>Kohlber'ün Toplumsal Cinsiyet Kuramı (Bilişsel Gelişim Kuramı)</i>	12
2.2.4. <i>Talcott Parsons'un Toplumsal Cinsiyet Yaklaşımı</i>	13
2.2.5. <i>R.W. Cornell'in Toplumsal Cinsiyet ve İktidar İlişkileri Yaklaşımı</i>	14
2.3. Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Boyutu	15
2.3.1. <i>Fonksiyonalist Yaklaşım</i>	15

2.3.2. Çatışmacı Yaklaşım.....	15
2.3.3. Etkileşimci Yaklaşım.....	15
2.3.4. Feminist Yaklaşım (Feminizm).....	16
2.4.Tarihsel Arka Plan.....	16
2.4.1. AB'deki Gelişmeler.....	17
2.4.2. Türkiye'de Gelişmeler.....	18
2.4.2.1. Tarihi Süreçte Türklerde Toplumsal Cinsiyet ve Kadınlık.....	18
2.4.2.1.1. İslamiyet Öncesinde Türklerde Kadın.....	19
2.4.2.1.2. İslamiyet'in Kabulü ve Türk Kadını.....	20
2.4.2.1.3. Türkiye Cumhuriyeti ve Cumhuriyetin Yeni Kadını.....	21
2.4.2.2. Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....	23
2.4.2.3. Ülkemizde Cinsiyet Ayrımcılığı Süreci.....	25
2.4.2.4. Sosyal Dışlanma.....	27
2.5.Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gelişimi Ve Hukuki Dayanakları.....	28
2.5.1. Birleşmiş Milletler Sözleşmesi ve AB.....	28
2.5.2. Başlıca Ulusal Düzenlemeler.....	29
2.5.2.1. T.C. Anayasası (Kanun no:2709).....	29
2.5.2.2. 4857 Sayılı İş Kanunu (Resmi Gazete Sayı:25134).....	30
2.6.Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan Ve Programlara Dahil Edilmesi.....	31
2.7.Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Siyasette Kadın Temsiline Yansımaları.....	32
2.8.İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı.....	33
2.9.Yapılan Çalışmalar.....	34
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
YÖNTEM.....	40
3.1 Araştırma Modeli.....	40
3.2 Durum Çalışmasında Geçerlik, Güvenirlik ve Genelleme.....	40
3.3 Veri toplama Araçları.....	41
3.4 Çalışma Grubu.....	41
3.5 Verilerin analizi.....	43
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	
BULGULAR VE YORUMLAR.....	44
4.1.Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Tanımlanmasına İlişkin Bulgular.....	44
4.2.Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Bulgular.....	45

4.3.Kurumdaki Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin İlgili Bulgular	51
4.4.Çalışılan Birimde Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Bulgular	54
4.5.Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Önlenebilir Olup Olmadığına İlişkin Bulgular	56
BEŞİNCİ BÖLÜM	
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	59
KAYNAKÇA	63
EKLER	69
Ek-1 Mülakat Şablonu	69
Ek-2 Ali'nin Mülakat Verileri	70
Ek-3 Aykut'un Mülakat Verileri.....	72
Ek-4 Cemile'nin Mülakat Verileri	74
Ek-5 Ceren'in Mülakat Verileri	76
Ek-6 Erman'ın Mülakat Verileri	78
Ek-7 Esra'nın Mülakat Verileri	80
Ek-8 Fırat'ın Mülakat Verileri	82
Ek-9 Gamze'nin Mülakat Verileri	85
Ek-10 Harun'un Mülakat Verileri.....	87
Ek-11 İlayda'nın Mülakat Verileri.....	89
Ek-12 Mehmet'in Mülakat Verileri	92
Ek-13 Nilay'ın Mülakat Verileri.....	94
Ek-14 Ömer'in Mülakat Verileri	97
Ek-15 Öykü'nün Mülakat Verileri.....	99
Ek-16 Selim'in Mülakat Verileri	103
Ek-17 Selin'in Mülakat Verileri	106
Ek-18 Yusuf'un Mülakat Verileri.....	108

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Toplumsal Cinsiyete Göre Okullaşma Oranları (2015-2016).....	26
Tablo 2. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgileri.....	42
Tablo 3. Cinsiyet Ayrımcılığı Tanımlarına İlişkin kodlar ve Dağılımları	45
Tablo 4. Toplumda Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Görüşler	45
Tablo 5. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığını İlişkin Katılımcıların Örnekleri	46
Tablo 6. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı Sebepleri	49
Tablo 7. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı Sebeplerinin Önem Sıralaması.....	51
Tablo 8. Kurumdaki Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Olmasına İlişkin Düşünceler	51
Tablo 9. Kurumda Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Var Olduğunu Düşünenlerin Görüşleri	51
Tablo 10. Kurumda Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Olmadığını Düşünenlerin Görüşleri	52
Tablo 11. Birimde Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Olmasına İlişkin Düşünceler	54
Tablo 12. Birimde Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Olmadığını Düşünenlerin Görüşleri	54
Tablo 13. Birimde Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Var Olduğunu Düşünenlerin Görüşleri	55
Tablo 14. Birimde Pozitif Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Olduğunu Düşünenlerin Görüşleri	55
Tablo 15. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Önlenebilir Olmasına İlişkin Görüşler.....	56
Tablo 16. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Nasıl Önleneceğine İlişkin Görüşler.....	56
Tablo 17. Katılımcıların Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Varlığına İlişkin Kategorik Görüşler.....	58

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. Gerekçelerin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.....	50
Grafik 2. İşyerinde Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığıyla Karşılaşma Durumu.....	53

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Dünya tarihi ciddi çatışma, savaş ve kaosların örnekleri ile doludur. Toplumlar yaşanabilir, refah düzeyi yüksek ve barışçıl bir yapıya ulaşmayı her zaman hedeflemiştir. Toplumların bu haklı talebi insan hakları kavramını ve tüm bireylerin eşit haklara sahip oldukları düşüncesini yaygınlaştırmıştır. Bu düşüncenin çıktularından birisi de, yaratılışlarından gelen farklılıklarından dolayı erkeklerle eşit olmadığı savunulan kadınların kişilik ve insan haklarına gereken önemin verilmediğinin bilinilmesi ve kadınların devletlerden, toplumdan ve kurumlardan temel insan haklarına sahip olmayı talep etmesidir.

Günümüz şartlarında insan haklarının vazgeçilemez bir kazanç olarak kabul gördüğü ülkeler, kadınların erkekler ile eşit haklara sahip olması, insan haklarının gerekliliği olarak kabul edilmekte olup, kadının kültürel, sosyal, ekonomik ve siyasal alanlara katılımlarının önünün açılmasına ortam hazırlayacak bütün haklardan karşı cinsleri ile adil olarak yararlanmalarının gerekliliği öngörülmektedir. Meydana gelen bu gerekliliğe ve uluslararası insan hakları beyannameleri ve sözleşmelerinde, ülke yasalarında engelleyici hükümler olmasına rağmen, kadınlarımız için ülkelerinin gelişmişlik düzeyi ne kadar artmış olsa da temel hakların başında gelen eğitim hakları ve sağlık haklarından yararlanma, iş hayatına atılma, siyasi alanlar ve karar verici mercilerde yer alabilmeleri gibi önemli konularda kadınlara eşit hakların sağlanmadığı ya da sağlanamadığı aşikâr bir durumdur.

Cinsiyetler arasında eşitliğinin sağlanması insanlarla alakalı olan her durumda ve yerde çalışmaların yapılmasını zorunlu hale getirmektedir. Bu sebepten ötürü ulusal mekanizmaların etki alanlarındaki kısıtlılık ve cinsiyetler arası eşitliğinin sağlanması için her durumda ihtiyaç olan uzmanlık ulusal mekanizmaların bu sorumluluğu paylaşmaları zorunlu bir hal almış ve “toplumsal cinsiyet eşitliği” kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda daha ileri bir seviyeye ulaşmak için sosyal ve kültürel değişimler gerekmektedir. Geleneksel cinsiyet rolleri ideolojisi ve cinsiyet kalıp yargıları toplumda kadınların negatif ayrımcılığa maruz kalmasına ve siyasal, ekonomik ve sosyal alanlarda erkeklere göre dezavantajlı ve ikincil bir konumda kalmasına sebep olmaktadır. Kadının değerli görüldüğü ve haklarına sahip çıkılan bir toplum için devamlı süregelen düşünce ve davranışlar yıkılmalı yerini olumlu tutum ve düşüncelere bırakmalıdır.

Bu tutumu sağlamak sağlamanın yolu ise toplumsal cinsiyet eşitliğinin farkında olan bireyler yetiştirmek ile m¼mk¼n olacaktır.

Kadının öncelikle bir insan olduğu ve tüm insan haklarından istisnasız yararlanması gerektiği yadsınamaz bir gerçektir. Ancak kadın, toplumda, aile hayatında ve işyerinde cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaktadır. Toplumda, aile hayatında ve işyerinde cinsiyet ayrımcılığına uğrayan kadın lehine başta eşitlik politikaları olmak üzere bir takım sosyal politikalar geliştirilmiştir ve geliştirilmektedir.

1.1 Problem Durumu

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ortadan kaldırılması ya da en azından etkilerinin azaltılması için toplumda var olan bütün kurumların çaba sarf etmesi gerekmektedir. Toplumun sosyal konuları ile de doğrudan ilgili bir kurumda belediyelerdir. Belediyeler toplumsal dönüşüm sağlayacak birçok çalışmalar ve projeler de yürütmektedirler. Çalışmamızda belediye çalışanlarının toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ilişkin düşüncelerinin belirlenmesi kurumsal olmasa da pratik uygulamalarda toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ya da eşitliliğine ilişkin durum araştırılmıştır. Bu kapsamda cevap aranan araştırma soruları aşağıdaki başlık verilmiştir.

1.2 Araştırma Soruları

Araştırma kapsamında genel olarak katılımcıların çalıştıkları kurumda toplumsal cinsiyet ile ilgili düşünce ve algıları belirlenmeye çalışılmış ve aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- 1- Katılımcılar toplumsal cinsiyet ayrımcılığını nasıl tanımlamaktadırlar?
- 2- Katılımcıların toplumda toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ilişkin düşünceleri nedir?
- 3- Katılımcılar toplumsal cinsiyet ayrımcılığının sebepleri olarak neyi görmektedirler?
- 4- Çalışmakta oldukları kurumda toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ilişkin ne düşünmektedirler?
- 5- Çalışmakta oldukları birimde toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ilişkin ne düşünmektedirler?
- 6- Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının önlenebilir olup olmadığına ilişkin olarak ne düşünmektedirler?
- 7- Katılımcıların toplumdaki çalıştıkları birime kadar olan süreçte toplumsal cinsiyet ayrımcılığının var olup olmadığına ilişkin düşünceleri nedir?

1.3 Araştırmanın Önemi

Çalışma kapsamında, Gaziantep'in Oğuzeli İlçe Belediyesi çalışanlarını kapsamına alan bir araştırmaya dayalı olarak, Başkan ve Meclis üyelerinin seçimle işbaşına geldiği ve seçimlerde hem kadın hem de erkeklerin oyları ile yönetim yapısı belirlenen bir kamu kurumu olarak, bir ilçe belediyesinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ilişkin fiili durumun nasıl olduğu araştırılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların, toplumsal cinsiyet ayrımcılığıyla mücadele eden ve edecek olan kurumlara bu konudaki politika ve uygulamalar geliştirilirken faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca araştırmanın gerçekleştirildiği kurum açısından da bir kurum içi değerlendirme olanağı sağlayacaktır.

1.4 Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın mülakat aşamasına iştirak eden katılımcıların gerçek duygu ve düşüncelerini tam ve eksiksiz olarak cevaplarına yansıttıkları varsayılmıştır. Ayrıca mevcut akademik yazın taraması ile elde edilen araştırma sorularının katılımcıların toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ilişkin düşüncelerini belirlemek açısından yeterli veriyi elde edebilme kapasitesi taşıdığı varsayılmıştır.

1.5 Araştırmanın Sınırlıkları

Öncelikle gerçekleştirilen mülakat neticesinde toplanan veriler ve ulaşılan bulgular araştırma kapsamındaki kurumun resmi görüşünü içermemektedir. Çalışma evren ve örnekleme yalnızca Gaziantep İli, Oğuzeli İlçe Belediyesi'nde, 2017-2018 yıllarında çalışan personel ile sınırlı tutulmuştur. Çalışma nitel bir araştırmaya dayalı olduğundan genelleme amacı gütmemekte, belirli bir olay, durum ve yere ilişkin derinlemesine analiz ile sınırlı tutulmaktadır. Çalışmada amaçlı örneklem seçimi yapılmış olup bunun nedeni ise problemle ilgili olarak belirlenen niteliklere sahip kişiler ve kişilerin içinde bulunduğu durum araştırma konusunu oluşturmaktadır. Kurum içerisinde çalışan kadın personel sayısı ve kadın çalışanın olduğu birim sayısı azdır. Dolayısıyla zamanca 2017-2018 yılları, mekânca da Gaziantep İli, Oğuzeli Belediyesi ile sınırlı tutulmuştur. Analizin sonuçları da uygulanan mülakat sırasında sorulan sorular ve bu sorulara katılımcıların verdiği cevaplar ile sınırlıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde cinsiyet ayrımcılığına ilişkin temel kavramlar, ilgili kuramalar ve ayrımcılığın boyutlarına yer verilecektir. Ayrıca tarihsel arka plan ve hukuki düzenlemeler incelenecektir. Son bölümde ise bugüne kadar yapılan çalışmaların bir özeti sunulacaktır.

2.1. Temel Tanımlar

2.1.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Cinsiyet kavramı meydana gelişimizde var özellikleri ön plana çıkaran “cinsiyet (gender)” ile kültürlerin ve dillerin tesirini belirten “toplumsal cinsiyet (gender)” olmak üzere iki biçimde tanımlanmaktadır. Toplumda genel olarak her ikisi aynı anlamda kullanılsa da bu çalışmada, kültürel ve sosyal statü açısından incelediğimiz konuları karşılayan kavram olan toplumsal cinsiyet kavramı üzerine odaklanılmıştır. Çünkü tek başına cinsiyet, kişinin dişi veya erkek olarak sergilediği genetik, fizyolojik ve biyolojik özelliklerini ifade etmektedir. Herkes doğarken biyolojik olarak kimliğini kadın ya da erkek olarak tanımlayacak fiziksel bir donanım ile dünyaya gelir. Fakat kişinin kendini diğer cinsten ayıran bu farklılığı kavraması, doğumu ile birlikte değil, yaşamının sonraki aşamalarında toplumsal etkileşim ile olmaktadır. TDK da yer alan cinsiyet kavramı “Bireye, üreme işinde ayrı bir rol veren ve erkekle dişiyi ayırt ettiren yaradılış özelliği” (TDK Sözlük, 1983) olarak yer almaktadır. Toplumsal cinsiyet ise Summers (2007) tarafından kadın ya da erkek olma durumu olarak tanımlanmaktadır. Toplumsal cinsiyet, kişilerin fizyolojik ve biyolojik olarak var olan kadın veya erkek olma durumundan daha fazlasını yansıtmakta, toplum içerisinde kişilerin üzerine düşen görevlerin kadın veya erkek rolü olarak ayrıştırılıp, kişiliğe özgü özelliklerin tümünü toplumsal bir oluşum olarak nitelendirilmektedir. Özet olarak toplumsal cinsiyet; fizyolojik ve biyolojik özelliklere göre adlandırılan cinsiyet tanımının üzerinde, insanların aileleri, meslekleri, kültür gelenek ve görenekleri ve içerisinde buldukları ortama göre şekil alan karmaşık bir olgu (Acker, 1990; Özalp, 2016) olarak karşımıza çıkmaktadır. Biyolojik olarak “kadın ve erkek olmak, doğal ve doğuştan olarak adlandırılırken, kadınlık ve erkeklik ise toplumsallaşma süreci ile beraber kültürel bir yapılanmaya işaret etmektedir” (Hepşen, 2010). Kimmel (2011)’e göre de toplumsal cinsiyet biyolojik olarak adlandırılan cinsiyet kavramından öte toplumsal bir

yaklaşımıdır. Kişinin kadın ya da erkek olmada ki üstlenilen görevleri algıladığı perspektif ile alakalıdır. Toplumsal cinsiyet bireyleri basit bir şekilde kadın veya erkek olarak kategorize etmenin dışında, kadın ve erkek arasında dünya çapında ve genelinde var olan ayrımın ve bu ayrımdan meydana gelen eşitsizliğin bir tanımıdır (Kimmel, 2011).

Toplumda cinsiyet kavramını, bireye atfedilen bir rol olarak tanımlayanlar bulunmaktadır. Bireylerin kendilerine toplum tarafından atfedilen görevleri hakkında hiçbir şekilde müdahale hakları yoktur. Bundan dolayıdır ki kazanılan konumlar ve makamlar, kişilerin aldıkları eğitimleri ve meslekleri üzerinden yani kendilerine kattıkları değerler ile sahip olunmuştur. Bunun sebebine bakacak olursak eğer, kişilerin cinsiyete aşırı derecede toplumsal bir mana yüklemesidir. Tüm toplumlarda kadınlar, genel olarak eş ve anne olmak gibi toplumsal cinsiyet rolleri düşerken, erkekler edindikleri mesleki unvanları gibi statüleri (Özalp, 2016) ile karşımıza çıkarlar.

Toplumsal cinsiyet biyolojik olarak tanımını bildiğimiz cinsiyet kavramından farklı bir şekilde, toplum ve toplumun yaşadığı kültürün kadın ve erkeğe yüklediği ve hayatı boyunca ortaya koymasını beklediği görev ve davranışları karşılayan bir tanımdır. Bu tanımla sosyoloji yazınına kazandıran Ann Oakley'e için 'cinsiyet (sex)' biyolojik olarak kadın ve erkek arasındaki farkı karşılarken, 'toplumsal cinsiyet (gender)' kadınlık ile erkeklik arasında toplumsal açıdan eşit bir diğer mana ile dengeli olmayan bölünmeyi karşılamaktadır (Marshall, 1999). Toplumsal cinsiyet, bireylerin toplumlar içerisinde oluşturulmuş 'kadınlık' ve 'erkeklik' anlamında üzerlerine düşen görevlerine ilişkin olarak kişilik algısını belirtirken cinsiyet yapısal özelliği ve fizikselliği önemle belirtmektedir. Toplumsal cinsiyet biyolojik değil toplumun oluşturduğu zihinsel bir kavramdır. Kişinin kadın veya erkek olma rolünün bilincine nasıl vardığı ile ilişkilidir. Toplumsal cinsiyet yalnızca olağan ve basit bir ayrım yapma düzeni değil, kadınla ve erkek arasındaki evrensel ayrımın ifadesi (Başçı & Giray, 2016) olarak görülmektedir.

Toplumsal cinsiyete göre, kadınlar ve erkekler hem kişilik özellikleri hem bilişsel özellikleri hem de psikolojik özellikleri itibariyle birbirlerinden farklıdır (Bielby & Baron, 1986; Burgess & Borgida, 1999). Kadın ve erkeğin bu farklılıkları vurgulanırken bir yandan da bir kadının ya da erkeğin ne olduğu ya da ne olması gerektiği belirlenir. Kadınlara ve erkeklere ayrı ayrı bazı nitelikler atfedilir ve bu niteliklere bağlı olarak prototip bir kadın ve prototip bir erkek algısı ortaya çıkarılır. Böylece tipikleştirilen kadınlık ve erkeklik özellikleri aynı zamanda kadınların ve erkeklerin üstlenmeleri gereken rolleri ve sergilemeleri beklenen davranışları biçimlendirir (Atabe, 2017).

Toplumsal cinsiyet çalışmalarında, kadın ve erkek arasındaki farklılıkların biyolojiye dayandırıldığı biyolojik cinsiyet kavramının dışında tutularak topluma ve kültüre göre farklılıklar olarak belirlenmektedir. Bu farklılıkların toplumdan topluma ve tarihsel dönemlere (bağlama) göre değiştiğini vurgulayan toplumsal cinsiyet kavramının farkına bir vurgu söz konusudur. Kısacası, toplumsal cinsiyet kavramı üzerine yapılan çalışmalar, erilliğin ne olduğunu anlama konusunda testosteron hormonu seviyesine, kromozomlara, üreme organlarına endeksli bedensel-biyolojik faktörlerden hareket etmektense, cinsiyetin toplumsal ve kültürel olarak çeşitli tahakküm ilişkilerine göre şekillenen, toplumsal etkileşimle anlam kazanan ve sürekli yeniden yorumlanan bir olgu olduğunu öne sürer (Özbay, 2013). Bu çalışmalar sadece erillik ve dişilik arasındaki ayrımı değil aynı zamanda nötr olanla cinsiyetlendirilmiş (gendered) olan arasındaki ayrımı da ortaya çıkartır. Çünkü toplumsal cinsiyetin çerçevesini daha güçlü ve görünür hale getirmek için cinsiyetlendirilmiş kişilikler ve kurumların da mevcut yapı içerisindeki rolünü anlamak gerekmektedir(Has, 2017).

Bazı kültürlerdeki eşey rolleri erkek ve kadına karşı olan tutumu ve bu tutumla ilişkili tavırlar olarak görülmektedir. Çok fazla kültürde, erkek ve kadının tutum ve tavırlarını kararlaştıran cinsiyetler kesin olarak sınırlandırılmış rollere sahiptir. Statüleri ve rolleri herhangi bir alan fark gözetmeksizin, toplumdan topluma farklı özellikler göstermektedir. Bu özelliklerin oluşumu rollere ve statülere bağlı olan düşüncelerin gerçekleşmesidir. Diğer bir ifade ile belirli bir rol ya da konuma erişmek toplum tarafından kişilerden gerçekleştirmesini beklemektedir. Bundan dolayı bir toplum içerisindeki cinsiyet statüsü o toplumu oluşturan kişilerin topluma karşı göstermiş oldukları vaziyetlerini, davranışlarını, huylarını ve değerlerini(Özalp, 2016) temsil etmektedir.

Toplumsal cinsiyet, toplum tarafından kadına ve erkeğe atfedilen toplumsal rolleri belirtmektedir. Doğuştan edinilen biyolojik özelliklerin özelliklerin aksine toplumsal cinsiyet rolleri toplumun kendisi tarafından ortaya koyulmakta yani toplumsal cinsiyet kendi tasarımları olan cinsiyeti meydana getirmektedir (Hirata, Laborie, Le Doare, & Senotier, 2009). Mekâna, kültüre, zamana ve toplumun yaşadıkları olaylara göre değişiklikler sergileyen toplumsal cinsiyet, değişik şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Toplumda neredeyse tüm kişilerce ve kurumlarca cinsiyetin asıl manasından uzaklaştırarak yeniden cinsiyet niteliği kazandırılan bu roller, kendi toplumuna göre şekillenen devletin politikalarında da içselleştirilmekte ve tekrardan üretilmektedir (Tatlıer Baş, 2011).

Doğuştan biyolojik olarak belirlenen cinsiyet kavramının tersini düşünenler için bir kişinin kadın ya da erkek olması biyoloji ile ilişkilendirilmemekte olup, doğrudan toplumun yapısı ve kültürel gelişimi ile ilişkilendirilmektedir. Toplumsal cinsiyet biyolojik kategorize

edilmenin dışında daha geniş bir kavramdır. Biyolojik cinsiyetin kişiler üzerinde doğrudan bir sonucunun olmadığı (Giddens, 2000) ifade edilmiştir. En yalın haliyle “toplumsal cinsiyet, bireyi kadınsı ya da erkeksi olarak karakterize eden psikososyal özelliklerdir” (Hepşen, 2010). Kadınsı olma durumu ya da cinsiyet olarak kadınlık, erkeksi olma durumu veya cinsiyet olarak erkeklik tamamıyla toplumsal ve kültürel olaylardır. Birbirinden farklı zamana ve yere göre değişiklik gösterebilmektedirler. Farklı mekânlarda veya bölgelerde yaşayan insanların kadın ve erkekten beklediği roller farklılık gösterebilir. Bu durum kültürden kaynaklanmaktadır(Bingöl, 2015).

2.1.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Eşitsizliği, Ayrımcılık ve Açıklığı Kavramları

Toplumsal cinsiyet ayrımı değişik durumlardaki erklerin ilişkilerinin sonucundan dolayı toplumun kadına ve erkeğe dayalı idrak şekline kaynaklanmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınlarımızın siyaset, ekonomi, sosyal yaşam, kültürel yapı ve medeni alanlardaki insani hakları ve temel özgürlüklerinin kabul görülmesi, bu hak ve özgürlüklerden yararlanılmasına set koyulan ya da yok etmeye çalışılan veya bunu amaç edinen ve cinsiyetten dolayı yapılan herhangi bir tefrik yapma, mahrum etme veya kısıtlama manasında kullanılmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadının eğitim durumunu, çalışma hayatına katılımını ve ekonomik durumunu olumsuz bir şekilde etkileyip bu yönlerde toplumsal baskı kurarak, sağlığı başta olmak üzere kadının gündelik yaşamını etkileyecek bunlara ait birçok probleme ortam hazırlamaktadır (Demirgöz Bal, 2014). Ayrımcılık genel bir kişiye, kişilerin oluşturduğu gruplara, ya da bir toplumlara sahip oldukları belirli bir takım özelliklerinden dolayı uygulanan olumlu veya olumsuz tavırlar olarak tanımlanmaktadır. Bu noktada olumlu ve olumsuz ayrımcılık söz konusu olmaktadır. Olumlu ayrımcılık yani pozitif ayrımcılık olarak da adlandırabileceğimiz ayrımcılık, tarihten bu yana yok sayılmış kümelerin, başta eğitim hakları olmak üzere, istihdam edilme ve siyasi hayata dâhil olma gibi alanlara var olma imkânını vererek, bu kümelere temsil durumu yaratmaya çalışan bir dizi kurumsal politika ve uygulamaları olarak adlandırabiliriz. (Öztañ, 2014).

Bir kişiye, gruba yâda kişilerin içinde bulunduğu toplumda var olan özellikleri veya belirli özelliklerinden dolayı maruz kaldığı olumlu veya olumsuz bir yaklaşımla karşılaşılan davranışlar anlamına gelen ayrımcılık içerisinde en belirgin şekilde ve çoklukla yapılan ayrımcılık cinsiyet ayrımcılığı üst sıralarda yer almakta olup, bu ayrımcılığa yüksek oranda kadınlar maruz kalmaktadır. Bu durumda kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığında en çok

yapılanlar arasında; ikili ilişkilerde her zaman erkeğin söz sahibi olması yada söz sahibi olmak istemesi, fırsat eşitliğinin olmaması, eğitim hakkının engellenmesi, iş hayatına katılımda ve yükselmesinde gerekli desteği görememesi, siyasete katılımlarının çok kısıtlı olması, şiddete maruz kalması gözlemlenmektedir (Başçı & Giray, 2016).

UNESCO (2000)'ya göre cinsiyet eşitliği, kadın ve erkek arasındaki eşitliği sağlama, kadın veya erkek fark etmeksizin insanların kendilerini değiştirme ve geliştirme, kalıp yargılar ve kalıplaşmış düşünceler ve cinsiyetlere kalıplaşmış roller yüklemekten bireylerin kendileri için hür olarak tercih yapabilme hakkına sahip olmalarını kapsamaktadır. Cinsiyet olarak eşit davranmak bireylerin kendi gereksinimlerine göre kadınlara ve erkeklere eşit tutum izlenmelidir. Bu eşit tutum yarar, yükümlülük ve olanaklara denk gelen olan farklı bir tutumu içerebilir (akt. Başçı ve Giray, 2016).

Toplumsal cinsiyet eşitliği Avrupa Konseyi (2004) tarafından “kadınlar ve erkekler arasındaki farklılıkların ve toplum içerisindeki çeşitli rollerinin eşit kabul görmesi ve bu rollere eşit şekilde değer verilmesi” olarak tanımlanmaktadır. 1970 yılından itibaren kadın ve erkek arasındaki eşitlik yani cinsiyet eşitliği kavramı yerini toplumsal cinsiyet eşitliği kavramına bırakmıştır. Bu kavram akademik çevreler tarafından kadını ve erkeği merkezine alması ve bu alandaki problemleri daha iyi tanımlamaktadır, bu politika yapım aşamalarında daha etkili oluşundan dolayı tercih görmüş ve bugün ki aktif kullanım halini almıştır (Staudt, 2003, s. 42). Toplumsal cinsiyet kavramının literatüre girmesi ile sınırlı düzeyde kadın merkezli politikardan uzaklaşarak toplumun genelini kapsam içine alan “toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına” yönelik bir değişime başlanmıştır.

Ayrımcılığın anlamı çoğunlukla insanların eşit olması gerektiği düşüncesi ve bu düşünce prensibinden kaynaklanmaktadır. Her insanın doğuştan eşiti olduğu fikri gerek hukuk açısından zorunluluk ve insani olarak gereklilik arz eden bir konu olduğu fikir birliğine varılan bir olgudur. İnsanların ten rengi, dili, ülkesi, cinsiyeti, cinsiyet eğilimleri, ne olursa olsun insan olduğu için eşit kabul edilirler. İnsanlık tarihimizin geçmişinde insanların dinlerine ve vicdanların dayandırılan eşit olma ilkesi, ilerleyen zamanlarda hukukun alanına da girmiş ve eşitlik ilkesini korumak için hukuki yaptırımlar getirilmeye çalışılmıştır. Modern toplumlar tarafından oluşturulan modern hukuk, eşitlik prensibi çerçevesinde temel insan hakları kavramı ile bütünleştirilerek, bütün insanları eşit kaliteye sahip bireyler olarak açıklamıştır. Tüm kişiler ya da gruplar veya toplumlar arasında herhangi bir bağ bulunmasa bile hukuki açıdan bir eşitlik bağı verilmiştir. Eşitlik prensibi insanların belli özelliklerinden dolayı dışlanması veya ayrımcılığa uğramasını çözebilmiş sanılsa da geçmişten bugüne baktığımızda bu durumun

gerçekleşmediği açıkça gözlemlenmektedir. Prensini hukuka dayandırılması ile birbirine üstünlük kurmaya çalışan ve ayrımcılık yapan insanları bu kurallara uymaya zorlamıştır. (Göregenli, 2012). Günümüz şartlarına baktığımızda eşitlik prensibi hukuka dayandırıldıktan sonra geçmişteki kadar net ve yoğun bir ayırım yapılamasa da hala insanlar bir şekilde dillerinden, dinlerinden, renklerinden, cinsiyetlerin, mezheplerinden veya var olan herhangi bir özelliğinden dolayı ayrımcılığa uğramaktadırlar. Pozitif ayrımcılık politikaları ile kişinin cinsiyetinden, dininden, renginden veya ırkı gibi insanların ayrımcılık yaptığı konularda bir nebze olsun olumsuzlukların giderilmesi bu farklılardan dolayı yapılan ayrımcılıkları olumlu bir ayrımcılığa dönüştürme amaçlanmaktadır, bu sayede kişinin sırf değiştiremediği, değiştiremeyeceği, kendini var eden bu özelliklerinden dolayı uğradığı ayrımcılığın zararları yok edilmek istendiğini düşünebiliriz.

Toplumsal cinsiyet açığı kavramı, kadınların güçlendirilmesi kıstasından ziyade cinsiyet eşitsizlikleri arasındaki farkı ölçmekte ve daha sonra ise bu eşitsizliklerin zaman içerisinde nasıl değiştiğinin oranını belirleme amacı taşımaktadır. Bu açıklığın kapatılması için kadınlarımızın sosyo-ekonomik hayatlarındaki eğitimi, konumları, siyasi alanlar gibi farklı kriterler önem verip kadınlarımızın bu alanlarda önlerinde engel olan durumları aşmalarına yardım edip destek vererek başarabiliriz. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin açığı, ülkemizde insan başarılılarının cinsiyetler açısından adaletsizlik temelinde ortaya çıkmasını körüklemekte (Özalp, 2016) ve sonuçta tüm toplum bundan zarar görmektedir. Basit olarak baktığımızda, kadınların iş hayatları, sosyal alanlar ve siyasi mercilerde yer alması engellenip erkeklerin bu alanlarda çoğunluklu olmaları nedeniyle bu alanlarda kadın sayısı zaten çok az olduğundan başarı yüzdesinde çok düşük olacaktır ve bu durum insanlarda erkeklerin daha başarılı kadınların ise başarı sağlayamadıkları algısını oluşturacağından, hem kadına olan inanç azalacak hem de kadınlar psikolojik olarak bu durumdan etkileneceklerdir.

Genel anlamda bakıldığında cinsiyet eşitliğine dair üç farklı kavram olduğu görülmektedir. Birincisi, kadın ve erkek aynıdır önermesinden yola çıkarak oluşturulan eşitlik kavramıdır. Bu kavrama göre kadınlar erkek gibi davranmalıdır. Yaklaşımı eleştirenler, cinsiyet eşitliğini bu şekilde kavramsallaştırmanın temele erkeğin oturtulmasına dikkat çekmişlerdir. Bu kavrama yönelik yapılan eleştirilerden yola çıkılarak oluşturulan diğer kavrama erkek ile kadın arasındaki farka dikkat çekmiş, erkek ile kadın farklı olduklarından dolayı aynı değerlendirilmemeleri gerektiğini savunmuşlardır. Bir diğer ifade ile, kadınların ve erkeklerin iş olarak sağladıkları farklı katkıların eşit olarak değerlendirilmesi gerektiğidir. Bu konudaki üçüncü kavram ise, hali hazırda meydana olan toplumsal cinsiyet ilişkilerinin dönüştürülmesine dayanmaktadır (Dedeoğlu, 2009).

2.2. Toplumsal Cinsiyet Kuramları

Toplumsal cinsiyet kuramları; Freud tarafından oluşturulan toplumsal cinsiyet kuramı (psikanalistik kuram), Chodorow tarafından oluşturulan toplumsal cinsiyet kuramı, Kohlber tarafından oluşturulan toplumsal cinsiyet kuramı (bilişsel gelişim kuramı), Talcott Parsons tarafından oluşturulan toplumsal cinsiyet yaklaşımı ve R.W. Cornell tarafından oluşturulan toplumsal cinsiyet ve iktidar ilişkileri yaklaşımı konularını kapsamaktadır (Özalp, 2016, s. 23).

2.2.1. Freud'un Toplumsal Cinsiyet Kuramı (Psikanalistik Kuram)

Freud insanın tavırlarının açıklanmasının odağına kişilerin cinsel özelliklerini oturtmaktadır. Bu konudaki ilk kuramlardan olan cinsiyet gelişimini açıklayan Freud'un geliştirdiği, biyolojik ve sosyo-kültürel özellikleri bir arada bulunduran psikanalitik bir kuramdır. Bu kuram doğrultusunda cinsel enerji her süreçte bir bölümden diğer bölüme aktarılmaktadır (Özalp, 2016, s. 24).

Freud bireyin psikoseksüel gelişimini beş dönemde tamamladığını ileri sürmüştür. Bu dönemler; oral, anal, fallik, latent ve genital dönemlerdir. Oral dönem içerisinde 0 ve 18 ay arası süreçte bebeğin tüm alakası ağız bölgesindedir ve ağzı ile gerçekleştirdiği yani annesini emme, herhangi bir cismi ağıza alma gibi eylemlerden hoşnut olmaktadır. Anal dönemlerinde yani 1,5 ve 3,5 yaş arası süreçte ilgisi anüstedir (makattadır) ve dışkılama süreçleri önemlidir. Fallik dönemde yani 3 yaş ve 5 yaş arası dönemlerinde ilgi, henüz ergin seviyeye ulaşmamakla birlikte, cinsel organa yönelmiştir. Latent döneminde yani 5 ve 13 yaş aralığındaki dönemde cinsel istek ve güdüler azalmakta, hatta kayboluyor gibi görünmektedir. Genital dönemde yani 12- 13 yaşlarından sonra ise cinsel istekler tekrardan cinsel odaklı olarak ve yetişkin cinselliği olarak kendini gösterir. Her bir gelişim döneminde kişinin psikolojik olarak ve cinsel ilgisi belirli bir bölgesinde diğer bölgelere oranla daha yoğunlaşır ve kişiye sağladığı doyumun azlığına veya çokluğuna göre ya o dönemde takılı kalır yada bir sonraki döneme kısmen veya tamamen geçebilmektedir (Vargel Pehlivan, 2017). Freud'a göre toplumsal cinsiyetin gelişmesine ilk kez yön veren, Psikanalitik yaklaşım olarak adlandırılan bu kuramsal açıklamalardır.

Freud bir bebeğin kendi cinsiyetinden olan annesi veya babası ile özdeşleşerek ebeveyninin özelliklerini aldığını dile getirmiştir. Böylece kız bebekler nasıl bir kadın olunması gerektiğini, erkek bebekler ise nasıl bir erkek olunması gerektiğini ailesinden öğrenmiş oluyor. Bu özdeşleşme dönemi yüksek egonun gelişimiyle sonuçlanmaktadır. Bu yaklaşıma göre bakacak olursak süper ego, toplumsal cinsiyeti de kapsadığından dolayı toplum tarafından

oluşturulan sınırların içsel oluşumu olarak görülmektedir. Ahlak kuralları bireyin değer yargısı olarak süper egosunda içerisinde var olur. Toplumun kurallarını görmezden gelerek hiçbir şeyi düşünmeden canın istediği gibi davranışlar sergileyen bireylerde daha fazladır. Ahlak kurallarını ve sürekli insanların ne diyeceğini düşünen bireyler ise bu kurallara sıkı sıkıya bağlı yaşamaktadır. Bundan dolayı ebeveynler çocuklarına toplum tarafından kendilerinden beklenen kuralları öğretmektedir. Özellikle rasyonalist bir şekilde davranmaya özen gösteren bireylerde ego daha ağır basmaktadır. Ebeveynlerle kurulan özdeşlik ergenler ve çocuklar için sosyalleşme şeklidir. Gerektiği zamanlarda *ego*, *id*'in isteklerini yok sayıp ve güzel olan yaşantıları tercih edip güzel olmayanlardan uzak olmaya çalışmaktadır. Kişiliğinin yürütücüsü olarak egoyu kabul edilmektedir. Kişiliğin karar organıdır. Ego rasyonalisttir, mantıklıdır toplumsal ahlak kuralları ise süper egodur. Kişi egosu ve süper egosunun ortak noktada buluşması için uğraşır (Damarlı, 2006). Bu durumda hem kendi istediği şekilde hareket etmiş olacak hem de toplumun ahlak kurallarına aykırı bir durum meydana gelmemiş olacak.

