

146186

T.C.  
DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
İşletme Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

İŞLETMELERDE KADIN – ERKEK  
AYRIMCILIĞI VE CİNSEL TACİZ

Danışman  
Yrd. Doç. Muzaffer AYDEMİR

Hazırlayan  
Saadettin GÜLCAN  
0191013168

146186

Kütahya–2004



**İŞLETMELERDE KADIN – ERKEK  
AYRIMCILIĞI VE CİNSEL TACİZ**

(Yüksek Lisans Tezi)

**Saadettin GÜLCAN**

Kütahya–2004

## Kabul ve Onay

Saadettin GÜLCAN' ın hazırladığı “İşletmelerde Kadın – Erkek Ayrımcılığı ve Cinsel Taciz” başlıklı Yüksek Lisans tez çalışması, jüri tarafından lisansüstü yönetmeliğin ilgili maddelerine göre değerlendirilip kabul edilmiştir.

27/07/2004

### Tez Jürisi

Yrd. Doç. Dr. Muzaffer AYDEMİR (Danışman)



Yrd. Doç. Dr. Derya ERGUN (Üye)



Yrd. Doç. Dr. Kemal DEMİRCİ (Üye)



Sosyal Bilimler Enstitüsü

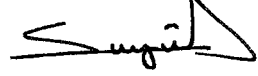
Müdürü

Prof. Dr. Ahmet KARAASLAN  
Müdür

## Yemin Metni

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “İşletmelerde Kadın – Erkek Ayrımcılığı ve Cinsel Taciz” adlı çalışmamın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

/ /2004



Saadettin GÜLCAN



## ÖZGEÇMİŞ

01.07.1966 tarihinde Manisa-Gördes-Evciler Köyü'nde dünyaya geldi. İlkokul eğitimini Evciler İlkokulu'nda, ortaokul eğitimini Güneşli Ortaokulu'nda ve lise eğitimini de Gördes Lisesi'nde 1983 yılında tamamladı.

1984 yılında Ankara-Güvercinlik'te bulunan Jandarma Astsubay Okulu'na başlayarak, 1985 yılında mezun oldu. 18 yıldır J.Gn.K.lığı'nın değişik birimlerinde ve ülkemizin çeşitli yörelerinde görevini ifa etmektedir.

Görevi esnasında başladığı AÖF İşletme Lisans Bölümü'nü 2000 yılında tamamladı. Mezuniyetini takiben de 2001 yılında Yüksek Lisans programına başladı.

Evli ve 2 kız çocuğu bulunmaktadır.

Tez çalışmamın hazırlanmasının her aşamasında katkılarını esirgemeyen tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Muzaffer Aydemir, Yrd. Doç. Dr. Muzaffer Özsoy ve manevi desteklerini devamlı yanımda hissettiğim eşime, çocuklarım Gülsüm ve Kübra ile tezin hazırlanmasında emekleri olan herkese teşekkür ederim.

## ÖZET

Tarihsel süreçte kadının toplum içindeki yeri ve konumuna ilişkin mücadelesi, önceleri daha çok sosyal konum itibarı ile olmuş, daha sonraları ise kadının çalışma hayatına katılması ile bu mücadele, ekonomik boyut da kazanmıştır. Toplumların gelişimi ile kadının sosyal statüsünde de bir gelişme kaydedilmiş, göreceli olarak kadınlar her alanda belli kazanımlar elde etmiştir.

Çalışma hayatına kadının girmesinin sonucu olarak kadınla ilgili sorunların farklılaşmasıyla, sosyal, ekonomik ve hukuksal bazlı düzenlemeler, toplumsal hayatı giderek çevrelemeye başlamıştır. Bu noktada, kadınların çalışma hayatındaki sorunlarına ilişkin düzenlemelerin, kadınların sorunlarının erkeklere göre farklı olması ve sırf kadın oldukları için karşılaştıkları sorunlar yüzünden yapıldığı görülmektedir. Çalışma hayatında kadın olmanın getirdiği dezavantajlar, bir de onların cinsiyetlerine dönük zafiyetle birleştiğinde, bu düzenlemeler kaçınılmaz bir hal almaktadır.

Kadının erkeğe göre daha zayıf olan konumu ve yapısı itibarı ile uygulama alanı bulan cinsiyet ayrımcılığı sorunu, kadının gerek işe girişte, gerek işe girdikten sonraki çalışma hayatında, ücret ödenmesinde ve sosyal güvenlik hakları bakımından kendini göstermektedir. Çalışan kadınlar, işyerlerinde cinsel tacize de uğramakta, böylece kadın çalışan olmak, bir başka sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu nedenle; çalışmamızda öncelikle, tarihten günümüze kadının sosyo-ekonomik durumu incelenmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda genel olarak ve günümüze doğru kadının çalışma hayatındaki durumu ortaya konmuş, ikinci bölümde kadınların çalışma yaşamına ilişkin sorunları, bu çerçevede genel sorunlar ile cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel taciz sorunları ele alınmış, çalışmamızın son bölümünde ise, seçilen yüz çalışan kadın denekten alınan anket verileri değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

## ABSTRACT

In history women's effort regarding to their position in communities was firstly their social status, later on as they were involved in business life, their economical status at community became important too. As communities have developed, women's social status got improved too. Women has got improvements at many aspects of social and economical lives.

As women involved in business life, regulations at social, economical life and at common rights has changed. At this point the regulations related to women's problems in business life are seperatly managed because of the difference of these problems from men's and they have these problems just because they are women. These regulations became inevitable because of disadvantages of being woman at business life.

Women's sexual discrimination related to their weakness relative to man is exposed at getting a job, at business life, getting paid and social security rights. Sexually discriminated women are exposed to sexual harrassment. Then this became another big problem.

In this study, from past to now women's social-economical conditions are studied. So generally women's conditions at business life is figured out. Secondly women's problems related to their business life, their general problems, sexually discrimination and sexual harresement problems are observed. Finally surveys are - applied among hundred selected women and the results are evaluated.

## İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZET .....	v
ABSTRACT .....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR.....	xviii
TEZ HAKKINDA.....	xix
GİRİŞ .....	2

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### TARİHTEN GÜNÜMÜZE KADININ SOSYO-EKONOMİK GÖRÜNÜMÜ

1.1. SANAYİ DEVRİMİ ÖNCESİNDE KADIN .....	6
1.1.1. İlkel Toplumlarda Kadın.....	6
1.1.2. Kölelik ve Tutsaklık Döneminde Kadın.....	8
1.1.3. Ortaçağda Kadın.....	8
1.2. SANAYİ DEVRİMİ SONRASINDA KADIN .....	9
1.3. İSLAM'DA VE TÜRKLERDE KADIN .....	12
1.3.1. İslam'da Kadın .....	12
1.3.2. Türklerde Kadın .....	16
1.3.2.1. Osmanlı İmparatorluğu Öncesi Dönemde Türk Kadını .....	16
1.3.2.2. Osmanlı İmparatorluğu Döneminde Türk Kadını .....	19
1.3.2.3. Cumhuriyet Döneminde Türk Kadını.....	24



1.4. GÜNÜMÜZ TÜRKİYE’İNDE KADIN.....	27
1.4.1. Genel Olarak Türkiye’de Kadının Geldiği Nokta.....	28
1.4.2. Günümüz Türkiye’inde Kadınların İşgücüne Katılımı ve Çalışma Yaşamındaki Durumları .....	31
1.4.2.1. Kadınların Çalışma Yaşamına Katılmasının Temel Nedenleri .....	31
1.4.2.2. Kadınların İşgücüne Katılımının Genel Görüntüsü.....	33
1.4.2.3. Kadınların Kentsel ve Kırsal Alanda İşgücüne Katılımı .....	35
1.4.2.4. Kadınların Yaşa Göre İşgücüne Katılımı.....	36
1.4.2.5. Kadınların Eğitim Düzeylerine Göre İşgücüne Katılımı .....	37
1.4.2.6. Kadınların Ekonomik Sektörlerdeki Durumu .....	38
1.4.2.7. Kadınların Mesleklere Göre Günümüzdeki Durumu .....	39
1.4.2.8. İstihdam Edilen Kadınların İşteki Durumu.....	41

## İKİNCİ BÖLÜM

### ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ KADINLARIN SORUNLARI

2.1. ÇALIŞAN KADINLARIN GENEL YAŞAMA İLİŞKİN SORUNLARI.....	43
2.1.1. Kırsal Kesimdeki Kadının Sorunları .....	45
2.1.2. Kentli Kadının Sorunları.....	48
2.2. ÇALIŞAN KADINLARIN AİLE YAŞAMLARINA İLİŞKİN SORUNLARI.....	52
2.2.1. Ailede Kadına Düşen Sorumluluklar ve İşe Yansıması .....	53
2.2.2. Kadının Üzerindeki İş Yükü ve Aile Çatışması.....	54

2.2.3. Vardiyalı Çalışmanın Evli Kadın Üzerindeki Etkileri .....	59
2.2.4. Çalışan Çocuklu Kadınların Sorunları.....	63
<b>2.3. ÇALIŞMA HAYATINDA KADINA DÖNÜK CİNSİYET AYRIMCILIĞI SORUNU .....</b>	<b>65</b>
2.3.1. Doğrudan ve Dolaylı Cinsiyet Ayrımcılığı.....	66
2.3.1.1. Doğrudan Cinsiyet Ayrımcılığı.....	66
2.3.1.2. Dolaylı Cinsiyet Ayrımcılığı.....	68
2.3.2. Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Türleri .....	69
2.3.2.1. İş İlişkinin Kurulması Aşamasında Cinsiyet Ayrımcılığı .....	70
2.3.2.1.1. İş Duyurularında Yapılan Cinsiyet Ayrımcılığı .....	70
2.3.2.1.2. İşe Alınma Sürecinde Yapılan Cinsiyet Ayrımcılığı .....	70
2.3.2.2. İş İlişkinin Devamı Sırasında Yapılan Cinsiyet Ayrımcılığı.....	72
2.3.2.2.1. Çalışanların Mesleki Yükseltmelerinde Yapılan Cinsiyet Ayrımcılığı .....	72
2.3.2.2.2. Çalışma Koşullarında Yapılan Cinsiyet Ayrımcılığı .....	73
2.3.2.3. Ücretlendirme Konusunda Yapılan Cinsiyet Ayrımcılığı .....	74
2.3.2.3.1. Ücretlendirmede Doğrudan Yapılan Cinsiyet Ayrımcılığı .....	76
2.3.2.3.2. Ücretlendirmede Dolaylı Yapılan Cinsiyet Ayrımcılığı .....	77
2.3.2.4. Sosyal Güvenlik Hakları Yönünden Yapılan Cinsiyet Ayrımcılığı .....	78
2.3.2.5. Mesleki Eğitim Yönünden Yapılan Cinsiyet Ayrımcılığı .....	79
2.3.3. Cinsiyet Ayrımcılığının İstisnaları .....	80
<b>2.4. İŞYERİNDE KADINA YÖNELİK CİNSEL TACİZ .....</b>	<b>81</b>

2.4.1. Cinsel Taciz Kavramı .....	82
2.4.2. Cinsel Taciz Çeşitleri .....	86
2.4.3. Cinsel Tacizin Nedenleri (Kaynakları).....	87
2.4.3.1. Bireysel Nedenler .....	87
2.4.3.2. Örgütsel Nedenler.....	88
2.4.3.3. Toplumsal/Kültürel Nedenler.....	89
2.4.4. Cinsel Tacizin Sonuçları.....	90
2.4.4.1. Bireysel Sonuçları.....	90
2.4.4.2. Örgütsel Sonuçları .....	91
2.4.4.3. Toplumsal/Kültürel Sonuçları .....	92
2.4.5. Cinsel Tacizin Cinsiyet Ayrımcılığı Yaratan Bir Uygulama Olarak Gelişmesi .	93
2.4.6. Cinsel Tacizin Önlenmesi.....	94
2.4.6.1. Bireysel Çabalar .....	94
2.4.6.2. Örgütsel Çabalar.....	96
2.4.6.3. Toplumsal Çabalar.....	97

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **UYGULAMA ÇALIŞMASINA AİT BULGULAR ve BU BULGULARIN YORUMLANMASI**

3.1. UYGULAMA ÇALIŞMASININ TANITILMASI.....	100
3.1.1. Uygulama Çalışmasının Amacı .....	100
3.1.2. Uygulama Çalışmasının Kapsamı .....	100

3.1.3. Uygulama Çalışmasının Yöntemi .....	101
3.2. ANKET VERİLERİNDEN ELDE EDİLEN BULGULARA AİT YORUMLAR.	102
3.2.1. Deneklere Ait Demografik Tablolar ve Yorumlar .....	102
3.2.2. Cinsiyet Ayrımcılığı Konusunda Deneklerin Yaklaşımlarına İlişkin Tablolar ve Yorumlar .....	110
3.2.3. Cinsel Taciz Konusunda Deneklerin Yaklaşımlarına İlişkin Tablolar ve Yorumlar .....	114
3.2.4. Deneklere Ait Varyans Analizi Tabloları ve Yorumları .....	122
SONUÇ .....	131
EKLER .....	140
KAYNAKÇA .....	144
DİZİN .....	149

## TABLolar LİSTESİ

### Sayfa

Tablo 1.1: Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılım Oranları (1989-1999).....	33
Tablo 1.2: Kadın ve Erkeklerin İktisadi Faaliyet Oranları (1955-1990) .....	34
Tablo 1.3 : Kadın ve Erkeklerin Yaşa Göre İşgücüne Katılım Oranları (1999) .....	37
Tablo 1.4 : Öğrenim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranları (1999) .....	38
Tablo 1.5 : İstihdam Edilen Kadın ve Erkeklerin Sektörlere Göre Dağılımı (1999).....	39
Tablo 1.6 : İstihdam Edilen Kadın ve Erkeklerin Mesleklere Göre Dağılımı (1999) ....	40
Tablo 1.7 : İstihdamdaki Kadın ve Erkeklerin İşteki Durumlarına Göre Dağılımı (1999) .....	41
Tablo 3.1 : Yaşlarına Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri .....	102
Tablo 3.2 : Medeni Durumlarına Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri .....	102
Tablo 3.3 : Sahip Olunan Çocuk Sayısına Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri .....	103
Tablo 3.4 : Eğitim Durumlarına Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri	103
Tablo 3.5 : Eşlerinin Eğitim Durumlarına Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve	

Yüzdeleri .....	104
Tablo 3.6 : Yetişme Döneminde Yaşadıkları Yerlere Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri .....	104
Tablo 3.7 : Annelerinin Eğitim Durumlarına Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri .....	105
Tablo 3.8 : Babalarının Eğitim Durumlarına Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri .....	105
Tablo 3.9 : Yetişme Döneminde Ailelerinin Gelir Düzeylerine Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri .....	106
Tablo 3.10 : Kaçınıcı İşyerinde Çalıştıklarına Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri .....	106
Tablo 3.11 : Kaç Yıldır Bu İşte Çalıştıklarına Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri .....	107
Tablo 3.12 : Aylık Gelirlerine Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri ..	107
Tablo 3.13 : Eşleri İle Birlikte Toplam Gelirlerine Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri .....	107
Tablo 3.14 : İşyerlerindeki Konumlarına Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri .....	108
Tablo 3.15 : İşe Girme Nedenlerine Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri .....	108

Tablo 3.16 : Dünya Görüşlerine Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri .....	109
Tablo 3.17 : “İş Bulma Konusunda Kadın Olmaktan Dolayı Zorlanmadım” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu .....	110
Tablo 3.18 : “İşyerimde Sosyal Güvence Yönünden Oldukça Rahatım.” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu .....	111
Tablo 3.19 : “Aileme Yeterince Zaman Ayırabiliyorum” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu .....	111
Tablo 3.20 : “İşte İlerleme ve Yükselme Bakımından Erkek Arkadaşarımla Eşit Haklara Sahibim” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu .....	112
Tablo 3.21 : “Kadın Olarak İşyerinde Eməğimin Karşılığını Alıyorum” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu .....	112
Tablo 3.22 : “İşyerimde Kadın-Erkek Ayrımcılığı Yapılmamaktadır” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu .....	113
Tablo 3.23 : “İşyerimde Erkek Arkadaşarımla Bana Karşı Tutumları Genelde İyidir” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu.....	114
Tablo 3.24 : “İşyerimde Erkek Arkadaşarımla Diğer Bayanlara Karşı Tutumları İyidir” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu.....	115
Tablo 3.25 : “İşyerimde Erkek olan Amirlerimin ve Patronumun Bana Karşı Tutumları Genelde İyidir” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu.....	116
Tablo 3.26 : “İşyerimde Erkek Amirlerimin ve Patronumun Diğer Bayan Arkadaşlara	

Karşı Tutumları İyidir” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu..... 116

Tablo 3.27 : “İşyerimde Kadınlara Yönelik Cinsel Tacizde Bulunulmamaktadır” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu..... 117

Tablo 3.28 : “İşyerimde Kadın Olmaktan Dolayı Bir Tedirginlik Yaşamıyorum” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu..... 118

Tablo 3.29 : “İşyerimde Hiçbir Zaman Bana Cinsel Tacizde Bulunulmamıştır” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu..... 119

Tablo 3.30 : “İşyerimde Hiçbir Zaman Bayan Arkadaşıma Cinsel Tacizde Bulunulmamıştır” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu ..... 119

Tablo 3.31 : “İşyerimde Bana Fiziksel Cinsel Taciz Uygulanmamaktadır” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu ..... 120

Tablo 3.32 : “İşyerimde Bana Sözlü Cinsel Taciz Uygulanmamaktadır” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu ..... 120

Tablo 3.33 : “İşyerimde Bayan Arkadaşıma Karşı Sözlü Cinsel Tacizde Bulunulmamaktadır” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu 121