Bu kuramda Freud'un dile getirmiş olduğu bebeğin kendi cinsiyetinden olan annesi veya babası ile özdeşleşip özelliklerini alıyor olduğunu savunması bugünkü toplumumuzla örtüşen bir kuramdır. Domestik bir ev hanımı olan anne toplumun kendinden beklediği şekilde davranarak kızına nasıl ev hanımı olabileceğini öğretirken aslında kendisi de annesinden aldıklarını kızın aktarmaktadır. Bu sayede kız bir kadın nasıl olmalı, ne yapması ve ne yapmaması gerektiğini toplumun ona dayattığı kurallar çerçevesinde kendi cinsi olan annesinden alır. Erkek çocuk içinde yine aynı durum geçerlidir daha çok babayla vakit geçiren çocuk zaten var olan toplum dayatması ile ve sürekli baba ile birlikte olma durumu ile beraber babasının kişiliğini alır.

2.2.2. Chodorow'un Toplumsal Cinsiyet Kuramı

Chodorow toplumsal cinsiyet kimliğini ele aldığı anda annenin önemini belirtmiş, her iki cinsten dünyaya gelen bebeğin öncelikle anne ile duygusal bir bağ kurduğunu vurgulamış ve bebeklerin kendilerini anne ile ifade ettiklerini belirtmiştir. Bundan dolayı bu kuram Freud'un kuramı ile ters düşmektedir. Toplumsal cinsiyet kimlikleri Freud'un belirttiği yaş aralıkları ve kategorilerde değil çocuk yaşlarda meydana gelmektedir. Anne ve kızın ilişkisi aradaki cinsiyet bağından dolayı anne ve oğulun ilişkisinden daha sağlam ve güçlü olduğu kabul edilmektedir. Yani kızın davranış biçimi ile annenin davranış biçimi özdeşleşmektedir. Bu durumda annenin rol model olduğu (Brody, Muderrisoglu, & Nakash-Eisikovits, 2002) ifade edilmiştir. Bu kuram halk arasında kullanılan "kenarına bak bezine al, anasına bak kızını al" deyimini ile örtüşmektedir.

Cinsiyetler arasındaki ilişkilerin, karşılıklı bir bağlarının olduğu belirtilmiştir. Bu bağın oluşumu konusunda nasıl meydana geldiği, işlevselliğinin nasıl olduğu ve şekil olarak nasıl böyle kabul gördüğü konularında kesinlik belirtilmemiştir. Toplumsal cinsiyetin kadınların araştırılmasıyla ilgili bir kavram olduğu varsayımında bulunulmuştur. Toplumsal cinsiyet yeni yeni bir araştırma konusu haline gelmiştir. Tarihsel arka planda yer alan örneklere dayandırılacak bir bulgu ve çözümsellikten uzaktır (Scott, 2007).

Chodorow'un çalışmalarında anneye daha fazla yer verip daha ön planda tuttuğunu görüyoruz. Çocuk hayatı boyunca sürekli olarak annesi ile bir arada bulunduğu için ikisi arasındaki bağ daha kuvvetli olur. Çocuk küçük yaşlarda annesinin etkisinde daha kolay kalmaktayken büyüdükçe ikisi arasındaki bağ azaldığından dolayı annesinin etkisinden çıkacaktır. İleriki yaşamlarında evlendiklerinde, kız çocukları genellikle anneye bağlılıktan, eşe bağlılığa yönelmektedirler. Bu durumda, kız çocuklarının ileriki yaşamlarında da annelerini rol model olarak (Erdoğan, 2008) (eş rolünde) taklit etmeleri mümkün olmaktadır.

Chodorow'un savunucusu olduğu bu kuramda kızın anne ile ilişkilendirilmesi bizim toplumumuz ve bu çalışma ile örtüşen kısmı oluşturuyor olsa da anneye daha fazla yer verip ön planda tutması çalışma ve toplum yapımızla örtüşmemektedir. Toplumumuzun gelişim süreçlerine baktığımızda çoğunlukla kadınlar yani anneler ön planda tutulmanın aksine her zaman ikinci plana atılmışlardır.

2.2.3. Kohlber'ün Toplumsal Cinsiyet Kuramı (Bilişsel Gelişim Kuramı)

Kohlberg tarafından yürütülen bilimsel araştırmalarda, cinsiyetler temel dizilişlerine göre ayrılırken, bilişsel gelişimin bütün dünyada kabul görmüş prensipleri izlenir. Çocuklar dahi cinsiyetlerin erkek ve kadın olarak ikiye sınıfta kategorize edildiğini biliyorlar ve kendilerinin hangi kategoriye ait olduklarını anlamaya çalışıyorlar. Çocuklar ilerleyen yaşlarda ise iki kategori arasındaki farklı özellikleri görmeye ve öğrenmeye başlıyorlar. Farklar öğrenilmeye başlanan kısımdan sonra ise kızlar kadınsı erkeklerde erkeksi rolden kendilerine katmaya başlıyorlar. Çocukların erkek veya kadın olmanın ne anlam ifade ettiğini anlamalarına ilişkin algıları üç aşamada oluşmaktadır. Birinci evre olan 3 ve 3,5 yaş arasında gözlemlenen çocukların toplumsal cinsiyet farkını kavramakta oldukları görülmektedir. Yani çocuklar kendi kimliklerini artık benimsemiş olduklarından dolayı cinsiyetlerinin farkına varırlar. İkinci evre olan 4,5-5,5 yaş aralığındaki çocukların ise zaman içinde toplumsal cinsiyetin kalıcılığını anladıkları ortaya çıkmaktadır. Son evrede ise toplumsal cinsiyetin öğrenilmesinde sosyal kuralların zamanla bilişsel bir şekilde algılanıp öğrenilmesi gerçekleşmektedir (Damarlı, 2006).

Kohlber'ün toplumsal cinsiyet kuramı olan bilişsel gelişim kuramı toplumsal cinsiyet açısından baktığımız zaman toplumumuzla bütünlük sağlamamaktadır dolayısıyla bu çalışmanın sınırları dışında kalan bir kuramdır. Kohlber'ün kuramı tamamen bilimsel boyutta bir cinsiyet durumundan bahsederken bizde ise toplumun dayattığı cinsiyet algısından oluşan toplumsal cinsiyet kavramı vardır, Kohlber için kişi cinsiyetinin gözlemleyerek ve öğrenerek benimserken bizde var olan dayatmalarla edinmektedir.

2.2.4. Talcott Parsons'un Toplumsal Cinsiyet Yaklaşımı

Talcott Parsons kuramını idealistlerin kültür varlıkları ve yapılanmalarından yararlanarak meydana getirmiştir. Parsons, sosyal hayattaki meydana gelen olayları tanımlayabilmek için, evrensel yasaları araştırma çabasında olmuştur. Kişilerde var olan davranışlarının sebebinin; arzular, maksatlar, yönelimler ve özlemler olduğu ifade edilmiştir.. Parsons bireylerin toplumda üstlendikleri rollerin bir bütünlük anlamı taşıdığını (Keat & Urry, 1994) ifade etmektedir.

Çeşitli kuramları olan toplumsal cinsiyet, rollerin kazanımıyla ilişkili olmaktadır. Bu kuramlar ise, cinsiyete kendini var eden bir tip oluşturup benimsetme veya birbirinden ayırma ile ilişkilidir. Cinsiyetlerin kendilerine göre kabiliyetlerini, davranış şekillerini, kişisel özelliklerini geliştirmesi, kendi varlığını oluşturma yolunu öğrenmesi süreci cinsiyet tiplemesi (cinsiyetleri ayırıştırma sex-typing) süreci olarak adlandırılmaktadır. Cinsiyetini şekillendirmeyi tamamlamış kişiler cinsiyeti tipléstiren (cinsiyetleri ayırıştırıran- sex-typed) kişi olarak kabul edilmektedir. Cinsiyetine göre çocuk yetiştirmek kendi kültüründe var olan cinsiyet algısına uygun olarak çocuk yetiştirme kavramıdır (Özalp, 2016).

Toplumsal cinsiyete baktığımız zaman bireylerin sergilediği rollerin veya bireylere verilen rollerin içinde buldukları toplumun yapısına göre şekillenmektedir. Kişinin algısını yön veren etmen içinde yaşadığı toplumda benimsenmiş olan kurallar ve değerlerdir. Benimsenen kurallar ve değerler kişiler için rehber niteliği taşımakta ve ilişkilerini şekillendirmektedirler. Toplum tarafından belirlenen kurallara uymak ve kültürel değerleri yansıtarak yaşamak sisteme dahil edilmeyi kolaylaştırmaktadır. Kişilerin sosyal hayatları içerisinde yaşlarına ve cinsiyetlerine göre ayrı belirlenmiş rolleri vardır. Yazılı olmayan ahlak kuralları vardır ve kurallar çevreye göre şekillenir. Toplumdaki kabul edilmiş ahlaki kurallar bireylerin, davranışlarını şekillendirmektedir. Kişinin kültüründe var olan değerler algılarını değiştirir bu yüzden ki farklı toplumda yer alan farklı iki insan aynı olayı farklı şekilde algılayıp yorumlayabilir. Bundan dolayı yaşadığımız çevre aldıklarımız bizim davranışlarımıza

dönüşür. Kişinin yaşamı aslında kendi karakterine göre değil içinde yaşadığı sosyal çevrenin etkisine göre şekillenmektedir. Bundan dolayı kişilerin davranışları toplumlarına göre değişmektedir (Burger, 1977).

2.2.5. R.W. Cornell'in Toplumsal Cinsiyet ve İktidar İlişkileri Yaklaşımı

R. W. Connell'in yaklaşımına göre "dişi" ve "erkek" özel bir üreme sistemi ile oluşup meydana gelmesinden kaynaklanan biyolojik olarak kategorize etme şeklidir. Bu bağlamda asıl olarak biyolojik değişikliğin toplumsal yaşamda temelini kurmadığı, erkek ve kadının benzer özelliklerinin yanı sıra farklılıklarının gerisinde kalacağı ifade edilmektedir. Toplumsal cinsiyete atfedilen toplumsal yapıların, farklı yapısını meydana çıkarmaktadır. Toplumda beden benzer şekilde cinsiyeti kapsamaktadır. Cornell'e göre iki ayrı biçimde kavramlar sonuçlanmaktadır. Kadınlar ile ilgili, erkek egemenliğinin, iktidar ilişkisiyle aynı mı yoksa farklı mı olduğu konusunda ortaya çıkan kavramların önemi büyüktür. Kavram olarak hegemonya melezlik yani birbiri arasında çelişen menfaatlerin, açıklanması, sentezlenmesi, eklemlenmesi, şeklinde ifade edilmektedir. Hegemonya farklı olan erkeklik rollerinin melezleşmesi sonucu oluştuğu (Sancar, 2016:23) ifade edilmiştir.

Cornell, hegemonyanın erkeğin kadına karşı olması durumu olarak tanımlanabilecek bir toplumsal cinsiyet biçimini içine alan ve bu yolla erkeklerle kadınlar arasındaki gücün dağıtıldığı toplumsal bir kuram olduğunu ifade etmiştir. Mutlak bir üstünlük anlamına gelmemekte beraber hegemonya güçler dengesi olarak bir oyun sıralamasında galip gelen üstünlüğü açıklamaktadır. Yani bir grubun güçlülük değil özel bölgeden toplumsal bölgelere uzanan kazanılmış tecrübeleriyle, kültürel alanda da toplumsal baskının ağırlık oluşturması ile (Özalp, 2016) diğeri üzerinde üstünlük oluşturması anlamına gelmektedir.

Cornell erkeklik kavramıyla ilgili önemli katkılarda bulunmuştur. Aynı zamanda eleştirel bir iddia getirerek, bu erkeklik araştırmalarında hegemonya kuramını oldukça vurgulamıştır. Hegemonik erkeklik olmayıp, "erkek" hegemonyasından başlayarak anlatılmak istendiğini ifade etmiştir. Cornell batı toplumunu inceleyerek hegemonik erkekliği orta yaş, orta sınıf, beyaz, homofobik, heteroseksüel, Anglosakson, Batılı, Hıristiyan oluşturduğu belirtmiştir. Bedensel olarak işleyen erkek "aktif erkeklik" olarak karakterize etmiştir. Ayrıca egemen erkek özelliklerinden korkulmaması, fiziksel dayanıklılık, sertlik, sebatkâr, ısrarcı, saldırgan, atak olmaktan çekinmeme ise homofobik heteroseksüellik olarak görmektedir. Heam'a göre ise hegemonya hem kadınların hem de erkeklerin çeşitli yöntemlerinden onayını alan patriarkal güç-iktidardır. Aslında hegemonik erkeklik, özgürlüğü yalnızca kültürel olarak

görmektedir. Toplumda iktidar ilişkileri olarak kurumsal olgular ile sıkı bir içsel birlikteliğin incelenerek hayata geçirilmesinin altını çizmektedir (Özalp, 2016:29).

2.3.Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Boyutu

Cinsiyet ayrımcılığı, toplumun kişilere atfettiği cinsiyet rollerinden kaynaklı meydana gelmekte ve bunun da şekillenmesinde toplum içerisinde varolan kadın ve erkek rolleri etkili olmaktadır. Temel olarak benzerlik göstermesine rağmen toplumdan topluma farklılık gösteren cinsiyet rolleri toplumun ve kültürün kapsamı, cinsiyet ayrımcılığına sosyolojik bir perspektifle bakılmasını zorunlu kılmıştır.

2.3.1. Fonksiyonalist Yaklaşım

Fonksiyonalist yaklaşımı savunanlar, cinsiyet ayrımcılığını kendi içlerinde de ayrılarak iki ayrı grupta incelemişlerdir. İlk grup; istikrarlı ailelerde birbiriyle uyumlu uzmanlaşmış roller için bireylerin eğitimini sağlamak üzere toplumu muktedir kılan kadın ve erkek arasındaki geleneksel iş bölümünün oldukça etkili olduğunu tartışmaktadır. Bu bağlamda, cinsiyet rolleriyle birlikte cinsiyet ayrımcılığı belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Diğer grup ise, mevcut sosyal koşullar bağlamında cinsiyet rollerinin yeniden tanımlanmasının gerekliliğini savunmaktadır.

2.3.2. Çatışmacı Yaklaşım

Bu yaklaşımda cinsiyet ayrımcılığına ana neden olarak toplumdaki ananevi aile türünün kadını ve erkeği sorumlu tuttuğu roller görülmektedir. Gerekçe olarak eski çağlarda kadının çocuk doğurması ve çocuğa bakmak için evde kalması, erkeğin ise avcılık için dışarı çıkması kadınların toplumsal alandaki yerini daraltmış, erkeğinkini genişlettiği (Demirbilek, 2007) ifade edilmiştir. Bunun da toplumsal cinsiyetin şekillenmesinde önemli bir etkiye sahip olduğu söylenmektedir.

2.3.3. Etkileşimci Yaklaşım

Etkileşimci yaklaşımı savunanlara göre kişiler birbirleriyle semboller kullanarak etkileşime geçiyorlar. Toplumsal cinsiyette kadın ve erkek için rollerinin sınırları nasıl belirleniyorsa davranışlarda o yönde şekil alıyor. Kişiler gözlemlemeye başlayabildikleri zamanlardan beri kadın ve erkek arasındaki iletişim ve davranışları gözlemleyerek cinsiyet ayrımcılığını öğrenmektedirler (Sankır, 2010). Bir anlamda cinsiyete yüklenen roller

geçmişteki rollerin devamı olacaktır, çünkü bu durum bir döngü halinde devam etmekte ve herkes kendi toplumundaki tutum ve davranışlara göre hareket etmektedir.

2.3.4. Feminist Yaklaşım (Feminizm)

Feminizm, kökeni 18.yy Aydınlanma Çağı'nda ilk hareketlenmeleri gözlemlenen, her alanda kadın ve erkek eşitliğini amacından kaynaklanarak oluşturulmuş kadın hareketlerine dayalı akım olduğu belirtilmektedir. Fransız ihtilali ile ortaya çıkan 'eşitlik, kardeşlik, özgürlük' prensiplerinin kadınları ve erkekleri ortak çatı altına alıp mevcut rejime karşı birleştirerek, kadınlara bazı kazanımlar sağlamıştır (Göztepe, 1996). 1893 yılında Yeni Zelanda'da kadınlara tek taraflı olarak yani sadece seçme hakkında oy hakkı tanınarak "ilk dalga" olarak adlandırılan feminizmin amacının gerçekleştirildiği söylenebilir. Birinci Dünya Savaşının sonuna gelindiğinde 21 ülke kadınlara oy hakkı kullanma hakkını vermiştir. Kadınların eşitlik konusundaki büyük mücadelesi sonucunda 1918 yılında Versailles Anlaşması'nda yer alan 'eşit işe eşit ücret' maddesinin eklenmesiyle kadınlara iş alanında eşitlik sağlanmış oldu. Böylece, dünyada ilk kez kadınlar erkeklerle eşit ücret hakkına sahip olmuşlardır (Başçı & Giray, 2016).

2.4.Tarihsel Arka Plan

Braunmühl (2002)'e göre toplumsal cinsiyet eşitliği tanımı karşımıza ilk kez, 1984 yılında BM Kadınlar İçin Kalkınma Fonu'nun (UNIFEM) tekrardan yapılandırılması sürecinde çıkmıştır. UNIFEM'e verilen görevle kadınların "kalkınma konularında gündem belirlenmesi sürecine yerleştirilmesi" ve bu kavramın ilk kez uluslararası kalkınma konuları tartışmalarında yer almasını sağlanmıştır (Schmidt, 2005. Akt Tatlıer Baş, 2011). Nairobi'de 1985 yılında düzenlenen Birleşmiş Milletler Üçüncü Kadın Konferansı'nda bu konuya yer verilmiş ve ülkelerin kalkınmalarını gerçekleştirmek adına uyguladıkları yöntemlere kadınları dâhil etmeleri gerektiği vurgulanmıştır. Birleşmiş Milletler Kadının

Statüsü Komisyonu (KSK) bünyesinde gerçekleşen kadın ve kalkınma çalışmaları çerçevesinde oluşturulan "kadınların değerlerinin de kalkınma süreçlerine dâhil edilmesi gerekliliği" Nairobi'de kabul edilen "Kadınların İlerlemesi İçin İleriye Dönük Stratejiler" de de yer verilmiştir. Avrupa konseyi kayıtlarında, Birleşmiş Milletler Kadının Statüsü Komisyonu 1986 yılında açıkladığı sonuç metni ile İleriye Dönük Strateji'nin "tüm ekonomi ve kalkınma programlarına entegrasyonu" kararı almıştır. 1987 yılında BM bünyesinde yer alan tüm bölgesel komisyonlar ve uzmanlaşmış kurumların, kadınların

eşitliğini sağlamaya yönelik olarak kapsamlı programlar oluşturmaları ve bunu hayata geçirmelerine ve bu yaklaşımı tüm orta vadeli plan, hedef, program ve diğer önemli dokümanları ile bütünleştirmelerine kara verildiği ifade edilmiştir (Tatlier Baş, 2011:18). Avrupa konseyi üye ülkelerin stratejik planlarında kadınların eşitliğini sağlama konusunda, hukuklar ve yapısal olarak dönüşüm oluşturulması için plan yapmaları konusunda ciddi tavsiye kararları almıştır.

1995 yılında Pekin’de dördüncüsü düzenlenen Dünya Kadın Konferansı toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı tarihindeki en önemli adımdır. Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı ilk defa belirgin olarak Pekin Eylem Platformu'nda gündeme gelmiştir. Bu platform sonucu oluşturulan sonuç metninde ülkelere, hükümetlere bu doğrultuda politika geliştirme ve uygulama konusunda ve bu politikaların ne kadar işlevsel olduğunu görme noktasında analiz yapılmasının sağlanması gerektiğini ifade etmiştir (Tatlier Baş, 2011:19).

2.4.1. AB’deki Gelişmeler

Avrupa Birliği, 1995 yılında Pekin Eylem Platformunda yer alan cinsiyet eşitliği konusunda hareket edecek planlar geliştirmeyi taahhüt etmiş ve aynı zamanda kadın erkek arasında eşitliği sağlamayı prensip olarak edindiğini söylemiştir. Avrupa için önemli toplulukların zeminin oluşturan Roma ve Amsterdam anlaşmalarında kadın ve erkek için eşit işe eşit ücret hükmü yer almaktadır (Tatlier Baş, 2011). AB’nin sürdürülebilir olması ve toplumsal barışın sağlanması için doğru yapısal dönüşümlerin olması gerektiğine inanılmaktadır. Bu anlamda da kadınların toplumsal dönüşü sağlamada ve özellikle kalkınma alanında ciddi ve sürdürülebilir adımların atılabilmesi için “eşit işe eşit ücret” prensibinin benimsenmesi gerekliydi. Bu dönüşümde kimsenin kendisini ikinci sınıf vatandaş olarak görmemesi gerekirdi.

AB belgelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı ilk kez bu alana uzman Helle Jacobsen’in çalışması ile gerçekleştiği belirtilmektedir.’ Jacobsen çalışmasında “eşit fırsatlar politikalarının yerleştirilmesi” kavramını kullanmıştır (Verloo, 2006). Sonrasında 1991 ve 1995 yılları arasında Kadın Erkek Fırsat Eşitliği için Üçüncü Topluluk Eylem Programı’nda toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı kullanılmış, Tatlier Baş (2011:22)’ e göre ise kavram net olarak anlaşılammış ve uygulamaya geçilmemiştir.

Avrupa Birliği ve türevleri olan kuruluşlar oluşturmaya çalıştıkları politika ve sistemlerle dahil olan ülkelerde bu durumu en aza indirmeyi amaçlamaktadırlar. AB’de uygulanmaya başlanan cinsiyet eşitliği politikaları bu saha içerisinde yaşanmaya başlanan

ilerlemeleri ve bu ilerlemelerin devletlere olan etkilerini görmek için ilgi çekici bir sahadır. AB'nin kuruluşundan bu zamana kadarki zamanda en çok önem verilen maddelerin başında kadın ve erkeğe eşit işe eşit ücret ve ikisine de eşit davranma prensibi yer almaktadır. 1970li yıllarda AB çalışan kadınlar için haklarının korunması ve verilmesi için geniş kapsamlı yasalar geliştirilmiştir. Avrupa Birliğine üye devletlerin artması ile birlikte iş gücü piyasasında kurulmak istenen eşitlik olgusuna daha çok vurgu yapılmış ve hakların eşit dağıtılmasına teşvik etmek için çalışmalar yapılmıştır (Dedeoğlu, 2009).

Ayrıca, 1999 Amsterdam Antlaşmasında yer alan 2. ve 3. maddelerde toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı AB içerisinde yasal bir temele oturtulmuştur. Bütün aktivitelerde kadın ve erkek arasında ki fırsat eşitliğinin sağlanma amacını üstlenmiştir. 2. madde de cinsiyet eşitliğinin Avrupa Birliği için temel ilke olduğu belirtilirken, 3. madde de 2. maddeyi sağlamlaştırmak adına eşitliğin, Birlik tarafından yürütülen tüm etkinliklerde uygulanmasını hükmederek cinsiyet eşitliğine uygulama alanı yaratarak önünü açmıştır. Günümüzde AB'de toplumsal cinsiyet eşitliğini politikalara yerleştirme ve bu politikaların yürütülmesinde en güncel materyal "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Topluluk Çerçeve Stratejisi" merkezinde tasarlanmış olan ve 2006-2010 yılları arasını içine alan "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yol Haritası"dır (Tatlıer Baş, 2011:22-23).

2.4.2. Türkiye'de Gelişmeler

Öncelikle tarihi sürece yer verilecek. Daha sonra toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin bilgiler sunulacak ve son bölümde ise ülkemizde cinsiyet ayrımcılığına ilişkin çalışmalar sunulacaktır.

2.4.2.1. Tarihi Süreçte Türklerde Toplumsal Cinsiyet ve Kadınlık

Toplumumuzda süre gelen toplumsal cinsiyet ayrımı ve kadınlık olgusu, toplumda kemikleşmiş yapıyla incelemek gerekmektedir. Türk toplumunda kadının ayrıştırılmasına neden olan toplumsal cinsiyeti, toplumda yüzyıllardır süre gelen ve toplumu temsil eden kimliği ve kültürü ile değerlendirmek bu konuda daha anlaşılır bir yol çizecektir. Erkekler ve toplumun geri kalanı tarafından toplumsal cinsiyet ayrımı ile karşı karşıya kalan kadın bu toplumdan bağımsız olarak yaşamaya çalışmaktadır (Bingöl, 2015).

Batılılaşma adına kadının özgür bir şekilde toplum hayatına dahil olması toplumsal gelişmesinin en önemli ögesi olarak kabul edilmektedir. Medeniyetleşme süresi zarfında

kadının toplum içerisindeki statüsü kadının etkili olması ile ilgilidir. Kadın ve erkeği ilgilendiren her alanda iki cinsiyet arasındaki ilişkinin düzenlenmesi medeniyetin başlangıcı olmuştur. Bundan dolayı Cumhuriyet'in medeniyet projesindeki en önemsedığı konu kadının konumu olmuştur(Gelgeç Bakacak, 2009).

Türk toplumu pek çok açıdan kendine özgü bir toplum yapısı vardır. Toplum kendi içerisinde bile taban tabana zıtlıklar göstermektedir, bölge olarak yöre olarak farklılıklar vardır doğruluk batıllık olgusu vardır, birçok kültür bir arada bulunmaktadır, bir kesimin normal karşıladığı olayı diğeri yadırgayabilmektedir. Bingöl (2015)'e göre Türk toplumunun sahip olduğu bütün özellikleri bir arada düşünmek pek de kolay bir durum değildir. Bu farklılıklar farklı alan ve konularda yaşanan olaylarda önemli etkiye sahiptir. Türk toplumun köklü yapısı bütün bu karmaşık toplum yapısına rağmen dağılmadan bir arada yaşanmasını sağlıyor. Türk kültürü çok eski bir tarihe ve birçok farklı öğeyi içinde barındıran sosyal bir senteze sahiptir. Eski yapısına bağlı kalarak gelişen toplum bazı sivri yönlerini törpülerken gelişimini de devam ettirmektedir. Uzun yıllardır bu yapının böyle devam ettiğini göz önüne alırsak bu denge her zaman korunacaktır diyebiliriz.

2.4.2.1.1. İslamiyet Öncesinde Türklerde Kadın

Türk toplumunu ve Türk kadınının tarihi süreçte üç ana başlık altında veya üç dönemde inceleyebiliriz. Bu dönemler; İslamiyet Öncesi, İslamiyet Sonrası ve Cumhuriyet Dönemidir. İlk olarak İslamiyet Öncesi Dönem incelendiğinde Türklerin sosyal hayat ve aile yaşantularından kadına verdikleri önem diğeri iki dönemden daha farklıdır. İslamiyet öncesinde toplumsal cinsiyet ayrımı neredeyse yoktu. Kadın ve erkek hemen hemen eşit konumlardı ve kadınlar Hanlarla beraber ülke yönetiminde söz sahibi konumdadılar (Özdener, 1988). Şimdilerde evin reisi olan erkeğe atfedilen evin idaresinden o zamanda kadın sorumludur. Radloff'a göre kadına şiddet olayı Türklerde asla meydana gelmemiş bir olaydır. Eski Türk törelerinde çocuk çok kıymetlidir bu yüzden çocuğu olan kadın hane halkı tarafından daha çok sevilir ve sayılır (Bingöl, 2015).

Türklerin göçebe yaşadığı zamanda da kadın ve erkeğe eşit bir konumdaydı. Hem göçebe hayat tarzları ile kendilerinin oluşturduğu demokrasilerinden dolayı hem de Şamanizm inancından dolayı kadınlar alt sınır olarak görülüyordu. Şamanizm inancına göre dünyada var olan her şey birbirinin tamamlayıcısıdır ve birbirlerinden ayrılamazlar yani bütündür. İnsanların birbirinden üstün olması ve eşitsizlik kabul gören bir durum değildi. Bu dönem içerisinde kadınlar kutsallardı ve çok eşlilik yasaktı. Kadın günlük yaşamda fitratına ters olmadığı sürece

erkeğin yaptığı her işi yapabiliyordu ata binmek, ok atmak, kılıç kuşanmak ve savaşmakta dahildi. Bunlara ek olarak üst yönetimlerde yer alıp valilik, elçilik, hükümdarlık yaparak yönetimde söz sahibi olurlardı (Mutlu, 2014).

Nirun (1994)'e göre Altay Türklerinde kadın ve erkek arasına geçen konuşmalar ve görüşmeler serbestti. Kadınlar veya genç kızlar karşı cinsle konuşurken yüzlerini örtmezlerdi (Nirun, 1994). Kadınlar ailelerinin içerisinde, gündelik hayatlarında ve sosyal yaşamlarında hatta yönetimde dahi kadın arka planda kalmamış ve toplumdan dışlanmamıştır. İslamiyet öncesi dönemde Türklerde toplumsal cinsiyet ayrımı sorun olarak karşımıza çıkmamıştır. Çünkü kadın hayatın her alanında erkekle beraber durmuş ve erkekle beraber katılım sağlamıştır (Bingöl, 2015).

2.4.2.1.2. İslamiyet'in Kabulü ve Türk Kadını

Türkler İslamiyet'i kabul ettikten sonra hayatlarının her alanında farklılıklar gözlemlenmiştir. İslamiyet'in kabulü sadece bir din değişimi değildir. Müslümanlıkla beraber Bizans-Arap-İran kültürü etkisi zamanla Türk kültüründe hissedilmiştir. Sadece din ve kültür üzerinde kalmayan bu etkileşim kadının yerini de etkilemiştir. İslamiyet'in kabulü ile beraber dini yargı ve kurallar erkekler ve toplum tarafından amacından uzaklaşarak birazda kendileri yön vererek yorumlamış ve kadının Türk dünyasındaki saygınlığı azalmaya başlamıştır (Bingöl, 2015). Atındal (2004)'e göre İslam kadına büyük haklar vermiş olmasına rağmen bazı hadis ve ayetlerin farklı yorumlanması kadını farklı bir yere koymuştur.

Yine benzer bir durumda İslamiyet ve İslam ahlakı yanlış yorumlanması daha doğrusu kişilerinin kendilerine göre yanlış yorumlaması ile iki gelenek oluşturulmuş ve bu gelenekler kadınların toplum hayatında erkelerin gerisinde kalmasına ortam hazırlamıştır. Yanlış yorumlanan geleneklerden biri kadının inzivaya çekilmesi diğeri ise erkeler için çok eşlilik Doğramacı (1993:16)'ya göre Türkler Arap ve İran kültürlerinden etkilenecek bu gibi uygulamalara gitmiştir. Sonuçta İslamiyet'le beraber gelen bazı kuralın toplumsal cinsiyet ayrımını arttırır nitelikte olduğu savunulmaktadır. Aslında yaşanan toplumsal cinsiyet ayrımları İslamiyet'ten öncede yaşanmaktaydı (Bingöl, 2015).

Eşitlik ve özgürlük gibi insan hayatı için önem arz eden değerler Osmanlı Dönemi'nin ilk yıllarında devlet politikaları ve yönetime yön veren unsurlar olmuştur. Kadınlar toplum içerisinde özgürce hareket edebilir hatta yüzleri açık şekilde gezebilir, alışveriş ve ticaret yapabilirlerdi. Saray hayatında eski demokratik geleneklerin korunduğu gözlemlenmiştir. Örneğin saray ziyaretleri sırasında hükümdar olmadığı zaman ziyaretçi elçileri sultanın hanımı karşılar ve devlet işlerini hallederdi (Mutlu, 2014).

İslamiyet'in etkisi ve daha doğrusu yorumlanması ve Doğu'da ki var olan kültürel yapı ile sentezlendiğinde Türk erkeği ve Türk toplumunun kadına yaklaşımı kadını zor bir hayata hazırlamıştır. Araştırmacıların ve Tarihçilerin Osmanlı İmparatorluğu döneminde kadına yönelik yaptığı araştırmalarda İslam ve Bizans etkisinin aynı oranda etki yaptığını görmüşlerdir. Ve bu durumun kadınların yaşamam şartlarını zorlaştırdığı söylenebilir (Bingöl, 2015). Doğramacı (2003:17) "Osmanlılarda kabul gören İslam Medeni Kanunu'yla erkeğin otoritesi artık kesinleşmiş, kadının eşini seçme hatta onu görme hakkı bile elinden alınmıştır".

Osmanlı Döneminde kadını erkek himayesine girdiren ve de çok eşliliği meşru hale getiren adımlar vardı. Altındal'a göre (2004: 34) "*bilindiği üzere Osmanlılarda kadın denilince bütün dünyada herkesin aklına neredeyse ilkin harem gelir. Hâlbuki harem sanıldığı gibi ne Türk icadıdır ne de Osmanlının bir keşfidir. Osmanlılar harem olayını Bizans ve İran'dan almıştır. Bu özeniş zamanla sarayda ve çevresinde yayılmıştır. İşte poligami bu yolla tam olarak yaygınlaşmış ve kesinleşmiştir.*" Poligami, Osmanlı Döneminde kadınların fazlaca mahrem gören ve üreme için kullanılan bir durumda olması toplumsal cinsiyet anlayışının açıkça örneklerinin başında gelmektedir (Bingöl, 2015).

Gerileme döneminde alınan ağır yenilgilerden sonra bazı kurumlarda modernleşme adımları atılmak zorunda kalınmıştır. Bundan dolayı başlayan "Batılılaşma Hareketleri " 2.Mahmut döneminde kendisini çok hissettirmiştir. Bu dönemde "Meclis-i Ahkam-ı Adliye " ismi verilen yasama kurulu, kamuda çalışanları ve kadınları içeren yasa hazırlanmış ve kadın-erkek eşitliğini sağlamak için ilk adım atılmıştır (Mutlu, 2014).

Osmanlı yıkılmazdan önceki son asır Türk toplumu ve Türk kadını için modernleşme, batılılaşma ve yeniliklerin hız kazanması açısından oldukça anlamlıdır. Tanzimat ve Tanzimat sonrası kadınların modernleşmesi ve toplumda var olması için önemli gelişmelere hızlı adım atmıştır. Aslında Tanzimat fermanı içerisinde kadınlar için maddeler yer almamıştır fakat tazimatın getirdiği yenilikçilik her alanda olduğu gibi kadınlar açısından da etkisini göstermiştir (Bingöl, 2015).

Tanzimat ile birlikte kızlar ebelik eğitimi almaya başlamış ve 1858 yılında ilk kız rüştiyeleri açılmış ve 1870 yılında ise kız öğretmen okulları açılmıştır. 1908 de Meşrutiyetten sonra kadınlar hemşerilik, eczacılık ve terzilik gibi sanatsal ve eğitim alanlarında kendisine yer bulmaya başlamıştır. O yıllarda 1909 da Halide Edip Adıvar tarafından kurulan Teali-i Nisvan-Kadınların Yükselmesi Derneği ile 1913'te Nuriye Ulviye'nin kurduğu Müdafaa-i Hukuk-u Nisvan-Kadın Haklarını Koruma Derneği oldukça dikkat çekmektedir. 1923 yılına gelindiğinde ise artık hukuk fakültesi ve tıp fakültesinde kız öğrenciler eğitim almaya başlamıştır.

2.4.1.2.3. Türkiye Cumhuriyeti ve Cumhuriyetin Yeni Kadını

Osmanlı döneminin bitişi ve Cumhuriyetin kabulünün ardından Türklere tüm toplumu ilgilendiren kurallarda kökten değişime gidilmiştir. Mustafa Kemal Atatürk Türk toplumu için siyasi alanda, toplum yapısında ve Türk kadınının geleceği için ileri boyutta değişiklikler getirmiştir. Mustafa Kemal Atatürk *“Türk kadınının kabiliyeti, ehliyeti ve memleket işleriyle alaka ve iştiğalini ispat eder misaller, bilhassa Kurtuluş Mücadelesi’nde az mıdır? Hulasa, kadın intihap etmek (seçmek) ve intihap olunmak (seçilmek) hakkını ihraz etmelidir. Çünkü, demokrasinin mantığı bunu icap ettirir; çünkü kadının müdafaa edeceği menfaatler vardır; çünkü kadının cemiyete ifa edeceği vazifeler vardır; çünkü kadının siyasi haklarını tatbik etmesi kendisi için faydalıdır. Demokrasi prensibi şunları icap ettirir: Akli başında her fert şahsiyetini, muhafaza ve temin edebilmek için, bir siyasi iktidarla mücehhez olmalıdır. Kadın insandır ve akli başındadır”* sözüyle toplumsal yaşantı ve siyasi alanda kadının varlığının önemine değinmiştir (Mutlu, 2014).

TC Başbakanlık Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı’na göre; Cumhuriyetin kabulü ile gelen devrimler Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının zemini hazırlanmıştır. Değişikliklerin temelini ise kadınların kamusal alanda yer almaları ve erkeklerle beraber kalkınma sürecinde bulunmaları oluşturmuştur. 1926 yılında kabul edilen Türk Medeni Kanunu beraberinde kadına temel haklar vermiş, tek eşliliği kabul edilmiş ve mülk edinmede kadınlar da hak sahibi olmasını getirmiştir. Cumhuriyet sayesinde Türk kadınının eğitim öğretim hayatında yer alması sağlanmaya çalışılmıştır. Tevhid-i Tedrisat kanunu ile kadınlara 1926 yılından itibaren harp okulları haricindeki tüm eğitim kurumlarında eğitim alma hakkı verilmiştir. 1934 yılında seçme ve seçilme hakkı verilerek siyasi alanda yer almalarının önü açılmıştır. İtalya ve Fransa kadınlara 1940-1950 yılları arasında seçme ve seçilme hakkı tanırken İsviçre’de 1970 yılında bu hakkı tanımıştır (Bingöl, 2015).