Tablo 3.34 : “İşyerimde Bayan Arkadaşıma Karşı Fiziksel Cinsel Tacizde Bulunulmamaktadır” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu 121

Tablo 3.35 : “Mevcut Yasaların Çalışan Kadınları Yeterince Koruduğuna İnanıyorum” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu..... 122

Tablo 3.36 : Yaşlara Göre Deneklerin Genel Kanı Ortamına Bağlılık Düzeyleri



Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	123
Tablo 3.37 : Medeni Durumlarına Göre Deneklerin Genel Kanı Ortamına Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi .....	123
Tablo 3.38 : Eğitim Düzeylerine Göre Deneklerin Genel Kanı Ortamına Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi .....	124
Tablo 3.39 : Evli Deneklerin Eşlerinin Eğitim Düzeylerinin Genel Kanı Ortamına Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi .....	124
Tablo 3.40 : Yetişme Döneminde Yaşanılan Yerlerin Genel Kanı Ortamına Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi .....	124
Tablo 3.41 : Deneklerin Annelerinin Eğitim Düzeylerinin Genel Kanı Ortamına Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi .....	125
Tablo 3.42 : Deneklerin Babalarının Eğitim Düzeylerinin Genel Kanı Ortamına Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi .....	125
Tablo 3.43 : Deneklerin Yetişme Dönemlerinde Ailelerinin Gelir Düzeylerinin Genel Kanı Ortamına Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi .....	126
Tablo 3.44 : Deneklerin Çalıştıkları İşin Kaçınıcı İşleri Olduğunun Genel Kanı Ortamına Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi .....	127
Tablo 3.45 : Deneklerin Kaç Yıldır Çalıştıklarının Genel Kanı Ortamına Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi .....	127
Tablo 3.46 : Deneklerin Eşleri İle Birlikte Toplam Aylık Gelirlerinin Genel Kanı	

Ortamına Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü  
Varyans Analizi ..... 127

Tablo 3.47 : Deneklerin İşyerindeki Konumlarının Genel Kanı Ortamına Bağlılık  
Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ..... 128

Tablo 3.48 : Deneklerin İşe Girme Sebeplerinin Genel Kanı Ortamına Bağlılık  
Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ..... 128

Tablo 3.49 : Deneklerin Dünya Görüşlerinin, Genel Kanı Ortamına Bağlılık Düzeyleri  
Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi..... 129

Tablo 3.50 : Deneklerin Dünya Görüşlerinin, Genel Kanı Ortamına Bağlılık Düzeyleri  
Arasındaki Farka İlişkin Tukey Test Sonucu ..... 129

**KISALTMALAR**

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>a.g.e.</b>	: adı geçen eser
<b>CEDAW</b>	: Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
<b>DİE</b>	: Devlet İstatistik Enstitüsü
<b>DPT</b>	: Devlet Planlama Teşkilatı
<b>HHİA</b>	: Hane Halkı İşgücü Anketi
<b>İİBK</b>	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
<b>İş-Kur</b>	: Türkiye İş Kurumu
<b>KHK</b>	: Kanun Hükmünde Kararname
<b>KSSGM</b>	: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
<b>MPM</b>	: Milli Prodüktivite Merkezi
<b>OECD</b>	: Uluslar arası Ekonomik İşbirliği Örgütü
<b>s.</b>	: Sayfa
<b>TBMM</b>	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>TİSK</b>	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
<b>UÇÖ</b>	: Uluslar arası Çalışma Örgütü
<b>3B</b>	: Bilgi Başvuru Bankası
<b>vd</b>	: ve devamı



**TEZ HAKKINDA**

### **Araştırmanın Amacı**

Yüksek lisans tez çalışmamız öncelikle, anket çalışması yaptığımız işyerlerinde çalışan kadınların genel profilini çıkarmayı; çalışan kadınların eğitim ve gelir düzeylerine, ailelerinin sosyo-ekonomik yapılarına, köken olarak hangi tür yerleşim alanlarından geldiklerine, hangi dünya görüşüne sahip olduklarına, iş yerlerindeki konumlarının ne olduğuna vb. ilişkin genel bilgiler edinerek, bu bilgiler ışığında, çalıştıkları işyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel taciz konusunda ne düşündüklerini araştırmayı ve ortaya koymayı amaçlamaktadır.

### **Araştırmanın Önemi**

Günümüzde çalışma hayatına katılan kadın sayısı artarak devam etmektedir. Kadının ev dışında ücretli veya ücretsiz aile işçisi olarak çalışması onu geleneksel rollerinden biraz uzaklaştırmış olsa bile çoğu zaman geleneksel rollerini (çocuk bakımı, ev işleri vb) de tek başına yerine getirmek zorunda kalmaktadır. Bunun yanında çalışma koşulları ve karşılaştıkları zorluklar, onu ev ve iş bütünlüğü içindeki hayatını zorlaştırıcı bir etken olmaktadır. Kadın, ikilem yaşamakta ev ve iş hayatını dengelemeye çalışırken bir çok sorunla da mücadele etme zorunda kalmaktadır. Bu zorlukların dışında iş hayatına atıldığında karşılaştığı daha büyük ve toplumsal açıdan daha acı verici ve yaralayıcı sorunlarla karşılaşmakta kadın olmaktan dolayı iş yerinde maruz kaldıkları ayrımcılığın yanında kadınlıklarına yönelik cinsel tacizde de maruz kalmaktadırlar.

Toplumsal değerlerin hala kadına karşı önyargılı olduğu, örf ve adetlerin de kadını henüz hak ettikleri yere koymamış olması, cinsel taciz gibi yaralayıcı bir davranışa maruz kalsalar bile haklılıklarını dile getiremeyen ya da getirmekten çekinen (korkan) bir kadın profilinin çalışma yaşamında ve hayatta mutsuz kılmaktadır.

### **Araştırmanın Sınırlılıkları**

Tez çalışmamız, Kütahya ve Gümüşhane’de faaliyette bulunan üç farklı işletmede yapılmıştır. Bu işletmelerde çalışan 100 kadın denek seçilmiş ve hazırladığımız 39 soruluk anket formu bu deneklerce doldurulmuştur. Ankete cevap veren kadın denekler, bu işletmelerde rastgele seçilmiştir.

Anket sorularının ilk 16’sı daha çok bu işletmelerde çalışanların; konu, statü, yaş, ücret durumu, cinsiyet ve eğitim düzeyleri gibi denek profilini ortaya koymak amacıyla hazırlanmıştır. Anket formunun ikinci sayfasında yer alan 19 soru ise, Likert Ölçeği’ne uygun biçimde hazırlanmış ve standart yanıtlar biçiminde; “kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, fikrim yok, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum” şeklinde gruplandırılmıştır.

### **Araştırmanın Yöntemi**

Anket çalışması yaptığımız işletmelerde 100 denekten alınan anket formları, önce bilgisayarda Excel ortamına alınmış ve buradan da SPSS ortamında işleme tabi tutulmuştur.

Çalışmanın bundan sonraki aşamasında, paket programlar aracılığıyla tablolar oluşturulmuş ve anket verileri yorumlanmaya uygun hale getirilmiştir. Bu bağlamda anket soruları öncelikle birbirinden bağımsız olarak yorumlanmış, bundan sonra ise, Likert Ölçeği’ne uygun olarak hazırlanmış olan sorular faktör analizine tabi tutulmuş ve yapılan çalışma sonucunda bu sorular, “çalışma ortamının genel durumu”nu ifade eden “Genel Kanı” adı altında incelemeye alınmıştır. Uygulama çalışmamızda ayrıca tek yönlü varyans analizi yöntemi de kullanılmıştır. Burada kabul ettiğimiz önem düzeyi ( $\alpha$ ) 0,05 ‘tir.



**TEZ METNİ**

## GİRİŞ

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de, kadınların çalışma hayatına katılımı, sanayi devriminin yarattığı toplumsal değişimle gerçekleşmiştir. Ülkemizde de durum böyle olmakla birlikte, Cumhuriyet' e gelinceye değin kadının toplumsal rolü batılı çağdaşlarıyla aynı konuma gelememiştir. Türkiye'de kadınlarımızın ekonomik faaliyetler de dahil, toplumsal hayatın her alanında giderek daha fazla rol üstlenmesi, bu süreci destekleyen çağdaş hukuki düzenlemelerin getirilmesi, Cumhuriyet döneminde gerçekleşmiştir.

Cumhuriyetin ilanından bu yana geçen seksen yıllık süreye rağmen, ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranı, gelişmiş toplumlara kıyasla çok daha düşüktür. Türkiye'de çalışan kadınların önemli bir bölümü, tarım sektöründe, ücretsiz aile işçisi olarak emeğini arz etmektedir. Bu bağlamda, ülkemizin ekonomik ve sosyal kalkınma yönünde atacağı hızlı adımlar, kadın işgücünün, gelişmiş ülkelerdeki gibi sanayi ve hizmetler kesiminde giderek daha fazla istihdam edilmelerinin sağlanmasıyla mümkün olacaktır.

Kadınlarımızın katma değeri yüksek, nitelikli iş ve alanlarda istihdam edilebilmeleri, yeni işyerlerinin açılmasını, dolayısıyla istihdamın gelişmesini mümkün kılacak olan girişimciliği destekleyen politikaların izlenmesine bağlıdır. Kuşkusuz, bunun en önemli tamamlayıcısı da, kadınlarımızın ekonominin talep ettiği işgücü nitelikleriyle donatılmasıdır.

Tarihsel süreç içerisinde, her kültür kendi çalışma hayatını geliştirirken, ekonomik bir gelir karşılığı çalışma, erkeklere özgü bir kavram olarak dikkat çekici bir özellik olmuştur. Nitekim, zamanla evrensel bir görüş haline dönüşen bu durum yüzyıllar boyu süregelmiştir.

Kadın ve erkeğin toplumsal rol bölüşümü kesin sınırlar ile belirlenirken, kadın da ekonomik yönden tümüyle erkeğe bağımlı hale gelmiştir. Yıllarca kadının temel çalışma ortamı evi olurken, erkek evin geçimini sağlamak amacıyla ev dışında gelir getirici bir işte çalışmaya yönelmiştir. Bir diğer ifade ile kadın, ev işi ve çocuk bakımı gibi geleneksel ancak ekonomik karşılığı bulunmayan çok sayıda



günlük hayat faaliyeti ile uğraşırken; erkek, ev dışında çalışarak evin geçimini sağlamış, bu durum da kadını ekonomik anlamda erkeğe bağımlı kılmıştır. Bu sosyo-ekonomik ilişki, erkeği evin ekmeğini getiren kişi yaparken, ekonomik ilerlemenin de birincil aktörü konumuna sokmuştur. Bu bakımdan erkek; kendisine verilen bu toplumsal rol ile ekonomik olarak üretken olmakta ve toplumsal değer kazanmakta, kadın ise hem ekonomik anlamda erkeğe bağımlı olmakta hem de yaptığı günlük yaşam faaliyetlerinin ekonomik bir değeri olmadığı için toplumsal değersizliğe, yani bir bakıma ikincil konuma itilmektedir. Uzun yıllar süregelen bu durum, kadının da çalışma hayatına katılmasıyla değişime uğramıştır.

Günümüzde giderek artan sayıda kadının, çalışma hayatına katıldığı görülmektedir. Nitekim kadının, ev dışında ücretli veya ücretsiz aile işçisi olarak çalışması onu geleneksel rollerinden biraz uzaklaştırmış olsa bile; kadın; çoğu zaman sahip olduğu yeni rollerle birlikte, devam eden geleneksel rollerini de yerine getirmek zorunda kalmaktadır. Bunun yanında çalışma koşulları ve karşılaştıkları zorluklar, onun ev ve iş bütünlüğü içindeki yaşamını zorlaştırıcı bir etken olmaktadır. Bu bakımdan bir ikilem yaşayan kadın, günümüzde ev ve iş hayatını dengelemeye çalışırken, birçok sorunla da mücadele etmektedir. Bir başka deyişle; günümüzde çalışma hayatında yer alan kadın sayısı artarken, onların ev ve iş hayatlarından kaynaklanan birbiriyle ilişkili birçok sorunla karşı karşıya buldukları bilinmektedir.

Çalışan kadınların yukarıda saydığımız sorunlarının dışında, iş hayatına atıldığında karşılaştığı daha büyük ve toplumsal açıdan daha acı verici ve yaralayıcı sorunları da bulunmaktadır. Yalnızca kadın olmaktan dolayı işyerlerinde maruz kaldıkları ayrımcılığın yanı sıra, kadınlıklarına yönelik cinsel tacizler de, kadın çalışanları işyerlerinde ve sosyal hayatlarında mutsuz kılmaktadır.

Batılı ülkelerde de rastlanan bu durum, kadınların daha bilinçli ve kadın haklarının daha gelişmiş olmasından dolayı bize göre daha az yaralayıcı olabilir. Ancak ülkemiz gerçeğinde, çalışma koşullarının ve hatta yaşamı sürdürebilme koşullarının oldukça zor olduğu gözönüne alındığında, çalışan kadınların hem sarf ettikleri emekleri itibarı ile hem de cinsiyetlerinden ötürü ne kadar zor şartlar altında oldukları daha iyi anlaşılabilir.

Toplumsal değerlerin hala kadına karşı önyargılı olduğu, örf ve adetlerin de kadını henüz hak ettikleri yere koymamış olması, cinsel taciz gibi yaralayıcı bir davranışa maruz kalsalar bile haklılıklarını dile getiremeyen ya da getirmekten çekinen (korkan) bir kadın profilinin çalışma hayatında ve hayatta ne kadar mutlu ve ruhsal açıdan ne kadar sağlıklı olduğu düşündürücüdür.

Biz de yüksek lisans tez çalışmamızda, çalışan kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel taciz konusunu inceledik. Üç bölümlük çalışmamızın kapsamında; birinci bölümde, tarih boyunca kadının genel görünümü ana başlığı altında, sanayi devrimi öncesinde kadın, sanayi devrimi sonrasında kadın, İslam'da ve Türklerde kadın ve günümüz Türkiye'sinde kadın konuları incelenmektedir.

Çalışmamızın ikinci bölümü ise; çalışma hayatındaki kadınların sorunları ana başlığını taşımaktadır. Bu ana başlık çerçevesinde de, çalışan kadınların genel hayata ilişkin sorunları, çalışan kadınların aile yaşamlarına ilişkin sorunları, çalışma hayatında kadına dönük cinsiyet ayrımcılığı sorunu ve işyerinde kadına yönelik cinsel taciz konuları incelenmektedir.

Çalışmamızın üçüncü bölümü ise; örnek olarak seçtiğimiz işyerlerinde çalışan kadınlarla yaptığımız anketler ışığındaki uygulamadan ibarettir. Uygulama kapsamında, kadın çalışan deneklerle yapılan anketler bilgisayar ortamına alınmış, elde edilen bulgular, paket programlar aracılığıyla ve istatistiksel yöntemlerle değerlendirmeye tabi tutulmuştur.



## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **TARİHTEN GÜNÜMÜZE KADININ SOSYO-EKONOMİK GÖRÜNÜMÜ**

Tarihin her döneminde erkeklerle birlikte çeşitli roller altında faaliyetlerde bulunan kadın ilk kez sanayi devrimi sonrası “ücretli” olarak çalışma hayatına katılmıştır. Bu nedenle kadının çalışma hayatına katılımının sanayi devrimi öncesi dönem ile sanayi devrimi sonrası dönem olarak ayırmak yanlış olmayacaktır.

### 1.1. SANAYİ DEVRİMİ ÖNCESİNDE KADIN

Kadın, tarihsel süreç içinde, her dönemin koşullarına ve niteliklerine göre değişen biçim ve statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Bununla birlikte kadınlar gerçek anlamda ilk kez sanayi devrimi ile birlikte, “Ücretli” olarak ve “İşçi” statüsü altında çalışma hayatı içinde yer almışlardır. Bu nedenle, tarihsel süreç içinde kadın işgücü incelenirken; sanayi devriminin temel başlangıç noktası olarak alınması ve kadının sanayi devrimi öncesi ile sanayi devrimi sonrası çalışma hayatına katılmalarının ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir.<sup>1</sup>

Sanayi Devrimi öncesinde kadınlar, tarihsel süreç içinde; köle, serf, yamak, çırak, kalfa gibi farklı pek çok konumda çalışma hayatında yer almışlardır. Sanayi devrimine gelinceye değin kadının toplumda değişen pozisyonu nedeniyle kadının konumu, genel hatları itibarı ile üç başlık altında toplanabilir.<sup>2</sup>

#### 1.1.1. İlkel Toplumlarda Kadın

Yeryüzünde toplumların gelişme aşamaları gözlemlendiğinde kadınların her devirde ekonomik ve sosyal hayatın ayrılmaz birer parçası oldukları görülmektedir. İlkel toplumlardan günümüze kadar değişik işbölümü ve statülerde ekonomik faaliyetlerin içinde toplumsal bir varlık olarak aktif bir şekilde yerlerini alan kadınların

---

<sup>1</sup> Serpil Aytaç vd., **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu:Bursa Örneği**, TİSK Yayını, No: 219, Ankara, 2002, s.17.

<sup>2</sup> **A.g.e.**, s.17.

çalışma hayatındaki rolleri de, toplumların gelişimine bağlı olarak bir değişim sergilemiştir. Toplumların hangi gelişme aşamasında olursa olsun, yadsınamayacak bir gerçek vardır ki o da; kadınların aktif bir biçimde hayatın içinde olduklarıdır.