Türk kadınlarının geçmişteki kayıplarının telafisi tüm eleştirel görüşlere rağmen Cumhuriyet rejimi sayesinde gerçekleşmiştir. Devrimler sadece siyasal hayatı etkilemekle kalmamış, Göle’nin de belirttiği gibi (Göle, 2011, s. 83) devletin yapısını değiştirmekten öte, yaşam şekillerine, davranış biçimlerine, gündelik alışkanlıklara nüfuz etmek amacını da taşımıştır. Bu yüzden de daha ilk yıllardan itibaren eldeki tüm araçlarla geri kalmışlığa karşı savaş açılırken toplumun geleneksel kalıplarının yıkılması için de çaba harcanmıştır (Yenituna, 2014) .

Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluşundan bu yana Türk toplumunu ve Türk kadını Batılı, laik, modern bir şekil alınması amacı ile yönlendirilmek istendiği söylenebilir. Cumhuriyet amaçlarını birçok alanda gerçekleştiren inkılaplarla, yasal ve anayasal boyutta

yapılan çalışmalarla toplum hayatında yer etmesi için çalışılmıştır. Kadına yönelik pozitif ayrımcılıklar başlamıştır. Özellikle Cumhuriyet tarihinin ilk zamanlarından bu zamana kadar ki süreçte kadına yönelik önemli bir çalışmalar olmuştur(Bingöl, 2015).

Yapılan bu çalışmaların Türkiye’de cevap bulması ne yazık ki çok zordur özellikle alt zümre toplum yaşantısında oldukça zordur çünkü tarihi bir geçmişe dayanmamakta ve toplum tarafından hazmedilmemektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yok etme amaçlı geliştirilen politikalar toplumda çok geç yansıma bulmuş ve büyük sorunlarla karşılaşmıştır. Kadınlar yapılan iyileştirmelerde hukuki açıdan eşitlik yakalasa da toplum hayatında tam bir özgürlük ve eşitlik yakalayamamıştır (Kandiyoti, 1997).

2.4.2.2. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne uyum süreci sırasında amaçladığı değişiklikler kapsamında cinsiyet eşitliği politikalarının yasal mevzuata eklenmesi gündem oluşturmuştur. Bu doğrultuda cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması için kadınlar lehine pek çok hukuki düzenleme yapmıştır. Bunlardan en önemlisi ise 2002 yılında yürürlüğe giren yeni Medeni Kanun kapsamında kadınlara karşı ayrımcılığı destekleyen maddelerin kaldırılmasıdır. Örneğin, aile reisliği kavramının kaldırılması, eşlerin eşit hak ve yükümlülüklerinin güvence altına alınması, evlilik birliği sırasında edinilmiş malların eşit paylaşılması gibi alanlarda kadınlar lehine olacak şekilde düzenlemeler getirilmiştir. Bununla birlikte, 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu ile işgücü piyasalarında kadın erkek eşitliğini destekleyen AB direktiflerine uyum sağlanmaya çalışılmıştır. Ayrıca, 2004 yılında Anayasanın 10. maddesi değiştirilerek, Anayasa’ya “kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçirilmesini sağlamakla yükümlüdür” şeklinde bir fıkra eklenmesi önemli gelişmeler arasında yer almıştır. (Dedeoğlu, 2009).

Ülkemizde işe alımlarda cinsiyete dayalı ayrımcılıklarla çok yaygın bir şekilde karşılaşmaktadır. Bu konuda Uçan Süpürge’nin Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’ne (CEDAW) verdiği raporlarda Türkiye’de madencilik ve mühendislik gibi erkeklerin fazla olduğu sektörlerde cinsiyet ayrımcılığının çok fazla yapıldığı, bankacılık gibi kadınların etkin olduğu alanlarda ise kadınların evleneme ve çocuk sahibi olma konusundaki fikirlerinin sorgulandıkları ifade edilmiştir. Gözlemlenen bu durumdan sonra 2004 yılında Başbakanlık Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi hususunda bir genelge yayınlamış ve kamuda personel alımında cinsiyet eşitliğinin sağlanması istenmiştir. Eşit işe eşit ücret ilkesi konusunda ise, 2006 yılında kadın örgütlerinin yaptığı

açıklamada Türkiye’de kadınlar erkeklerin kazancının %46 sı oranında kazanç elde etmektedir. Bu farkın temelinde ise kadının aldığı maaşın hala ek ücret olarak görünmesi yatmaktadır. Bu rakam her sektör için aynı oranda olmamakla beraber birçok sektörü kapsamakta, işler kadın işi ve erkek işi diye ayrılmakta ve eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanmakta zorlanılmaktadır (Toksöz, 2007).

Dünya genelinde kadınların işgücüne katılma oranı 2009 yılında %51,6 civarındayken Türkiye’de ise bu oran %27 civarında kalmakta ve yıllar geçtikçe bu oranın artması yerine düşüşe geçtiği gözlemlenmiştir. Kadının iş hayatına katılımı 1989 yılında %36 iken 2009 yılında %27’ye gerilemiştir (Sosyal-İş 2010:13). Diğer ülkelerle kıyaslandığı zaman kadının iş gücüne katılımı konusunda Türkiye’nin baya geride kaldığı da gözle görülür bir gerçektir. 2010 yılı Küresel Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Raporuna göre cinsiyet eşitsizliği bileşenlerinden biri olan ekonomik katılım ve fırsatı bakımından Türkiye 134 ülke arasında eşitliğin en az olduğu ülke olarak 130. sıradaki yerini almıştır. Bu durumda ki en önemli etken kadınların iş gücüne katılım oranının çok düşük olmasıdır (Urhan & Etiler, 2011).

Ayrıca yapılan Uluslararası karşılaştırmalar gösteriyor ki; toplumsal cinsiyette gelir eşitsizliğini gösteren endekse göre Türkiye 118 ülke arasında 109. sırada yer almıştır. Bu endekste kadın erkek oranı 0 ile 1.5 arasında değerlendirilmektedir, 0 eşitsizliği, 1 dengeyi, 1.5 ise kadına yönelik pozitif ayrımcılığı işaret etmektedir. Bu endekse göre Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranı 0.36, benzer işlerde aynı ücretlendirme oranı 0.70, gelir 0.35, karar mekanizmalarında görev alma, üst düzey yetki ve yöneticilik 0.08 olarak belirlenmiştir (Demirgöz Bal, 2014).

Bu veriler beraber göz önüne alındığında Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı ve çalışılan işlerdeki ücret dağılımında da cinsiyet ayrımcılığı açık bir şekilde görülmektedir. 2011 yılı verilerine göre Türkiye’de, 15 ve üzeri yaşlardaki nüfusun işgücüne katılma oranı %47,5 olup, bu oran erkeklerde %69,2 leri gösterirken kadınlarda ise %25,9 seviyesinde kalmıştır. Ülkemizde kadınların işgücüne katılma oranı Avrupa Birliğine üye ülkeler ve birliğe aday ülkeler arasında en düşük olanıdır. Birleşmiş Milletler istatistiklerine göre Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranı Birleşmiş Milletler ülkeleri arasında en az orana sahip olan 10 ülke arasındadır.

Şehirlerde yetişkin her 100 kadından 20’si işgücüne katılmakta olup, geriye kalan 62 lik grup ise tam zamanlı ev hanımlığı yapmaktadır (Demirgöz Bal, 2014). Türkiye İstatistik Kurumunun 2017 yılı verilerine göre, 15-24 yaş aralığında yer alan kadınlarda işsizlik oranı % 23.7 iken, aynı yaş grubundaki erkekler de ise bu oran %17,6’dır ve işgücüne katılım oranı

erkeklerde %72.0 iken kadınlarda bu oran erkeklerin çok gerisinde %32.5'de kalmıştır. Yönetici pozisyonlarında ki kadınların oranı ise %16,7 oldu (TÜİK, 2018).

Toplumsal cinsiyet eşitliği stratejisi temeli feminist düşünceye dayandırılmaktadır. 18. yüzyıl sonunda kadınlara yönelik gerçekleşen adaletsiz davranışların gözlenmesi ile çeşitli düşünürlerin eserlerinde görülmeye başlanan feminizm; toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin temelinde yatan nedeni anlamayı amaç edinen, toplumsal cinsiyet politikaları ve iktidar ilişkileri üzerine odaklanan düşünce yapısıdır. Feminizmi konu edinen ilk eser İngiliz yazar Mary Wollstonecraft'ın Kadın Haklarının Müdafaası (A Vindication of the Rights of Woman, 1792)'dir. Wollstonecraft eserinde "toplumsal cinsiyet rolleri" tanımını kullanmamış fakat erkeklerin kadınlara biçilen rollere büründüğünde kendilerinin de aynı karakter özelliklerini yansıtacağını belirtmiştir(Tatlıer Baş, 2011; Tong, 1998).

Diğer taraftan, 19. yüzyılda çoğunlukla kadınların eğitim hayatı, sosyal yaşantısı ve siyasi haklarına dikkat toplayan feminist düşünce, 20. yüzyılda meydana gelen dünya savaşı ile erkekler üretimden çekilmiş ve kadınlarının işgücü ile ev yaşantısındaki sorumlulukları konuşmaya başlanmıştır. 20. Yüzyılda feminist düşünürlerin başında gelenlerden birisi olan Betty Friedan "Kadınların Gizemi" ismini verdiği eserinde kadınların temiz ve düzenli olan evlerini tekrar düzenlemek, güzel olan görünüşlerine daha fazla bir şeyler katmak için sürekli çaba içerisinde olduklarını söylemiş ve aile bireylerinin geri kalanlarının da bu işlerle ilgilenmesi için ilk olarak kadınların evden uzaklaşıp tam zamanlı bir iş edinmeleri gerektiğini belirtmiştir. (Tong, 1998). Yani bir kadının haklarını elde etme yolunun işgücüne katılmalarından geçtiğinin altı çizilmiştir. Kadınlar ancak evlerinin dışına çıkabildiklerinde özgürleşebilecek ve yeni fırsatları elde etme şansı yakalayacaktır (Tatlıer Baş, 2011).

2.4.2.3. Ülkemizde Cinsiyet Ayrımcılığı Süreci

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından uygulamaya koyulan eğitimde fırsat eşitliği politikası erkekler ve kadınlar için eşit fırsat tanınması temeline dayanmaktadır. Eğitim alanında toplumsal cinsiyet eşitliği yasal ve anayasal olarak güvence altına alınmıştır. Eğitim alanında getirilen bu yasal sınıra ek olarak uluslararası taahhütlerle de kadınlara için eğitim hakkı genişletilmiştir. Türkiye CEDAW'ı , Pekin Deklarasyonu'nu ve Çocuk Hakları Sözleşmesi'ni imzalayarak ve AB Ulusal Rapor kapsamında eğitimde cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla bu alanda politikalar geliştireceğinin sözünü vermiştir(Sayılan, 2012).

Ülkemizde 2013 yılında yapılan Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi verilerine göre , altı yaş ve üzeri okuma yazma bilmeyen 2 milyon 654 bin kişinin 2 milyon 205 binini kadınlar

oluşturmaktadır. İlkokul, ortaokul ve dengi okullardan mezunu olan kişi sayısı yaklaşık olarak erkeklerde 9 milyon iken bu sayı kızlarda 6 milyon 800 bin, lise ve dengi okullardan mezun olan öğrenci sayısı erkeklerde rakam 7 milyon iken kızlarda 5 milyon ve yükseköğrenim içinse erkeklerde sayı 5 milyona yaklaşırken kızlarda 3 milyon 200 bin gibi rakamları göstermektedir (Demirgöz Bal, 2014). Bu sonuçlara bakıldığı zaman eğitim alanında kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığını olduğu görülmektedir. Eğitimdeki cinsiyet ayrımcılığının en önemli sebebi toplum yapısıdır “kızlar okumaz” sözü toplumumuzda klişe haline gelmiş bir durum olarak karşımıza çıkmakta ve hala özellikle doğuda kalan bölgelerde kızlar okula gönderilmemektedir bunun nedeni olarak ise kız büyür evlenir ev hanımı olur anne olur erkek ise okur ve ev geçindirir algısıdır.

Eğitim sistemimizde toplumsal cinsiyet eşitsizliği eğitimin ilk ayağı olan okul öncesinden başlayarak bütün eğitim seviyesi ve aşamalarında kendisini göstermekte olup kademe arttıkça eşitsizlik oranı artmaktadır. Okul öncesi eğitime katılma oranı hala çok düşük seviye olan % 26,92 seviyesindeyken, erkekler lehine olan tablonun son yıllarda eşitlendiği görünmektedir. Hükümet son yıllarda ilkökul seviyesinde tam katılımı sağlamak için politikalar geliştirse de okula gelmeyen her üç kişiden ikisi kız çocuğudur. 2009-2010 yılı resmi istatistiksel verilere göre, ilkokula 100 erkek öğrenci varken 92 kız öğrenci eğitim almakta olup, özel eğitim okullarında ise aradaki fark daha belirgin bir şekilde olup her 100 erkek öğrenciye karşılık 62 kız öğrenci, Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında (YİBO) ise, her 100 erkek öğrenciye karşılık 68 kız öğrenci eğitim almaktadır. Günümüzde bile erkek öğrencilerin fazla olduğu eğitim grafiğinde cinsiyetler arası ilköğretimde % 2, ortaöğretimde ise %5’lik oranda fark vardır. Erkekler kadınlardan daha uzun süre eğitim almaktadır. İlköğretim seviyesindeki pansiyonlarda ise 100 erkek öğrenciye karşılık 45 kız öğrenci yatılıdır (Sayılan, 2012).

Tablo 1. Toplumsal Cinsiyete Göre Okullaşma Oranları (2015-2016)

Eğitim Düzeyi	Toplam Net %	Erkek %	Kadın %
İlkokul	94,87	94,54	95,22
Ortaokul	94,39	94,36	94,43
Lise	79,79	79,36	80,24
Yüksek Öğretim	40,87	39,21	42,62

MEB (2016) yayınlanan istatistiklere göre kadınların eğitimde faydalanma oranları giderek artmış ve 2016-2016 öğretim yılında oransal olarak kadınlar daha fazla okullaşmışlardır (MEB, 2017). Bunun gerçekleştirilmiş olması bir nebze olsa sevindirici bir durumdur.

Toplumsal cinsiyet algısını değiştirmenin en önemli ayağını eğitim oluşturmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin en önemli unsuru toplumsal cinsiyetle ilgili önyargı ve klişelerin yıkılmasıdır. Bu klişelerin yıkılması başta kadınların toplumsal cinsiyet bakımından içinde buldukları sosyal eşitsizliğin değiştirilmesi olacaktır. Öte yandan toplumsal bir kanayan yara olan kadına yönelik şiddeti önlemek için sadece eğitim değil geliştirilecek politikalar ile kadınların ekonomik, sosyal ve siyasal bakımından eşitliklerinin sağlanması zorunluluk olmuştur (Uygur, 2016).

Türkiye’de akademi, kadınların en iyi temsil edildikleri alan olarak yaygın kabul görmeye birlikte, bu kabulün kadınlar aleyhine bazı gerçekleri bulanıklaştırdığını da göz ardı etmemek gerekir. Kadınların akademide sayıca iyi durumda olmaları herhangi bir ayrımcılığa uğramadıkları anlamına gelmiyor. Hayatın her alanında olduğu gibi akademide de kadınlar, dolaylı ya da doğrudan çeşitli ayrımcılıklara maruz kalmakta, bunların üstesinden gelebilmek için ciddi mücadeleler vermektedir. Doktorasını yapan genç akademisyenlere bakıldığında, hemen her alanda, kadın sayısının erkeklere göre daha fazla olmasına karşın, akademik basamaklar yükseldikçe bu durumun kadınların aleyhinde tezahür ettiği görülmektedir (Poyraz, 2017).

2.4.2.4. Sosyal Dışlanma

Kadınlar için sosyal dışlanmayı kavramlaştırmak gerekirse; kadının sosyal hayatta ihmal edilmesi, topluma entegre olmasını zorlaştırmak, siyasi, ekonomik ve sosyal alanların dışında tutulmak istenmesi şeklinde ifade edebiliriz (Çakır, 2008; İleri, 2016). Özellikle gecekondü bölgelerinde ki kadınların bazı mekanlara ulaşımında ve bağımsızlıklarını kazanmalarında sorunlar yaşamaları ve kendilerini geliştirip toplumsal süreçlere dahil olmasında engellerle karşılaşmaları bu kesime özgü dışlanma sorununun temelini teşkil etmektedir (İleri, 2016).

İş hayatında yer almak sosyal yaşamda var olmanın en önemli unsurudur. İş hayatını beraberinde getirdiği statü, makam, gelir, yeni ve farklı çevreler ve birçok öge kişileri toplum hayatında daha fazla var olma imkanı sağlamaktadır. İş hayatında olmayan kadınlar için statülerinin olmayışı ve sosyal hayatta var olamamalarının sosyal dışlanma üzerindeki etkisinin de incelenmesi gerektiği savunulmuştur (Çakır, 2008).

Kadının aile içindeki yeri toplumda öngörülen role göre belirlendiği gibi, kadının eğitim alması, çalışması ve çalışmalarının hakkının verilmesi, toplumsal organizasyonlara katılım sağlaması her zaman “kadın” olduğu gerekçesiyle engellenmiş ve sınırlandırılmıştır. Örneğin kadının eğitim olanağından yararlanması için 18. - 19. Yüzyıllar beklenmiş, kadının “vatandaş” sayılması için 20. Yüzyıla ulaşmak gerekmiştir. Şimdi de ülkelere göre farklılıklar hala olsa da kadının eğitim, çalışma, siyasete katılma olanaklarından erkeklere oranla çok daha az yararlandığı bir gerçektir(Koray, 2005).

Kadının sosyal dışlanmasına ilişkin olarak fırsat eşitinde ve uygulamalarda dışlanma şeklinde iki kategoriye ayrılabilir. Kadının sosyal dışlanmasına ortam hazırlayan durumlarda, eğitim hayatı ve meslek öğreniminde karşısına çıkan zorluklar ile maddi durum ve yoksulluktan dolayı yaşadığı sorunlar, fırsat eşitsizliğinin başında gelmektedir. Bunlar “Eğitim ve Meslek Edinmede Fırsat Eşitsizliği” ve “Gelir Dağılımı Adaletsizliği ve Yoksulluğun Yarattığı Fırsat Eşitsizliği” şeklinde gruplanabilir. Kadının sosyal dışlanmasına ilişkin uygulamalar ise “İşe Alınma/ İşten Ayrılma/ Çıkarılmada Ayrımcı Uygulamalar”, “Ücret Farklılıkları/Çalışan Yoksullar” ve “Cinsel ve Duygusal-Psikolojik Taciz (Mobbing) Olguları” olarak gruplanabilir (Çakır, 2008).

Kadının iş hayatında dışlanmasının ana sebebi eğitim haklarının ellerinden alınması ve meslek edinimindeki fırsat eşitsizliği ile başlayıp, maaş ve kazançlar, işe alım, işten çıkarılma gibi farklı durumlarda da yüz yüze kaldıkları ayrıştırmacı uygulamalar ile devam etmektedir. Eğitimde fırsat eşitsizliği, kayıt dışı istihdamı ve işgücüne katılım oranını etkileyen önemli bir unsurdur. Kayıt dışı istihdam ilk okul seviyesinde fazlalaşırken, lise ve lisans kademesinde kadınlar erkeklere oranla iş gücüne daha az katılım sağlamaktadır. Çakır (2008)’e göre kadınların eğitim seviyesi arttıkça iş hayatına katılma oranı da artmaktadır.

Ayrıca kadınlar işe alınırken anne olma ihtimalleri bile göz önünde tutulmakta ve buda fırsat eşitsizliğine uğramalarında eğitim kadar önemli bir durumu oluşturmakta bana göre. İş verenler tarafından bu durumun düşünmesine ek iş yerlerinde kadınların rahat çalışma ortamlarının olmaması, erkekler tarafından horlanma durumları da kadınlar için önemli etkenlerdendir.

2.5.Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gelişimi ve Hukuki Dayanakları

2.5.1. Birleşmiş Milletler Sözleşmesi ve AB

İlk olarak Birinci Dünya Savaşı sırasında 1919 yılında Versailles antlaşması ile “uluslararası dayanışmayı ve barış ve güvenliği sağlamak” üzere Milletler Cemiyeti

kurulmuştur (<http://www.un.org/en/sections/history> 12.04. 2016). İkinci Dünya Savaşı'nda çöken Milletler Cemiyetini takiben tüm üyelerinin egemen eşitliği ilkesine dayanan Birleşmiş Milletler Örgütü, İkinci Dünya Savaşı sonrasında, 24 Ekim 1945 tarihinde 51 devletin kurduğu uluslararası bir kuruluştur. Birleşmiş Milletler çerçevesinde insan hakları sözleşmelerinden Eylül 2003 itibariyle Türkiye altısını onaylamıştır ve birini de imzalamıştır. Kadınlara Karşı Tüm Ayrımcılık Biçimlerinin Kaldırılması Sözleşmesi 18 Aralık 1979 tarihinde onaylanmış ve 3 Eylül 1981'de yürürlüğe girmiştir. Türkiye bu sözleşmenin onaylanmasını 3232 sayılı ve 11 Haziran 1985 tarihli yasayla uygun bulmuştur (Gülmez, 2004). 5 Mayıs 2009 yılından bu yana CEDAW'a taraf 186 ülke bulunmaktadır (İleri, 2016).

“İşyerinde cinsiyet ayrımcılığı” ile alakalı Avrupa Birliği Yönergelerinin en önemlisi “Eşit Ücret Yönergesi”dir (Kadın ve Erkeklerle Eşit Ücret Ödenmesi Prensiplerinin Uygulanmasında Üye Devletlerin Kanunlarının Uyumlaştırılmasına ilişkin 10 Şubat 1975 tarihli Konsey Yönergesi 75/117/EEC)(Taşkent & Kurt, 2014).

“İşyerinde cinsiyet ayrımcılığı” ile ilgili bir diğer önemli yönerge “Eşit Muamele Yönergesi”dir (İşe Girişte, Mesleki Eğitim ve Terfide ve Çalışma Şartlarında Kadın ve Erkeklerle Eşit Muamele Yapılması Prensiplerinin Uygulanması hakkında 9 Şubat 1976 tarihli Konsey Yönergesi – 76/207/EEC). Yönergenin 1. Maddesi;

“Yönergenin amacının Üye devletlerde, işe girişte, mesleki yükselmede, mesleki eğitimde, çalışma şartları 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 açıklayan hükümleri benimsemek şartıyla, sosyal güvenlik açısından kadın ve erkeklerle eşit muamele prensibinin uygulanmasını” hükme bağlamaktadır. 2. maddede, “ doğrudan ya da özellikle medeni durum veya aile durumuna atıfta bulunmak sureti ile dolaylı olarak cinsiyet temelinde hiçbir şekilde ayırım yapılmayacağı” hükme bağlanmaktadır. 3. maddede ise “eşit muamele prensibinin uygulanmasının, hangi sektör ya da faaliyet dalında olursa olsun bütün iş ve görevlere ve mesleki hiyerarşinin bütün seviyelerine girişte, seçim kriterleri dahil bütün şartlar açısından cinsiyete dayalı hiçbir ayırım yapılmayacağı” ifade edilmektedir(İleri, 2016).

2.5.2. Başlıca Ulusal Düzenlemeler

2.5.2.1. T.C. Anayasası (Kanun no:2709)

T.C. Anayasası 10. Maddesinde “herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle kamu önünde eşittir” denilmektedir.7 Mayıs 2004'de

ise bu hükme ek fıkra eklenmiş ve “kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir, devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” denilmiştir. 41. maddede “aile Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır” denilmektedir. 50. maddede “kimsenin, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı “hükme bağlanmaktadır (Hekimler & Akpınar, 2015, s. 5).

2.5.2.2. 4857 Sayılı İş Kanunu (Resmi Gazete Sayı:25134)

İş Kanununun 5. maddesinde, “iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayanılarak ayırım yapılamayacağı” vurgulanmakta, “aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz, işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz” denilmektedir. 18. maddede “Feshin geçerli sebebe dayandırılması” konusu düzenlenmiş, “ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenlerin, fesih için geçerli bir sebep oluşturamayacağı” hükme bağlanmaktadır. 24. maddede, “işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı” konusu düzenlenmiş ve “işverenin işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi, davranışlarda bulunması veya işçiye cinsel tacizde bulunması “işçiye haklı nedenle derhal fesih” hakkı tanımıştır.” Gene aynı maddede, “işçinin diğer bir işçi ve üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması” da işçiye haklı nedenle derhal fesih hakkı vermektedir. 25. maddede “işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı” konusu düzenlenmiş ve “işçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması” işverene haklı nedenle fesih hakkı tanımıştır. 72. maddede, “maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde, on sekiz yaşını doldurmamış erkeklerin ve her yaştaki kadınların çalıştırılmasının yasak olduğu” belirtilmektedir. 73. maddede, “sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılmasının yasak olduğu, on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin ise gece postalarında çalıştırılmalarına ilişkin usul ve esasların Yönetmelikle belirlendiği” hükme bağlanmaktadır. 74. madde “Analık halinde çalışma ve süt izni” konusunu düzenlemektedir. Bu bağlamda, “kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır” denilmekte ve takiben, “ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçinin isterse doğumdan önce üç haftaya kadar çalışabileceği, bu durumda kadın işçinin çalıştığı sürelerin doğum sonrası sürelerle

eklenebileceği” hükme bağlanmaktadır. Ayrıca, “hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verileceği, hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde hamile kadının işçi sağlığına uygun hafif işlerde çalıştırılacağı, bu halde işçinin ücretinde indirim yapılmayacağı” da belirtilmektedir. Gene aynı maddede, “kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verileceği” de hükme bağlanmaktadır (Hekimler & Akpınar, 2015, s. 65)

2.6. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan Ve Programlara Dâhil Edilmesi

Toplum yaşantısında cinsiyet ilişkisi açısından bakıldığında hayatının birçok alanında erkekler kadınlardan çok daha etkin ve baskındır, kadınlar ikinci plana atılmakta ve eşit olmayan bir güç ilişkisi kurulmaktadır. Erkekler güç gerektiren işlerde kadınlara oranla daha fazla yer alır. Toplumda erkeğin ön planda tutulduğu fikirler öne çıkabilmekte ve zamanla bu durum uygulamalara da yer edinmektedir. Politika ve sosyal yapıların erkek egemenliği üzerine kurulması direk olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ortam hazırlamaktadır.

Toplumlarda cinsiyet eşitliliği nicel ve nitel olarak görülmektedir. Nicel eşitlikte; kadınların adil veya eşit temsil edilmelerine göre toplumsal ve sosyal dengenin kurulmasına yönelik olaylar söz konusudur. Nitel eşitlik ise, önceliklerin oluşması süresi zarfında erkeklerle kadınların eşit şekilde adil bir şekilde faydalanmalarıdır. Aslında karar verme, planlama ve pratiğe geçme süreçlerinde erkeklerle kadınların farklı konumları vardır. Bunlar farklı algı, ihtiyaç, çıkar ve eşit değerler verilmesi anlamına gelmektedir.

Türk toplumunda da toplumsal cinsiyet kavramı cinsiyet eşitsizliği bağlamında kadına yönelik eşitsizlik olarak konumlanmıştır. Toplumsal cinsiyet rollerinde kadına düşen kısımda, kız çocukları eğitim hayatından mahrum edilmiş, kadın haklarının yok sayılmış kız çocukları küçük yaşta evlendirilmiştir, bunların sonucu olarak kadına yönelik şiddetin boyutları ve kadın cinayetleri ortadadır (Başçı & Giray, 2016).

Toplumsal cinsiyet algısı ve içeriği toplumdan topluma ve zamana göre değişiklik gösterebilmekte, kalıp yargılarda gerçekleşen değişiklikler ise yaşam pratiklerini etkilemektedir (Dinç-Kahraman, 2010; Ersoy, 2009; Günay ve Bener, 2011; Gürhan, 2010; Kite ve ark., 2008). Geçmişe kıyasla kentleşen ve sanayileşen dünyada kadınların eğitim düzeyi ve eğitilmiş kadın oranı yükselmekte ve kadınlar çalışma yaşamına zaman içinde artan oranlarla katılım göstermektedirler. Bu durum, kadınların ev içi roller dışında farklı roller üstlenmesini sağlamanın yanında onların ekonomik düzeyini de iyileştirmektedir. Yaşanan bu değişimler ile birlikte geleneksel toplumsal cinsiyet algısı esneyip farklılaşabilmektedir. Ancak yaşanan bu

değişim sürecine rağmen, toplumsal cinsiyet etkililiğini sürdürmeye devam etmektedir (Atabe, 2017).

Eşitlik bir kişinin yeteneklerini tam anlamıyla ve özgürce geliştirebileceği toplumsal ortamın oluşturulması, bu ortamın önündeki tüm toplumsal ve siyasi engellerin ortadan kaldırılması olarak tanımlanmıştır. Eşitsizlik, önlenemez ve önlenemez olması dolayısıyla anlamsız ve adil olmayan farklılıklar olarak görülmektedir. Bu nedenle kadın ve erkek arasındaki genetik, fizyolojik ve biyolojik özelliklerinden dolayı var olan farklılıklar eşitsizlik kapsamında değerlendirilmemelidir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği farklı boyutlardaki iktidar ilişkilerinin sonucu olarak toplumun kadın ve erkeğe ilişkin algısından kaynaklanmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların politik, ekonomik, sosyal, kültürel ve medeni alanlardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadının eğitim ve öğrenimini, sosyal hayata, iş yaşamına katılımı ve gelirini olumsuz olarak etkileyerek ve toplumsal baskı oluşturarak kadının fiziksel ve ruhsal sağlığı başta olmak üzere ilişkin pek çok soruna ortam hazırlamaktadır (Demirgöz Bal, 2014).

2.7. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Siyasette Kadın Temsiline Yansımaları

Dünya genelinde kadın temsilindeki cinsiyet eşitsizliği gayet açık bir şekilde görünüyor. Parlamenter sistemle yönetilen ülkelerde dahi kadın temsili ortalaması %17.4 oranındadır. Orana şu şekilde dağılım göstermektedir; Kuzey ülkelerinde %41.6, Avrupa ülkelerinde %21.1, Amerika'da % 19,1, Sahra altı Afrika ülkelerinde %17.5, Asya'da 16.6 ve Arap ülkelerinde %9. Ruanda tün dünyada kadın temsilinin en güçlü olduğu ülkedir ve % 48.8lik temsil oranına sahiptir. Türkiye yasal olarak fırsat eşitliği ilkesi uygulanmasına karşın, kadınların üst düzey yönetici olmaları ve karar mekanizmalarına yer alma olasılıkları oldukça düşük olup az gelişmiş ülkeler seviyesindedir (TÜSİAD, 2008). Her ne kadar siyasi partiler yeterli oranda kadın adaylar gösterdiklerini iddia etseler de 2014 yılında meclis içerisinde bir tane kadın bakan yer alırken, 538 milletvekili sandalyesinin 77sine kadınlar oturmuştur. Ayrıca 171 üniversite toplamında 13 kadın rektör görev almış ve il yönetimlerinde Cumhuriyet tarihinden bu yana yalnızca 2 kadın vali görev yapmıştır. 2014 yılı yerel seçim sonuçlarına göre; il genel meclislerinde üyelik sayısı erkeklerde 1191 kadınlarda 60, 27 büyükşehir belediye başkanından 3 ü kadın, 1314 erkek belediye başkanına karşılık 37 kadın belediye başkanı görev almış ve belediye meclis üyeliğinde erkelerde sayı 18 bin 300 iken kadınlarda 2 bin 198 olmuştur (Demirgöz Bal, 2014).

10. Kalkınma Planı'nda kadının işgücüne katılma oranı 2018 yılına kadar %34,9'a, istihdam oranının %31'e yükseltilmesi hedeflenmiş. Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi taslağında 2023 yılına kadar kadın istihdam oranının %41'e yükseltilmesi planlanmaktadır. Ayrıca yürütülen kadınlara yönelik çeşitli projeler de mevcut. Bunlardan birisi Dünya Bankası ve İsveç Kalkınma Ajansı işbirliğinde yürütülen "Türkiye'de Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Arttırılması Projesi". Bir diğeri, özel sektör, sivil toplum kuruluşları işbirliğiyle yürütülen "Genç Fikirler, Güçlü Kadınlar Projesi"(Özdoğan, 2014).

Türkiye'nin de AB'ye uyum süreci kapsamında cinsiyet eşitliği politikası başta iş kanunu olmak üzere diğer yasalar dâhilinde de ulusal yasalara dâhil edilmektedir. Ancak, bir paket anlayışıyla yürürlüğe giren eşit ücret, eşit davranma, doğum izni, ebeveyn izni, gece çalıştırma, esnek çalışma ve çocuk bakımı gibi kanun değişiklikleri çalışan kadınların yalnızca birkaçı için etkilidir. Ayrıca eşitlik politikaları kadın istihdamını sağlama, istihdama teşvik etme ve istihdamda olan kadınlar için eşitlik sağlamaktan oldukça uzaktır. Bunlara ek olarak birçok yasa kadınlara istihdamda yer edinmelerini özendirmek yerine daha çok anne ve eş olmayı özendirir niteliklerdedir. Mevcut durumda eşitliği teşvik eden yasalar ise kadınların hayatlarına doğrudan etki etmekten uzak, sadece yasal düzenlemeler olarak var olmakta, uygulamaya geldiği zaman hiçbir geçerliliği olmayan bu yasal düzenlemeler kadına karşı yapılan ayrımcılık ve dışlayıcı tavırlarda herhangi bir değişikliğe ve olumlu geri dönüşlere neden olmamaktadır(İleri, 2016).

2.8. İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı

Cinsiyet temelli ayrımcılık, herhangi bir bireyin kadına cinsiyetinden dolayı, bir erkeğe davrandığı veya davranacağından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması (dolaysız ayrımcılık), ve / veya şekil olarak eşitlikçi görünen davranış veya uygulamaların sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratması (dolaylı ayrımcılık) olarak tanımlanmaktadır (Acar, Güneş-Ayata, & Varoğlu, 1999).

Cinsiyet ayrımcılığı, çalışan kişi ile alakalı kararlar o kişinin çalışma performansına, işini iyi ya da kötü yapmasına göre değil tamamen kişinin cinsiyetine göre yani doğuştan var olan fizyolojik özeliğine göre verildiğinde kendini göstermektedir. Kadınlar iş hayatında yüksek oranda cinsiyet ayrımcılığı ile karşı karşıya kalmaktadır. Örnek vermek gerekirse bir kadının aile yaşamı ve sorumlulukları çalışma hayatlarında yükselmelerinin önünde bir engeldir. Ayrıca, yapılan çalışmalarda kadınların ayrımcılık uygulamalarına maruz kalarak genellikle işyerlerinde deneyim ve beceri gerektirmeyen alt kademe işlerde ve düşük ücretlerle çalıştırıldıkları öne sürülürken, son yıllarda yöneticilik gibi üst kademe pozisyonlarda, kadının

işgücüne katılma oranının gün geçtikçe arttığı görünse de kadınlar hala düşük seviyeli işlerde istihdam edilmektedir. Kadınların aleyhine yönelik ayrımcılık, onların daha iş hayatına başlamadan önce bu tür davranışlara maruz bırakıldığını göstermektedir. İş ilanlarında sadece erkek adayların başvuracağı yönünde maddelerin yer alması, ücretlendirmelerde erkeklere yönelik olumlu durum olması, kadınların sağlık durumları, ağır çalışma koşullarına uyum sağlayamamaları, hamilelikleri vb. durumlar sebep gösterilerek kadınların işten çıkarılması, kadınlar aleyhine yapılan ayrımcılığa somut örneklerdir(İleri, 2016).

Yapılan bu ayrımcılıkların sonucu olarak iş yerlerinde karşılaşılan durumlar; uygulanan adaletsiz politika ve eşitlik sağlanmadığından dolayı haklarının yenmesi ve emeklerinin karşılıklarını alamamaktan dolayı iş yerine güven duymaz ve iş arkadaşları ile iş birlikçi ilişkiler kuramaz. Bu durumların yaşanması ve ayrımcılığın devam etmesi durumunda iş yerinin sosyal sermayeleşmesi zarar görecektir ve sürdürülebilirlik zayıflayacaktır. Böylece çalışma isteğini yitirmiş bireylerin oluşturduğu bir çalışma hayatı ve pekte sağlıklı olmayan bir toplum oluşmaktadır(Demir, 2011).Zaten bir kişi iş yerinde huzursuz ise bu durum meydana kaliteli bir iş çıkarmasına engel olurken, iş ortamında da huzursuzluklar çıkmasına neden olur ve çalışanlar arasında iyi ilişkiler kurulmasını engelleyeceği için kişiler iyi bir senkron yakalayamayacaklar ve bu durum yapılan işi etkileyecek ve dolaylı olarak iş yeri ve iş verenlere olumsuz geri dönüşler olacaktır.

2.9. Yapılan Çalışmalar

Sayer (2011) tarafından “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Erkeklerin Katılımı” başlıklı yapılan uzmanlık tezinde erkeklerin katılımının teorik ve pratik alanda gelişim süreci ile uluslararası boyutu ortaya konulmuş; erkek katılımına zıt görüşlerle erkek katılımını destekler nitelikteki düşünceler incelenerek konu tarafsız olarak incelenmiştir. İnceleme sonucunda, toplumsal cinsiyet eşitliğine erkeklerin katılmasının sağlanması toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesi için önemli ve gerekli olduğu saptanmıştır. Bu tespitin ardından, erkek katılımı erkekler açısından değerlendirilerek erkeklerin konuya ilişkin sorumlulukları belirlenmiştir. Ayrıca erkek katılımının erkekler için de kazanımları olduğu vurgusu yapılarak konunun önemi bir de erkeklerin yönünden ortaya konmuştur. Ülkemizde toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında yapılan çalışmalar erkek katılımı bakış açısı ile incelenmiş ve uluslararası alanda gelişmekte olan erkek katılımının etkilerinin ülkemizdeki çalışmalara da yansıdığı görülmüştür(Sayer, 2011).