İlkel toplumlarda insanlar başlangıçta, göçebe bir yaşam tarzı içinde, avcılık ve toplayıcılık yapmak suretiyle yaşamlarını sürdürürlerken, kadının aile içindeki cinsiyete dayalı işbölümünde önemli rolleri üstlendikleri görülmektedir. Bu işbölümü içinde erkek çoğunlukla, yaşanılan alandan uzakta avcılıkla uğraşırken: kadın ise; bitki toplayıcılığı ile çocukların bakımı, beslenmesi, soğuğa, sıcağa ve yırtıcı hayvanlara karşı korunmasıyla uğraşmıştır. Birçok toplum bilimci, etnografik kalınlardan yola çıkarak; bu dönemdeki, kadın ve erkeğin rol ve statü paylaşımını incelemiş ve o dönemde erkeklerin avcılık yaparken, kadınların bazı tohumlu bitkilerin ekim-biçim işlerinin yanı sıra kolay yoğrulabilen balçığı şekillendirip pişirmek suretiyle, çanak çömlek yaptıklarını, incelikli bir mekanizma olan tezgah kullanarak, ipleri dokunmuş bezler haline getirdiklerine ilişkin bulgular elde etmişlerdir. Ayrıca yine bu döneme ilişkin bulgular, o dönemde kadınların her bakımdan üstün bir statü ve saygınlığa sahip olduklarını da göstermektedir.<sup>3</sup>

Zaman içerisinde insanoğlu göçebe hayat tarzını yavaş yavaş terk etmek suretiyle yerleşik düzene geçmiştir. Yerleşik hayat tarzı, toplumların ekonomik, sosyal ve siyasal yapılarında köklü değişiklikler meydana getirmiştir.<sup>4</sup> Bu gelişmeler kadını, erkeğe oranla daha pasif ve ikinci plana itmiştir. Erkeğin; bu dönemde toplumsal statüsünün giderek güçlendiği görülmektedir. Nitekim; bu dönemde erkekler avcılık, madencilik, üretim araçlarının yapımı ve kullanımı, çobanlık, balıkçılık ve askerlik gibi fiziksel güç gerektiren işlerle uğraşırken; kadınlar ise; yemek, temizlik, çocuk bakımı, dikiş-nakış gibi geleneksel ev ile ilgili işlerle uğraşarak, aktif üretim sürecinden hızla evlerine çekilmişlerdir. Böylece ataerkil aile düzeni ortaya çıkmıştır. Bu nedenle,

---

<sup>3</sup> A.g.e., s.17-18

<sup>4</sup> Sengül Altan, Aysel Ersöz, **Kadının Çifte Yükümlülüğü**, Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni, Sayı:2, Ankara, 1994, s.13.

yerleşik düzene geçişin en önemli sonuçlarından birisi de aile ve toplum hayatında cinsiyete dayalı yeni bir iş bölümü ile birlikte, ataerkil aile düzeninin ortaya çıkmasıdır.<sup>5</sup>

### 1.1.2. Kölelik ve Tutsaklık Döneminde Kadın

Toplum tarihçileri, ilk çağlardan X. yy.'a kadar olan dönemi, “kölelik ve tutsaklık düzeni” olarak adlandırmaktadırlar. Bu dönemde işgücü gereksinimi, savaşlarda elde edilen en önemli ganimetlerden biri olan kölelerden karşılanmaktaydı. Bu kölelerin de büyük bir bölümünü, kadınlar oluşturmaktaydı. Ataerkil aile düzeninin egemen olduğu bu yıllarda, ailenin reisi olan erkek, aile bireylerinin olduğu gibi, aynı zamanda kölelerin de mutlak hakimiydi. Ancak kadın kölelerin de, erkek kölelerle birlikte aynı oranda güç ve performans göstermek suretiyle üretime olumlu katkılarda bulunmaları nedeniyle, kadın ve erkek köleler arasında bir ayırım yapılmamaktaydı.<sup>6</sup>

### 1.1.3. Ortaçağda Kadın

X. yüzyıla kadar süregelen kölelik düzeni, yerini bu yüzyıldan itibaren feodal düzene bırakmıştır. X. ve XV. yüzyıllar arasında geçerli olan Feodal Düzen, feodal beylerin, derebeylerin ya da senyörlerin mutlak egemenliğinin söz konusu olduğu dönemdir. Bu dönemde üretim ve çalışma ilişkileri; kırsal bölgelerde, senyörlerin mutlak egemenliği altındaki topraklarda tarımsal faaliyetler şeklinde, kentlerde ise; çeşitli zanaat mensuplarının aralarında örgütlenerek oluşturdukları loncalar tarafından gerçekleştirilmekteydi.<sup>7</sup>

Bu dönemde üretim ve çalışma ilişkileri içerisinde kadının yeri ve rolü incelendiğinde ise; özellikle kırsal bölgelerde, tarımsal faaliyetlerde yoğun bir şekilde kadın işgücünden yararlandığına tanık olunmaktadır. Bir başka deyişle, tarımsal üretim büyük ölçüde kadınlar tarafından gerçekleştirilmektedir.<sup>8</sup>

<sup>5</sup> Aytaç vd., a.g.e., s.18.

<sup>6</sup> Sabahat Yurdakul, **Çalışan Kadının Korunması**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 1994, s.14

<sup>7</sup> Aytaç vd., a.g.e., s.19.

<sup>8</sup> A.g.e., s.19.

XV. ve XVIII. Yüzyıllar arasında, kasaba ve kentlerde, küçük sanat kollarında meydana gelen önemli gelişmelerle birlikte, lonca üretim düzeninin giderek önem kazandığı görülmektedir. Lonca düzeni içinde; lonca otoritesi ve denetimi altında bazı sanayi kollarında yaygın ve yoğun biçimde olmasa bile, kadın çalışanlara rastlanmış, hatta daha sonraki yıllarda, yalnızca kadınların çalıştığı bazı iş kolları doğmuştur.<sup>9</sup> Nitekim, Ortaçağda Avrupa'da terzilik, ayakkabıcılık ve fırıncılık, kadınların erkekler ile birlikte en yoğun olarak çalıştıkları işkollarının başında gelmekteydi.<sup>10</sup> Bu dönemde, kadınlar, siyaset ve savaş gibi erkek işlerine dahil edilmeseler de çalışma hayatında da ev yaşamında da etkin bir konuma sahiptiler.

## 1.2. SANAYİ DEVRİMİ SONRASINDA KADIN

XVIII. yüzyıl, pek çok yazarın üzerinde hem fikir olduğu gibi, o güne dek insanlık tarihinde “En çok değişen” ve “En çok şeyi değiştiren” yüzyıldır. Kuşkusuz, bunda, bu yüzyıla damgasını vuran en önemli gelişme olarak nitelendirilen “Sanayi Devrimi'nin” büyük bir rolü vardır. Buharın üretim sürecinde kullanılması ile, ilk kez İngiltere'de dokuma sektöründe başlayan Sanayi Devrimi, daha sonraki yıllarda hızla diğer batı Avrupa ülkelerine de yayılırken, işgücünün büyük bir bölümünü de kadınlar oluşturmuştur. Bir başka deyişle, beraberinde pek çok gelişme ve değişim getiren Sanayi Devrimi'nin en önemli ürünlerinden birisi de, gittikçe artan sayıda kadının çalışma hayatına katılmasıdır. Nitekim, o dönemde dokuma sektöründe çalışanların büyük bir çoğunluğunu kadın işgücü oluşturmaktaydı.<sup>11</sup>

Bilindiği gibi kadın, tarihsel süreci içerisinde her dönemin koşullarına ve niteliklerine göre değişen biçim ve statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Ancak, Sanayi Devrimi kadının çalışma hayatına katılması anlamında ayrı bir yere ve öneme sahiptir. Çünkü, kadın ilk kez Sanayi Devrimi ile birlikte, ekonomik bir gelir

---

<sup>9</sup> Yurdakul, a.g.e., s.19.

<sup>10</sup> Anthony Giddens, *Sosyoloji*, Yayına Hazırlayan:Hüseyin Özel ve Cemal Güzel, Ayraç Yayınevi, Ankara, 2000, s.339

<sup>11</sup> Aytaç vd., a.g.e., s.20.

karşılığı bağımlı olarak, yani bir başkası hesabına çalışmaya başlamıştır. Bu nedenle Sanayi Devrimi, ilk kez ve bugünkü anlamı ile ücretli kadın işgücü kavramının doğmasına yol açan en önemli tarihsel gelişme olarak değerlendirilmektedir.<sup>12</sup> Bir diğer ifade ile, XIX. yüzyılda başta İngiltere olmak üzere, birçok batılı ülkede sanayileşme dokuma imalatı ile başlarken, toplam işgücünün önemli bir bölümünü de kadınlar oluşturmuştur.

Sanayi Devrimini izleyen yıllarda, dokuma sektöründeki gelişmelere paralel olarak, kadın işgücü sayısı hızla artmış; bunda, özellikle teknik gelişmelerin, üretim tekniğini basitleştiren makinelerin, işbölümü ve uzmanlaşmanın kadın emeğinden yararlanmayı kolaylaştırması ve dokuma sektöründe kadın işgücünün, erkeklerden çok daha başarılı olmalarının büyük rolü olmuştur.<sup>13</sup> Buna karşılık, o dönemde hakim olan iktisat anlayışının, “Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” sloganı ile ifade edilen katı bir liberal anlayışa dayalı olması, kadın işgücünün ücretlerinin erkeklerden çok düşük olmasına yol açmıştır. Bu bakımdan, bu dönem; kadın işgücünün düşük ücretler ve çok ağır çalışma şartları altında çalışmaları sonucunu doğurmuştur. Kısacası bu dönemde, kadın işgücünün, üretim sürecinde yoğun bir sömürüye maruz kaldığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Ancak, XIX. yüzyılın ortalarından itibaren, özellikle sanayi devriminin yaşandığı batılı ülkeler başta olmak üzere, liberal devlet anlayışında meydana gelen değişim ile birlikte karışımçı-müdahaleci ve katılımcı devlet anlayışına geçiş, kadın işgücünün çalışma hayatında maruz kaldığı pek çok olumsuz koşulu ortadan kaldırmaya yönelmiştir.<sup>14</sup> Nitekim, bu dönemde, söz konusu ülkelerde, çalışma sürelerinin yasalarla sınırlandırılması, bazı işyeri ve işkollarında kadınların çalışmalarının yasaklanması gibi koruyucu sosyal politikalar uygulanmaya başlamıştır.<sup>15</sup> Bir diğer ifade ile, sosyal politika biliminin doğuş ve gelişiminde, kadın iş gücünün sömürülmesi de etken olmuştur.

---

<sup>12</sup> A.g.e., s.20.

<sup>13</sup> Altan ve Ersöz, a.g.e., s.20.

<sup>14</sup> Aytaç vd., a.g.e., s.20.

<sup>15</sup> Altan ve Ersöz, a.g.e., s.28-30.



XIX. yüzyılın sonlarına doğru metalürji, kimya ve otomotiv sektörlerindeki hızlı gelişme, üretim sürecinde yer alan kadın işgücü sayısını geçmişe oranla, büyük ölçüde sınırlandırmıştır. Buna karşılık, I. ve II. Dünya Savaşı'nın yaşandığı yıllara gelindiğinde, kadın işgücünün ekonominin tüm kesimlerinde sayıca arttığı, özellikle de savaş sanayiinde silah altında bulunan erkek işgücünün yerini aldığına tanık olunmaktadır. Bu dönemde kamu ve hizmet sektörlerinde yaşanan büyüme, kadınların toplam işgücü içindeki oranını hızla arttırmıştır.<sup>16</sup> Ayrıca, II. Dünya Savaşı'ndan sonra uluslararası sosyal politikanın gelişiminde de önemli adımlar atılması, kadın işgücünü koruyucu ve destekleyici hukuksal düzenlemelerin geliştirilmesine yol açmıştır. Nitekim, 1950'li yıllarda, istatistiksel verilere göre, 15-64 yaş grubundaki kadın nüfusun, gelişmekte olan ülkelerde % 50'si gelişmiş ülkelerde ise % 47'si ekonomik olarak aktif çalışma hayatı içinde yer almıştır.

II. Dünya Savaşından günümüze gelindiğinde, özellikle hizmet sektöründeki gelişmeye paralel olarak ekonomik bir gelir karşılığı işgücüne katılan kadın sayısının da hızla arttığı görülmektedir.

Ancak, günümüzde kadın işgücü sayısının artmasında, hizmet sektöründeki gelişmelerin yanı sıra, birbiriyle ilişkili pek çok faktörün etkili olduğu bilinmektedir. Bu faktörlerin başlıcaları şunlardır:<sup>17</sup>

- Dünya genelinde çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların artması,
- Demografik gelişmeler,
- Eğitim olanaklarının artması,
- Standart dışı (a-tipik) çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması,

---

<sup>16</sup> Aysen Tokol, **Dünyada Kadın İşgücü**, Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri, I-II, TISK Yayını, No:192, Ankara, 1999, s.19.

<sup>17</sup> Aytaç vd., a.g.e., s.21-22.

- Aile boyutunun giderek küçülmesi ve çekirdek ailelerin yaygınlaşması,
- Evlenme oranlarında azalma, buna karşılık boşanma oranlarında artış,
- Toplumların kadınların çalışmasına yönelik tutumlarında meydana gelen olumlu gelişmeler,
- Çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler.

Tüm bu gelişmeler, günümüz literatürüne mavi ve beyaz yakalı işgücü kavramından sonra “Pembe yakalı işgücü” kavramının da eklenmesine yol açmıştır.<sup>18</sup> Nitekim, bu kavram günümüzde kamu ve özel sektörde büro vb. işlerde çalışan ve sayıları gün geçtikçe artan kadın işgücünü nitelendirmektedir.

### 1.3. İSLAM'DA VE TÜRKLERDE KADIN

Kadının statüsü incelenirken her toplumda farklı konumda yer aldığı görülmektedir. Türk kadınının durumunu ise İslamiyetin kabul edilmesinden önceki dönem ile İslamiyetin kabul edilmesinden sonraki dönem olarak incelemek daha gerçekçi olacaktır.

#### 1.3.1. İslam'da Kadın

Son yıllarda, dindar çevreler içine de yansıyan ve “İslamcı Feminizm” adı verilen olgunun ortaya çıkmasına yol açan gelişmeler-ki bunların en önemlisi, modernleşmenin etkileriyle baş etme zorunluluğudur- sonucunda, İslam bilginleri, İslam'da insan hakları ve kadın-erkek eşitliği konusunda yazmaya ve bu alanda bir savunma çizgisi oluşturmaya önem vermeye başlamışlardır. Hemen tüm Müslüman ülkelerde gözlenen bu olgu, Türkiye'de de kendisini göstermiş ve bazı dindar yazarlar, cinslerarası eşitlik kavramını İslam açısından irdelemeye ve İslam'a uyarlamaya koyulmuşlardır. Refah hareketine artan kadın ilgisinin de bu süreçte etkili olduğu ve hem kadınları ikna edebilecek, hem de gerektiğinde başkalarını ikna etmek için dindar

<sup>18</sup> Meryem Koray, *Sosyal Politika*, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000, s.215.

kadınlar tarafından kullanılabilir bir meşruluk zemini yaratma amacına yöneldiği de gözlenmiştir.<sup>19</sup>

Günümüzde dindar yazarlar, İslam'da eksiksiz bir cinsiyet eşitliğinin var olduğunu öne sürmekte ve kadın haklarının daha fazla olduğunu, kadının yüceltildiğini savunmaktadırlar. Herhangi bir şeyi yüceltmenin öteki yüzünde onu aşağılamanın da bulunduğu gerçeğini bir yana bırakarak (Örneğin; Latin Amerika kültürleri bir yandan kadının ana olarak en fazla yüceltildiği, buna karşılık “Kadın” olarak en fazla aşağılandığı kültürlerdir), dindar yazarların bu eşitliği nasıl temellendirdiklerine bakmak gerekmektedir.<sup>20</sup>

Tanınmış dindar yazarlardan olan ve bu çerçevede en ileri çizgilerden birini temsil eden bir görüş, kadının ve erkeğin biyolojik ve fizyolojik olarak farklı yaratılmış olduklarını, ancak aralarında “Nefs” bakımından tam eşitlik olduğunu belirterek, biyolojik farklılıktan yola çıkarak “Kadının zekaca ve imanca erkekten daha aşağı bir seviyede olduğunu iddia etmek yanlıştır” demektedir. Bu anlayış, ilk bakışta, biyolojik/doğal cinsiyet farklılığını kabul eden, ancak bunun eşitsizliğe yol açmasının zorunlu olmadığını, cinsiyet eşitsizliğinin kadın ve erkeğin biyolojik cinsiyetlerinden değil, toplumsal cinsiyetlerinden kaynaklandığını öne süren çağdaş feminist görüş ile benzerlik göstermektedir.<sup>21</sup>

Bir görüşe göre, Kuran'da insan hakları açısından kadın ile erkek arasında hiç fark gözetilmemektedir. Ancak dar anlamda kamu hukuku ve özel hukuk alanında bazı farklı düzenlemeler vardır. Bu düzenlemeler de yalnızca fizyolojik farklılıklar temeline dayanan bazı ufak farklılıklardır.<sup>22</sup> Hatemi'ye göre, kamu hukuku alanında erkeklerin kamu görevleri açısından öncelikle görevlendirilmeleri, kamu hizmetlerinin

---

<sup>19</sup> Necia Arat, **Kadın Gerçeklikleri**, Say Yayınları, İstanbul,1996, s.153.

<sup>20</sup> **A.g.e.**, s.154.

<sup>21</sup> **A.g.e.**, s.154.