Çolak (2011) tarafından “İnsani Kalkınma Ve Cinsiyet Eşitsizliği: Türkiye Analizi” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP)

tarafından hazırlanan İnsani Kalkınma Raporları merkezli insani kalkınma ve cinsiyet eşitsizliği araştırılmış olup; İlk olarak insani kalkınmanın manası ve ölçümü hakkında bilgi verildikten sonra kalkınma, kadın ve cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili yaklaşımlar ve UNDP'nin yeni oluşturduğu Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi açıklanmıştır. Son olarak Türkiye'de Cinsiyet Eşitsizliği açıklanmış ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri kullanılarak Türkiye'nin Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi hesaplanmıştır. UNDP'nin endeks değeri ile TÜİK verilerine göre hesaplanan Cinsiyet Eşitsizliği Endeks değeri karşılaştırılmıştır. Sürdürülen analizler ile Türkiye'deki cinsiyet eşitsizliğinin boyutları gösterilmeye çalışılmıştır. En az cinsiyet eşitliğine sahip 10 ülkenin ortalama GII değeri 0.790'dır. Türkiye 0.621 GII değeri ile cinsiyet eşitsizliğinin en fazla yaşandığı 10 ülkenin GII ortalama değerine çok yakındır. Bu değerler, Türkiye'nin cinsiyet eşitsizliğinde kötü durumda olduğunu göstermektedir (Çolak, 2011).

Turan (2013) tarafından yapılan "Belediyelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Uygulamaları: Büyükşehir Belediyelerinin Stratejik Planları Üzerine Bir Araştırma" yüksek lisans tezi çalışmasında AB ve BM gibi uluslararası kuruluşlar için önem arz eden bir konu olan toplumsal cinsiyet eşitliğinin kavramsal ve yasal çerçevede tanımı yapılmış, konu ile alakalı genel bilgiler paylaşıldıktan sonra, toplumsal cinsiyet eşitliğinin Türkiye'deki yansımaları büyükşehir belediyeleri özelinde değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla, Türkiye'deki 16 büyükşehir belediyesinin stratejik planları toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile incelenmiştir. Araştırma sonucu yazar "*Görüldüğü gibi, yasal ve kurumsal düzenlemeler büyük çoğunlukla resmi anlamda eşitliği sağlamaya yönelik olsa da, fiili anlamda cinsler arası eşitlik eksik kalmaktadır. Konuya bu açıdan bakılacak olursa, zihinsel dönüşüm gerçekleşmediği sürece yapılan bütün düzenlemeler "havada" kalacaktır. Önemli olan, toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının öncelikle bireylerin zihinlerinde kabul görmesidir. Sorunları sürekli ertelemek yerine, sorunlarla yüzleşerek çözümler üretilmeye çalışılması mevcut belirsizliklerin giderilmesinde hiç kuşkusuz etkili olacaktır.*" şeklinde ifade etmiştir (Turan, 2013).

Kutunis ve Çetinel (2014) toplumsal cinsiyetin sessizlik davranışı üzerindeki etkisini belirlemek için ilköğretim okullarında bulunan 50 kadın öğretmenle yarı yapılandırılmış mülakatlar yapmıştır. Örneklem grubu olarak öğretmenlerin seçilmesinin amacı öğretmenliğinin kadına en uygun meslek olarak görülmesi ve kadınlar tarafından çok fazla tercih edilmesine ek olarak üst kademelerinde ise genellikle erkeklerin etkin olmasıdır. Yapılan analizler öğretmenlerin büyük çoğunluğunun toplumsal cinsiyetin sessizlik davranışı üzerinde etkili olduğunu düşündüklerini göstermiştir. Genellikle erkeklerin yönetici olmasından kaynaklı yaşanan zorluklar, toplum baskısı ve kadına yönelik önyargılar öğretmenler tarafından

toplumsal cinsiyet ile sessizlik arasındaki ilişkiye dair en çok dile getirilen ifadeler olmuştur (Kutanis & Çetinel, 2014).

Aytekin (2014) tarafından “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Kuramı: Türkiye’de Kadın Emeğinin Etkinlik Çözümlemesi” başlıklı doktora tezi yapılmıştır. Bu çalışmada amaç, toplumsal cinsiyet eşitsizliği problemi ile karşılaşan Türkiye’de cinsiyet eşitsizliği ile kadın emeğinin etkinliği arasındaki ilişki düzeyinin belirlenmesi olarak belirlenmiştir. Artı olarak bu sorunun sosyo ekonomik yapıyı nasıl etkilediği araştırılmak amaçlanmıştır. Bunların sonucu olarak sorunun çözümünde nasıl bir yol izlenmesi gerektiği hakkında fikir edinme ve politika belirlemek hedeflenmiştir. Çalışmada, tarihsel, betimsel ve bağıntısal modellerin kullanıldığı belirtilmektedir. Özellikle doğurganlık ve bağımlı nüfusun oranı, yüksekokul eğitim düzeyi, ekonomik katılımcılık vb. değişkenler ile toplumsal cinsiyet eşitsizliği düzeyi arasındaki ilişki yapısının belirlenmesi amaçlanmıştır. Ortaya çıkan sonuçlara göre, Türkiye’de ekonomik katılımcılık boşlukları, beşeri sermaye yetersizliği öne çıkan eşitsizlik alanları söz konusudur. Bir diğer taraftan kadın emeğinin etkinlik sorunu sosyal ve ekonomik yapıyı çeşitli kanallar aracılığıyla etkilemektedir. Bu sebeple cinsiyet eşitsizliği sorununun çözümlenebilmesi ve sürdürülebilir bir büyüme için kadın emeğinin etkin kullanılabilme olanakları sağlanması önerilmektedir. (Aytekin, 2014).

Özalp (2016) tarafından “Toplumsal Cinsiyet Ve Siyaset İlişkileri (Kadınların Siyasette Aday Olması Ve Seçilmesinin Önündeki Engeller Ve Çözüm Önerileri)” başlıklı yüksek lisans tezi yapılmıştır. Tez çalışmasında kadının toplum içerisinde rolleri irdelenmiştir. Çalışma literatür taraması dayalı olarak yapılmış ve incelenen kaynaklar çerçevesinde toplumsal cinsiyet ve siyaset ilişkileri kadınların siyasette aday olması ve seçilmesinin önündeki engeller ve bu engelleri kaldırmaya yönelik çözüm önerileri belirlenmeye çalışılmıştır (Özalp, 2016).

Başçı ve Giray (2016) tarafından yapılan “Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlarının Çok Değişkenli İstatistiksel Tekniklerle Analizi” başlıklı çalışmada Marmara Üniversitesi’nde ki lisans öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarını çok değişkenli analiz teknikleri ile inceleme amaçlanmıştır. Çalışmada literatürde geçerliliğini ve güvenilirliğini ispatlamış “Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutum Ölçeği” kullanılmıştır. İlgili anket Tabakalı Örnekleme tekniğiyle tasarlanan 3403 birimlik bir örnekleme uygulanmıştır. Tabakalandırma fakültelere göre yapılmış, alt örneklem hacimleri belirlenirken Orantılı Dağıtımdan faydalanılmıştır. Toplanan veriler başta Lojistik Regresyon ve İki Aşamalı Kümeleme analizi olmak üzere çeşitli istatistik teknikler ile analiz edilmiş, bulgular karşılaştırmalı olarak yorumlanmıştır. Çalışma sonucunda öğrencilerin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarının başta cinsiyet olmak üzere, medeni durum,

sınıf, fakülte, aile tipi, anne eğitim düzeyi ve erkek kardeş sayısı değişkenlerine göre geleneksel veya eşitlikçi olarak değiştiği tespit edilmiştir. Ayrıca öğrenciler geleneksel erkek öğrenciler, geleneksel kadın öğrenciler ve eşitlikçi erkek öğrenciler olarak üç kümeye ayrılmıştır (Başçı & Giray, 2016).

Sancar (2016) tarafından yapılan “Toplumsal Cinsiyet Çalışmalarına Erkek Katılımı: Bir Sosyal Medya Platformu Olarak “Erkek muhabbeti” başlıklı yüksek lisans tezi yapılmıştır. Çalışmada bir grup erkeğin SOGEP (Sosyal Kalkınma ve Cinsiyet Eşitliği Politikaları Merkezi) çatısı altında başlayıp 2013-2016 yılları arasında bir sosyal medya platformu olan Facebook üzerindeki paylaşımları incelenmiştir. Kendilerini “Erkek muhabbeti” çalışma grubu olarak adlandıran topluluğun paylaşımlarında erkek egemen söyleme karşı çıkarken aynı zamanda söylemsel olarak farklı tür bir erkeklik inşa edip etmediklerine bakılmıştır. Yapılan inceleme sonucunda grubun Türkiye’deki erkeklik çalışmalarına önemli bir katkıda bulunduğu ancak yeterli derecede erkeklik farkındalığı yaratamadığı ve erkeklığe dair yeni bir söylem kuramadığı görülmüştür (Sancar, 2016).

Ankara Üniversitesinde görevli akademisyenler ile akademide var olan toplumsal cinsiyet eşitsizliğini görünür kılmak amacıyla Poyraz (2017) tarafından bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonuçlarına göre; görüşme yapılan kadın ve erkek akademisyenlerin çoğunluğu (16 kişiden 9 kişi) cinsiyet etnik köken, dini inanç, siyasi görüş, cinsel yönelim konusunda herhangi bir ayrımcılığa uğramadığını belirtmiştir. 5 kişi kurumsal politikalar ve uygulamalar konusunda ayrımcılığa uğradığını, 2 kişi toplumsal cinsiyet konusunda ayrımcılığa uğradığını belirtmiştir. Görüşme yapılan kadın akademisyenler arasında toplumsal cinsiyet konusunda herhangi bir ayrımcılığa uğradığını söyleyen sadece 2 kişi olmuştur. Ancak belirtmek gerekir ki diğer kadın katılımcıların çoğunun toplumsal cinsiyete yönelik ayrımcılık konusunda gerekli farkındalığa sahip olmadıkları ya da çekindikleri için söylemek istemedikleri anlaşılmıştır. 2 kişi ise kurumsal politikalar ve uygulamalar konusunda ayrımcılık yaşadığını belirtmiştir. Kaldı ki görüşülen kadın ve erkek akademisyenlerin birçoğu kariyer gelişiminde fırsat eşitliği olduğunu düşünmemektedir. Kadın akademisyenlerin ise tamamı bu görüşü paylaşmaktadır. Bununla birlikte herhangi bir ayrımcılık pratiğinin saptanmamış olması gerçekten ayrımcılığın olmadığı şeklinde okunmamalıdır (Poyraz, 2017).

Has (2017) tarafından yapılan “Toplumsal Cinsiyet Ve Dış Politika: Türk Dış Politikasında Tansu Çiller Dönemi 1996-97” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında toplumsal cinsiyet çalışmaları ile uluslararası ilişkiler çalışmalarını Türkiye’nin ilk kadın dışişleri bakanı olan Tansu Çiller üzerinden birleştirmeye çalışmayı amaçlamıştır. Bu çalışmada dış politika kurumunda toplumsal cinsiyet ilişkilerinin varlığı incelenecektir. Bu incelemenin

temel amacı da kadınlar karar verici olarak dış politika kurumuna dahil olduğunda nasıl davrandıkları ve toplumsal cinsiyetin performatif edimler aracılığıyla kurumun yapısını nasıl etkiledikleri sorularını cevaplamaktır. Toplumsal cinsiyet kavramı incelendikten sonra, çalışma toplumsal cinsiyet ile dış politika, güvenlik ve milliyetçilik kavramları arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Ayrıca bu dönemin (1996-1997) tarihsel arka planının analizi ve önemli politik-ekonomik-toplumsal meseleler tartışılarak dış politika kurumunda tahakküm ilişkilerini toplumsal cinsiyet üzerinden anlamak için, analizin odak noktası Çiller'in söylemleri yapılmıştır. Burada amaç Çiller'in söylemlerinde eril- dişil kimlikleri nasıl konumlandığını ve bunun dış politika ile geleneksel eril zihniyet arasındaki ilişkiye etkisinin nasıl olduğunu açıklamaktır. Bu tezin Türkiye'nin dış politikasındaki toplumsal cinsiyet rejimlerini anlaşılır hale getirmesi açısından literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüştür(Has, 2017).

Atabey (2017) tarafından “Siyasal Katılım ile Siyasal Yeterlik, Toplumsal Cinsiyet, Sistemi Meşrulaştırma ve Dini Yönelim Değişkenlerinin İlişkisi” başlıklı yüksek lisans tez çalışması yapılmıştır. Çalışmada anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Çalışma sonuçlarına göre siyasal katılımın demografik değişkenlerden eğitim ve siyasal görüş ile pozitif yönde; dindarlık ile negatif yönde ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

Kalyoncuo (2017) tarafından yapılan “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Bağlamında Modern Dönem Dindarlığının Kadın Algısına Kelami Bir Bakış” başlıklı yüksek lisans tezi hazırlanmıştır. Güncel kavramlar dini netinler çerçevesinde ele alınmıştır. Çalışma sonuçlarına göre; son zamanlarda, çabaların sonucunda ortaya atılan tamamlayıcılık ve toplumsal cinsiyet adaleti söylemi kadınların kendi yaratılışlarına uygun yaşamaları gerektiğini söylemekte ve kadının anneliğine vurgu yapmaktadır. Bu söylem, kadının ve erkeğin birbirini tamamlayan bir çift olmalarından hareketle her birinin potansiyellerini kabiliyetlerine uygun biçimde kullanmaları gerektiğine atıf yapmaktadır. Fakat esas itibarıyla sorunların çözümüne katkı sağlamak amacıyla geliştirilen bu söylem kadının toplumsal rollerini fitrat üzerinden belirleyen söylemden pek farklı değildir. Kadın erkek ilişkilerini tamamlayıcılık olarak belirlemek yanlış olmasa bile eksik bir söylem olarak karşımıza çıkar. Nitekim tamamlayıcılık anlayışı, var olan toplumsal cinsiyet rollerini normalleştirerek aslında kadın ve erkek arasında bir hiyerarşinin olmadığı ilkesinden yola çıkar. Dolayısıyla mevcut olan durum adalet söylemi ile meşrulaştırılmaya çalışılır. Ayrıca kadın ve erkeğin iki eksik parça olup ancak bir araya geldiklerinde tam olabilecekleri anlayışı hastalıklı bir yapı öngörmektedir. Oysaki tek başına bir bütün olan insanların kurdukları aileler sağlam temeller üzerine bina edilmiş olmakta ve birbirlerine bağlı fakat bağımsız bir yapı meydana getirmektedirler(Kalyoncuo, 2017).

Soy (2017) tarafından “Toplumsal Cinsiyet: Kadının Sosyal Ve Hukuki Konumu” başlıklı yüksek lisans tezinde kadının rolü ve statüsüne ilişkin olarak tarihi perspektif ile birlikte güncel sorunlar dile getirilmiştir. Ülkemizdeki cinsiyet temelli eşitliksizlikler incelenmiş. Uluslararası ve ulusal yasal düzenlemelere yer verilmiştir. Çalışma sonucuna göre; toplumsal olmayan, sabit, mekanik herhangi bir konuda çeşitli kural veya düzenlemelerle sistemi isteğe göre şekillendirmek mümkünken toplumsal konularda, yani yasaların ulaşamadığı yerler olan zihinler ve yüzyılların birikimiyle şekillenen gelenekler söz konusu olduğunda yasalardan önce zihinlerde değişim gerekmektedir. Zira ancak davranışa dönüşen zihinsel değişimler yasaların ulaşamadığı yerlere ulaşacak; hayatın her alanında kadının cinsiyetinden önce birey kimliği değer kazanacaktır. Yapılan düzenlemeler bu değişimde etkili olmakla birlikte, eksikliklere de sahiptir(Soy, 2017).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1 Araştırma Modeli

Bu çalışmanın deseni durum çalışmasıdır. Durum çalışmaları bir birey, bir kurum ya da bir ortam için kullanılabilir. Durum çalışmaları nicel ya da nitel yaklaşımla yapılabilir. Durum çalışmalarında amaç belirli bir duruma ilişkin sonuçlar ortaya koymaktır. Nitel durum çalışmasının en temel özelliği bir ya da birkaç durumun derinlemesine araştırılmasıdır(Yıldırım & Şimşek, 2011).

Durum Çalışmalarında takip edilecek yol:

1. Araştırma sorularının geliştirilmesi ve Araştırmanın alt problemlerinin geliştirilmesi: Katılımcıların genel ve özelde çalıştıkları kurum ve birimde toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ilişkin düşüncelerinin ne olduğu araştırma sorusu olarak belirlenmiştir.
2. Analiz biriminin saptanması: Katılımcıların görüşlerinin mülakat ile elde edilmesine karar verilmiştir.
3. Araştırmaya katılacak bireylerin belirlenmesi: Öncelikle kadınların çalıştıkları birimler belirlenmiştir. Mülakat kadınlar ve kadınların çalıştıkları birimdeki erkekler ile yapılmıştır.
4. Verilerin toplanması ve verilerin alt problemle ilişkilendirilmesi: Mülakat soruları alt problemler ile ilişkilendirilmiştir.
5. Verilerin analiz edilmesi ve yorumlanması: Mülakatlar yazıya döküldükten sonra serbest kodlama tekniği ile kodlanmıştır. Daha sonra kategori ve temalar oluşturulmuştur.

3.2 Durum Çalışmasında Geçerlik, Güvenirlik ve Genelleme

Durum çalışmasında geçerlik ve güvenilirliği için önerilen önlemler: Birinci olarak durum ile etkileşim süresinin uzatılması. Araştırmacı durum çalışmasına konu olan kurumda 2 yıl süre ile çalışmaktadır. İkinci olarak veri çeşitliliği sağlanmıştır. Bu amaç için öncelikle farklı birimlerden kişiler ile mülakat yapılması ve kurumdan dokümanların toplanması amaçlanmıştır. Üçüncü olarak sonuçların araştırmaya katılan bireyler ile paylaşılması

sağlanmıştır. Bu maksatla, araştırma tamamlandıktan sonra analiz sonuçları bireyler ile paylaşarak veri güvenliğinin sağlanması yapılmıştır. Son olarak araştırmacının ulaştığı sonuçların ne kadar isabetli olduğu konusunda aynı alanda çalışan diğer araştırmacıların görüşlerine başvurulmuştur. Bunun için öncelikle sonuçlar literatür taraması sonuçları ile karşılaştırılmış ve çalışma sonuçları alandaki diğer araştırmacılar ile paylaşılmıştır.

3.3 Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri kaynağı olarak Oğuzeli Belediyesinde çalışmakta olan personel ile yapılan mülakatlar kullanılmıştır. Kurumda yalnızca bayanların çalıştıkları birimlerde görevli 8 bayan ve 9 erkek çalışan ile mülakat gerçekleştirilmiştir. Mülakat dökümleri EK 2-18'de sunulmuştur.

3.4 Çalışma Grubu

Çalışma grubu olarak Gaziantep İli, Oğuzeli İlçe Belediyesi çalışanları seçilmiştir. Oğuzeli Belediyesi bünyesinde 9 müdürlük ve henüz müdürlük vasfı olmayan 4 servisi vardır. Bu müdürlükler; Fen İşleri Müdürlüğü, Zabıta Amirliği, Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü, İmar ve Şehircilik Müdürlüğü, İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü, Yazı İşleri Müdürlüğü, Mali Hizmetler Müdürlüğü, Emlak İstimlak Müdürlüğü ve Park Bahçe ve Temizlik İşleri Müdürlüğü'dür. Müdürlüğü olmayan birimler ise Özel Kalem, Bilgi İşlem, Emlak Tahsilat ve Güvenlik birimleridir.

Fen İşleri Müdürlüğü'nde belediye içerisinde çalışan dört personel varken belediye dışarısında çalışan 10 garaj personeli vardır. Bu 14 kişinin tamamı erkektir. İçeride çalışan personel evrak kontrol işleri ve yazışmaları yürütürken garaj ekibi demir işleri gibi atölye işlerinin yapıldığı kilit taşı ve asfalt faaliyetleri gibi görevleri yerine getirmektedir. Zabıta Amirliği'nde sekiz kişi vardır ve tüm personel erkektir. Zabıta Amirliği içerisinde rutin zabıta denetimleri yapılırken ruhsat işleri de bu birimde yürütülmektedir. Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü'nde 14 personel mevcuttur ve bunların üçü kadındır. Kadın personelin görev dağılımı şu şekildedir; bir kişi danışmadan, bir kişi sosyal tesis temizliğinden ve düzeninden sorumlu iken son personel ise proje koordinatörlüğü yapmaktadır. Erkek personel içerisinde çaycı, bina temizlikçisi, aşçı ve elektrikçiler vardır. İmar ve Şehircilik Müdürlüğü 11 personelden oluşmaktadır ve yalnızca bir personel kadındır. Mimar olan kadın personel kısmi zamanlı çalışmaktadır. Erkek personel içerisinde inşaat mühendisi, harita mühendisi ve teknikerler yer almaktadır. İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü iki personelden oluşmakta

olup personelin ikisi de erkektir. Personel İşleri ve Eğitim İşlerinin yanı sıra Evlendirme Hizmetleri de bu birimin sorumluluğunda yürütülmektedir. Yazı İşleri Müdürlüğü yine iki personelden oluşmaktadır ve iki personelde erkektir. Bu birim kurum içi ve kurumlar arası yazışmaların dağıtımını yapmakta, encümen ve meclis toplantılarına iştirak etmektedir. Mali Hizmetler Müdürlüğü ikisi kadın, toplam dört personelden oluşmaktadır. Erkek personel evrak düzenleme işlemleri yapmaktadır. Kadın personelden birisi muhasebe yetkililiği görevinde iken diğeri evrak düzenleme işlemleri yapmaktadır. Emlak İstimlak Müdürlüğü tamamı erkek üç personelden oluşmaktadır. Park Bahçe ve Temizlik İşleri Müdürlüğü tamamı erkek 18 personelden oluşmaktadır ve tamamı belediye dışarısında çalışmaktadır. Bu birimde çalışanlar ilçenin temizliğinden ve park yapımından sorumludurlar.

Henüz müdürlük statüsü kazanmayan servislerden; Bilgi İşlem servisinde bir erkek personel vardır. Özel Kalemde biri kadın üç personel bulunmaktadır. Bu birim Belediye Başkanının odasının düzeninden ve misafirlerinden sorumludur. Emlak Tahsilat servisinde dört erkek personel bulunmaktadır. Güvenlik servisinde ise yine dört erkek personel vardır.

Hiçbir müdürlüğün veya servisin müdürü veya sorumlusu kadın personel değildir. Ayrıca ikisi de erkek iki başkan yardımcısı bulunmaktadır. Belediye içerisinde kadın personelin çalıştırılması yalnızca 4-5 yıl öncesine gitmektedir. Erkek personel henüz kadın personelle çalışmaya alışmamış durumdadır ve bu konuda isteksizdir. Ayrıca bir kadının yönetici olması veya belediye içerisinde mevki sahibi olması da kabul edebilecekleri bir durum olarak gözükmemektedir.

Oğuzeli belediyesinde çalışmakta olan 8'i kadın ve 56'sı erkek toplam 64 personel araştırma evrenini oluşturmaktadır. Grubun demografik özelliklerine ilişkin bilgiler tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

İsim	Cinsiyet	Yaş	Evlilik Durumu	Eğitim Durumu	Görev
Ali	Erkek	50	Evli	Lise	Birim Sorumlusu
Aykut	Erkek	32	Evli	Lise	Özel Kalem Personeli
Cemile	Kadın	34	Evli	Üniversite	Muhasebe Yetkilisi
Ceren	Kadın	26	Bekar	Üniversite	Proje Koordinatörü
Esra	Kadın	32	Evli	Yüksek Okul	Özel Kalem Personeli
Erman	Erkek	40	Evli	Yüksek Okul	İmar ve Şehircilik Müd. Yapı kontrol
Fırat	Erkek	32	Evli	Yüksek Okul	Birim Sorumlusu
Gamze	Kadın	33	Bekar	Üniversite	Mimar
Harun	Erkek	28	Evli	Yüksek Okul	İMAR bölümü yazışma

İlayda (23)	Kadın	23	Bekar	Yüksek Okul	Özel Kalem Personeli
Mehmet	Erkek	48	Evli	Üniversite	Mali Hizmetler Müdürü
Nilay	Kadın	34	Evli	Üniversite	Mali hizmetler müdürlüğünde evrak takip işleri
Ömer	Erkek	47	Evli	Ortaokul	Muhasebe şefi
Öykü	Kadın	45	Evli	İlkokul	Kültür sosyal personel
Selim	Erkek	32	Evli	Üniversite	Eğitmen
Selin	Kadın	25	Bekar	Yüksek Okul	Danışma(büro görevlisi)
Yusuf	Erkek	28	Evli	Yüksek Okul	Tahsilat

3.5 Verilerin analizi

Mülakatlar öncelikle yazıya geçirilmiştir. Serbest kodlama ile katılımcıların ifadeleri teker teker kodlanmıştır. Daha sonra kodlar anlam ilişkilerine göre kategori ve temalar altında toplanmıştır. Kodlamalarda Nvivo yazılımı kullanılmıştır. Güvenirlik çalışması için kodlar 3 hafta sonra tekrar kodlanmış zaman kodlamalar arasında uyum % 80 çıkmıştır. Ayrıca mülakat verileri katılımcılar ile paylaşılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırma bulgularının sunulmasında araştırma sorularına cevap olacak şekilde bir sıra takip edilmiştir. Öncelikle katılımcıların toplumsal cinsiyet ayrımcılığını nasıl tanımladıklarına bakılmıştır. Daha sonra *toplum içerisinde* toplumsal cinsiyet ayrımcılığının olup olmadığı, var ise örneklerinin neler olduğu ve kendilerinin karşılaşmış karşılaşmadıklarına ilişkin bulgular sunulmuştur. Sonraki aşamada *çalışılan kurumda* toplumsal cinsiyet ayrımcılığının olup olmadığı, var ise örnekleri, yoksa bunun nasıl sağlandığına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Daha sonraki bölümde ise *çalışılan birimde* toplumsal cinsiyet ayrımcılığı olup olmadığına, örnek ve sebeplerine ilişkin bulgular sunulmuştur. Son bölümde ise toplumsal cinsiyet ayrımcılığının önlenip önlenmeyeceğine ve buna ilişkin sunulan düşüncelere yer verilmiştir.

4.1. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Tanımlanmasına İlişkin Bulgular

17 katılımcıdan 16'sının "Sizce cinsiyet ayrımcılığı nedir?" sorusuna verdikleri cevapların analizinde 3 farklı kod türü ortaya çıkmaktadır. Birinci olarak **kabullenmeme (inkâr)** olarak görülebilecek tanımlamalar yer almaktadır. Bu tanımlama üç erkek katılımcı tarafından kullanılmıştır. Örneğin Ali "*Cinsiyet ayrımcılığı diye bir şey var mı ya ben bilmiyorum öyle bir şey*" ifadesini kullanırken Harun (28) ise "*Ayrımcılık olduğunu düşünmüyorum*" demiştir. Beş kadın ve üç erkek katılımcı **genel tanım** kullanarak cinsiyet ayrımcılığının her iki cins için de geçerli olabileceğini ifade etmişleridir. Örneğin kadınlardan Cemile (34) "*Cinsiyet ayrımcılığı genel olarak insanlara cinsiyetlerinden dolayı adaletsiz davranılmasıdır*" derken; erkeklerden Selim (32) "*Kadın ve erkeklere eşit davranılmamasıdır.*" ifadesini kullanmıştır. Üçüncü grup ise **kadınlar özelinde tanım** yapmışlardır. Bu kategoride dört kadın ve iki erkek katılımcı bulunmaktadır. Örneğin Öykü (45) tanımlamasını "*Misalen erkeklerin kadınları aşağılaması gibi onları ezik görmeleri, işte kadınlar yapamaz demeleri. Hâlbuki kadın erkek eşitliği derken birbirlerini tamamlar kadın erkek ama erkekler buna inanmıyor inanmak istemiyor onların sadece demek istedikleri biz yaparız biz ederiz hani evin erkeği ben buna karşıyım.*" örnekle açıklarken; Aykut (32) "*Genel olarak baktığımızda toplumda kadına yapılan haksızlıktır.*" ifadesini kullanmıştır.

Tablo 3. Cinsiyet Ayrımcılığı Tanımlarına İlişkin Kodlar ve Dağılımları

Kabullenmeme (inkar)	Genel Tanım	Kadınlar özelinde tanım
Ali (50), Harun(28), Yusuf(28)	Cemile(34), Ceren(26), Gamze(33), İlayda (23), Esra(32)	Cemile(34), Nilay(34), Selin(25), Öykü(45)
	Selim(32), Fırat(32), Mehmet(48)	Aykut(32), Ömer(47)

Katılımcıların sunmuş oldukları tanımlar incelendiğinde 3 erkek katılımcı olayı kabullenmeme eğiliminde tanımlamalar yapmışlardır. 5 kadın ve 3 erkek katılımcı ise genel tanımlamalarda bulunmuştur. 4 kadın ve 2 erkek katılımcı ise toplumsal cinsiyet ayrımcılığını kadınlar özelinde tanımlamışlardır.

4.2. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Bulgular

Öncelikle toplumda toplumsal cinsiyet ayrımcılığı olup olmadığına ilişkin düşünceleri sorulmuştur. Daha sonra yaşasan örnekler sorulmuştur. Daha sonra ise toplumsal cinsiyet ayrımcılığının sebeplerinin ne olduğuna ilişkin düşünceleri sorulmuştur. Daha sonra bu sebeplerin önem sırasına koyması istenmiştir.

Tablo 4. Toplumda Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Görüşler

	Kadın	Erkek	Toplam
Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı Var	7	7	14
Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı Yok	1	1	2
Kadınlara Karşı Pozitif Ayrımcılık Var	0	1	1
Toplam	8	9	17
Toplum hayatında sizin karşılaştığınız bir durum var mıdır?			
Hayır	3	4	7
Evet	5	4	9
Cevapsız	0	1	1

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının olduğunu düşünen kadın sayısı 7 iken 1 kadın katılımcı toplumsal cinsiyet ayrımcılığının olmadığını düşünmektedir. Erkek katılımcılarda ise 7 kişi toplumsal cinsiyet ayrımcılığı var derken 1 katılımcı yok olduğu düşünmektedir. Bunların dışında 1 katılımcı ise toplumda kadınlar lehine pozitif ayrımcılık olduğunu düşünmektedir. Katılımcıların çoğunluğu toplumda bir toplumsal cinsiyet ayrımcılığının olduğunu düşünmektedir. Toplum hayatında sizin karşılaştığınız bir durum var mıdır?" sorusuna ise

kadınlardan 3'ü hayır cevabını verirken 5'i evet cevabını vermiş ve yaşadıkları durumu örnek ile açıklamışlardır. Erkeklerden ise 1 kişi cevap vermemiş, 4 kişi hayır cevabını verirken, 4 kişi de evet cevabını vermiştir.

Tablo 5. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığını İlişkin Katılımcıların Örnekleri

	Kadın	Erkek	Toplam
Olumlu Örnekler	1	3	4
<i>Eşit hak var</i>	0	1	1
<i>Bayanlar el üzerinde tutulmakta</i>	0	1	1
<i>Pozitif ayrımcılık kabul edilebilir</i>	0	1	1
<i>Cumhuriyet ilk yıllarında verilen haklar</i>	1	0	1
Olumsuz Örnekler	22	6	28
Hukuki süreçler	5	1	6
<i>Boşanma davaları</i>	1	0	1
<i>İkinci evlilik</i>	1	0	1
<i>Mirastan az pay alma</i>	2	1	3
<i>Zorla evlilik</i>	1	0	1
İş Hayatı	4	1	5
<i>Erkelerin Egosu</i>	1	0	1
<i>Kadının çalıştırılmaması</i>	1	0	1
<i>İş bayanlara uygun değil</i>	1	1	2
<i>İşe alım prosedürü</i>	1	0	1
Toplumsal Kalıplar	13	5	18
<i>Bireylerin özgür olmadıklarını düşünmeleri</i>	0	1	1
<i>Çarşıya tek başına çıkamaması</i>	1	0	1
<i>Evden çıkarken izin alma-çıkamama</i>	1	0	1
<i>İkinci planda görülme</i>	2	2	4
<i>Kadın şoför kötü algısı</i>	1	0	1
<i>Kadının diğer rolleri(Ev-Çocuk-Temizlik) ön planda</i>	2	0	2
<i>Kız isteme</i>	1	0	1
<i>Erkek çocuklar daha ön planda</i>	1	0	1
<i>Kız çocuklarının okutulmaması</i>	3	1	4
<i>Kız doğunca kadının suçlanması</i>	1	1	2
Sosyal Dışlanma	5	1	6
Kadınlara Pozitif Ayrımcılık	0	4	4
<i>Erkeklerde ayrımcılığa maruz kalmaktadır</i>	0	1	1
<i>Erkeklere Ayrımcılık</i>	0	1	1
<i>Kadına Şiddet Haberlerde ön planda</i>	0	1	1
<i>Toplumda genel şiddet var</i>	0	1	1
TOPLAM	34	26	60

Katılımcıların örnekleri 3 kategoride toplandı. Birinci olarak olumlu örnekler, ikinci olarak olumsuz örnekler ve son olarak da kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık örnekleri şeklinde kategoriler oluşturulmuştur. Olumlu örnekler kategorisinde toplam 4 kodlama çıkarılmıştır. Bu kodlardan 3'ü erkek ve 1 kadın katılımcı tarafından dile getirilmiştir. Örneğin Harun (28) "*bayanlar el üzerinde tutulmakta*" ve Fırat (32) "*Bireylerin eğitim hakkı, kıyafet özgürlüğü (ahlak kuralları dâhilinde), veraset hakkı, boşanma hakkı, seçme ve seçilme hakkı, koruma hakkı gibi eşit hakları vardır.*" şeklinde görüşlerini ifade ederken; Gamze (33) "*Aile içerisinde bile söz hakkı verilmesinin ender olduğu dönemlerde kadınlara seçme ve seçilme hakkının verilmesi ülkeyi yönetebilecek yetkinin erkek kadar kadına da tanınması ülkemizde kadın ve erkek eşitliğinin ispatıdır. Toplumumuzun kadına da erkeğe de eşit değer verdiğini düşünüyorum*". Diyerek, toplumda eşitliğin olduğunu savunmuştur.