<sup>22</sup> Hüseyin Hatemi, **Modern Mahrem ve İslam'ın Kadına Bakışı**, İslami Araştırmalar, S:4, C:5, İstanbul,1991, s.330

ve bu arada devlet kişiliğinin saf bir hak değil, bir ödev olması ve erkek beden yapısının bazı çetin görevlere daha elverişli olup, buna karşılık analık ve çocuk eğitimi kutsal ödevinin ise kadına verilmesi dolayısıyladır.<sup>23</sup> Yazar bu noktada görüşünü aslında toplumsal olarak verili roller üzerine oturttuğu halde, bunları doğal, ilahi takdir eseri belirlenmiş rol ve görevler olarak sunmakta, böylece cinsiyetçi toplumsal işbölümünü onaylayıp meşrulaştırmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti'nin laik hukuk sistemi içerisinde yasallaştırılmaya çalışılan cinsiyete dayalı iş bölümü, 1980'li yıllardan beri ülke gündemini meşgul eden politik İslam hareketinin savunduğu "Adaletli" toplum düzeninin de temel dayanaklarından biridir. İslami söylem içerisindeki bir yoruma göre, "Antropolojik doğaları farklı olan" kadınlar toplumda bazı görevlere uygun değildirler; kadının asıl görevi "İlahi kanunlara göre çok kutsal ve aziz olan analık görevi"dir; bu yüzden ev dışındaki alanlara ilişkin sorumluluklar erkeğe yüklenmekte, ve ev dışındaki sorumlu konumundan dolayı erkek aile birliğinin reisi kılınmaktadır.<sup>24</sup>

Kamu ve devlet ödevlerinin, hele çağımızda, özel bir bedensel güç ve dayanıklılık gerektirmediği açıkken, doğal bedensel farklılığa dayanarak kadınların bu alandan dışlanmalarının eşitlik ilkesini bozmadığını ileri sürmek, ancak varolan ataerkil kural ve uygulamaları haklı görmekle mümkün olabilir. "Devlet kişiliği", yani iktidar, ataerkil toplumda, tarihsel ve toplumsal bir olgu olarak erkeğin tekelindedir ve erkekte cisimleşmiş durumdadır. Kadınlar, varolan eşitsiz ve hiyerarşik ilişkiler içinde erkeğin ayrıcalığı olan bu egemenlik alanından dışlanmışlardır. Ancak, elbette nüfusun yarısını oluşturan bir kesimin böylesine dışlanabilmesini haklı çıkaracak, meşru gösterecek bir mazerete ihtiyaç vardır. İşte bu mazereti, kadının doğal rolünün analık, eşlik; doğal ve uygun alanın da ev içi, yani özel alan olduğunu öne süren "Farklılıkçı" ataerkil anlayış sağlar. Dinsel düşünce ise, bu anlayışı bir kutsallık halesiyle çevreleyerek ona dokunulmazlık ve değişmezlik kazandırır. Böylece, var olan eşitsizlikçi verili duruma

---

<sup>23</sup> A.g.e., s.331.

<sup>24</sup> Fatmagül Berktaş, *İslam'ın Hiyerarşiye Dayalı Eşitlik Söylemi*, Say Yayınları, İstanbul, 1996

karşı çıkan, bu durumun değişmesi için mücadele eden insanlar da “hastalıklı” kişiler olarak mahkum ediliverirler.<sup>25</sup>

Bir diğer dindar yazar da, İslam’a göre mirasta kadına yarım hisse verilmesini yine aynı nedene bağlamakta ve bunun sosyal adaletin gereği olduğunu savunmaktadır. Yazara göre, kadının hiç kimseye karşı mali yükümlülüğü olmadığı için, mirasta kadına ve erkeğe eşit pay verilmesi halinde erkeğe “zulmedilmiş” olur.<sup>26</sup> Çünkü kadın, erkeğin bakmakla yükümlü olduğu, yani onun ekonomik egemenliği altında yaşamak zorunda olan, kendi ayakları üzerinde durma, kendi kararlarını kendisi verme, kısacası özerk bir insan varlığı olma hakkından yoksun bırakılan bir nesnedir. Bu “Nesne”nin elbette hakları da vardır, ama örneğin kendisine bakılma “hakkı”nı reddetme, hep korunan ve bakılan durumunda olma konumunda baş kaldırma hakkı yoktur. Başka bir görüşe göre, “Allah cinsleri farklı yaratmıştır” ve yapılması gereken “Doğal-İlahi Hukuka Uygun Bir Düzenlemeye gidilmesidir” ki, zaten “Kuran-ı Kerim’in mevzu hukukun temel ilkeleri alanında bu yöndeki tebliği de, tam ahenk içinde bunu yapmıştır.”<sup>27</sup>

Dindar yazarlar, bir yandan İslam’da kadınların haklarının eksiksiz bir biçimde var olduğunu savunurken, diğer yandan açıklanamaz eşitsizlikler ve çelişkiler karşısında, doğal farklılık söylemine başvurmakta ve bunu cinsiyet hiyerarşisinin meşru temeli yapmaya çalışmaktadırlar. Bu bağlamda yapılan, aslında ataerkil iktidarın binlerce yıldır kullandığı meşrulaştırıcı ideolojiyi İslam’ın dinsel çerçevesine uyarlamaktan ibarettir. Bu uyarlama yapılırken de, varolan eşitsizliği haklı gösterecek, meşrulaştıracak bir açıklama aranmakta ve aranan açıklamanın doğal/bedensel farklılıktan türetilen bir “Toplumsal İşlevler” farklılığında bulunduğu sanılmaktadır.<sup>28</sup> Bu noktada “Kuranı Kerim her ne kadar insanlar arasında kadın ya da erkek olmaları

<sup>25</sup> Arat, a.g.e., s.156.

<sup>26</sup> Salih Akdemir, **Tarih Boyunca ve Kuranı Kerim’de Kadın**, İslami Araştırmalar, Sayı:4, Cilt:5, İstanbul,1991, s.269.

<sup>27</sup> Hatemi, a.g.e., s.330.

<sup>28</sup> Arat, a.g.e., s.158-159.

bakımından hiçbir ayırım yapmıyor ve dolayısıyla her ikisine de aynı hak ve yükümlülükleri tanıyorsa da, toplum içinde icra ettikleri işlevleri bakımından aralarında bir ayırım yapmaktadır.”<sup>29</sup>

### 1.3.2. Türklerde Kadın

İslamiyetin kabul edilmesinden önceki dönemde kadın erkekle eşit konumda olmasına rağmen İslamiyetin kabul edilmesinden sonra Arap kültürünün de etkisiyle kapalı bir yaşam sürmeye başladığı görülmektedir. Türk aile yapısında kadın her zaman önemli bir konuma sahiptir.

#### 1.3.2.1. Osmanlı İmparatorluğu Öncesi Dönemde Türk Kadını

Tarih süreci içerisinde Türk kadınının konumunda çeşitli farklılıklar gözlenmektedir. İslam dininin kabul edilmesinden önceki göçebelik devresinde, Türk kadını, devrinin erkek tipine yakın, onun gibi ata biner, ok atar, kılıç kullanır ve hatta düşmanla savaşırken, yerleşik uygarlığa geçişte ve İslam kültürü çevresine katıldığında, erkekten daha pasif bir duruma düştüğü gözlenmiştir. Bu dönemde kadının, kahramanlık niteliklerini kaybederek, daha çok bir aşk konusu olduğu görülmektedir.<sup>30</sup> Daha sonraları ise batı uygarlığının etkisiyle de, kadının sosyo-ekonomik ve kültürel hakları savunulmuş ve böylece tekrar erkekle eşit bir düzeye gelmesi sağlanmaya çalışılmıştır.

Orta Asya’da Hun hakimiyetinin süregeldiği devirlerde, Hun devletini, Başkan (Hakan) ile karısı (Hatun) birlikte temsil ettiği görülmektedir. Bu dönemlerde halktan olan Hun kadınları, erkeklerin yanında dövüşebilmek için iyice eğitilmekte ve silahlandırılmaktadırlar. Hunlardan sonra Türk kadını, Türk kavimleri tarafından Asya’nın çeşitli yerlerinde kurulmuş olan irili ufaklı Türk derebeyliklerinde görmek mümkündür.

<sup>29</sup> Akdemir, a.g.e., s.270.

<sup>30</sup> Emel Doğramacı, **Türkiye’de Kadının Dünü ve Bugünü**, Türkiye İş Bankası Yayınları, Yayın No:300, Ankara, 1997, s.3.