Toplumda karşılaşılan olumsuz örnekler ise dört alt başlıkta toplanmıştır. Bu başlıklar hukuki süreçler, iş hayatı, toplumsal kalıplar ve sosyal dışlanma olarak sıralanmıştır. Hukuki süreçler ile ilgili olarak toplam 6 koddan 5'i kadınlar tarafından dile getirilmiştir. Örneğin Nilay (34) "*Babam iki kez evlenmiş surf diğer karısının çocukları doğup ölüyor diye doktora götürmek yerine ikinci karısını almış daha 15-16 yaşında ve üstelik dedeme başlık parası vererek.*" ifadesiyle yaşadığı olay üzerinden durumu anlatmıştır. Esra (32) ise "*Kadına istemediği halde zorla evlilik yaptırılıyor, fikri sorulmadan.*" ifadesi ile kadınların evlilik noktasında problem yaşadıklarını belirtmiştir. Miras konusunda ise Mehmet (48) "*Bazı köylerde hala, kızların daha az miras almaları*" örneğini sunarken; Esra (32) "*Kadınlar için miras verilmemesi*" ifadesini kullanmıştır. İş hayatı ile ilgili tespit edilen 5 koddan 4'ü kadınlar tarafından dile getirilmiştir. Nilay (34), kadınların çalıştırılmamasına ilişkin olarak "*Bir işte çalışamaması*" ifadesini kullanmıştır. İlayda (23), iş bayanlara uygun değil kodunda "*Kimi kurumlarda ise tam aksine tamamen erkek personel çalıştırıp kadın personelin aynı işi yapamayacaklarını düşünüyorlar.*" şeklinde görüş belirtirken; Yusuf (28) "*Erkek rahatça çalışıyor ama kadın bazı yerlerde rahatça çalışmıyor.*" ifadesini kullanmıştır. İşe alım konusunda da İlayda (23) "*İnsanlar personel alırken mesela erkek işveren bayan almak istiyor daha iyi işte ben işimi yaptırırım ama istediğimi derim, ama erkeklere aynı şeyi yaptıramayacaklarını düşünüyorlar.*" ifadesi ile kadınları ezme düşüncesi veya hegemonya olgusuna göndermede bulunmaktadır. Toplumsal kalıplar alt başlığında ise 18 kod üretilmiş ve bunlardan 13'ü kadınlar tarafından ifade edilirken 5'i erkekler tarafından dile getirilmiştir. Örneğin *çarşıya tek başına çıkamaması, evden çıkarken izin alma ya da çıkamama* kodları kadınlar tarafından dile getirilmiştir. Fırat (32) "*Bireyin yaşam faaliyetlerini sürdürürken özgür ve bağımsız olamadıklarını düşünmeleri bile cinsiyet ayrımcılığını ortaya çıkarmaktadır*" ifadesi, bireylerin özgür düşünmesinin

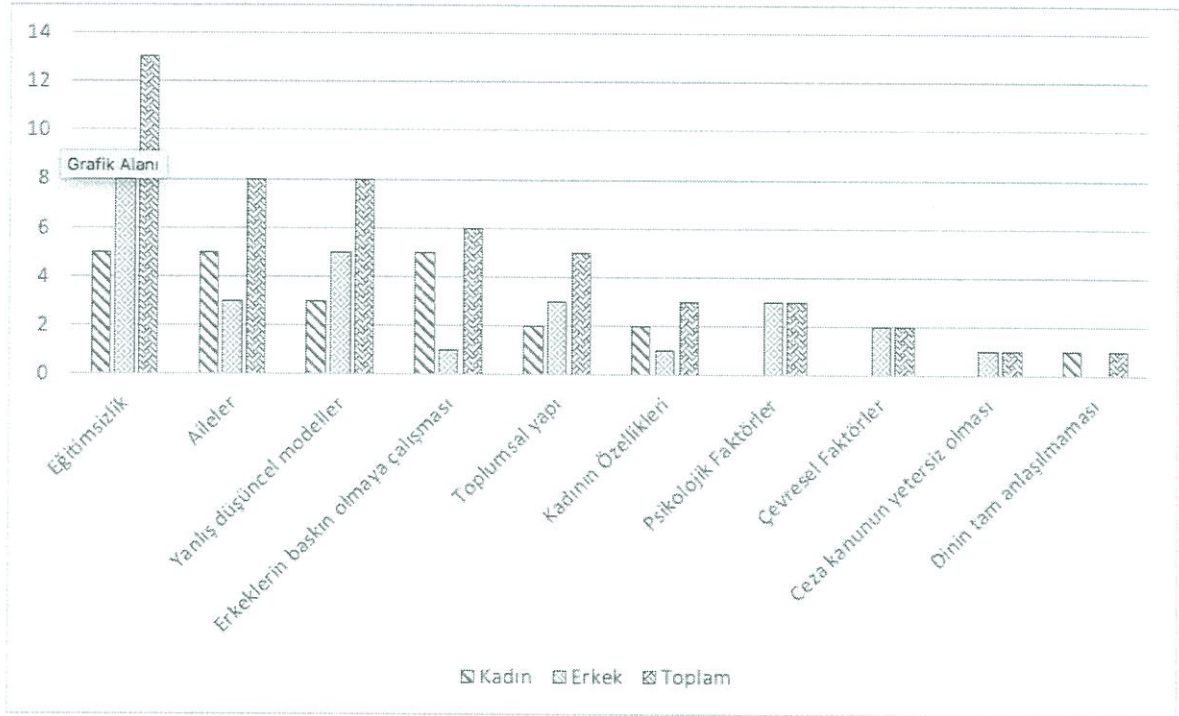
önündeki engellere bir ayrımcılık örneği olarak işaret etmektedir. Kadınların ikinci planda görülmesi konusunda ise Ali (50) "*Bayan ne kadarda olsa ikinci plana atılıyordu*" ifadesini kullanırken Esra (32) "*Özellikle belirli bir kesimde hor görülmesi, ezilmesi, fikirlerinin önemsenmemesi*" ifadesiyle görüşünü belirtmiştir. Toplumsal kalıpların çarpıcı bir örneği olan "kız isteme" olgusu, Ceren (26) tarafından "*Aile ilişkilerinde mesela kıza bakmaya gidilir ama kız tarafı öyle bir şey yapmaz kız ailesi daha pasiftir,*" ifadesi ile dile getirilmiştir. Erkek çocukların ön planda tutulması ve kız çocuklarının okutulmaması konusunda ise Cemile (34) "*Örneğin kız çocuklarının okumasına erkek çocuklar kadar önem verilmiyor.*" ifadesini kullanırken; Öykü (45) de "*Ben mesela kızlarımı okula ilk gönderdiğimde çoğu karşı durdu kız kısmı okur mu diye*" dedi. Bu konuda erkeklerden Mehmet (48) "*Eğitim durumunda; ülkenin doğusu ve batısı arasında fark var kız çocuklarının okumalarında*" ifadesi ile ülkemizde toplumsal yapı anlamında bölgesel farklılıklara işaret etmiştir. Kız çocuğunun doğmasına ilişkin ise Ömer (47) "*Mesela köylerde kız çocuğu doğduğu zaman başlıyor sitem ediyor, suratını ekşitiyor yazık günah ya valla.*" ifadesini kullanırken; Öykü (45) "*Toplumda bu var yani doğum yapınca kızı olunca kadını suçluyorlar. Ne yanlış! Ne kadar yanlış bir şey! Kadın suçlanır mı? Elinde olan bir şey değil yani.*" şeklinde genel yaklaşımdaki yanlış tutuma ilişkin görüşünü belirtmiştir. Literatürde de problem olarak ifade edilen sosyal dışlanma konusunda oluşan 6 koddan 5'i kadınlar tarafından ifade edilmiştir. Örneğin İlayda (23) "*(Erkeğin) rahatça girip çıktığı ortama kadınlar aynı şekilde giremiyor*" şeklinde bir ifade kullanırken Öykü (45) "*Kadın dama çıkamaz, sokağa çıkamaz, telefona bakamaz tabi o zaman ev telefonları vardı. Başımda geçen: Ben buraya geldim, dama çamaşır seremem, başın açık kapının önüne çıkamazsın. Neden? Ayıp!*" şeklinde kendi deneyimini anlatmıştır. Bunların yanında kadınlara pozitif ayrımcılık yapıldığını düşünen erkeklerde bulunmaktadır. Bu konuda Aykut (32) "*Mesela kadına şiddet haberler tarafından sürekli ön plana çıkarılıyor ama erkeğe şiddet de var, bu çıkarılmıyor.*" ifadesini kullanırken Fırat (32) "*Sadece bayanlar değil erkekler de gerek iş hayatında gerekse sosyal hayatta ayrımcılığa maruz kalmaktadır*" ifadesini kullanmış; Harun (28) ise "*Ülkemizde kadına şiddet aşırı derecede bulunmaktadır. Ancak bu olaylar kadına şiddetten değilde şiddetten geliyor yani şiddete uğrayan kadında olsa erkek de olsa fark etmemektedir*" şeklinde görüşünü ortaya koymuştur.

Tablo 6. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı Sebepleri

Kodlar	Kadın	Erkek	Toplam
Eğitimsizlik	5	8	13
Aileler	5	3	8
Yanlış düşüncel modeller	3	5	8
Erkeklerin baskın olmaya çalışması	5	1	6
Sosyolojik yapı	2	3	5
Kadının Özellikleri	2	1	3
Psikolojik Faktörler	0	3	3
Çevresel Faktörler	0	2	2
Ceza kanununun yetersiz olması	0	1	1
Dinin tam anlaşılmaması	1	0	1

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının sebeplerine ilişkin olarak katılımcı düşünceleri incelendiğinde (Tablo 6). Frekansı en fazla olan neden eğitimsizlik kodu çıkmıştır. Bu konuda Aykut (32)“*Eğitim düzeyi*” ifadesini kullanırken; Esra (32) “*Eğitimsiz olması*” ifadesini kullanmıştır. Aileler koduna ilişkin ise Ali (50)“*Yetiştirilme ve aileden öyle görme*” ifadesini kullanmış ve Cemile (34) düşüncelerini “*Ailede, hatta doğuştan itibaren başlamasıdır. Aile içinde erkek çocuğa daha fazla önem verilir. Hatta birçok aile erkek çocuğu olana kadar çocuk yapmaya devam eder*” şeklinde ifade etmiştir. Bu konudaki en çarpıcı ifade ise “*Annelerinin bile erkekle kız evladı ayırması*” şeklinde, Ceren (26) tarafından dile getirilmiştir. Yanlış düşüncel modeller daha çok erkekler tarafından dile getirilmiştir. Aykut (32)“*Kalıplaşmış beyin yapısı*” ifadesini kullanırken Fırat (32)“*Toplumda oluşan düşünce tarzı(babaların benim evladım erkektir istediğini yapar*” ifadesini kullanmıştır. Kadınlardan Nilay (34)“*Bir insan isterse en büyük okulları okusun mantık eğitime öğrenmeye müsait değilse o insan en büyük cahildir.*” ifadesini kullanırken; İlayda (23)“*Bayanların o işi yapamayacağını düşünülmesi bayanlara olan güvensizlik fiziksel ve zihinsek olarak kadınların ve erkeklerin eşit olmadığını bu sebeple yapıldığını düşünüyorum*” ifadesini kullanmıştır. Erkeklerin baskın olmaya çalışması kodunda Selin (25)“*Erkeklerin daha baskın, daha baskın karakter olması*” ifadesini kullanırken; Ceren (26) ise “*Erkeklerin her zaman üstün ve istediğini yapabileceğinin aşılması*” şeklinde görüş bildirmiştir. Sosyolojik yapı kodu ile ilgili olarak Esra (32)“*Toplumda alışlagelmiş düzen*” ve Mehmet (48) “*Örf adet ve kuralların yanlış algılanmaları.*” ifadesini kullanmıştır. Kadının biyolojik özelliklerinin mevcut durum üzerinde etkili olduğunu düşünen Fırat (32) düşüncesini “*Bayanların fiziksel olarak güçsüz olması ve haklarını koruyamıyor olması da ayrımcılığı meydana getiren etkenlerdendir*” şeklinde ifade

ederken; Öykü (45) “Haliyle erkek kadını üretken görüyor üretken gördümü çekiniyor ama üretkenlik Allah’ın kadına verdiği en güzel duygu annelik duygusu kadındaki en güzel üretim.” şeklinde görüş bildirmiştir. Psikolojik Faktörlerde Fırat (32) “Cinsellik içgüdüsünün bastırılması” şeklinde bir ifade kullanırken; Yusuf (28) “Erkekler için kıskançlık olabilir.” olabilir şeklinde bir tespit yapmıştır. Çevresel faktörler kodunda ise Ali (50) “Bizim köylük kesimlerde çoktu ama köylerde” şeklinde ifade kullanırken; Ömer (47) durumu “Yanlış yönlendirme” cümlesi ile özetlemiştir. Katılımcılardan Fırat (32) “Ceza kanunlarının yetersiz olması” konusunu cinsiyet ayrımcılığının sebebi olarak görmektedir. Ayrıca Öykü (45) “Bilseler Allah kadını erkekten ayrı tutmamış peygamberimiz veda hutbesinde ben size kadınları emanet ediyorum kadınları sevin kollayın bu bizim dinimiz ama insanımız bunu yapmıyor yapan yerler var % 75 koruyup kollayan ama %25 aşağılayıp ezen” ifadesi ile dinin tam anlaşılmasını gerekçe olarak görmektedir.



Grafik 1. Gerekçelerin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Grafik 1 incelendiğinde kadınların gerekçe olarak daha çok aile ve yakın çevresindeki durumları sebep gösterdiği, erkeklerin ise eğitimsizlik sosyal, psikolojik faktörler gibi daha soyut kavramları gerekçe gösterdikleri ortaya çıkmaktadır.

Tablo 7. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı Sebeplerinin Önem Sıralaması

Sebeup	Frekans
Eğitimsizlik	13
Aileler	4
Erkeklerin baskın olmaya alışması	3
Psikolojik Faktörler	3
Sosyolojik yapı	3
Yanlış düşünsel modeller	2
Ceza kanununun yetersiz olması	1
Çevresel Faktörler	1
Dini bilgi eksikliği	1
Toplum	1

Katılımcılardan belirtmiş oldukları sebepleri önemlerine göre sıralamaları istenmiştir. Katılımcılardan elde edilen verilere göre, en önemli faktör eğitimsizlik olarak ortaya çıkarken ayrımcılığın ikinci sebebi olarak ise aile kavramına yer verdikleri görülmüştür. Erkeklerin baskın olmaya çalışması, psikolojik faktörler ve sosyolojik yapı ise eş (3) frekanslara sahiptir. Yanlış düşünsel modellerden (frekansı 2) sonra diğer faktörler yalnızca 1'er kez ifade edilmiştir.

4.3.Kurumdaki Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Bulgular

Tablo 8. Kurumdaki Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Olmasına İlişkin Düşünceler

	Kadın	Erkek	Toplam
Var	3	3	6
Yok	5	6	11

Tablo 8'e göre 8 kadından 3'ü kurumda toplumsal cinsiyet ayrımcılığı var derken 5'i ise olmadığını düşünmektedir. Erkeklerden ise 3'ü ayrımcılık var derken, 6'sı olmadığını düşünmektedir.

Tablo 9. Kurumda Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Olduğunu Düşünenlerin Görüşleri

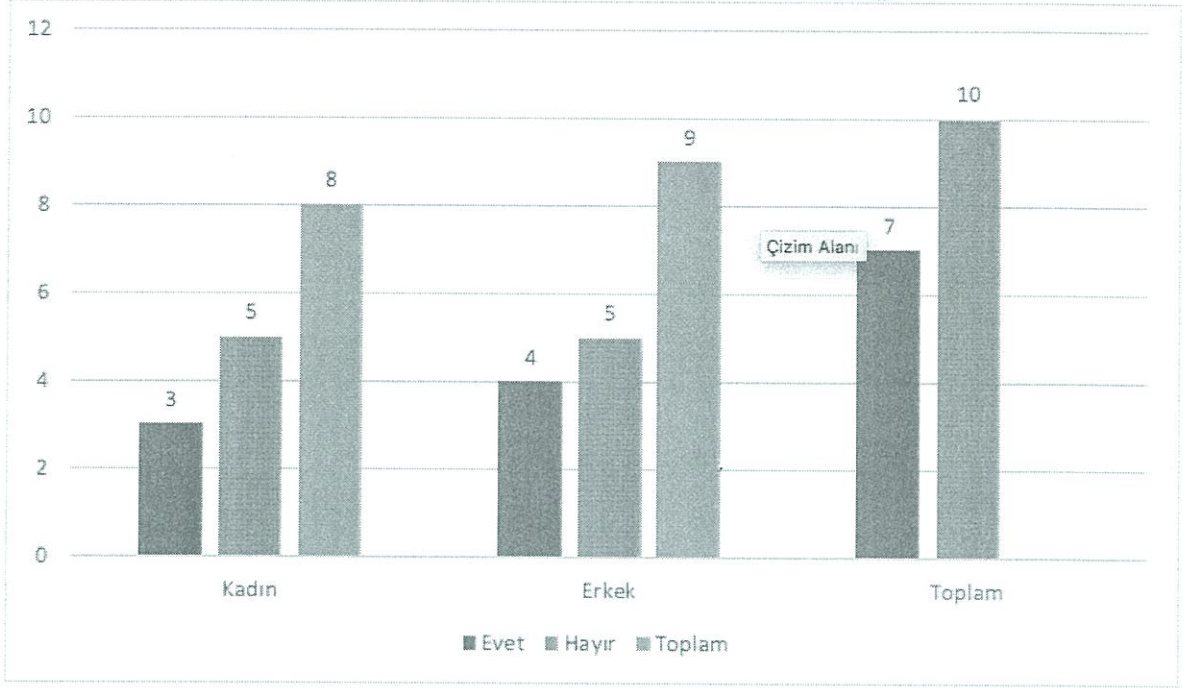
Görüşler	Kadın	Erkek	Toplam
Belediyede çalışmanın garipsenmesi	1	0	1
Birim sorumlusunun farklı tutum sergilemesi	0	1	1
İş kabulde engellenme	1	1	2
İş kabulde eşitsizlik	0	2	2
İş yerinde eşit davranılmıyor	0	1	1
Kadınlar yapamaz algısı	1	0	1
Kadınlar dikkate alınmaması	1	0	1

Kurumda toplumsal cinsiyet ayrımcılığı mevcut olduğunu düşünen kadınlardan Ceren (26) *“Bu sadece benim için değil tüm kadın personel için işe başladığında bu kadının, kızın burada ne işi var kız belediyede çalışmaz durumu oldu”* örneği ile toplumsal cinsiyet ayrımcılığının olduğunu ifade etmiştir. Katılımcılardan Aykut (32) ise *“Birim sorumlusu daha önce sanki kadın görmemiş gibi olunca haliyle ayrımcılık oluyor.”* ifadesi ile birim sorumlularının toplumsal cinsiyet ayrımcılığı yaptıklarını belirtmişlerdir. Cemile (34) *“Burada sadece erkekler var, bayanın ne işi var diyerek işe alınmamı engellemeye çalışanlar oldu”* ifadesinde bulunmuştur. Fırat (32) *“Önemli olan fikirlerdir. İşini, özen ve özveri ve titizlikle yürütmektir. Kişilerin siyasi ya da fiziki özelliklerine bakılmaksızın adil-eşit bir yaklaşımda bulunmaları gerekmektedir. Ayrıştıracı değil de bütünleyici olmalıdır. Mobing her ne kadar baskı olsa da ayrımcılık türüdür.”* ifadesi ile işyerinde eşit davranılmadığını belirtmiştir. Selin (25) ise *“Her işi kadınlar yapamaz da erkekler yapabiliyor gibi en basitinden sen kadınsın araba süremezsün ama sen erkeksin sürersün gayet rahat”* ifadesi ile kadınlar yapamaz algısı olduğunu belirtmektedir. Esra (32) *“Birçok toplantıya kadınlar katılamıyor ya da etkinlik yapılırken sadece erkekler düşünülüyor. Kadınların gelmesi ya da gelememesi dikkate alınmıyor.”* ifadesiyle kadınların dikkate alınmadığına işaret etmiştir.

Tablo 10. Kurumda Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Olmadığını Düşünenlerin Görüşleri

Görüşler	Kadın	Erkek	Toplam
Amirlerin tutumu olumlu	0	1	1
Herkese eşit davranılıyor	0	1	1
Kurum Kaynaşma	0	1	1
Kurumda ayrımcılığı müsaade edilmiyor	1	0	1
Çalışan kadın sayısındaki artış	1	0	1

Kurumda toplumsal cinsiyet ayrımcılığı olmadığı düşünenlerin gerekçeleri incelendiğinde kadın katılımcılardan Nilay (34) *“Zaten iş yerinde 5-6 bayan var herkes işini tam olarak yapıyor ayrımcılığa müsaade edilmiyor.”* ifadesini kullanırken; Cemile (34) *“Kurumda çalışan kadın sayısı arttıkça aşıldı sanırım”* şeklinde görüş belirtmiştir. Erkek katılımcılardan Erman (40) *“Başkanımız, başkan yardımcılarımız ve müdürlerimiz bu konuda hassas ve iyi niyetli olduklarından bu konuda hiçbir ayrımcılık görünmüyor”* şeklinde gerekçe sunarken; Yusuf (28) ise *“Hepsine eşit davrandığı için”* kurumda ayrımcılık olmadığını belirtmektedir. Ayrıca Ömer (47) *“İnsanların kaynaşmasıyla sağlanıyor bence”* ifadesi ile kurumda toplumsal cinsiyet ayrımcılığı yapılmadığını belirtmiştir.



Grafik 2. İşyerinde Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığıyla Karşılaşma Durumu

İşyerinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığına uğrayıp uğramadıklarına ilişkin soruya ise 17 katılımcıdan 10'u hayır cevabını vermiştir. Kadın katılımcılardan ise 5'i hayır cevabını verirken 3'ü evet demiştir. Erkek katılımcıların ise 5'i hayır cevabı verirken 4'ü evet demiştir. Çoğunluğu iş yerinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığına uğramadıklarını belirtmişlerdir.

Kurumda toplumsal cinsiyet ayrımcılığı konusunda pozitif ayrımcılık olduğunu düşünen 5 katılımcı bulunmaktadır. Bu konuda Ceren (26) "*Pozitif olarak bazı personelimiz kadın olduğumuz için bizi önemseyip beraber yapılan işlerde kadınların isteğine göre hareket ederken*" şeklinde bir ifade kullanırken; Gamze (33) "*Mesleğimiz ile ilgili olduğumu düşünüyorum.*" şeklinde bir ifade kullanmıştır. İlayda (23) "*Benim fiziksel olarak yetemeyeceğim düşünülen işlerde benim değilde başka bir erkek personelin yapmasını sağlıyorlar bu benim için pozitif bir ayrımcılık*" ifadesiyle, pozitif ayrımcılık olduğunu belirtmiştir. Öykü (45) ise "*Haliyle kurumda bayanlarımız belirli yerdeler. Özel insanlar zaten az olduklarından el üstünde tutulur o yüzden fazla erkek kadın ayırımı yoktur erkek neyse kadında odur. Birinin yaptığını diğeri tamamlayacak dedim ya işte de böyle birinin yaptığını diğeri tamamlıyor*" şeklinde ifade etmiştir. Bu konudaki tek erkek katılımcı Harun (28) ise "*Daha çok güler yüz ve iltifat edildiğini düşünüyorum... Kadınlara kıymet vererek*" şeklinde düşüncesini ifade etmiştir.

4.4. Çalışılan Birimde Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Bulgular

Tablo 11. Birimde Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Olmasına İlişkin Düşünceler

Birimde Ayrımcılık	Kadın	Erkek	Toplam
Var	2	3	5
Yok	4	4	9
Pozitif ayrımcılık var	2	2	4
Toplam	8	9	17

Tablo 11'e göre 8 kadından 2'si çalıştıkları birimde toplumsal cinsiyet ayrımcılığı var derken 4'ü olmadığını düşünmekte ve 2'si ise pozitif ayrımcılık olduğunu düşünmektedir. Erkeklerden ise 3'ü var olduğunu düşünürken 4'ü olmadığını belirtmekte, 2'si ise pozitif ayrımcılık olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 12. Birimde Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Olmadığını Düşünenlerin Görüşleri

Kodlar	Kadın	Erkek	Toplam
Karşılıklı Saygı ve sevgi	2	7	9
Eşit davranılıyor	1	1	2
Bayan birimde pozitif katkının fark edilmesi	1	0	1
Anlaş ve kendini geliştirme	1	0	1

Çalıştıkları birimde toplumsal cinsiyet ayrımcılığı olmadığını düşünenlerin verdikleri örnekler incelendiğinde, öncelikle karşılık sevgi ve saygı ile bu durumu sağladıklarını belirtmektedirler. Bu koda ilişkin Erman (40) "*Birbirimize bugüne kadar ayrımcılık yapıldığını görmedim. Çünkü buradaki arkadaşlık, dostluk ve saygı böyle bir ayrımcılığa izin vermez ve uygun görmez*" ifadelerini kullanırken; Esra (32) "*Birbirimize karşılıklı sevgi ve saygıyla aşıyoruz kimse kimseden kendini aşacak bir şey istemiyor yada kişilik haklarına saygısızlık yapmıyor.*" ifadelerini kullanmıştır. Ayrıca Mehmet (48) düşüncelerini "*Karşılıklı sevgi ve saygı olduğundan kendiliğinden çözülüyor.*" şeklinde ifade ederken; Öykü (45) de "*Mesela biz ev ziyaretlerine iki bayan bir erkek gidiyoruz. O bizim şoförümüz onla beraber gidiyoruz. Sıkıntı olmuyor. Fikir alışverişi yapıyoruz. Yapacağımız işlerde şunu söylemi yapsak, buraya erkenmi gitsek veya öncelik neyse fikirlerimiz birleşiyor ve sıkıntı olmuyor.*" örnek olayını anlatmıştır. Eşit davranılıyor koduna ilişkin ise Gamze (33) "*Fiziksel güce göre görev dağılımı yapılmaktadır.*" ifadesini kullanırken; Yusuf (28) da "*Çünkü bizde eşit davranıyoruz.*" ifadesini kullanmıştır. Bununla birlikte Cemile (34), "*Bence birimdeki arkadaşlar bayanın olduğu yerde düzenin, özverili çalışmanın, iş ve işleyişin sorunsuz bir şekilde yolunda gittiğinin farkına vardılar*" ifadesi ile kadınların katkısı fark edildikçe durumun olumluya döndüğünü belirtmiştir.

Ayrıca Nilay (34) "*Anlayış. Kendini geliştirmekle alakalı*" ifadesi ile durumunun olumlu olduğunu belirtmiştir.

Tablo 13. Birimde Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Olduğunu Düşünenlerin Görüşleri

Kodlar	Kadın	Erkek	Toplam
Sen yapamasın kadınsın	1	0	1
Kadınlar ikinci plana itiliyor	0	1	1
Kadınların sosyal etkinliklere katılması uygun görülüyor	0	1	1
Kadınların fikir üretmesinden rahatsız	1	0	1

Çalıştıkları birimde toplumsal cinsiyet ayrımcılığı olduğunu düşünenlerin verdikleri örnekler incelendiğinde Selin (25) "*Seni tutup gönderip eşya alıp getirtmiyorlar sen kadınsın güçsüzsün yapamazsın modunda erkekler daha güçlü her şeyi yapar. Sen masa başında otur dokunma ama erkek her işi yapar.*" sözleri ile durumu belirtmiş; Ceren (26) ise "*Negatif olarak ise özellikle müdürler kendi açımdan bir şey söylediğim zaman hemen çürütmeye çalışacak durumlar öne sürüyor, kadınların fikir vermesinden rahatsız oluyorlar.*" ifadesini kullanmıştır. Erkek Katılımcılardan Selim (32), "*Çalışan kadın ikinci plana atılmaya çalışılıyor... Çünkü daha detaylı düşünüp daha iyi yaptığı için ön plana çıkması istenmiyor*" ifadesini kullanmış ve ayrıca "*Kendi birimimizde sosyal etkinlikler çok fazla olduğu için kadının sosyal etkinlik içerisinde yer alması uygun görülüyor ama yanlış bir düşünce.*" örneğini vermiştir.

Tablo 14. Birimde Pozitif Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı Olduğunu Düşünenlerin Görüşleri

Kodlar	Kadın	Erkek	Toplam
Fikirlerin önemsenmesi	1	1	2
Ekstra ilgi gösteriliyor	0	1	1
İş yükü azalması	1	0	1
İşe geç kalma	0	1	1
Kadınların hatası affediliyor	0	1	1
Yetki verilmesi	0	1	1

Çalıştıkları birimde pozitif toplumsal cinsiyet ayrımcılığı olduğunu düşünenlerin verdikleri örnekler incelendiğinde: Ceren (26) "*Kadın olduğum için fikirlerime önem verip bana göre hareket ediyorlar*" örneğini verirken; Selim (32) "*Bayan olduğu için istekleri, düşünceleri daha çok dikkate alınıyor*" tespitini yapmıştır. İlayda (23) ise "*Pozitif olarak kendi açımdan yapıldığını düşünüyorum az önce dediğim gibi benim yetemeyeceğim işlerde erkeklerin görevimi yüklenmesi*" ifadesi ile pozitif ayrımcılık olduğunu dile getirmiştir. Bu konuda Fırat (32) "*Cinsiyetlerinden dolayı yapmacık insanların yapmacık tavırlar sergilemesi ekstra ilgi*

göstermeleri” ve “İnsanlara cinsiyetlerine göre daha az ya da daha çok değer verilmesi ve yine cinsiyet ayrımcılığı yapılarak hak edene gerekli yetkinin verilmemesi.” ifadelerini kullanmıştır. Aykut (32) “Mesela benim işe 5 dakika geç kalmam sorunken bayan personelinki daha fazla zamanda geç gelse sorun olmuyor.” ve “Kadınların hatası affediliyor ama erkeğinki affedilmiyor.” ifadesini kullanmıştır.

4.5. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Önlenebilir Olup Olmadığına İlişkin Bulgular

Tablo 15. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Önlenebilir Olmasına İlişkin Görüşler

	Kadın	Erkek	Toplam
Önlenebilir	4	7	12
Kısmen önlenebilir	1	0	1
Önlenmesi zor	2	1	3
Önlenemez	1	1	2
Toplam	8	9	17

Katılımcıların toplumsal cinsiyet ayrımcılığının önlenebilir olup olmadığına ilişkin görüşleri incelendiğinde kadınlardan 4’ü önlenebilir derken 1’i kısmen önlenebilir, 2’si önlenmesi zor ve 1 kişi de önlenemez demiştir. Erkek katılımcılardan ise 7’si önlenebilir olarak görürken, 1’i önlenemez, 1’i de önlenmesi zor fikrini desteklemiştir.

Tablo 16. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Nasıl Önleneceğine İlişkin Görüşler

Önemeye İlişkin Fikirler	Kadın	Erkek	Toplam
Eğitim ve kültür	5	6	11
Kanuni hakların bilinmesi	1	2	3
Kişilerarası iletişim	1	2	3
Dini ve toplumsal değerler doğru anlatılmalı	1	1	2
Devlet etkili çalışmalı	1	0	1
İş hayatında eşit fırsatlar sunma	0	1	1
Teknolojiden uzaklaşıp aile ile ilgilenme	0	1	1

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının önlenebilir olduğunu düşünenlere nasıl olabileceğine ilişkin düşünceleri sorulmuştur.

Katılımcıların düşünceleri kodlandığında en fazla eğitim ve kültüre önem verilmesi ile önlenebileceği görüşüne sahip oldukları görülmektedir. Katılımcılardan Ali (50) “Kültürle eğitim şart yani bu şekilde aşılabılır.” derken; Cemile (34) “Cinsiyet ayrımcılığı önlenebilir buda sadece eğitimle olur” şeklinde fikir beyan etmiştir. Fırat (32) “Temelde eğitime ağırlık verilmelidir. Aileden almıyorsa okuldan ve bilinçli toplumdan almalıdır. Aslında bahaneci

olmak yerine herksin duyarlı olması gerekir.” şeklinde öneride bulunurken; İlayda (23)“İnsanların aldıkları eğitim ve kendilerini geliştirmeleri ile bunun önüne geçebileceklerini düşünüyorum.” şeklinde düşüncesini ifade etmiştir. Esra (32)“Kanunların geliştirilmesi ve cezaların caydırıcı olması ve kişilik haklarına saygının kimsenin kimseden üstün olmadığına aşılması veya dikte edilmesi lazım topluma.” ifadesi ile kanuni hakların düzenlenmesi ve bilinmesine vurgu yaparken; bu konuda Fırat (32)“Kanuni değer ve kuralları bilirkişilik haklarına tecavüz etmemek gerek” şeklinde fikir beyan etmiştir.

Erkek katılımcılardan Ömer (47)“Bence bunları insanlar arasında iletişim, seminer mesela bu şekilde aydın kişilerin aydınlatması lazım insanları. Bu sayede aşılabılır ama yine kalan kalır” şeklinde fikrini ifade ederken; Yusuf (28)“Kişiler arasında iletişimi sağlarsak çözülebilir.” şeklinde düşüncesini belirtmiştir.

Öykü (45) ise “Her insan kendi yerini bilirse yani saygılı olursa, erkek kadına saygısını gösterirse, kadında erkeğe zaten saygı gösterir. Orada hiçbir şey olmaz. Ama şöyle örnek verelim sen danışmansın ve üst müdürün var müdür bunu zaten kullanıyor birde telefon açtığında bir kibarca konuşma var mesela Ayşe Hanım şu telefonu bağla var bide kabaca bağırarak bağla demek var o yani yanlış bir şey, dengesiz bir şey olur. Haliyle herkes birbirine saygı duyarsa herkes olduğu yeri bilirse hiç bir sıkıntı olmaz yani aşılabılır saygı çerçevesinde.” ifadesi ile kişiler arası iletişimin önemine vurgu yapmıştır.

Kadın katılımcılardan Nilay (34)“Devletin bu konuda daha etkili çalışmaları olmalı.” diyerek ve “Dinimizin kadına verdiği değer gerçek İslam âlimleri tarafından anlatılmalı. Şimdi toplumda her tarikatın, her mezhebin, her cemaatin kendine göre din anlayışı oluştu. Herkes kendi dini kurallarını kendi koymaya başladı. Bu durumun tamamen ortadan kaldırılması lazım.” şeklinde düşüncesini dile getirmiş ve dinin konu üzerindeki etkisi ve muhtemel katkısı üzerinde durmuştur. Bu konuda Fırat(32) da “Gerek inanç ve değerlerimizi topluma iyi tanıtarak iyi tanıtmak ve bu değerleri nesilden nesille aktarmak gerek” demiştir.

Selim (32)“Nasıl ki ben burada bile erkek olarak çalışıyorsam benim yerime bir bayanda çalışabilir. Yeterki haklarımıza uygun davranalım. Demokratik bir ülkede yaşıyoruz, eşitlik var diyorsa herkese eşit davranılmak zorunda sunuda söylüyorum yarıdandan ötürü yaratılana kıymet verilmeli, hepimiz biriz, yani eşit haklarımız olmalı.”İfadesiyle iş yaşamında eşit fırsatlar sunulmasına ve demokratik hak kavramına değinmiştir.

Harun (28) ise “İnsanların her şeyden önce akıllı telefon, tablet, pc ve televizyonlardan biraz uzaklaşması ve okuması lazımdır. Günümüz insanları sosyal medya ile iç içe yaşamakta. Aile sevgisi olmadığı açıkçası ailesine sevgi ve saygı gösterecek zamanı bulamadığından şiddet olayları ile karşılaşmaktadır” ifadesi ile aile ile ilgilenmenin ve teknoloji bağımlılığının

oluşturduğu tehlikenin önemine vurgu yapmıştır. Tespit edilen kodlardan 18’inde bu sorunun sistemsal bir sorun olarak görüldüğü ve o boyutta çözülmesi gerektiği düşüncesi hâkimdir.

Bunlara dışında kadın katılımcılardan Selin (25) “*Toplum olarak her zaman erkekleri ön planda tutup o şekilde yetiştirdiğimiz için hiç bir zaman bunu önleyemeyiz*” ifadesi ile bu sorunun bu şartlarda çözülemeyeceğini savunmaktadır.

Tablo 17. Katılımcıların Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Varlığına İlişkin Kategorik Görüşler

	Toplum	Kurum	Birim
Ali	Evet	Hayır	Hayır
Aykut	Evet	Evet	Evet
Cemile	Evet	Hayır	Hayır
Ceren	Evet	Evet	Evet
Erman	Hayır	Hayır	Hayır
Esra	Evet	Evet	Hayır
Fırat	Evet	Evet	Evet
Gamze	Hayır	Hayır	Pozitif
Harun	Evet	Hayır	Pozitif
İlayda	Evet	Hayır	Pozitif
Mehmet	Evet	Hayır	Hayır
Nilay	Evet	Hayır	Hayır
Ömer	Evet	Hayır	Pozitif
Öykü	Evet	Hayır	Hayır
Selim	Evet	Evet	Evet
Selin	Evet	Evet	Evet
Yusuf	Hayır	Hayır	Hayır

Katılımcılar toplumdaki birime kadar olan süreçte toplumsal cinsiyet ayrımcılığının var olup olmadığına ilişkin düşünceleri incelendiğinde: 2 erkek ve 1 kadın katılımcının toplumun hiçbir düzeyinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığı olmadığını düşündüğü görülmektedir. Öte yandan 4 erkek ve 4 kadın katılımcı ise toplum içinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığı olduğu halde kurum ve birimde olmadığını düşünmektedirler. Ayrıca 1 kadın katılımcı da toplum ve kurumda cinsiyet ayrımcılığının olduğunu ama çalıştığı birimde olmadığını düşünmektedir. Bunlara ilave olarak 2 kadın ve 2 erkek katılımcı ise toplumdaki başlayarak hem kurumda hem de birimde toplumsal cinsiyet ayrımcılığının olduğunu düşünmektedirler.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Katılımcıların toplumsal cinsiyet ayrımcılığının tanımlanmasıyla ilişkili olarak iki farklı şekilde cevap vermişlerdir. Katılımcılardan bazıları bu konuda genel bir tanım kullanırken diğer kısım sadece kadınlar özelinde tanım yapmışlardır.

Katılımcıların toplumda toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ilişkin düşüncelerine yönelik yapılan araştırmada ise üç farklı tanım karşımıza çıkmıştır; üç erkek katılımcı toplumsal cinsiyet ayrımcılığını kabullenmeyerek “ cinsiyet ayrımcılığı diye bir şey mi var...” şeklinde cevaplar verirken, beş kadın üç erkek katılımcı genel tanım yaparak ayrımcılığın her iki cinsiyet içinde geçerli olabileceğini söylemiş ve son olarak bu konuda dört kadın ve iki erkek katılımcı kadınlar özelinde tanım yaparak ayrımcılığın sadece kadınlara yapıldığını savunmuştur.

Katılımcıların toplumsal cinsiyet ayrımcılığının sebepleri olarak neyi gördüklerine ilişkin soruya alınan cevaplardan ilk üçü olarak eğitimsizlik, kişilerin aileleri ve aile düzenleri ve yanlış düşünsel modellerdir. Verilen cevaplar toplamına baktığımızda beş kadın ve sekiz erkek olmak üzere toplam on üç katılımcı en çok eğitimsizliği neden olarak öne sürmüştür. Bu üç durumun dışında sebep olarak görülen diğer durumlar ise sırasıyla şu şekildedir; erkelerin baskın olmaya çalışması, sosyolojik yapı, kadının özellikleri, psikolojik faktörler, çevresel faktörler, ceza kanununun yetersiz olması ve dinin tam anlaşılmamasıdır.

Çalışmakta oldukları kurumda toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ilişkin ne düşüncelerine yönelik katılımcılardan üç kadın ve üç erkek kurumda toplumsal cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını savunurken, beş kadın ve altı erkek katılımcı toplumsal cinsiyet ayrımcılığının yapılmadığını savunmuştur sonuç olarak altı kişi ayrımcılık olduğunu iddia ederken on bir kişi aksi yönde cevap vermiştir. Kurumda toplumsal cinsiyet ayrımcılığı olduğunu düşünen katılımcıların görüşleri şu şekildedir; belediyede kadınların çalışmasının garipsenmesi, birim sorumlularının farklı tavır ve tutumlar sergilemesi, kadınların işe kabulünün engellenmek istenmesi, işe kabullerde eşitsizlik yapılması, kadınların yapamaz algısı ve kadınların dikkate alınmamasıdır. Kurumda toplumsal cinsiyet ayrımcılığı olmadığını düşünenler ise görüşlerini şu şekilde belirtmiştir; amirlerin olumlu tutumlar sergilemesi, herkese eşit davranılması, kurum içi kaynaşmanın olması, kurumda ayrımcılığa müsaade edilmemesi ve çalışan kadın sayısında artış olmasıdır. Kurum içerisinde üç kadın ve dört erkek toplumsal cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığını savunurken beş kadın ve beş erkek ayrımcılığa maruz kalmadığını belirtmiştir.

Birimler bazında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının var olup olmadığına dair sonuçlar ise şu şekildedir; sekiz kadın personelden ikisi birimlerinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığına uğradığını söylerken dört kadın ayrımcılık olmadığını bildirmiş iki kadın personel ise pozitif yönde bir ayrımcılık olduğunu söylemiştir. Erkekler açısından baktığımızda ise dokuz erkek katılımcıdan üçü ayrımcılık olduğunu savunurken dört personel ayrımcılık olmadığı savunmuş ve iki erkek personelde pozitif ayrımcılık yapıldığını savunmuştur. Toplama baktığımız zaman beş katılımcı birimlerinde ayrımcılık olduğunu iddia dile getirirken dokuz katılımcı aksi yönde bir cevap vermiş ve dört katılımcı ise kadınlara yönelik pozitif bir ayrımcılık olduğunu belirtmiştir. Birimlerinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığının olmadığını düşünen katılımcılar karşılıklı saygı ve sevginin olması, cinsiyetler arası eşit davranılma, kadınların birimlerine pozitif katkılarının olduğunu fark edilmesi ve karşılıklı anlayış ve kişilerin kendini geliştirmesi ile bu durumu aştıklarını belirtmişlerdir. Birimlerinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığının olduğu düşünceleri ise; sen kadınsın yapamazsın tavrı, kadınların ikinci plana itilmesi, kadınların sosyal etkinliklere katılmasının uygun görülmemesi ve kadınların fikir üretmelerinden rahatsız olduğundan dolayı kaynaklandığı vurgulanmıştır. Birimlerde kadınlar yönelik pozitif ayrımcılık olduğunu söyleyen katılımcıların düşünceleri ise şu şekildedir; kadınların fikirlerinin önemsenmesi, kadınlara ekstra ilgi gösterilmesi, iş yüklerinin azaltılması, işe geç kalmalarının problem edilmemesi, kadınların hatasının affedilmesi ve kadınlara yetki verilmesi durumudur.

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının önlenabilir olup olmadığına dair görüşlere baktığımızda ise dört kadın ve yedi erkek katılımcı önlenabilir olduğunu, bir kadın katılımcının kısmen önlenabilir olduğunu, iki kadın ve bir erkek katılımcının önlenmesinin zor olduğunu, bir kadın ve bir erkek katılımcının ise önlenemez olduğunu savunduğunu görmekteyiz. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının nasıl önleneceğine dair katılımcılarımız şu şekilde görüşlerini bildirmişlerdir; kişilerin eğitim ve kültür seviyelerini arttırarak, kadınların kanuni haklarının bilinmesi, kişiler arası iletişimin arttırılması, dini ve toplumsal değerlerin doğru anlatılması, devletin bu konuda etkili politikalar geliştirmesi, iş hayatında eşit fırsatlar sunulması ve teknolojiden uzaklaşarak aile içi iletişimi güçlendirerek toplumsal cinsiyet ayrımcılığının önlenebileceği savunulmuştur.

Katılımcıların toplumdan çalıştıkları birime kadar olan süreçte toplumsal cinsiyet ayrımcılığının var olup olmadığına ilişkin düşüncelerine bakıldığında ise bir çoğu toplum hayatında toplumsal cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığını bildirirken bu oran kurum ve birim çerçevesinde baktığımızda düşmüştür. On yedi katılımcıdan sadece üçü toplumda cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmadığını bildirirken geriye kalan on dört kişi toplumsal cinsiyet

ayrımcılığı mağduru olmuştur. Kurum ve birim çerçevesinde baktığımızda ise kurumda on bir kişi ayrımcılık olmadığını savunurken altı kişi ayrımcılığın var olduğunu belirtirken, birimlerde ise sekiz katılımcı ayrımcılığın var olmadığını söylerken beş katılımcı ayrımcılık olduğunu belirtmiş geriye kalan dört katılımcı ise pozitif yönde bir ayrımcılığın varlığından söz etmiştir.

Yapılmış olan bu araştırma sonuçlarına göre de katılımcılardan çoğunluğunun toplumda toplumsal cinsiyet ayrımcılığının olduğu görüşüne katıldığı ancak bir kısım katılımcıların ise toplumsal cinsiyet ayrımcılığı olmadığı görüşüne sahip oldukları ortaya çıkmaktadır. Bir meselenin sorun olarak görülmemesinin çözüm adımlarını da bertaraf eden bir durum olduğu düşünüldüğünde, birçok çalışma ile dile getirilen toplumsal cinsiyet ayrımcılığının kabul edilmemesi ya da bir sorun olarak algılanmaması en azından böyle bir sorunun olmadığı belirtilmesi ya da göz ardı edilmesi düşündürücüdür.

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının olmadığını savunanlar genel olarak meseleye hukuki düzenlemeler ve yazılı kurallar temelinde yaklaşmakta, kanuni açıdan eşit olduğunu ifade etmektedirler. Bu durumda uygulamadaki yanlışlıklar göz ardı edilmekte ve hatta kadınlara pozitif ayrımcılık yapılarak onların el üzerinde tutulduğu ileri sürülebilmektedir. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının olduğunu savunanlar ise kadının toplum içerisinde ikinci planda kaldığını, eğitimlerinin önemsenmediğini ve iş hayatında eşit fırsatlara sahip olmadıklarını belirtmişlerdir. Yapılan birçok araştırmayı da destekler nitelikte olan bu durum göstermektedir ki kadınlar iş hayatlarında göremedikleri yada var olduğu kabul edilmeyen engellerle karşılaşmakta ve birçok kadın yönetici pozisyonuna erişememektedir.

Bunlara ek olarak, bu araştırmanın verilerinden hareketle, toplumsal rollerden dolayı ve zihinsel kalıplardan dolayı kadınların ikinci planda olduğu ortaya çıkmaktadır. Yapılan çalışmalarda da bu konuya atıfta bulunulmuştur (Damarlı, 2006; Göregenli, 2012; Sankır, 2010). Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının sebeplerine bakıldığında ise eğitimsizlik ve aileler ön plana çıkmaktadır. Yanlış düşünsel modeller ve erkeklerin baskın olmaya çalışması da etkenler arasında görülmektedir.

Yukarıda bulgular incelenirken değinildiği üzere, katılımcıların 11'i çalıştıkları kurumda toplumsal cinsiyet ayrımcılığı olmadığını söylerken, 6 katılımcı da olduğunu düşünmektedir. Kurumda toplumsal cinsiyet ayrımcılığı olduğunu düşüneneler ise buna gerekçe olarak. (1) Belediyede çalışmalarının gariptenmesi, (2) İş kabulünde engelleme ve (3) Kadınlar yapamaz algılarına işaret etmektedirler. Kurumda toplumsal cinsiyet ayrımcılığı olmadığını düşünenler ise bunun göstergesi olarak (1) Kurumda her cinse eşit davranıldığını, (2) Amirlerin tutumlarının olumlu olduğunu ve (3) Kadın sayısında son yıllarda gözlenen artışı sıralamaktadırlar. Bazı katılımcılar ise kurumda pozitif anlamda toplumsal cinsiyet ayrımcılığı

olduğunu ifade etmişlerdir.

Çalışılan birimde toplumsal cinsiyet ayrımcılığı olup olmadığı konusunda, bu araştırmada yer alan 5 katılımcı ayrımcılık olduğunu yönünde görüş belirtmiş, 9 katılımcı olmadığı, 4 katılımcı ise pozitif anlamda bir ayrımcılık olduğunu ifade etmişlerdir. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı olmadığını düşünenler buna gerekçe olarak karşılık saygı ve sevginin ve eşit davranışın hakim olmasını göstermişlerdir. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı olduğunu düşünenler ise kadınların yapamayacakları algısına dikkat çekmiş ve bazı çalışanların kadınların fikir üretmelerinden rahatsız olduğu gerekçesini ileri sürmüşlerdir. Bazı katılımcılarda kadınlar lehine pozitif ayrımcılık olduğunu belirtmişler, bunun göstergesi olarak ise kadınların hatalarının affediliyor olması ya da görmezden gelinmesini ve kadın oldukları için fikirlerinin önemsenmesi şeklinde sunmuşlardır.

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığını önlenebilir olup olmadığına ilişkin ise katılımcılardan 12'si eğitim, kültür, kanuni hakların bilinmesi ve kişiler arası iletişim ile bunun önlenebileceğini savunmaktadır. Katılımcılardan 3'ü ise toplumsal yapı bu şekilde devam ederse önlenmenin zor ve 2 katılımcı ise bunun önlenemez olduğunu düşünmektedir.

Araştırma sonucu Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin var olduğunu bir göstergesi olarak okunduğunda yapılan diğer çalışmalar (Aytekin, 2014; Çolak, 2011; Turan, 2013) ile örtüşmektedir. Çalışanların görevleri göz önüne alındığına karar verici makamda bir kadının görev almaması düşünüldüğünde cam tavan etkisinin olduğu düşünülebilir ve literatürdeki çalışma (Kutunis & Çetinel, 2014; Poyraz, 2017; Tirli vd., 2014) verileri ile örtüşmektedir. Kadın katılımcıların duygularını tam olarak ifade ettiği düşünüldüğünde ise Kutunis ve Çetin (2014) tarafından dile getirilen sessizlik ile karşılaşılmamıştır.

Bu araştırma Türk Toplumunda, çalışanların kurumları içerisindeki toplumsal cinsiyet farkındalığı, eşitliği veya ayrımcılığı konusunda Gaziantep İli, Oğuzeli İlçe Belediyesi kapsamında nitel bir çalışmayı kapsamakta ve buradaki durumun derinlemesine incelenmesine yönelik bir çalışmayı hedeflemiştir. Araştırma sonuçlarının toplumsal cinsiyet konusunda hem akademik yazına hem de bu konuda kamu politikaları geliştirmekten sorumlu makamlara katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Bu konuda daha sonraki araştırmacılar tarafından benzer nitel çalışmaların başka il ve kurumlarda yapılması veya daha geniş örneklem üzerinde geliştirilecek anketler vasıtasıyla nicel çalışmaların yürütülmesi de daha genellenebilir sonuçların elde edilebilmesi ve karşılaştırmalı incelemelerin yapılabilmesi açısından önem taşıyacaktır.

KAYNAKÇA

- Acar, F., Güneş-Ayata, A., & Varoğlu, D. (1999). *Cinsiyete dayalı ayrımcılık: Türkiye 'de eğitim sektörü örneği: cinsiyete dayalı ayrımcılık ve kadın çalışanlara karşı tutumlar: Türkiye 'de eğitim sektörü örneği*. TC Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, 4(2), 139–158.
- Atabe, G. (2017). *Siyasal Katılım İle Siyasal Yeterlik, Toplumsal Cinsiyet, Sistemi Meşrulaştırma Ve Dini Yönelim Değişkenlerinin İlişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Ankara Üniversitesi.
- Aytekin, B. (2014). *Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Kuramı: Türkiye 'de Kadın Emeğinin Etkinlik Çözümlemesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi.
- Başçı, B., & Giray, S. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlarının Çok Değişkenli İstatistiksel Tekniklerle Analizi. *Journal of Life Economics*, 3(4), 117-142.
- Bielby, W. T., & Baron, J. N. (1986). Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination. *Source: American Journal of Sociology*, 91(4), 759–799.
- Bingöl, O. (2015). Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye 'de Kadınlık. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2014(3), 108-114. <https://doi.org/10.18493/kmusekad.36760>
- Brody, L., Muderrisoglu, S., & Nakash-Eisikovits, O. (2002). Emotions, Defenses, and Gender, The Psychodynamics of Gender and Gender Role. *American Psychological Association*, 204–208.
- Burger, T. (1977). Talcott Parsons, the problem of order in society, and the program of an analytical sociology. *American journal of Sociology*, 83(2), 320–339.
- Burgess, D., & Borgida, E. (1999). Who Women Are, Who Women Should Be Descriptive And Prescriptive Gender Stereotyping In Sex Discrimination. *Psychology, Public Policy, and Law*, 5(3), 665–692. <https://doi.org/10.1037//1076-8971.5.3.665>

- Çakır, Ö. (2008). Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31, 25–47.
- Çolak, Ü. (2011). *İnsani Kalkınma Ve Cinsiyet Eşitsizliği: Türkiye Analizi* (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi.
- Damarlı, Ö. (2006). *Ergenlerde toplumsal cinsiyet rolleri, bağlanma stilleri ve benlik kavramı arasındaki ilişkiler* (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Ankara Üniversitesi.
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 2, 41–54.
- Demir, M. (2011). İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm sektörü örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(11), 760-784.
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 12-27.
- Demirgöz Bal, M. (2014). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış. *KASHED*, 1(1), 15–28.
- Erdoğan, T. (2008). Nancy Chodorow’un Düşüncesinde Toplumsal Cinsiyet Organizasyonunun Merkezi Unsuru Olarak Annelik. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 14(14).
- Gelgeç Bakacak, A. (2009). Cumhuriyet Dönemi Kadın İmgesi Üzerine Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü Atatürk Yolu Dergisi*, 627-638. https://doi.org/10.1501/Tite_0000000306
- Giddens, A. (2000). *Sosyoloji, çev.*
- Göle, N. (2011). *Modern Mahrem*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Göregenli, M. (2012). Temel kavramlar: önyargı, kalıpyargı ve ayrımcılık. *Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar*, 175–187.
- Gülmez, M. (2004). *Birleşmiş Milletler Sisteminde İnsan Haklarının Korunması* (Birinci Baskı). Ankara: Türkiye Barolar Birliği.
- Has, H. G. (2017). *Toplumsal Cinsiyet Ve Dış Politika: Türk Dış Politikasında Tansu Çiller Dönemi 1996-97* (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). TOBB Ekonomi ve

Teknoloji Üniversitesi.

Hekimler, A., & Akpınar, T. (2015). *Son Değişiklikler ile İş Kanunları*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Hepşen, Ö. (2010). *Tevrat, İncil Ve Kuran-I Kerimde Kadın Bedeni* (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). n kara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hirata, H., Laborie, F., Le Doare, H., & Senotier, D. (2009). *Eleştirel Feminizm Sözlüğü*. İstanbul, Kanat Kitap.

İleri, Ü. (2016). Sosyal Politikalarda Kadın Ve Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Başlıca Uluslararası Ve Ulusal Hukuki Düzenlemeler. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(5), 128–153.

Kalyoncuo, A. (2017). *Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Bağlamında Modern Dönem Dindarlığının Kadın Algısına Kelami Bir Bakış* (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Recep Tayyip Eedoğan Üniversitesi.

Kandiyoti, D. (1997). Cariyeler, Bacılar, Yurттаşlar: Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler. *Metis Yayınları, İstanbul*.

Keat, R., & Urry, J. (1994). *Bilim Olarak Sosyal Teori, çev.*

Kimmel, M. S. (2011). *The Gendered Society*. Oxford University Press, New York (4 wyd.).

Koray, M. (2005). *Sosyal Politika*. Ankara: İmge Kitapevi. Geliş tarihi gönderen https://scholar.google.com.tr/scholar?hl=tr&as_sdt=0%2C5&q=KORAY%2C+M.%2C+%282005%29+%2C+Sosyal+Politika&btnG=

Kutunis, R. Ö., & Çetinel, E. (2014). Kadınların Sessizliği:Devlet Okullarındaki Kadın Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 153-173.

Marshall, G. (1999). Sosyoloji Sözlüğü (çev: Osman Akınhay-Derya Kömürcü). *Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları*.

MEB. (2017). *Miilli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim (1.Dönem)* (İstatistik).

Mutlu, S. Ö. (2014). 1923 Öncesi Dönemde Türk Kadını. *Aydınlanma 1923*, 46(46), 59–66.

Nirun, N. (1994). *Sistemantik sosyoloji yönünden aile ve kültür*. Atatürk Kültür Merkezi.

Özalp, H. (2016). *Toplumsal Cinsiyet Ve Siyaset İlişkileri (Kadınların Siyasette Aday*

Olması Ve Seçilmesinin Önündeki Engeller Ve Çözüm Önerileri (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniveristesi.

- Özbay, C. (2013). Türkiye’de hegemonik erkekliği aramak. *Doğu Batı*, 63, 185–204.
- Özdener, K. S. (1988). İslam Öncesi Türklerde Kadının İçtimai Yeri. *Sosyoloji Konferansları*, (22), 225.
- Özdoğan, G. (2014). *Kadının İnsan Hakları Çalıştayı*. Ankara: Türkiye İnsan Hakları Kurumu Başkanlığı.
- Öztan, E. (2014). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve ve Olumlu Ayrımcılık. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59(01). https://doi.org/10.1501/SBFder_0000001485
- Poyraz, B. (2017). Akademi kadınların cenneti mi?: Ankara üniversitesi örneği. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2).
- Sancar, F. (2016). *Toplumsal Cinsiyet Çalışmalarına Erkek Katılımı : Bir Sosyal Medya Platformu Olarak Erkek Muhabbeti* (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Yaşar Üniversitesi.
- Sankır, H. (2010). Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Anlamlandırılış Biçiminin ‘Kadın Sanatçı Kimliği’ nin Oluşum Sürecine Etkileri. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar e-dergisi*.
- Sayer, H. (2011). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Erkeklerin Katılımı* (Uzmanlık Tezi).
- Sayılan, F. (2012). Toplumsal cinsiyet ve eğitim. *Fevziye Sayılan (Eds.)*.
- Scott, J. W. (2007). *Toplumsal Cinsiyet: Faydalı Bir Tarihsel Analiz Kategorisi*.
- Soy, H. (2017). *Toplumsal Cinsiyet: Kadının Sosyal Ve Hukuki Konumu* (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi.
- Sözlük, T. (1983). Türk Dil Kurumu Sözlüğü. C (C. 1, s. C2).
- Staudt, K. (2003). Gender mainstreaming: Conceptual links to institutional machineries. *İçinde Mainstreaming gender, democratizing the state* (ss. 40–66).
- Summers, D. (2007). *Longman advanced American dictionary*. Pearson Education.
- Taşkent, S., & Kurt, D. (2014). Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması. *Çalışma ve Toplum*, (1), 29–50.
- Tatlıer Baş, M. M. (2011). *Avrupa Birliği’nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan Ve*

Politikalara Yerleştirilmesi: Hollanda, Romanya Ve Türkiye rneklerinin İrdelenmesi (Uzmanlı Tezi).

- Tirli, S., Benli, S., & Esen, Ő. (2014). Sağlık Sektöründe alışanların Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığa ve Cam Tavan Sendromuna Karşı Tutumlarının incelenmesi: Bartın İli rneği. *Bartın Üniversitesi İ.İ.Đ.F. Dergisi*, 5(9), 127–144.
- Toksöz, G. (2007). Türkiye’de kadın istihdamı durum raporu. *ILO Türkiye Direktörlüğü*, 84.
- Tong, R. P. (1998). *Feminist Thought: A More Comprehensive Introduction* (C. 1–2nd). Colorado: Westview Press.
- Turan, H. (2013). *Belediyelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Uygulamaları: Büyükşehir Belediyelerinin Stratejik Planları zerine Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi.
- TÜİK. (2018). İstatistiklerle Kadın 2017. Geliş tarihi 22 Nisan 2018, gönderen <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27594>
- Urhan, B., & Etiler, N. (2011). Sağlık Sektöründe Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi. *alışma ve Toplum*, 2(29), 191–215.
- Uygur, G. (2016). Kadına Yönelik Şiddeti nlemede Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin nemi. *Dini Araştırmalar*, 19(49), 209–227.
- Vargel Pehlivan, P. (2017). Toplumsal cinsiyet bağlamında kuramsal yaklaşımlar: bir literatür taraması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(31), 497-521.
- Yenituna, B. (2014). Çağdaş Türk Kadını İmajı Yaratma Sürecinde Cumhuriyet Gazetesinin Rolü (1930-1935). *Gümüşhane Üniversitesi İletifim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 2(3), 62-89.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8. baskı). Seçkin yayıncılık.

EKLER

Ek-1 Mülakat Şablonu

- 1) Yaşınız kaçtır?
 - 2) Medeni Haliniz Nedir?
 - 3) Eğitim Durumunuz?
 - 4) Sizce cinsiyet ayrımcılığı nedir?
 - 5) Size göre genel olarak toplumda cinsiyet ayrımcılığı var mıdır?
[Evet/Var diyenler için.]
 - 6) Mesela hangi durumlar? Örnek verebilir misiniz?
 - 7) Sizce bu ayrımcılığın sebepleri neler olabilir?
 - 8) Peki sizce en etkili sebep dersek hangisi ilk üç/iki olabilir?
 - 9) Toplum hayatında sizin karşılaştığınız bir durum var mıdır? [Evet ise] çok özel değilse örnek verebilir misiniz?
- İzninizle birkaç soruda çalışmak olduğunuz kurumdaki cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili soru sormak istiyorum.
- 10) İş yerinizde göreviniz nedir?
 - 11) Şu anda çalışmakta olduğunuz kurumda genel olarak cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir.
 - 12) [Hayır ise] Peki kurumunuz bunu nasıl sağlıyor? Detaylı olarak açıklayabilir misiniz?
 - 13) Çalışmakta olduğunuz birimde cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir
 - 14) [Hayır ise] Peki biriminizde bu nasıl sağlanıyor? Detaylı olarak açıklayabilir misiniz?
 - 15) İş yerinizde cinsiyet ayrımcılığına hiç uğradınız mı? Olayı kısa açıklayabilir misiniz?
 - 16) Peki cinsiyet ayrımcılığı önlenebilir bir olay mıdır?
[Evet ise] nasıl olabilir ?

Ek-2 Ali'nin Mülakat Verileri

- 1) Yaşınız kaçtır? 50
- 2) Medeni Haliniz Nedir? EVLİ
- 3) Eğitim Durumunuz? LİSE
- 4) Sizce cinsiyet ayrımcılığı nedir?
CİNSİYET AYRIMCALIĞI DİYE BİRŞEY VARMI YA BEN BİLMİYORUM ÖYLE BİRŞEY.
- 5) Size göre genel olarak toplumda cinsiyet ayrımcılığı var mıdır?
EVET
[Evet/Var diyenler için.]
- 6) Mesela hangi durumlar? Örnek verebilir misin?
BAYAN NE KADARDA OLSA İKİNCİ PLANA ATILYORDU AMA YAVAŞ YAVAŞ BUNU AŞTIK ŞU ZAMANDA.
- 7) Sizce bu ayrımcılığın sebepleri neler olabilir?
BİZİM KÖY KESİMLERİDE ÇOKTU AMA KÖYLERDEDE AŞTIK KADIN KISMI DAİME İKİNCİ PLANDA OLUR HEP GERİLERDE. (Neden dolayı kadını geride görüyorlar dedim.) YETİŞTİRİLME VE AİLEDEN ÖYLE GÖRME.
- 8) Peki sizce en etkili sebep dersek hangisi ilk iki/üç olabilir?
AİLE YAPISI, YETİŞTİRİLME
- 9) Toplum hayatında sizin karşılaştığınız bir durum var mıdır? [Evet ise] çok özel değilse örnek verebilir misiniz?
HAYIR YOK ÇÜNKÜ KENDİ AİLEM HEP KADINI ÜSTTE TUTAR.
İzninizle birkaç soruda çalışmak olduğunuz kurumdaki cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili soru sormak istiyorum.
- 10) İş yerinizde göreviniz nedir?
BİRİM SORUMUSU
- 11) Şu anda çalışmakta olduğunuz kurumda genel olarak cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir.
HAYIR
- 12) [Hayır ise] Peki kurumunuz bunu nasıl sağlıyor? Detaylı olarak açıklayabilir misiniz?
KARŞILIKLI ANLAYIŞLA
- 13) Çalışmakta olduğunuz birimde cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir
HAYIR
- 14) [Hayır ise] Peki biriminizde bu nasıl sağlanıyor? Detaylı olarak açıklayabilir misiniz?
YİNE ANLAYIŞLA ZATEN BAYAN ÇALIŞAN ÇOK AZ
- 15) İş yerinizde cinsiyet ayrımcılığına hiç uğradınız mı? Olayı kısa açıklayabilir misiniz?
HAYIR
- 16) Peki cinsiyet ayrımcılığı önlenebilir bir olay mıdır?
[Evet ise] nasıl olabilir ?

EVET. KÜLTÜRLE EĞİTİM ŞART YANİ BU ŞEKİLDE AŞILABİLİR.

Ek-3 Aykut'un Mülakat Verileri

1) Yaşınız kaçtır? 32

2) Medeni Haliniz Nedir? EVLİ

3) Eğitim Durumunuz? LİSE

4) Sizce cinsiyet ayrımcılığı nedir?

GENEL OLARAK BAKTIĞIMIZDA TOPLUMDA KADINA YAPILAN HAKSIZLIKTIR.

5) Size göre genel olarak toplumda cinsiyet ayrımcılığı var mıdır?

EVET VAR. İÇİNDE BULUNDUĞUMUZ TOPLUMDA KADINLARIN GÜÇSÜZ BULUNMASI VE YILLARDIR SANKİ KADINLAR İKİNCİ PLANDAYMIŞ GİBİ BİR ALGI OLUŞMASI ETKİLİ.

6) Mesela hangi durumlar? Örnek verebilir misin?

MESELA KADINA ŞİDDET HABERLER TARAFINDAN SÜREKLİ ÖN PLANA ÇIKARILYOR AMA ERKEĞE ŞİDDETTE VAR BU ÇIKARILMIYOR. (Mülakatı cevaplayan kişinin bu düşüncesine karşı cevap olarak benim belirtmem lazım ki erkeğe şiddet uygulayanda erkek.)

7) Sizce bu ayrımcılığın sebepleri neler olabilir?

EĞİTİM DÜZEYİ, KALIPLAŞMIŞ BEYİN YAPISI, BİREYİN KENDİSİNİ KARŞI TARAFTAN DAHA GÜÇLÜ GÖRMESİ.

8) Peki sizce en etkili sebep dersek hangisi ilk iki/üç olabilir?

YİNE AYNI NEDENLER. EĞİTİM DÜZEYİ, KALIPLAŞMIŞ BEYİN YAPISI, BİREYİN KENDİSİNİ KARŞI TARAFTAN DAHA GÜÇLÜ GÖRMESİ.

9) Toplum hayatında sizin karşılaştığınız bir durum var mıdır? [Evet ise] çok özel değilse örnek verebilir misiniz?

EVET. İŞ YERİNDE ERKEKLERE AYRIMCLIK YAPILIYOR VE BU KEZ ERKEĞE YAPILIYOR. KADINLAR HATA YAPINCA DAHA AZ SORUN OLUYOR.

İzninizle birkaç soruda çalışmak olduğunuz kurumdaki cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili soru sormak istiyorum.

10) İş yerinizde göreviniz nedir?

Güvenlik nedeni ile belirtilmemiştir.

11) Şu anda çalışmakta olduğunuz kurumda genel olarak cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir.

EVET YAPILIYOR

12) [Evet ise] Örnek verebilir misiniz?

KADINLARIN HATASI AFFEDİLİYOR AMA ERKEĞİNKİ AFFEDİLMİYOR.

13) Çalışmakta olduğunuz birimde cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir

14) EVET

15) [Evet ise] Örnek verebilir misiniz?

MESELA BENİM İŞE 5 DAKİKA GEÇ KALMAM SORUNKEN BAYAN PERSONELİNKİ DAHA FAZLA ZAMANDA GEÇ GELSE SORUN OLMUYOR.

16) İş yerinizde cinsiyet ayrımcılığına hiç uğradınız mı? Olayı kısa açıklayabilir misiniz?

EVET. BİRİM SORUMLUSU DAHA ÖNCE SANKİ KADIN GÖRMEMİŞ GİBİ OLUNCA HALİYLE AYRIMCALIK OLUYOR.

17) Peki cinsiyet ayrımcılığı önlenebilir bir olay mıdır?

[Evet ise] nasıl olabilir ?

TABİKİDE ÖNLENEBİLİ AMA BİRAZ DAHA ZAMANA İHTİYACIMIZ VAR VE EĞİTİM DÜZEYİNİN ARTMASI LAZIM.

Bu konuda benimle paylaşmak istediğiniz başka bir düşünceniz var mı?

Ek-4 Cemile'nin Mülakat Verileri

1)Yaşınız kaçtır? 34

2)Medeni Haliniz Nedir? EVLİ

3)Eğitim Durumunuz? LİSANS

4)Sizce cinsiyet ayrımcılığı nedir?

CİNSİYET AYRIMCILIĞI GENEL OLARAK İNSANLARA CİNSİYETLERİNDEN DOLAYI ADALETSİZ DAVRANILMASI, AYRIM YAPILMASI, EŞİTSİZLİK, YANI ERKEKLERİN SAHİP OLDUĞU BİRÇOK HAKKIN KADINLARA TANINMAMASI, İŞ HAYATINDA, EĞİTİMDE, SİYASETTE VB. ALANLARDA KADININ EŞİT HAKLARA SAHİP OLMAMASI GEREKTİĞİNİN SAVUNULMASIDIR.

5)Size göre genel olarak toplumda cinsiyet ayrımcılığı var mıdır?

EVET VAR

6)Mesela hangi durumlar? Örnek verebilir misin?

ÖRNEĞİN KIZ ÇOCUKLARININ OKUMASINA ERKEK ÇOCUKLAR KADAR ÖNEM VERİLMİYOR. KADININ TOPLUM İÇİNDE ÖZGÜR DAVRANMA KONUŞMA VE GİYİNME KONUSUNDA KISITLAMALARI VARDIR.

7)Sizce bu ayrımcılığın sebepleri neler olabilir?

BU AYRIMCILIĞIN SEBEBİ BU AYRIMIN AİLEDE HATTA DOĞUŞTAN İTİBAREN BAŞLAMASIDIR.AİLE İÇİNDE ERKEK ÇOCUĞA DAHA FAZLA ÖNEM VERİLİR. HATTA BİRÇOK AİLE ERKEK ÇOCUĞU OLAN KADAR ÇOCUK YAPMAYA DEVAM EDER.

8)Peki sizce en etkili sebep dersek hangisi ilk iki/üç olabilir?

BENCE EN ETKİLİ SEBEP AYRIMIN AİLE İÇİNDE BAŞLAMASI ERKEK ÇOCUKLARA DAHA ÇOK ÖNEM VERİLMESİ.

9)Toplum hayatında sizin karşılaştığınız bir durum var mıdır? [Evet ise] çok özel değilse örnek verebilir misiniz?

HAYIR

İzninizle birkaç soruda çalışmak olduğunuz kurumdaki cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili soru sormak istiyorum.

10)İş yerinizde göreviniz nedir?

MUHASEBE YETKİLSİ OLARAK GÖREV YAPMAKTAYIM.

11)Şu anda çalışmakta olduğunuz kurumda genel olarak cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir.

BENİM İŞE İLK GİRDİĞİM ZAMANLARDA YAPILIYORDU. AMA ŞUAN YOK

12)Peki kurumunuz bunu nasıl aştı?

KURUMDA ÇALIŞAN KADIN SAYISI ARTTIKÇA AŞILDI SANIRIM.

13)Çalışmakta olduğunuz birimde cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir

HAYIR YAPILMIYOR

14)[Hayır ise] Peki biriminizde bu nasıl sağlanıyor? Detaylı olarak açıklayabilir misiniz?

BENCE BİRİMDEKİ ARKADAŞLAR BAYANIN OLDUĞU YERDE DÜZENİN, ÖZVERİLİ ÇALIŞMANIN, İŞ VE İŞLEYİŞİN SORUNSUZ BİR ŞEKİLDE YOLUNDA GİTTİĞİNİN FARKINA VARDILAR

15)İş yerinizde cinsiyet ayrımcılığına hiç uğradınız mı? Olayı kısa açıklayabilir misiniz?

EVET ÇALIŞTIĞIM YER SİYASİ BİR YER. İLK İŞE GİRERKEN ŞU SÖZLERLE KARŞILAŞTIM; BELEDİYEDE BAYAN OLURMU, BURADA SADECE ERKEKLER VAR, BAYANIN NE İŞİ VAR DİYEREK İŞE ALINMAMI ENGELLEMEYE ÇALIŞANLAR OLDU.

16)Peki cinsiyet ayrımcılığı önlenabilir bir olay mıdır?

[Evet ise] nasıl olabilir ?

CİNSİYET AYRIMCILIĞI ÖNLENEBİLİR BUDA SADECE EĞİTİMLE OLUR

Bu konuda benimle paylaşmak istediğiniz başka bir düşünceniz var mı?

Ek-5 Ceren'in Mülakat Verileri

1) Yaşınız kaçtır?26

2) Medeni Haliniz Nedir? BEKAR

3) Eğitim Durumunuz? LİSANS

4) Sizce cinsiyet ayrımcılığı nedir?

CİNSİYET AYRIMCILIĞI KADIN VEYA ERKEK FARKETMEKSİZİN BİR BİREYE CİNSİYETİNDEN DOLAYI YAPILAN HAKSIZLIKLARDIR.

5) Size göre genel olarak toplumda cinsiyet ayrımcılığı var mıdır?

EVET VAR

6) Mesela hangi durumlar? Örnek verebilir misin?

MESELA MİRAS DAVALARI, BOŞANMA DAVALARI, AİLE İLİŞKİLERİNDE MESELA KIZA BAKMAYA GİDİLİR AMA KIZ TARAFI ÖYLE BİRŞEY YAPMAZ KIZ AİLESİ DAA PASİFDİR, ERKEK ÇOCUKLAR KIZ ÇOCUKLARDAN DAHA ÖN PLANDADIR.TRAFİKTE KADIN ŞOFÖR KÖTÜ SÜRER GİBİ AYRIMLAR ÇOKTUR.

7) Sizce bu ayrımcılığın sebepleri neler olabilir?

EN BAŞTA ATAERKİL TOPLUM YAPISINA SAHİP OLUŞUMUZ, BU KONUDA EĞİTİLMEMİŞ OLUŞUMUZ, ERKEKLERİN HER ZAMAN ÜSTÜN VE İSTEDİĞİNİ YAPABİLCEĞİNİN AŞILANMASI. ANNELERİNİN BİLE ERKEK İLE KIZ EVLADI AYIRMASI.

8) Peki sizce en etkili sebep dersek hangisi ilk iki/üç olabilir?

ATAERKİL TOPLUM YAPISI VE BU KONUDA EĞİTİMSİZ KALIŞIMIZ VE ERKEKLERİN BÖYLE DAHA RAHAT OLDUĞU İÇİN BU DURUMUN AKSİ TAVIR SERGİLEMELERİ.

9) Toplum hayatında sizin karşılaştığınız bir durum var mıdır? [Evet ise] çok özel değilse örnek verebilir misiniz?

EN BASİTİ KENDİ EVİMİZDE KIZDAN YAŞÇA KÜÇÜK OLAN ERKEK İSTEDİĞİ YERE RAHATÇA GİDEBİLİRKEN KIZ İZİN ALMAK ZORUNDA HATTA GİDEMİYORUZ ÇOĞU ZAMAN.

İzninizle birkaç soruda çalışmak olduğunuz kurumdaki cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili soru sormak istiyorum.

10) İş yerinizde göreviniz nedir?

PROJE KOORDİNATORU

11) Şu anda çalışmakta olduğunuz kurumda genel olarak cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir.

İKİ YÖNLÜDE EVET

12) [Evet ise] Örnek verebilir misiniz?

POZİTİF OLARAK BAZI PERSONELLERİMİZ KADIN OLDUĞUMUZ İÇİN BİZİ ÖNEMSEYİP BERABER YAPILAN İŞLERDE KADINLARIN İSTEĞİNE GÖRE HAREKET EDERKEN, NEGATİF OLARAK İSE ÖZELLİKLE MÜDÜRLER KENDİ AÇIMDAN BİRŞEY SÖYLEDİĞİM ZAMAN HEMEN ÇÜRÜTMEMEYE ÇALIŞACAK DURUMLAR ÖNE SÜRÜYOR KADINLARIN FİKİR VERMESİNDEN RAHATSIZ OLUYORLAR.

13) Çalışmakta olduğunuz birimde cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir.

EVET

14) [Evet ise] Örnek verebilir misiniz?

POZİTİF BİR AYRIMCALIK VAR BİRİM ARKADAŞLARIM BANA KARŞI KENDİ İÇLERİNDE BİRBİRİNE DAVRANDIKLARINDAN DAHA SAYGILI VE DAHA DİKKATLİ DAVRANIYOR, KADIN OLDUĞUM İÇİN FİKİRLERİME ÖNEM VERİP BANA GÖRE HAREKET EDİYORLAR.

15) İş yerinizde cinsiyet ayrımcılığına hiç uğradınız mı? Olayı kısa açıklayabilir misiniz?

EVET. BU SADECE BENİM İÇİN DEĞİL TÜM KADIN PERSONEL İÇİN İŞE BAŞLADIĞINDA BU KADININ, KIZIN BURDA NE İŞİ VAR KIZ BELEDİYEDE ÇALIŞMAZ DURUMU OLDU

16) Peki cinsiyet ayrımcılığı önlenebilir bir olay mıdır?

[Evet ise] nasıl olabilir ?

İNSANLARIN ZİHNİYETİ DEĞİŞMEDİKÇE AYRIMCILIĞIN ÖNLENECEĞİNİ DÜŞÜNÜYÖRÜM

Bu konuda benimle paylaşmak istediğiniz başka bir düşünceniz var mı?

Ek-6 Erman'ın Mülakat Verileri

- 1) Yaşınız kaçtır? 40
- 2) Medeni Haliniz Nedir? Evli
- 3) Eğitim Durumunuz? YÜKSEKOKUL
- 4) Sizce cinsiyet ayrımcılığı nedir
- 5) Size göre genel olarak toplumda cinsiyet ayrımcılığı var mıdır?
YOK
- 6) Mesela hangi durumlar? Örnek verebilir misin?
- 7) Sizce bu ayrımcılığın sebepleri neler olabilir?
- 8) Peki sizce en etkili sebep dersek hangisi ilk iki/üç olabilir?
- 9) Toplum hayatında sizin karşılaştığınız bir durum var mıdır? [Evet ise] çok özel değilse örnek verebilir misiniz?
İzninizle birkaç soruda çalışmak olduğunuz kurumdaki cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili soru sormak istiyorum.
- 10) İş yerinizde göreviniz nedir?
İMAR VE ŞEHİRCİLİK MÜD. YAPI KONTROL
- 11) Şu anda çalışmakta olduğunuz kurumda genel olarak cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir.
HAYIR
- 12) [Hayır ise] Peki kurumunuz bunu nasıl sağlıyor? Detaylı olarak açıklayabilir misiniz?
BAŞKANIMIZ BAŞKAN YARDIMCILARIMIZ VE MÜDÜRLERİMİZ BU KONUDA HASSAS VE İYİ NİYETLİ OLDUKLARINDAN BU KONUDA HİÇBİR AYRIMCALIK GÖRÜNMEYOR
- 13) Çalışmakta olduğunuz birimde cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir.
HAYIR

14) [Hayır ise] Peki biriminizde bu nasıl sağlanıyor? Detaylı olarak açıklayabilir misiniz?

BİRBİRİMİZE BUGÜNE KADAR AYRIMCILIK YAPILDIĞINI GÖRMEDİM.
ÇÜNKÜ BURADAKİ ARKADAŞLIK VE DOSTLUK VE SAYGI BÖYLEE BİR
AYRIMCALIĞA İZİN VERMEZ VE UYGUN GÖRMEZ

15) İş yerinizde cinsiyet ayrımcılığına hiç uğradınız mı? Olayı kısa açıklayabilir misiniz?

ASLA ÖYLE BİŞEYE RASTLAMASIM AYRIMCALIĞA KARŞI OLDUĞUM
İÇİNDE ASLA ÖYLE BİRŞEYE İZİN VERMEM

16) Peki cinsiyet ayrımcılığı önlenabilir bir olay mıdır?

EVET ÖNLELENEBİLİR.KİŞİLER EĞİTİLİR VE İNSANA İNSAN OLDUĞU
İÇİN DEĞER VERİLİRSE BİR PROBLEM OLCAĞINI DÜŞÜNÜYÖRUM

Bu konuda benimle paylaşmak istediğiniz başka bir düşünceniz var mı?

Ek-7 Esra'nın Mülakat Verileri

- 1) Yaşınız kaçtır? 32
- 2) Medeni Haliniz Nedir? EVLİ
- 3) Eğitim Durumunuz? ÖN LİSANS
- 4) Sizce cinsiyet ayrımcılığı nedir?
CİNSİYET AYRIMI SADECE KADINA YAPILAN DEĞİL İNSANIN KARŞISINDAKİNE GÖRE MARUZ KALDIĞI BİR DAVRANIŞ ŞEKLİDİR.
- 5) Size göre genel olarak toplumda cinsiyet ayrımcılığı var mıdır?
EVET
- 6) Mesela hangi durumlar? Örnek verebilir misin?
MESELA KADINLAR İÇİN MİRAS VERİLMEMESİ, ÖZELLİKLE BELİRLİ BİR KESİMDE HOR GÖRÜLMESİ EZİLMESİ, FİKİRLERİNİN ÖNEMSENMEMESİ.
- 7) Sizce bu ayrımcılığın sebepleri neler olabilir?
BU AYRIMCALIĞIN SEBEBİ KİŞİLERİN EĞİTİMSİZ OLMASI, İŞVERENLERDE CAHİL EGOSU OLMASI, YETİŞTİRİLME TARZI, TOPLUMDA ALIŞILAGELMİŞ DÜZEN, HALA BİRÇOK KONUDA GENİŞ DÜŞÜNEMEYİŞİMİZ.
- 8) Peki sizce en etkili sebep dersek hangisi ilk iki/üç olabilir?
TOPLUMDA ALIŞILAGELMİŞ DÜZEN, YETİŞTİRİLİŞ TARZI VE CAHİL EGOSU
- 9) Toplum hayatında sizin karşılaştığınız bir durum var mıdır? [Evet ise] çok özel değilse örnek verebilir misiniz?
EVET VAR. MESELA CAHİL EGOSU KISMI İÇİN İŞVEREN KENDİNDEKİ PARANINDA GÜCÜYLE SIRF KADIN ÇALIŞANA HAVA ATMAK İÇİN ERKEK ÇALIŞANINI AŞAĞILIYOR. KADINDA İSTEMEDĞİ HALDE ZORLA EVLİLİK YAPTIRILYOR FİKRİ SORULMADAN.
İzninizle birkaç soruda çalışmak olduğunuz kurumdaki cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili soru sormak istiyorum.
- 10) İş yerinizde göreviniz nedir?
ÖZEL KALEM-BASIN YAYIN
- 11) Şu anda çalışmakta olduğunuz kurumda genel olarak cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir.
EVET
- 12) [Evet ise] Örnek verebilir misiniz?
BİRÇOK TOPLANTIYA KADINLAR KATILAMIYOR YADA ETKİNLİK YAPILRKEN SADECE ERKEKLER DÜŞÜNÜLÜYOR. KADINLARIN GELMESİ YADA GELEMESİ DİKKATE ALINMIYOR.

13) Çalışmakta olduğunuz birimde cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir

HAYIR

14) [Hayır ise] Peki biriminizde bu nasıl sağlanıyor? Detaylı olarak açıklayabilir misiniz?

BİRBİRİMİZE KARŞILIKLI SEVGİ VE SAYGIYLA AŞIYORUZ KİMSE KİMSEDEN KENDİNİ AŞACAK BİRŞEY İSTEMİYOR YADA KİŞİLİK HAKLARINA SAYGISIZLIK YAPMIYOR.

15) İş yerinizde cinsiyet ayrımcılığına hiç uğradınız mı? Olayı kısa açıklayabilir misiniz?

HAYIR

16) Peki cinsiyet ayrımcılığı önlenebilir bir olay mıdır?

[Evet ise] nasıl olabilir ?

KISMEN EVET. EĞER İNSANLARI EĞİTİRSEK ASLINDA EMPATİ YAPMALARINI SAĞLARSAK EĞER BU AŞILABİLİR AMA YİNEDE ÖZELLİKLE ERKEK KESİM İÇİN KADINLARIN GERİ PLANDA KALMASI ONLARI EZMEK HOŞLARINA GİTTİKLERİ İÇİN BUNU YAPMAYA DEVAM EDECEKLERİNİ DÜŞÜNÜYORUM.

Bu konuda benimle paylaşmak istediğiniz başka bir düşünceniz var mı?

BENCE BU KONUDA YAPILMASI GEREKEN EN ÖNEMLİ ŞEY KANUNLARIN GELİŞTİRİLMESİ VE CEZALARIN CAYDIRICI OLMASI VE KİŞİLİK HAKLARINA SAYGININ KİMSENİN KİMSEDEN ÜSTÜN OLMADIĞININ AŞILANMASI VEYA DİKTE EDİLMESİ LAZIM TOPLUMA.

Ek-8 Fırat'ın Mülakat Verileri

1) Yaşınız kaçtır? 32

2) Medeni Haliniz Nedir? EVLİ

3) Eğitim Durumunuz? YÜKSEKOKUL

4) Sizce cinsiyet ayrımcılığı nedir?

GENELLİKLE İŞ ORTAMINDA KISMEN İSE EĞİTİM VE SOSYAL ALANDA BİREYLERE CİNSİYETLERİNE GÖRE FARKLI TAVIR VE DAVRANIŞTA BULUNMAKTIR.

5) Size göre genel olarak toplumda cinsiyet ayrımcılığı var mıdır?

EVET

6) Mesela hangi durumlar? Örnek verebilir misin?

TOPLUMDA CİNSİYET AYRIMCALIĞI KISMEN VARDIR ERKEK VE KADINLAR İÇİNDE. BİREYLERİN EĞİTİM HAKKI, KIYAFET ÖZGÜRLÜĞÜ(AHLAK KURALLARI DAHİLİNDE), VESAYET HAKKI, BOŞANMA HAKKI, SEÇME VE SEÇİLME HAKKI, KORUMA HAKKI GİBİ EŞİT HAKLARI VARDIR. BU HAKLARA İLAVE OLARAK CEZA KANUNLARININ YETERSİZ OLDUĞUNU SÖYELEYEBİLİRİM. TOPLUMLAR VAR OLDUKÇA SUÇ İŞLEME MEYİLLİ KİŞİLER OLACAKTIR ELBET, CEZA KANUNLARININ YETERSİZ OLMASI BU MEYİLDEKİ KİŞİLER TARAFINDAN KENDİ ÇIKARLARINA GÖRE İSTİFADE EDİLMEMELİDİR.BU SAYDIKLARIM ASLINDA HUKUKLA BAĞLANTILI OLMAKLA BERABER BİREYİN YAŞAM FAALİYETLERİNİ SÜRDÜRÜRKEN ÖZGÜR VE BAĞIMSIZ OLAMADIKARINI DÜŞÜNMELEİ BİLE CİNSİYET AYRIMCALIĞINI ORTAYA ÇIKARMAKTADIR. ASLINDA BÖYLE DÜŞÜNÜLMESİNDEDE HAKLI SEBEPLER VARDIR. SOSYAL YAŞAMDA BİREYLERİN, TEMELDE GEREKLİ OLAN AHLAK KURALLARINI ALMAMIŞ OLMASI, GEREKLİ EĞİTİM SEVİYESİNE ULAŞMAMIŞ OLMASI(OKUMAK CAHLLIĞI ALİR EŞŞEKLİL BAKİ KALIR DÜŞÜNÇESİNİ YABANA ATMIYORUM) SOSYALLEŞEMEMESİ VE KİŞİLİK HAKLARINA SAYGIYI ÖĞRENEMEMESİ BU AYRIMCALIĞI ORTAYA ÇIKARMAKTADIR. ELBETTEKİ İŞ HAYATINDA BAYANIN ÇALOŞACAĞI YERLER AYRI ERKEĞİN ÇALIŞACAĞI YERLER AYRIDIR(FİZİKİ GÜÇ BAKIMINDAN). BU ZATEN POZİTİF AYRIMCALIKTIR. GENEL OLARAK BAKILDIĞINDA BİREYLERİN FİZİKİ GÜÇ OLARAK DOĞRU İŞTE TERCİH EDİLMESİ DEĞİLDE CİNSELİİK YÖNÜNDEN TERCİH EDİLİYOR OLMASI VAHİMDR. BU TERCİHE MÜTAKİBEN AYRIMCALIK, ADALETSİZLİK, EŞİTSİZLİK, TACİZ VE ŞİDDET ORTAYA ÇIKABİLMEKTEDİR.

7) Sizce bu ayrımcılığın sebepleri neler olabilir?

CEZA KANUNLARININ YETERSİZ OLMASI, KİŞİLİK HAK VE DEĞERLERİNİN BİREYLERE ÖĞRETİLMEMESİ, CİNSELLİKİÇGÜDÜSÜNÜN BASTIRILALAMASI (PSİKOLOJİK), ÇEVRESEL ETKİ, BAYAN ÇALIŞANLARI HAMİLELİK VE DOĞUM SÜREÇLERİNE GÖRE İŞ

KABULUNE SEÇMELERİ, TOPLUMDA OLUŞAN DÜŞÜNCE TARZI(BABALARIN BENİM EVLADIM ERKEKTİR İSTEDİĞİNİ YAPAR, ANNELERİN BENİM KIZIM ÖZGÜRDÜR NE DERSE O OLUR), AİLELERİN İLGİSİZLİĞİ, BAZI BÖLGELERDE EĞİTİM HAKKININ BİREYİN ELİNDEN ALINMASI, ÖN YARGI ÖRF VE ADETLER(KÜÇÜK YAŞTA EVLİLİK GİBİ),BAYANLARIN FİZİKSEL OLARAK GÜÇSÜZ OLMASI VE HAKLARINI KORUYAMIYOR OLMASIDA AYRIMCALIĞI MEYDANA GETİREN ETKENLERDENDİR.

8) Peki sizce en etkili sebep dersek hangisi ilk iki/üç olabilir?
CEZA KANUNLARININ YETERSİZ OLMASI, KİŞİLİK HAK VE DEĞERLERİNİN BİREYLERE ÖĞRETİLMEMESİ, CİNSELLİK İÇGÜDÜSÜNÜN BASTIRILAMAMASI YANI PSİKOLOJİK VE ÇAVRESEL ETKENLER.

9) Toplum hayatında sizin karşılaştığınız bir durum var mıdır? [Evet ise] çok özel değilse örnek verebilir misiniz?
GENEL OLARAK İŞ HAYATINDA İNSANLARIN BİLGİ, KAPASİTE VE FİZİKSEL GÜÇLERİNE BAKMADAN, CİNSEL İÇGÜDÜLERİNİ BASTIRAMADIKLARINDAN DOLAYI BİR İŞTE HAK EDENİN DEĞİLDE GENEL ANLAMDA KENDİNE YARARLI OLACAĞINI DÜŞÜNDÜĞÜ KİŞİLERİN TERCİH EDİLİYOR OLMASI KARŞILAŞILAN EN BÜYÜK SORUN BENCE.

İzninizle birkaç soruda çalışmak olduğunuz kurumdaki cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili soru sormak istiyorum.

10) İş yerinizde göreviniz nedir?

BİRİM SORUMLUSU

11) Şu anda çalışmakta olduğunuz kurumda genel olarak cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir.

EVET

12) [Evet ise] Örnek verebilir misiniz?

CİNSİYETLERİNDEN DOLAYI YAPMACIK İNSANLARIN YAPMACIK TAVIRLAR SERGİLEMESİ EKSTRA İLGİ GÖSTERMELERİ VE İŞİNİ HAKKIYLA YAPAN İNSANLARA CİNSİYETLERİNE GÖRE DAHA AZ YADA DAHA ÇOK DEĞER VERİLMESİ VE YİNE CİNSİYET AYRIMLIĞI YAPILARAK HAK EDENE GEREKLİ YETKİNİN VERİLMEMESİ. ELBETTE KİMSE KİMSEYİ SEVMEK ZORUNDA DEĞİL AMA SAYGI DUYMAK ZORUNDA.

13) Çalışmakta olduğunuz birimde cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir

EVET

14) [[Evet ise] Örnek verebilir misiniz?

15) İş yerinizde cinsiyet ayrımcılığına hiç uğradınız mı? Olayı kısa açıklayabilir misiniz?

KISMEN. ÖNEMLİ OLAN FİKİRLERDİR İŞİN, ÖZEN VE ÖZVERİ VE TITIZLIKLE YÜRÜTMEDİR. KİŞİLERİN SİYASİ YADA FİZİKİ ÖZELLİKLERİNE BAKILMAKSIZIN ADİL-EŞİT BİR YAKLAŞIMDA BULUNMALARI GEREKMEKTEDİR. AYRIŞTIRICI DEĞİLDE BÜTÜNLEYİCİ OLMALIDIR. MOBBİNG HER NE AKDAR BASKI OLSADA AYRIMCALIK TÜRÜDÜR.

16) Peki cinsiyet ayrımcılığı önlenabilir bir olay mıdır?

[Evet ise] nasıl olabilir ?

CİNSİYET AYRIMCILIĞININ VAR OLDUĞU BİLİNSEDE FEMİNİSTLERİN YAPMIŞ OLDUĞU GİBİ TOPLUMUN BİLİNÇALTINA BÖYŞE BİR ALGI YERLEŞTİRMEK LAZIM ÇÜNKÜ SORUN VAR DEDİKÇE VAR OLUR. SADECE BAYANLAR DEĞİL ERKEKLERDE EGEREK İŞ HAYATINDA GEREKSE SOSYAL HAYATTA AYRIMCALIĞA MARUZ KALMAKTADIR. SORUNU DİLENDİRMEK BÜYÜTMEDEN SORUNU ÖZÜNDEN ÇÖZMEK GEREK İNANÇ VE DEĞERLERİMİZİ TOPLUMA İYİ TANIYARAK İYİ TANITMAK VE BU DEĞERLERİ NESİLDEN NESİLE AKTARMAK GEREK. KANUN DEĞER VE KURALLARI BİLİPTE KİŞİLİK HAKLARINA TECAVÜZ ETMEMEK GEREK. HER İNSANIN YAŞAM HAKKI VARDIR İNSANLARI YAŞARKEN ÖLDÜRMEK GEREK.

DİĞER BİR HUSUSTA MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞIMIZ VAR EĞİTİM VE ÖĞRETİM KAVRAMI YERİNE SADECE ÖĞRETİME BIRAKMIŞ, AİLELERDE BİLİNÇSİZ VE SORUMSUZ OLMUŞ (TEKNOLOJİNİN BÜYÜK ETKİSİ VAR) CİNSİYET AYRIMCILIĞI ASLINDA KİŞİLİK BOZUKLUĞUDUR PSİKOLOJİK OLARAK DOĞRU YÖNETİLMEMİŞ VE YÖNLENDİRİLMEMİŞ KİŞİLERDEN OLUŞUR. CEZA KANUNLARIMIZINDA HAK İHLALİNE MUSEMME GÖSTERMESİ BU MEKANİZMANIN DOĞRU ÇALIŞMADIĞINI GÖSTERMEKTEDİR. TEMELDE EĞİTİME AĞIRLIK VERİLMELİDİR. AİLEDEN ALMIYORSA OKULDAN VE BİLİNÇLİ TOPLUMDANA LMALIDIR. ASLINDA BAHANECİ OLMAK YERİNE HERKİSİN DUYARLI OLMASI GEREKİR.

Bu konuda benimle paylaşmak istediğiniz başka bir düşünceniz var mı?

Ek-9 Gamze'nin Mülakat Verileri

- 1) Yaşınız kaçtır?33
- 2) Medeni Haliniz Nedir? BEKAR
- 3) Eğitim Durumunuz? YL DEVAM
- 4) Sizce cinsiyet ayrımcılığı nedir?

KADIN VE ERKEĞİN FİZİKSEL VE BİYOLOJİK FARKLILIKLARININ ZAMANLA SOYUTLAŞARAK KADININ TOPLUMDA GERİ PLANDA KALMAYA ZORLANDIĞI VE ERKEĞİN DAHA ÇOK SÖZ HAKKININ OLMASI DURUMU

- 5) Size göre genel olarak toplumda cinsiyet ayrımcılığı var mıdır?
HAYIR YOK. AİLE İÇERİSİNDE BİLE SÖZ HAKKI VERİLMESİNİN ENDER OLDUĞU DÖNEMLERDE KADINLARA SEÇME VE SEÇİLME HAKKININ VERİLMESİ ÜLKEYİ YÖNETEBİLECEK YETKİNİN ERKEK KADAR KADINADA TANINMASI ÜLKEMİZDE KADIN VE ERKEK EŞİTLİĞİNİN İSPATIDIR. TOPLUMUMUZUN KADINADA ERKEĞEDE EŞİT DEĞER VERDİĞİNİ DÜŞÜNÜYORUM.
- 6) Mesela hangi durumlar? Örnek verebilir misin?
- 7) Sizce bu ayrımcılığın sebepleri neler olabilir?
- 8) Peki sizce en etkili sebep dersek hangisi ilk iki/üç olabilir?
- 9) Toplum hayatında sizin karşılaştığınız bir durum var mıdır? [Evet ise] çok özel değilse örnek verebilir misiniz?
İzninizle birkaç soruda çalışmak olduğunuz kurumdaki cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili soru sormak istiyorum.

10) İş yerinizde göreviniz nedir? MİMAR

11) Şu anda çalışmakta olduğunuz kurumda genel olarak cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir.

HAYIR

12) [Hayır ise] Peki kurumunuz bunu nasıl sağlıyor? Detaylı olarak açıklayabilir misiniz?

MESLEĞİMİZ İLE İLGİLİ OLDUĞUNU DÜŞÜNÜYORUM.

13) Çalışmakta olduğunuz birimde cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir.

EVET

14) [Evet ise] Örnek verebilir misiniz?

FİZİKSEL GÜCE GÖRE GÖREV DAĞILIMI YAPILMAKTADIR.

15) İş yerinizde cinsiyet ayrımcılığına hiç uğradınız mı? Olayı kısa açıklayabilir misiniz?

HAYIR

16) Peki cinsiyet ayrımcılığı önlenebilir bir olay mıdır?

[Evet ise] nasıl olabilir ?

EĞER AYRIMCALIK DÜŞÜNCEDE İSE EĞİTİMLE TELAFİSİ MÜMKÜNDÜR.

Ek-10 Harun'un Mülakat Verileri

- 1) Yaşınız kaçtır? 28
- 2) Medeni Haliniz Nedir? EVLİ
- 3) Eğitim Durumunuz? ÖN LİSANS
- 4) Sizce cinsiyet ayrımcılığı nedir?
AYRIMCILIK OLDUĞUNU DÜŞÜNMÜYORUM
- 5) Size göre genel olarak toplumda cinsiyet ayrımcılığı var mıdır?
[Evet/Var diyenler için.]
EVET
- 6) Mesela hangi durumlar? Örnek verebilir misin?
BAYANLAR EL ÜZERİNDE TUTULMAKTA
- 7) Sizce bu ayrımcılığın sebepleri neler olabilir?
KÜLTÜR SEVİYESİNDEN DOLAYI
- 8) Peki sizce en etkili sebep dersek hangisi ilk iki/üç olabilir?
SAYGI, SEVGİ VE SAĞDUYU
- 9) Toplum hayatında sizin karşılaştığınız bir durum var mıdır? [Evet ise] çok özel değilse örnek verebilir misiniz?
HAYIR
İzninizle birkaç soruda çalışmak olduğunuz kurumdaki cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili soru sormak istiyorum.
- 10) İş yerinizde göreviniz nedir?
İMAR BÖLÜMÜ YAZIŞMALARI
- 11) Şu anda çalışmakta olduğunuz kurumda genel olarak cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir.
NEGATİF BİR AYRIM YAPILDIĞINI DÜŞÜNMÜYORUM, DAHA ÇOK GÜLER YÜZ VE İLTİFAT EDİLDİĞİNİ DÜŞÜNÜYORUM.
- 12) [Evet ise] Örnek verebilir misiniz?
KADINLARA KIYMET VEREREK
- 13) Çalışmakta olduğunuz birimde cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir
POZİTİF OLARAK EVET

14) [Hayır ise] Peki biriminizde bu nasıl sağlanıyor? Detaylı olarak açıklayabilir misiniz?

[Evet ise] Örnek verebilir misiniz?

KARŞILIKLI SAYGI VE SEVGİ İLE AŞIYORUZ

15) İş yerinizde cinsiyet ayrımcılığına hiç uğradınız mı? Olayı kısa açıklayabilir misiniz?

HAYIR

16) Peki cinsiyet ayrımcılığı önlenebilir bir olay mıdır?

HAYIR

Bu konuda benimle paylaşmak istediğiniz başka bir düşünceniz var mı?

ÜLKEMİZDE KADINA ŞİDDET AŞIRI DERECEDE BULUNMAKTADIR. ANCAK BU OLAYLAR KADINA ŞİDDETEN DEĞİLDE ERKEKTE OLSA FARKETMEMEKTEDİR. İNSANLARIN HERŞEYDEN ÖNCE AKLLI TELEFON, TABLET, PC VE TV LERDEN BİRAZ UZAKLAŞMASI VE OKUMASI LAZIMDIR. GÜNÜMÜZ İNSANLARI SOSYAL MEDYA İLE İÇ İÇE YAŞAMAKTA. AİLE SEVGİSİ OLMADIĞI AÇIKÇASI AİLESİNE SEVGİ VE SAYGI GÖSTERECEK ZAMANI BULAMADIĞINDAN ŞİDDET OLAYLARI İLE KARŞILAŞILMAKTADIR. ARAŞTIRMA KONUNUZ GÜZEL ANCAK BUNU KADINA ŞİDDET OLARAK DEĞİLDE DAHA GENİŞ BİR ÇERÇEVE AYIRMANIZI İSTERİM

Ek-11 İlayda'nın Mülakat Verileri

- 1) Yaşınız kaçtır? 23
- 2) Medeni Haliniz Nedir? BEKAR
- 3) Eğitim Durumunuz? ÖN LİSANS
- 4) Sizce cinsiyet ayrımcılığı nedir?

KADIN VEYA ERKEK FARKETMEKSİZİN İNSANLARN CİNSİYETİ SEBEBİ İLE DİĞER CİNSİN YAPMIŞ OLDUĞU FALİYET VE ETKİNLİKLERDEN YOKSUN BIRAKILMASI. CİNSİYETİ SEBEBİ İLE ÖZGÜRLÜĞÜNÜN KISITLANMASIDIR BENCE.

- 5) Size göre genel olarak toplumda cinsiyet ayrımcılığı var mıdır?

[Evet/Var diyenler için.] EVET

YERİNE GÖRE BAYANLARA YERİNE GÖRE ERKEKLERE AYRIMCILIK YAPILDIĞINI DÜŞÜNÜYORUM.

- 6) Mesela hangi durumlar? Örnek verebilir misin?

ERKEKELERİN RAHATÇA GİRİP ÇIKTIĞI ORTAMA KADINLAR AYNI ŞEKİLDE GİREMİYOR. EN AZINDAN İNSANLAR PERSONEL ALIRKEN MESELA ERKEK İŞVEREN BAYAN ALMAK İSTİYO DAHA İYİ İŞTE BEN İŞİMİ YAPTIRIRIM AMA STEDİĞİMİ DERİM, AMA ERKEKLERE AYNI ŞEYİ YAPTIRAMICAKLARINA DÜŞÜNÜYOALR ERKEKLERE BU ŞEKİLDE AYRIMCALIK YAPILDIĞINI DÜŞÜNÜYORUM DAHA ÇOK BAYAN PERSONELİ ÇALIŞTIRMAK İSTİYOLAR KİMİ KURUMLARDA. KİMİ KURUMLARDA İSE TAM AKSİNE TAMAMEN ERKEK PERSONEL ÇALIŞTIRIP KADIN PERSONELLERİN AYNI İŞİ YAPAMIYACAKLARINI DÜŞÜNÜYOLAR. BUNLARDAN DOLAYI AYRIMCALIK YAPILDIĞINI DÜŞÜNÜYORUM.

- 7) Sizce bu ayrımcılığın sebepleri neler olabilir?

AZ ÖNCEKİ ÖRNEKDEN YOLA ÇIKACAK OLURSAK. BAYANLARIN O İŞİ YAPAMAYACIĞININ DÜŞÜNÜLMESİ BAYANLARA OLAN GÜVENSİZLİK FİZİKSEL VE ZİHİNSEL OLARAK KADINLARIN VE ERKEKLERİN EŞİT OLMADIĞINI BU SEBEPLE YAPILDIĞINI DÜŞÜNÜYORUM. BAŞKA ERKEKLE RİÇİNDE BAKICAK OLURSAK KADINLARIN DAA YUMUŞAK BAŞLI OLUŞU HER SÖYLENENİ YAPICAĞI DÜŞÜNCESİ BUNDAN DOLAYI ERKEK ÇALIŞAN İSTEMİYOLAR MESELA.

- 8) Peki sizce en etkili sebep dersek hangisi ilk iki/üç olabilir?

KADIN VE ERKEK EŞİTLİĞİNE İNANILMAMASI

- 9) Toplum hayatında sizin karşılaştığınız bir durum var mıdır? [Evet ise] çok özel değilse örnek verebilir misiniz?

EVET. DAHA ÖNCE ÇALIŞTIĞIM İŞ YERİNDE GÖREV DAĞILIMINDA HERKES EŞİT İKEN MESELA TEMİZLİK İŞLERİ DAHA ÇOK KADINLARA YAPTIRILMAK İSTENİYORDU MESELA DİĞER İŞLER MESELA AĞIR İŞLER YÜK İŞLERİ BÜTÜN PERSONEL ARASINDA EŞİT DAĞITILIRKEN TEMİZ İŞLERİNİN KADINLAR TARAFINDAN YAPILMASI GEREKTİĞİ DÜŞÜNÜLÜYORDU HÂLBUKİ BÖYLE BİRŞEY YOK OLMAMASI LAZIM.

10) İş yerinizde göreviniz nedir?

ÖZEL KALEM PERSONELİ

11) Şu anda çalışmakta olduğunuz kurumda genel olarak cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir.

POZİTİF ANLAMDA YAPILIYOR.

12) [Evet ise] Örnek verebilir misiniz? EVET

BENİM FİZİKSEL OLARAK YETEMİYECEĞİM DÜŞÜNÜLEN İŞLERDE BENİM DEİLDE BAŞKA BİR ERKEK PERSONELİN YAPMASINI SAĞLIYORLAR BU BENİM İÇİN POZİTİF BİR AYRIMCALIK. NEGATİF OLARAKTA BİR AYRIMCALIK YOK KENDİ AÇIMDAN

13) Çalışmakta olduğunuz birimde cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir.

EVET

14) [Evet ise] Örnek verebilir misiniz?

POZİTİF OLARAK KENDİ AÇIMDAN YAPILDIĞINI DÜŞÜNÜYORUM AZ ÖNCE DEDİĞİM GİBİ BENİM YETEMEYECEĞİM İŞLERDE ERKEKLERİN GÖREVİMİ YÜKLENMESİ

15) İş yerinizde cinsiyet ayrımcılığına hiç uğradınız mı? Olayı kısa açıklayabilir misiniz?

ŞUANKİNDE HAYIR

16) Peki cinsiyet ayrımcılığı önlenabilir bir olay mıdır?

[Evet ise] nasıl olabilir ?

EVET. İNSANLARIN ALDIKLARI EĞİTİM VE KENDİLERİNİ GELİŞTİRMELERİ İLE BUNUN ÖNÜNE GEÇEBİLECEKLERİNİ DÜŞÜNÜYORUM.

Bu konuda benimle paylaşmak istediğiniz başka bir düşünceniz var mı?

TOPLUMUMUZUN BİLİNÇSİZ OLDUĞUNU DÜŞÜNÜYORUM VE BU TEZ KONUSUNDA TOPLUMA YARAR SAĞLAYACAĞINI DÜŞÜNÜYORUM. İNSANLARIN EĞİTİM ALDIKÇA KENDİLERİMİ GELİŞTİRDİKÇE YAPILAN BU

AYRIMCALIĞA KARŞI DURMSK ZORUNDA OLDUKLARININ FARKINA
VARACAĞINI DÜŞÜNÜYORUM. ÇÜNKÜ CİNSİYET AYRIMCALIĞININ ARTIK
GÜNÜMÜZDE ÇOK CİDDİ SORUNLARA YOL AÇIYOR İNSANLARIN YAŞAMLARINI
KAYBETMELERİNE MEDEN OLACAK KADAR ÖNEMLİ SONUÇLAR DOĞURUYOR.

Ek-12 Mehmet'in Mülakat Verileri

- 1) Yaşınız kaçtır? 48
- 2) Medeni Haliniz Nedir? EVLİ
- 3) Eğitim Durumunuz? ÜNİVERSİTE
- 4) Sizce cinsiyet ayrımcılığı nedir?
GENEL OLARAK EĞİTİM, İŞ VE SOSYAL YAŞAM SIRASINDA BİREYLERE ERKEK VEYA KADIN OLDUĞU İÇİN FARKLI TUTUM VE DAVRANIŞLARDA BULUNMALARIDIR.
- 5) Size göre genel olarak toplumda cinsiyet ayrımcılığı var mıdır?
CİNSİYET AYRIMCILIĞI TOPLUMUMUZDA VAR AMA BU BÖLGE BÖLGE TOPLULUK TOPLULUK DEĞİŞMEKTEDİR.
- 6) Mesela hangi durumlar? Örnek verebilir misin?
EĞİTİM DURUMUNDA; ÜLKENİN DOĞUSU VE BATISI ARASINDA FARK VAR KIZ ÇOCUKLARININ OKUMALARINDA
- 7) Sizce bu ayrımcılığın sebepleri neler olabilir?
EĞİTİM, KÜLTÜR VE İNSANLARIN CAHİL BİR ŞEKİLDE YAŞAMLARINI SÜRDÜRMELE. ÖRF ADET VE KURALLARIN YANLIŞ ALGILANMALARI.
- 8) Peki sizce en etkili sebep dersek hangisi ilk iki/üç olabilir?
EĞİTİM, KÜLTÜR, TOPLUM.
- 9) Toplum hayatında sizin karşılaştığınız bir durum var mıdır? [Evet ise] çok özel değilse örnek verebilir misiniz?
EVET, MESELA BAZI KÖYLERDE HALA KIZLARIN DAHA AZ MİRAS ALMALARI
- 10) İş yerinizde göreviniz nedir?
MALİ HİZMETLER MÜDÜRÜ
- 11) Şu anda çalışmakta olduğunuz kurumda genel olarak cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir.
HAYIR
- 12) [Hayır ise] Peki kurumunuz bunu nasıl sağlıyor? Detaylı olarak açıklayabilir misiniz?
KARŞILIKLI SEVGİ VE SAYGI OLDUĞUNDAN KENDİLİĞİNDEN ÇÖZÜLÜYOR.

13) Çalışmakta olduğunuz birimde cinsiyet ayrımcılığı yapıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir.

HAYIR

14) [Hayır ise] Peki biriminizde bu nasıl sağlanıyor? Detaylı olarak açıklayabilir misiniz?

KARŞI CİNSİN DAVRANIŞINA BAĞLI OLARAK GELİŞİR. MESELA BİR KADIN SAYGIDA KUSUR ETMİYORSA KARŞI CİNSİDE ONA SAYGILI DAVRANIR.

15) İş yerinizde cinsiyet ayrımcılığına hiç uğradınız mı? Olayı kısa açıklayabilir misiniz?

HAYIR

16) Peki cinsiyet ayrımcılığı önenebilir bir olay mıdır?

[Evet ise] nasıl olabilir ?

EVET. EĞİTİM VE KÜLTÜR SEVİYESİ ARTTIKÇA BENCE EN AZA İNDİRİLİR.

Bu konuda benimle paylaşmak istediğiniz başka bir düşünceniz var mı?

TOPLUM İÇİNDE YAŞAYAN İNSANLARIN GÜNLÜK İŞ, AİLE VE DİĞER YAŞAMLARINDA FARKLI TUTUM VE DAVRANIŞLARDA BULUNULMASSIDIR CİNSİYET AYRIMCALIĞI. BENCE TEMEK SORUN İNSANLARIN EĞİTİM VE KÜLTÜR SEVİYELERİNDEKİ DÜŞÜKLÜKTEN MEYDANA GELİR. MESELA İNSANLAR BİRBİRLEİRNE DEĞER VERİRKEN ONUN KİŞİLİĞİNE KARAKTERİNE BAKMIYOR. NE İŞ YAPTIĞINA MADDİ DURUMUNA VE MENFATİNE BAKARAK DEĞER VERİYOR. ÇOK ÖZÜR DİLERİM KARŞINIDA BİR MİLLETVEKİLİ KADIN VEYA ÜST DÜZEY BÜROKRAT BİR KADIN BİRDE EKMEK PARASINI KAZANAN BİR ÇÖPÇÜ ERKEK BURADA SZİCE KİME DEĞER VERİLİR? TABİKİ KADINA HÂLBUKİ O ÇÖPÇÜ BELKİDE VATANINA DAHA ÇOK HİZMET VERİYOR. SONUÇ OLARAK BENCE KADIN VE ERKEK OLARAK İKİYE AYIRMAKTANSA İNSANLARA İNSAN OLDUĞU İÇİN SAYGI GÖSTERMEK LAZIM.

BU YAPILDIĞI TAKTİRDE KADIN OLSUN ERKEK OLSUN KADIN OLSUN ERKEK OLSUN KARŞILIKLI SAYGI VE SEVGİ ÇERÇEVESİNDE DAVRANILDIĞI ZAMAN CİNSİYET AYRIMCALIĞI SORUNU KALKAR. TÜRKİYEDE BU OLURMU DERSEN ÇOK ZOR, OKADAR FARKLI ETNİK KÖKEN, YAŞAM BİÇİMİ, BÖLGE FARKI, MADDİ FARK, EĞİTİM DÜZEYİ, MUHAFAZAR KESİM VE BİRDE GÖÇMEN DURUMU VARKEN TÜRKİYEDE İSTESENDE İSTEMESENDE CİNSİYET AYRIMI OLUR. BATI TARAFI BAŞKA BİR HAYAT YAŞIYOR. TOPLUÖDA ALEVİSİ SÜNNÜSÜ ROMANI ÇERKEZİ HEER TÜRLÜ GRUBUN YAŞAM TARZU VE KADINA BAKIŞ AÇISI DEĞİŞİK OLDUĞU MÜDDETÇE CİNSİYET AYRIMI BİTMEYECEKTİR.

Ek-13 Nilay'ın Mülakat Verileri

- 1) Yaşınız kaçtır? 34
- 2) Medeni Haliniz Nedir? EVLİ
- 3) Eğitim Durumunuz? ÜNİVERSİTE
- 4) Sizce cinsiyet ayrımcılığı nedir?

TOPLUMDA DEĞERLERİN İMSAKNIN KADIN VE ERKEĞE GÖRE FARKLI ALGILANMASIDIR. BU ALGILAMADAN ERKEK ÇOĞU ŞEYE SAHİP AMA KADIN DEĞİLDİR.

- 5) Size göre genel olarak toplumda cinsiyet ayrımcılığı var mıdır?
[Evet/Var diyenler için.]

TABİKİ VAR. BUNUN EN BÜYÜK SEBEBİ İSE CAHİLLİKTİR. BİR İNSAN İSTERSE EN BÜYÜK OKULLARI OKUSUN MANTIK EĞİTİME ÖĞRENMEYE MÜSAİD DEĞİLSE O İNSAN EN BÜYÜK CAHİLDİR.

- 6) Mesela hangi durumlar? Örnek verebilir misin?

ÖRNEK KIZ ÇOCUKLARIN 21. YY DA BİLE OKUMASINA İZİN VERİLMEMESİDİR, KADININ ÇARŞISINA PAZARINA TEK BAŞINA GİDEMEMESİ, BİR İŞTE ÇALIŞMAMASI. KADIN EVİNDE OTURMALI ÇOCUK DOĞURMALI ERKEĞİN VERDİĞİ İLE İDARE ETMELİ, KONUŞMAMALI, İHTİYAÇLARINI NE KADAR AZ SÖYLERSE OKADAR İYİ OLMALI. KISACASI ERKEĞİ MEMNUN ETMEK İÇİN ELİNDEN GELENİN FAZLASINI YAPMALI.

- 7) Sizce bu ayrımcılığın sebepleri neler olabilir?

CAHİLLİK, EĞİTİMSİZLİK

- 8) Peki sizce en etkili sebep dersek hangisi ilk iki/üç olabilir?

EN ÖNEMLİLERİNDEN BİRİSDE KURANI KERİMİ DİNİMİZİ VE PEYGAMBERİMİZİ İYİ BİLMMEKTİR.

- 9) Toplum hayatında sizin karşılaştığınız bir durum var mıdır? [Evet ise] çok özel değilse örnek verebilir misiniz?

EVET. BABAM İKİ KEZ EVLENMİŞ SİRF DİĞER KARISININ ÇOCUKLARI DOĞUP ÖLÜYOR DİYE DOKTORA GÖTÜRMEK YERİNE İKİNCİ KARISINI ALMIŞ DAHA 15-16 YAŞINDA VE ÜSTELİK DEDEME BAŞLIK PARASI VEREREK.

İzninizle birkaç soruda çalışmak olduğunuz kurumdaki cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili soru sormak istiyorum.

10) İş yerinizde göreviniz nedir?

MALİ HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜNDE EVRAK TAKİP İŞLERİ

11) Şu anda çalışmakta olduğunuz kurumda genel olarak cinsiyet ayrımcılığı yapıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir.

HAYIR YAPILMIYOR.

12) [Hayır ise] Peki kurumunuz bunu nasıl sağlıyor? Detaylı olarak açıklayabilir misiniz?

ZATEN İŞ YERİNDE 5-6 TANE BAYAN VAR HERKES İŞİNİ TAM OLARAK YAPIYOR AYRIMCALIĞA MÜSAADE EDİLMİYOR.

13) Çalışmakta olduğunuz birimde cinsiyet ayrımcılığı yapıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir.

HAYIR

14) [Hayır ise] Peki biriminizde bu nasıl sağlanıyor? Detaylı olarak açıklayabilir misiniz?

ANLAYIŞ. KENDİNİ GELİŞTİRMEKLE ALAKALI

15) İş yerinizde cinsiyet ayrımcılığına hiç uğradınız mı? Olayı kısa açıklayabilir misiniz?

HAYIR

16) Peki cinsiyet ayrımcılığı önlenebilir bir olay mıdır?

TABİKİ ÖNLENEBİLİR.EĞİTİME ÖĞRETİEM ÖNEM VERİLMELİ DEVLETİN BU KONUDA DAHA ETKİLİ ÇALIŞMALARI OLMALI. CENABI ALLAH KADINI ERKEĞİN AYAKLARIN ALTINDA DEĞİL KABURGASINDAN YARATTIKİ EŞİT OLSUN DİYE.PEYGAMBERİMİZİN HAYATTA KALAN TEK EVLADI KADINDI.BÜYÜK TÜRK DEVLET HÜKÜMDARLARININ YANLARINDA DİK DURAN EŞLERİ VARDI. BİZLERİ ERKEĞİ DOĞURUP BÜYÜTEN ZATEN KADIN. KADINLAR İSTEDİKTEN SONRA YAPAMAYACAĞI VE ÜCÜNÜN YETEMEYECEĞİ HİÇBİRŞEY YOK YETERKİ HOR GÖRÜLMESİN. ACİZ GÖRÜLMESİN. DİNİMİZİN KADINA VERDİĞİ DEĞER GERÇEK İSLAM ALİMLERİ TARAFINDAN ANLATILMALI. ŞİMDİ TOPLUMDA HER TARİKATIN, HER MEZHEPİN, HER CEMAATİN KENDİNE GÖRE DİN ANLAYIŞI OLUŞTU. HERKS KENDİ DİNİ KURALLARINI KENDİ KOYMAYA BAŞLADI. BU DURUMUN TAMAMEN ORTADAN KALDIRILMASI LAZIM.

Bu konuda benimle paylaşmak istediğiniz başka bir düşünceniz var mı?

ERKEK _____ KADIN _____

*Doğunca sevinç tavan yapar.

*yine mi kız

- *ilk konuşmasında küfür öğretilir
- *küfür eder,kavga eder bu gururdur
- *ergenlikte ne kadar kız ayarlarsa Okadar erkektir.
- *okula gönderilir, okumasada erkektir Başının çaresine bakar.
- *evlenir, erkek babası olsun istenir. Gelin Erkeğe karşı gelemmez tüm aile karşısında Olur.
- *erkek döver söver erkek adam yapar olur.
- *evlat iyi olursa babasının yoksa anasının

- *açık elbise giyme denir
- *okula birkaç yıl gider okumazsan seni satarız denir.
- *daha akli ermeden evlenir Çocuklarıyla beraber büyür.
- *erkek getirir o yer, erkek Getiri o giyer. O kadar
- *kadın çalışsa evin ihtiyaçlarını sende karşıla Denir.
- *erkek ağa şapkasının Üzerine şapka konmaz Mantiğıyla kadına istediğini Yapmakla mükellef olur, Kadın susmalıdır

Sonuç olarak kadın bunlara karşı çıkmaya başlarsa ayakları üzerinde durur eğilmezse olan o zaman olur, kadın ayrılmak isterse erkek ise kadınla birlikte çocukları da öldürür hayvan gibi

Ek-14 Ömer'in Mülakat Verileri

1) Yaşınız kaçtır? 47

2) Medeni Haliniz Nedir? EVLİ

3) Eğitim Durumunuz? ORTAOKUL

4) Sizce cinsiyet ayrımcılığı nedir?

BEYİNDE CAHİLLİK, BİLİNÇSİZLİK İNSANLARIN YANLIŞ YÖNLENDİRİLMESİ. MESELA GEÇEN GÜN BİR DİN ADAMI KADINLA ERKEK AYNI ASANSÖRE BİNEMEZ DİYOR İŞTE AYRIM BURDA BAŞLIYOR NEDEN BİNEMESİNKİ. CAHİLLİK BİLİNÇSİZLİK BU.

5) Size göre genel olarak toplumda cinsiyet ayrımcılığı var mıdır?

[Evet/Var diyenler için.] %90 VAR

6) Mesela hangi durumlar? Örnek verebilir misin?

KIRSAL KESİMLERDE %90. KIZ ÇOCUĞUNA Bİ AYRIMCALIK KESİN OLUYOR BAYANA OLUYOR. MESELA KÖYLERDE KIZ ÇOCUĞU DOĞDUĞU ZAMAN BAŞLIYOR SİTEM EDİYOR, SURATINI EKŞİTİYOR YAZIK GÜNAH YA VALLA.

7) Sizce bu ayrımcılığın sebepleri neler olabilir?

YANLIŞ YÖNLENDİRME, CAHİLLİK BİLİNÇSİZLİK. EĞİTİMSİZLİK İNSANI NASIL EĞİTİRSEN ÖYLE KALİYOR NETİCEDE.

8) Peki sizce en etkili sebep dersek hangisi ilk iki/üç olabilir?

GERİZEKALILIK BENCE DÜŞÜNCESİZLİK nasıl bir düşüncesizlik dedim ALLAHIN YARATTIĞI EŞİT YARATTIĞI İNSANI SEN NASIL AYIRIRSIN.

9) Toplum hayatında sizin karşılaştığınız bir durum var mıdır? [Evet ise] çok özel değilse örnek verebilir misiniz?

OLSA MÜDAHALE EDERİM AMA YOK.

İzninizle birkaç soruda çalışmak olduğunuz kurumdaki cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili soru sormak istiyorum.

10) İş yerinizde göreviniz nedir?

MUHASEBE ŞEFİ

11) Şu anda çalışmakta olduğunuz kurumda genel olarak cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir.

BANA YANSIYAN BİR DURUM YOK .

[Hayır ise] Peki kurumunuz bunu nasıl sağlıyor? Detaylı olarak açıklayabilir misiniz?

İNSANLARIN KAYNAŞMASIYLA SAĞLIYOR BENCE.

12) Çalışmakta olduğunuz birimde cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir

HAYIR BAŞTACI EDİYORUZ BAYANLARI.

[Hayır ise] Peki biriminizde bu nasıl sağlanıyor? Detaylı olarak açıklayabilir misiniz?

KARŞILIKLI ANLAŞARAK GÜVEN SEVGİ VE SAYGI İLE SAĞLIYORUZ ANLAYIŞ GÖSERMEK YANI.

13) İş yerinizde cinsiyet ayrımcılığına hiç uğradınız mı? Olayı kısa açıklayabilir misiniz?

HAYIR

14) Peki cinsiyet ayrımcılığı önlenebilir bir olay mıdır?

[Evet ise] nasıl olabilir ?

EVET. BENCE BUNLARI İNSANLAR ARASINDA İLETİŞİM SEMİNER MESELA BU ŞEKİLDE AYDIN KİŞİLERİN AYDINLATMASI LAZIM İNSANLARI. BU SAYEDE AŞILABİLİR AMA YİNE KALAN KALIR

Bu konuda benimle paylaşmak istediğiniz başka bir düşünceniz var mı?

- 1- İNSANLARDA SEN BAYANSIN BEN ERKEĞİM DURUMU KALKMALI KADN ERKEK EŞİT OLMASI
- 2- EŞLER BİRBİRİNE SAYFI DUYMALI, DİNLEYEREK AŞILMALI. HAYVANLAR KOKLAYARAK ANLAŞIYOSA İNSANLAR KONUŞARAK NEDEN ANLAŞMASIN.

Ek-15 Öykü'nün Mülakat Verileri

- 1) Yaşınız kaçtır? 45
- 2) Medeni Haliniz Nedir? EVLİ
- 3) Eğitim Durumunuz? İLK OKUL

- 4) Sizce cinsiyet ayrımcılığı nedir?

MİSALEN ERKEKLERİN KADINLARI AŞAĞILAMASI GİBİ, ONLARI EZİK GÖRMELERİ, İŞTE KADINLAR YAPAMAZ DEMELERİ. HÂLBUKİ KADINE RKEK EŞİTLİĞİ DERKEN BİRBİRLERİNİ TAMAMLAR KADINE RKEK AMA ERKEKLER BUNA İNANMIYOR İNANMAK İSTEMİYOR ONLARIN SADECE DEMEK İSTEDİKLERİ BİZ YAPARIZ BİZ EDERİZ HANİ EVİN ERKEĞİ BEN BUNA KARŞIYIM.

- 5) Size göre genel olarak toplumda cinsiyet ayrımcılığı var mıdır?

[Evet/Var diyenler için.] GENELİ KIRSAL KESİMLERDE

- 6) Mesela hangi durumlar? Örnek verebilir misin?

YİNE AYNİ BEN 25 YIL ÖNCE BURAYA GELDİM. KADIN DAMA ÇIKAMAZ, SOKAĞA ÇIKAMAZ, TELEFONA BAKAMAZ TABİ OZAMAN EV TELEFONLARI VARDI. BAŞIMDA GEÇEN BEN BURAYA GELDİM DAMA ÇAMAŞIR SEREMEM, BAŞIN AÇIK KAPININ ÖNÜNE ÇIKAMASSIN NEDEN AYIP. AYIP DİYE BİRŞEY YOK NORMADE HER İNSAN ERKEKLİ KADINLI İHTİYAÇLARINI KENDİSİ KARŞILAMALI HANİ FARZ ET KADININ EŞİ ÖLÜNCE İLLA Bİ ERKEĞİN OLMASIMI GEREK HAYIR KADIN ÇOK TUTARLI, TUTTUĞUNU KOPARAN AZİMLİ İNSAN KADIN ERKEĞİ OLMADAN YAŞAYABİLİR AMA ERKEK KADINI OLMADAN YAŞAYAMAZ, ÇÜNKÜ NEDEN HEMEN EVLENMEYE ÇALIŞIYORLAR AMA KADIN İSTEMİYOR ÇOCUKLARI VAR DİRENÇLİ KADIN, ERKEK GİBİ DEĞİL.

- 7) Sizce bu ayrımcılığın sebepleri neler olabilir?

BİLSELER ALLAH KADINI ERKEKTEN AYRI TUTMAMIŞ PEYGAMBERİMİZ VEDA HUTBESİNDE BEN SİZE KADINLARI EMANET EDİYORUM KADINLARI SEVİN KOLLAYIN BU BİZİM DİNİMİZ AMA İNSANIMIZ BUNU YAPMIYOR YAPAN YERLER VAR % 75 KORUYUP KOLLAYAN AMA %25 AŞAĞILAYIP EZEN. ODA KENDİERİN EGOSUMU DİYM KAZAK ERKEKLER VARYA O TÜRLER.(peki egodan başka sebep bir şey var mı dedim) HELİYLE ERKEK KADINI ÜRETKEN GÖRÜYOR ÜRETKEN GÖRDÜMÜ ÇEKİNİYOR AMA ÜRETKENLİK ALLAHIN KADINA VERDİĞİ EN GÜZEL DUYGU ANNELİK DUYGUSU KADINDAKİ EB GÜZEL ÜRETİM. İKİSİDE ÇALIŞIYO SONUÇTA. (Yani neden erkekler kadınları kendilerinden daha aşağıda görüyor sence dedim). BATIDA YOK ZATEN AMA DOĞUDA ÇOK VAR KADINI EZMİŞ SIKMIŞ KADIN ZATEN BİR SIKMAÇ ALTINDA HALİYLE BEN YAPARIM BEN EDERİM DEMESİ, KADINI SAÇI UZUN AKLI KISA GÖRMELERİ.

- 8) Peki sizce en etkili sebep dersek hangisi ilk iki/üç olabilir?

BAK AYRIMCALIKTA ŞUDA VAT EĞİTİMLİ İLE EĞİTİMSİZ İNSAN VARYA BUDA ÖYLE EĞİTİMLİ KENDİNİ Bİ YERLERDE GÖRÜR EĞİTİMSİZİ AŞAĞILARDA GÖRÜR BU YANLIŞ MESELA NİCE OKUMUŞLAR VAR FAKAT OKUDUĞUN FAYDA VERMEDİKTEN SONRA TOPLUMA ONUN HİÇ Bİ FAYDASI OLMAZ NİCEDE OKUMAMIŞLAR VAR TOPLUMA YARARLI FAYDALI BEN O İNSANI ONA TERCİH EDERİM. BU İŞTE AYNI ÖYLE ERKEKLE KADIN ARASINDAKİ AYRIM OKUMUŞLA OKUMAMIŞ ARASINDAKİ AYRIM GİBİDİR.

- 9) Toplum hayatında sizin karşılaştığınız bir durum var mıdır? [Evet ise] çok özel değilse örnek verebilir misiniz?

BEN MESELA BURALI DEĞİLİ BURAYA GELDİĞİMDE YANLIŞLARI BİLMELERİ KAFAMA ÇOK TAKILRIDI MESELA GÜNAH OLANA AYIP, AYIP OLANA GÜNAH DERLERDİ. KADININI KISKANIYOSAN SEN EVİNDEN ÇIKARMASIN TARLAYA GÖTÜRÜYOSUN AMA BÜRÜNDÜR ELİ KOLU GÖRÜNMESİN YA ZATEN DİNİMİZCE GÜNAH BU OZAMAN BENİ TARLAYA GÖTÜRME AMA ÇALIŞTIRMAK İSTİYOSAN BUNU YAPMA KADINLAR ÖZGÜRDÜR Bİ YERLERE YASAKLAR KONUYO HEMEN HELEDE KIRSAL KESİM. MİSAL OLARAK BEN EVDEYİM Bİ TELEFON GELMİŞ GÖRÜŞTÜK Kİ BEN AİLEMDE ÖYLE BİŞEY GÖRMEDİM EVİMİZDE TELEFON ÇALAR KONUŞURDUK ALILVERİŞİMİZİ BİZ YAPARDIK ÇARŞIMIZA BİZ GİDERDİK KASABA FIRINA BİZ GİDERDİK Kİ BABAMIZ ÇALIŞIYORDU. BİZ ÇALIŞMIYORDUK OKUL ZAMANIYDI BUNLARIN HEPSİNİ YAPAR TELEF GELİNCEDE KONUŞURDUK. ARAYAN KŞM YA AKRABA YA BABAM BEN BURAYA GELDİM EVDEİM OTURDUĞUM YERDE TELEFON ÇALDI EFENDİM DEDİM NEHNET NERDE DEDİ BENDE BAHÇEDE DEDİM ADAM SEN BUNU YEME İÇME KOCAM EVE GELMEDEN DAHA AT ARABASINI DURDUR SİZE TLF AÇTIMDA Bİ KADIN ÇIKTI KİMDİ O DE. KARDEŞİM SANANE YANİ SİZİN EVDE Bİ KADIN ÇIKTI TLFA YANİ KAIDN ÇIKAMAZMI BAKAMAZMI TLFNA, DIŞARI ÇIKAMZI RAHATÇA GİDİP GEZEMEZDİ NEDEN BU YASAKLAR DEMEK SENİN İÇİN ART NİYET KARŞIYIDA BÖYLE GÖRÜYORSUN YANLIŞ. BEN EVİMDE Bİ KONU ÜZERİNDEN KONUŞUP TARTIŞABİLİRM ŞU ŞÖYLE OLUR BU BÖYLE OLUR DİYEREK FİKİRLERİMİZİ İNDİRİO KALDIRIRIZ İLLA SEN ŞUNU YAP BEN BUNU, BUNU YAPMA YASAK DEMEZ. BEN MESELA KIZLARIMI OKULA İLK GÖNDERDİĞİMDE ÇOĞU KARŞI DURDU KIZ KİSMİ OKURMU DİYE YA KIZIDA ALLAH YARATTI OĞLANIDA. EN GÜZEL ÜRETKEN KADIN NEDEN OKUMASIN? DEDİM OKUYACAKLAR SİZDEN PARA İSTERSEM SİZ GÖNDERMEYİN DEDİM. ŞİMDİ ÜNİVERSİTYE GİDEN KIZIMDA VAR ORTAOKULA GİDENDE ÇALIŞANDA. BENİM 6 KIZIM VAR HEPSİ ALLAH VERGİSİ KİMSE ELİNİ UZATIP ALMIYOR BANA HEP BU VURGUYU YAPTI(LAR)ERKEK ÇOCUĞU OLMADIĞI VURGUSU) AMA BEN ASLA BİRİNİ ÜZERİME ALMADIM Bİ KEZ EŞİM VURGULAMAYA KALKTI ONDADA KAYNANAM DEDİKİ OĞLUM DİNİ ÇÖZEBİLİYORUZDA UYGULAYAMIYORUZ DEDİ NE VERİRSE BİZE ALLAH VERİR ONUN

VERDİĞİNİN Bİ TÜYÜNÜ BİLE BİZ YAPAMAYIZ BUNUN İÇİN GELİNİME LAF EDERSEN SÜTÜMÜ SANA HELAL ETMEM DEDİ. Kİ ERKEK YADA KIZ OLMADI İNSANIN ELİNDE DEĞİL ALLAH SANA VERDİYSE KADERİNDE NE VARSA ONU ALIRSIN ODA ZAMANINDA YAŞAMIŞ BUNLARI KOMŞUSU 13 KIZI OLMUŞ ÖLMÜŞ HEPSİ KOMŞU GELİP DERMİŞKİ KIZ DOĞURDUN YA SEN YİNE DUVARLAR BİLE AĞLIYOR AMA SEN ŞİMDİ ERKEK DOĞURSAYDIN DUVARLAR BİLE GÜLERDİ DEMİŞ. BU NE BİÇİM SAÇMA LAF. ALLAH NE VERİRSE HAYIRLISINI VERSİN. TOPLUMDA BU VAR YANİ DOĞUM YAPINCA KIZI OLUNCA KADINI SUÇLUYORLAR NE YANLIŞ NE KADAR YANLIŞ BİŞEY KADIN SUÇLANIRMI ELİNDE OLAN DEĞİL YANİ.

İznilinizle birkaç soruda çalışmak olduğunuz kurumdaki cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili soru sormak istiyorum.

10) İş yerinizde göreviniz nedir?

KÜLTÜR SOSYAL İŞLER PERSONELİ

11) Şu anda çalışmakta olduğunuz kurumda genel olarak cinsiyet ayrımcılığı yapıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir.

HAYIR

12) [Hayır ise] Peki kurumunuz bunu nasıl sağlıyor? Detaylı olarak açıklayabilir misiniz?

HALİYLE KURUMDA BAYANLARIMIZ BELİRLİ YERDELER ÖZE İNSANLAR ZATEN AZ OLDUKLARINDA EL ÜSTÜNDE TUTULUR O YÜZDEN FAZLA ERKEK KADIN AYIRMI YOKTUR ERKEK NEYSE KADINDA ODUR. BİRİNİN YAPTIĞINI DİĞERİ TAMAMLICAK DEDİM YA İŞTEDE BÖYLE BİRİNİN YAPTIĞINI DİĞERİ TATMLİYOR

13) Çalışmakta olduğunuz birimde cinsiyet ayrımcılığı yapıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir

HAYIR

14) [Hayır ise] Peki biriminizde bu nasıl sağlanıyor? Detaylı olarak açıklayabilir misiniz?

MESELA BİZ EV ZİYARETLERİNE İKİ BAYAN BİR ERKEK GİDİYORUZ O BİZİM ŞOFÖRÜMÜZ ONLA BERABER GİDİYORUZ SIKINTI OLMUYOR FİKİR ALIŞVERİŞİ YAPIYORUZ YAPACAĞIMIZ İŞLERDE ŞUNU ŞÖYELMİ YAPSAK BURAYA ERKENMİ GİTSEK VEYA ÖNCELİK NEYSE FİKİRLERİMİZ BİRLEŞİYOR VE SIKINTI OLMUYOR.

15) İş yerinizde cinsiyet ayrımcılığına hiç uğradınız mı? Olayı kısa açıklayabilir misiniz?

SANMIYORUM OLMADI

16) Peki cinsiyet ayrımcılığı önlenabilir bir olay mıdır?

[Evet ise] nasıl olabilir ?

HER İNSAN KENDİ YERİNİ BİLİRSE YANİ SAYGILI OLURSA ERKEK KADINA SAYGISINI GÖSTERİRSE KADINDA ERKEĞE ZATEN SAYGI

GÖSTERİR ORADA HIÇ BİŞEY OLMAZ. AMA ŞÖYLE ÖRNEK VERELİM SEN DANIŞMANSIZN VE ÜST MÜDÜRÜN VAR MÜDÜR BUNU ZATEN KULLANIYOR BİRDE TLF AÇTIĞINDA Bİ KIBARCA KONUŞMA VAR MESELA AYŞE HANIM ŞU TLFNU BAĞLA VAR BİDE KABACA BAĞIRARAK BAĞLA DEMEK VAR O YANI YANLIŞ BİŞSEY DENGESİZ BİŞEY OLUR. HALİYLE HERKES BİRBİRİNE SAYGI DUYARSA HERKES OLDUĞU YERİ BİLİRSE HIÇ Bİ SIKINTI OLMAZ YANI AŞILABİLİR SAYGI ÇERÇEVESİNDE.

Bu konuda benimle paylaşmak istediğiniz başka bir düşünceniz var mı?

İSTERİMKİ HER DAİM ERKEKLER KADINLARA SAYGI DUYSUN AYRIMCALIK OLMASIN ERKEK GİDİYO AKŞAMA KADAR Bİ İŞTE ÇALIŞIP GELİYO BEN HEM ÇALIŞAN HEMDE EV HANIMI KADINLAR İÇİN KONUŞUYORUM BULAŞIK ÇAMAŞIR ÇOCUK YEMEK DERKEN EMİN OL ERKEĞİNDEN KAT KAT FAZLA ÇAIŞIYO ARTI AKŞAMA YİNE ONLARA GÜLER YÜZ GÖSTERMEK ZORUNDA ÇALIŞAN KADIN İÇİN KENDİDE ÇALIŞIYO ERKEĞİDE ÇALIŞIYO EVE GELİNCE YEMEĞİNEDE ÇOCUĞUNDADA TEMİZLİĞİNEDE BAKIYO HALİYLE YİNE AYNI KADININ YÜZÜ GÜLER OLMALI AMA O ANDA ERKEKDE BERABER YARDIM ETSE İKİSİDE ÇALIŞTI GELDİ EŞİ DESEKİ HANIM BEN MASA HAZIRLAYAYAIM SEN YEMEK YAP BEN SALATA AYAPAYIM SEN AYAN GETİR BU Bİ DENGEDİR BU HUZURDUR NERE GİDERSEN GİT. EVDEKİ KADINA BAKALIM EŞİ GELMİŞ AMA SURAT YERDE SÜRÜNÜYO NEY ÇALIŞTI GELDİ ADAM, SANKİ KADIN ÇALIŞMADI SEN AKŞAMA KADAR BİR İŞ YAPIYOSUN KADIN 100 İŞ YAPIYOR FARZET MASA BAŞINDAYSAYSA YA Bİ İMZA ATMIŞSINDIR Bİ KAFAYORGUNLUĞU AMA KADIN HEM KAFAYORGUNLUĞU. HALİYLE AİLESİNDE Bİ GÜLER YÜZ HUZUR GÖSTERMEK ZORUNDA KADIN. KADIN HER DAİM BAŞARILIDIR BENİM GÖZÜMDE KADIN ÜSTÜNDÜR.

Ek-16 Selim'in Mülakat Verileri

- 1) Yaşınız kaçtır?32
- 2) Medeni Haliniz Nedir? Evli
- 3) Eğitim Durumunuz? LİSANS
- 4) Sizce cinsiyet ayrımcılığı nedir?

KADIN VE ERKEKLERE EŞİT DAVRANILMAMASIDIR.

- 5) Size göre genel olarak toplumda cinsiyet ayrımcılığı var mıdır?

Evet

- 6) Mesela hangi durumlar? Örnek verebilir misin?

İŞ HAYATI, SİYASİ HAYAT, PROTOKOLDE, YAŞAM ALANINDA, ÇEVRESELDE HER YERDE VAR

- 7) Sizce bu ayrımcılığın sebepleri neler olabilir?

KADINA GENEL MANADA İLGİ, ALAKA, GÜVEN DUYULMAMASI. KADININ 2. SINIF İNSAN MUAMMELESİ GÖRMESİ. TOPLUMUN GENEL OLARAK BAKIŞ AÇISINDAN KAYNAKLANIYOR. YETİŞME ORTAMI ÇEVRESEL ETKENLER AİLE ŞARTLARI, BUNLARIN HEPSİ KADINA 2. SINIF İNSAN MUAMMELESİ YAPTIRIYOR. EĞİTİM HAYATINDAN YETERİNCE FAYDALANMAMASI.

- 8) Peki sizce en etkili sebep dersek hangisi ilk iki/üç olabilir?

EĞİTİM. ÇEVRESEL ETKENLER. EBEVEYNLERİN EĞİTİLMEMESİ, EBEVYNLER EĞİTİLMEDİĞİ İÇİN KIZ ÇOCUKLARININ OKULA GÖNDRİLMEME OLASILIĞININ DAHA YÜKSEK OLMASI, KADININ TOPLUMDA YER EDİNMEMESİ, KENDİ AYAKLARI ÜZERİNDE DURABİLECEĞİ İHTİMALİNİN BULUNMAMASI, KENDİ YAŞAMINI KENDİSİNİN SAĞLAYACAĞINA GÜVENİLMEMESİ, ÇEVRESEL ETKİNDEDE KIRSAL KESİMDE BU DURUMLAR DAHA YÜKSEK OLDUĞUNDAN KAYNAKLANIYOR.

- 9) Toplum hayatında sizin karşılaştığınız bir durum var mıdır? [Evet ise] çok özel değilse örnek verebilir misiniz?

ERKEK İÇİN YAPILMIŞ HERHANGİ BİR KURUMDA GİTTİĞİNİZDE BAYAN Bİ MÜŞTERİ VEYA ÇALIŞAN OLARAK KARŞILANMAK FARKLI ERKEK OLARAK AKRŞILANMAK FARKLI, Bayana İLGİ DUYULUYOR ERKEĞE DUYULMUYOR, AYRIMCALIK YAPILIYOR.

YANI ERKEKLERDE AYIMCALIĞA UĞRUYOR DİYE SORUM. EVET, KADINLARDA ORAN %90 SA ERKEKLERDE %10 AYRIMCALIĞA UĞRUYOR DEDİ.

İzninizle birkaç soruda çalışmak olduğunuz kurumdaki cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili soru sormak istiyorum.

10) İş yerinizde göreviniz nedir?

EĞİTMEN

11) Şu anda çalışmakta olduğunuz kurumda genel olarak cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir.

NEGAİF DAHA ÇOK YAPILIYOR.

12) [Evet ise] Örnek verebilir misiniz?

KENDİ BİRİMİMİZDE SOSYAL ETKİNLİKLER ÇOK FAZLA OLDUĞU İÇİN KADININ SOSYAL ETKİNLİK İÇERİSİNDE YER ALMASI UYGUN GÖRÜLMÜYOR AMA YANLIŞ BİR DÜŞÜNCE.

13) Çalışmakta olduğunuz birimde cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir.

EVET

14) [[Evet ise] Örnek verebilir misiniz?

BAYAN OLDUĞU İÇİN İSTEKLERİ DÜŞÜNCELERİ DAHA ÇOK DİKKATE ALINIYOR AMA NEGATİF OLARAK ÇALIŞAN KADIN İKİNCİ PLANA ATILMAYA ÇALIŞILYOR. (Neden dedim)ÇÜNKÜ DAHA DETAYLI DÜŞÜNÜP DAHA İYİ YAPTIĞI İÇİN ÖN PLANA ÇIKILMASI İSTENMİYOR DEDİ.

15) İş yerinizde cinsiyet ayrımcılığına hiç uğradınız mı? Olayı kısa açıklayabilir misiniz?

EVET. (ANLATMADI.)

16) Peki cinsiyet ayrımcılığı önlenebilir bir olay mıdır?

[Evet ise] nasıl olabilir?

TABİKİ. YANI İNSANLAR KENDİ HAK VE HUKULARINI KENDİ HİMAYESİNDE ÇALIŞMA ŞARTLARINI KENDİ KURALLARINI BELİRLLEDİĞİ SÜRECE HERKES EŞİT HAKLARDAN FAYDALANABİLİR. MASILKI BEN BURADA BİLE ERKEK OLARAK ÇALIŞIYORSAM BENİM YERİME BİR BAYANDA ÇALIŞABİLİR. YETERKİ HAKLARIMIZA UYGUN DAVRANALIM. DDEMOKRATİK BİR ÜLKEDE YAŞIYORUZ, EŞİTLİK VAR DİYOLARSA HERKESE EŞİT DAVRANILMAK ZORUNDA ŞUNUDA SÖYLÜYORUM YARADANDAN ÖTÜRÜ YARADLINA KIYMET VERİLMELİ, HEPİMİZ BİRİZ, YANI EŞİT HAKLARIMIZ OLMALI.

Bu konuda benimle paylaşmak istediğiniz başka bir düşünceğiniz var mı?

İNSANLARI AYDINLATARAK KADINLARIN HAKLARININ NE KADAR
GENİŞ OLDUĞUNU İNSANLARA ANLATMANIZI İSTİYORUM.

Ek-17 Selin'in Mülakat Verileri

1) Yaşınız kaçtır? 25

2) Medeni Haliniz Nedir? BEKAR

3) Eğitim Durumunuz? ÖN LİSANS

4) Sizce cinsiyet ayrımcılığı nedir?

BENCE CİNSİYET AYRIMCILIĞI; ERKEĞİN HER DURUMDA ÖN PLANDA TUTULMASIDIR. MESELA MİRAS DAVALARINDA ERKEĞE HAK VERİLİRKEN KADINA PAY VERİLMEZ. BENCE EN BÜYÜK AYRIMCALIKLARDAN BİRİ.

5) Size göre genel olarak toplumda cinsiyet ayrımcılığı var mıdır?

EVET VARDIR.

6) Mesela hangi durumlar? Örnek verebilir misin?

MESELA BİRÇOK MEKÂNA ERKEKLER TEK BAŞINA GİREBİLİR AMA KADINLAR GİREMEZ HİÇ Bİ ŞEKİLDE ADIM ATAMAZ. GECE KLUPLERİ GİBİ.

7) Sizce bu ayrımcılığın sebepleri neler olabilir?

ERKEKLERİN DAHA BASKIN, DAHA BASKIN KARAKTER OLMAS, ERKEKLER ÜSTÜNDÜR NİYETİNDE OLMASI. AİLENİN ERKEĞE SEN YAPARSIN OĞLUM SEN ERKEKSİN DEMESİ. ERKEKLERİN KENDİNİ Bİ HALT SANMASI HER TÜRLÜ ÜSTÜM GÖRMESİ BİZ ERKEĞİZ BİZ YAPARIZ SEN KADINSIN GÜÇSÜSZÜN.

8) Peki sizce en etkili sebep dersek hangisi ilk iki/üç olabilir?

AİLE, YETİŞTİRME TARZINDAN İLERİ GELEN ERKEĞİN O FİKİR VE DÜŞÜNCELERLE GÖRÜP KENDİNİ DAA GÜÇLÜ GÖRÜP DAHA ÖN PLANDA TUTMASI.

9) Toplum hayatında sizin karşılaştığınız bir durum var mıdır?

HAYIR YOK. AMA UĞRAYABİLİRİM

10) İş yerinizde göreviniz nedir?

DANIŞMA(BÜRO GÖREVLİSİ)

11) Şu anda çalışmakta olduğunuz kurumda genel olarak cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir.

GENEL OLARAK AYRIM YAPILIYOR.

12) Örnek verebilir misiniz?

HER İŞİ KADINLAR YAPAMAZDA ERKEKLER YAPABİLİRMİŞ GİBİ EN BASİTİNDEN SEN KADINSIN ARABA SÜREMESSİN AMA SEN ERKEKSİN SÜRERSİN GAYET RAHAT. EN BASİT ÖRNEĞİM BU

13) Çalışmakta olduğunuz birimde cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir.

TABİ CANIM YAPILIYOR.

14) [Evet ise] Örnek verebilir misiniz?

SENİ TUTUP GÖNDERİP EŞYA ALIP GETİRTMİYOLAR SEN KADINSIN GÜÇSÜZSÜN YAPAMASSIN MODUNDA ERKEKLER DAHA GÜÇLÜ HERŞEYİ YAPAR. SEN MASA BAŞINDA OTUR DOKUNMA AMA ERKEK HER İŞİ YAPSIN.

15) İş yerinizde cinsiyet ayrımcılığına hiç uğradınız mı? Olayı kısa açıklayabilir misiniz?

AZ ÖNCEKİ SÖYLEDİĞİM VAR(14. SORU) HARİCEN YOK.

16) Peki cinsiyet ayrımcılığı önlenebilir bir olay mıdır?

HAYIR HİÇBİR ZAMAN ÖNLENEMEZ ÇÜNKÜ TOPLUM OLARAK HERZAMAN ERKEKLERİ ÖN PLANDA TUTUP O ŞEKİLDE YETİŞTİRDİĞİMİZ İÇİN HİÇ BİR ZAMAN BUNU ÖNLEYEMEYİZ.

Ek-18 Yusuf'un Mülakat Verileri

- 1) Yaşınız kaçtır? 28
- 2) Medeni Haliniz Nedir? EVLİ
- 3) Eğitim Durumunuz? YÜKSEKOKUL
- 4) Sizce cinsiyet ayrımcılığı nedir?
BEN CİNSİYE AYRIMCALIĞI DİYE BİRŞEY OLDUĞUNU DÜŞÜNMEYORUM
SONUÇT ABURDA SİZDE ÇALIŞIYORSUNUZ BENDE ÖNCEDEN VARDI
EVET AMA ŞİMDİ YOK
- 5) Size göre genel olarak toplumda cinsiyet ayrımcılığı var mıdır?
VAR
[Evet/Var diyenler için.]
- 6) Mesela hangi durumlar? Örnek verebilir misin?
ERKEK RAHAT Bİ ŞEKİLDE GEZMEYE GİDEBİLİYOR AMA KADIN
GİDEMİYOR. ERKEK RAHATÇA ÇALIŞIYOR AMA KADIN BAZI YERLERDE
RAHATÇA ÇALIŞAMIYOR.
- 7) Sizce bu ayrımcılığın sebepleri neler olabilir?
ERKEKLER İÇİN KISKANÇLIK OLABİLİR.
- 8) Peki sizce en etkili sebep dersek hangisi ilk iki/üç olabilir?
KISKANÇLIK, EĞİTİMSİZLİK, KADINA ALIŞAMAMA BELKİ
- 9) Toplum hayatında sizin karşılaştığınız bir durum var mıdır? [Evet ise] çok özel
değilse örnek verebilir misiniz?
HAYIR
İzninizle birkaç soruda çalışmak olduğunuz kurumdaki cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili
soru sormak istiyorum.
- 10) İş yerinizde göreviniz nedir?
TAHSİLAT
- 11) Şu anda çalışmakta olduğunuz kurumda genel olarak cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu?
Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir.
HAYIR
- 12) [Hayır ise] Peki kurumunuz bunu nasıl sağlıyor? Detaylı olarak açıklayabilir misiniz?
HEPSİNE EŞİT DAVRANDIĞI İÇİN.

13) Çalışmakta olduğunuz birimde cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Pozitif ya da negatif anlamda düşünülebilir

HAYIR

14) [Hayır ise] Peki biriminizde bu nasıl sağlanıyor? Detaylı olarak açıklayabilir misiniz?

ÇÜNKÜ BİZDE EŞİT DAVRANIYORUZ.

15) İş yerinizde cinsiyet ayrımcılığına hiç uğradınız mı? Olayı kısa açıklayabilir misiniz?

HAYIR

16) Peki cinsiyet ayrımcılığı önlenabilir bir olay mıdır?

[Evet ise] nasıl olabilir ?

TABİKİ. KİŞİLER ARASINDA İLETİŞİMİ SAĞLARSAK ÇÖZÜLEBİLİR.

Bu konuda benimle paylaşmak istediğiniz başka bir düşünceniz var mı?