VIII. yüzyıl Orhun kitabelerinde de Türk kadınından saygı ile söz edilmekte, Oğuz prenseslerinin sosyal ve siyasi alanlardaki çalışmalarına da değinilmektedir. Eski Türk ailelerinde bir kız evladın dünyaya gelişi, diğer bazı kavimlerde olduğu gibi mutsuz bir olay veya “şerefsizlik” sayılmamakta, aksine bazı kadınlar, kendilerine bir kız evlat vermesi için Tanrı’ya yalvarmalarını Oğuz prenseslerinden dilemekteydiler. Üstelik, Orhun kitabelerinde şu iki cümle daima beraber görülmektedir; “Devleti İdare Eden Han” ve “Devleti Bilen Hatun”. Geleneklere göre sadece “Han Emreder” sözleri ile başlayan bir emirname çıkarılırsa geçerli sayılmaz, ancak “Han ve Hatun Emreder” şeklinde başlarsa geçerli olurdu. Yabancı diplomatik kuryeler de, Han tek başına olursa huzura kabul edilmezler, ancak her ikisinin de mevcudiyetinde huzura gelebilir ve sağda duran Han ve yanındaki Hatunla tanıştırılırlardı.<sup>31</sup> Savaşta, siyasi toplantılarda, sosyal ilişkilerde kadınlar her zaman kocalarının yanında yer alırlardı. Ailede çocukların sorumluluğu yalnızca babaya verilmez, anne de bunu paylaşırdı. Dul bir kadın, çocuklarının tek koruyucusu, evinin tek idarecisi olur, kadınlar bütün faaliyetlere yüzleri açık olarak katılırlardı. Böylece aile, eski Germen kabilelerinde olduğu gibi, kadınla erkeğin aynı sorumluluğu paylaştığı aile tipine benzeyen bir sistem temeline dayanırdı.<sup>32</sup> Ailede kadın ve erkek için Od Ata (Baba Tanrı) ve Od Ana (Ana Tanrı) diye adlandırılmış, ayrı ayrı Tanrı ve Tanrıçalar bulundurulurdu. Evli kadın kutsal sayılır, ona tecavüz edenler şiddetle cezalandırılırdı. Kızlar kendileriyle evlenmek isteyen erkeklerle düello eder ve yendikleriyle evlenmezlerdi. Bu gelenek kadınların da erkekler gibi iyi kılıç, kalkan kullanmak üzere yetiştirildiklerini ve erkekler gibi dövüştüklerini, yani her alanda erkeklerle denk olduklarını kanıtlamaktadır.<sup>33</sup>

İslamiyet’ten önceki Türk kadınının toplumsal konumu ayrıntılı biçimde Ziya Gökalp’in “Türkçülüğün Esasları” adlı eserinde de incelenmiştir. Bu eserde de, ana ve baba soyunun değerce birbirine eşit tutulduğu vurgulanmış, delikanlı olsun, gelin

---

<sup>31</sup> A.g.e., s.3.

<sup>32</sup> A.g.e., s.4.

<sup>33</sup> A.g.e., s.4.

olsun, aile mirasından kendilerine düşen payı alabilmek için gençlerin, büyüklerinin ölmesini beklemek zorunda bırakılmadıklarına işaret edilmiştir. Bu dönemde her iki tarafın da aile malından hakkını önceden alıp mallarını birleştirerek, ortak bir ev sahibi olabildikleri vurgulanmıştır. Dolayısıyla eski Türklerde ev, yalnızca kocanın malı olmamış, karı ile kocanın ortak malı konumunda görülmüştür.<sup>34</sup>

Zamanla Arapların etkisi altında, Türk kadınlarının toplum içindeki durumları bozulmaya başlamıştır. Müslümanlık ilk kez VII. yüzyılda Arap ülkelerinde ortaya çıkmıştır. Bu ülkedeki kadınların durumu Orta Asya Türk kadınlarınınkinden çok farklıdır. İdeali; yüksek bir ahlak ve gerçek bir adalet getirmek olan İslam dininin, toplumun önemli bir yarısını hiçe saydığı düşünülemez; ancak, az önce de açıklandığı gibi, İslamiyet Arap ülkelerinde doğmuştur ve bir dereceye kadar onların gelenek ve göreneklerinin etkisi altında kalmıştır. İslam öncesinde kadın, bir sürüden farksızdır. Bir erkek istediği sayıda kadınla evlenebilir; isterse onları öldürebilir; kız çocuklarını da diri diri gömebilirdi. Oysa İslam dininde; evlilikte eş sayısına bir sınır konulmakta ve boşanma durumunda erkek, kadına nafaka ödemekle yükümlü kılınmaktadır. Kadınlara daha centilmence ve şövalyeye davranılması öngörülmekte ve eşlerin ihaneti halinde her ikisine de aynı ceza uygulanmaktadır. İslam dininin modern dünya için en büyük önemi, kadınlara bazı ekonomik haklar tanıyarak, onları kocalarının hükümranlığından kurtaran ilk sistem oluşudur. Buna rağmen İslam topluluğunun kabullendiği iki gelenek vardır ki, uygar dünyaya rağmen tamamen, modern Müslümanlara göre ise kısmen Müslümanlığın gerilemesine neden olmuştur. Bu da kadınların inzivası ve erkeklerin birden fazla kadınla evlenmesi geleneğidir.<sup>35</sup>

Türkler, İslamı önceleri tek tek, VIII. yüzyılın ortalarından itibaren de toplu olarak kabul etmeye başlamışlardır. Müslüman olduktan sonra halk uzun zaman eski gelenek ve göreneklerine bağlı kalmışsa da, yerleşik hayata geçişle birlikte, İslam kanunlarını da yavaş yavaş kabul etmişlerdir. Bu süreç sonunda, İslam kültürü içinde

---

<sup>34</sup> Nermin Abadan Unat, **Türk Toplumunda Kadın**, Ekin Yayınları, 2.Baskı, 1982, s.7.

<sup>35</sup> Doğramacı, a.g.e., s.4.



erkeklerin pozisyonu gelişmiş, kadınlar da atalarından elde etmiş oldukları hakların önemli bir kısmını kaybetmişlerdir. Peçe takmak, bunun karakteristik bir örneğidir.<sup>36</sup> Selçuklularda ise Türk kadınının, çeşitli yasal sistemlerin, farklı dış faktörlerin etkisinde olmasına karşın, eski Türk geleneklerini koruma çabası içinde olduğu görülmektedir.

### 1.3.2.2. Osmanlı İmparatorluğu Döneminde Türk Kadını

XIV. yüzyıl başlarından XX. yüzyıl başlarına kadar Türk kadını, Müslüman bir İmparatorluğun vatandaşı konumundadır. Bu süreçte Osmanlı Devleti güçlü bir İmparatorluk haline gelirken, kadının sosyal durumunun ise gerilediği görülmektedir. İleriki yıllarda Osmanlı İmparatorluğunun gerilemesi, İran ve Bizans'ın etkisinin artmasına neden olmuş, eski Türk gelenekleri giderek unutulmuştur. Bu durumda kadın erkek ilişkileri arasında yeni eşitsizlikler ortaya çıkmış, başlangıçta toplum içerisinde kadınlara verilen bazı sosyal roller, sonradan özellikle şehirlerde olmak üzere, kendiliğinden yavaş yavaş geri alınmış ve Osmanlı Türk kadınları ayrı bir grup halinde ve katı yaşam şartları altında yaşamaya zorlanmışlardır. İran ve Bizans bünyesinden gelen harem yaşamının saraya girmesi, sarayın XV. yüzyılda padişahın emriyle haremlik ve selamlık olarak bölünmesine neden olmuştur. Vezir ve Beyler de zamanla bu sistemi evlerine getirmişler ve böylece bazı halk tabakaları arasında gelişen harem anlayışı ve kadın saklama yöntemi daha sonra bir gelenek halini almıştır.<sup>37</sup>

Osmanlılarca kabul edilen İslam medeni kanunu, erkeğin reis olduğu pederşahi aile tipini kabul etmiştir. Bu tip aile; büyük anne, büyük baba, eş, çocuklar, varsa onların eşleri, torunları ve bazı yakın akrabalarından oluşmaktaydı. Herkes aile reisinin kesin otoritesini kabul etmekte, veraset işlerinde kadın her zaman erkekten az hisse almaktaydı. Kadının evlilikte, kocasını seçme hakkı yoktu. Seçim işini, baba veya bir başka aile büyüğü yapar, eğer nişan yapılacaksa, resmi sayılmaz, bu özel olarak aileler arasında yapılırdı. İslami esaslara göre evlilik, iki erkek veya tek erkek ve iki kadın şahit önünde her iki tarafın rızasıyla gerçekleşirdi. Evlenme töreni sırasında kadın

<sup>36</sup> A.g.e., s.5

<sup>37</sup> A.g.e., s.6.

hiçbir erkek, hatta kocası tarafından bile görülmemesi gerektiğinden, kapalı bir yerde bekletilirdi.<sup>38</sup>

Boşanmak için koca, karısını sözle veya yazı ile boşamak hakkına sahipti, onun “boşsun” demesi yeterli idi. Ayrıca erkek, karısını ilgilendirmeyen bir konu ile ilgili olarak evliliğın üzerine yemin edebilir ve yeminin bozulması bu evliliğın de sonu anlamına gelirdi. Bütün bunlar, erkeğın bu gibi olaylarda ne dereceye kadar geniş ayrıcalıkları olduğunu açıkça belirtmeye yeterlidir. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki; boşanma, eski Türk geleneklerine de aykırı olduğundan, erkeklere bu konuda verilen sınırsız hakları, Anadolu erkeğı kötüye kullanmamıştır. Bununla birlikte Anadolu’da kadının boşanma durumunda yasal savunma hakkı yoktur. Fakat erkeğe tanınan bu ayrıcalıklara karşın kadın boşanma halinde “mıhr” denilen bir miktar para veya mülkü isteme hakkına sahiptir.<sup>39</sup>

Bugün Türkiye’de, Osmanlı Türkleri zamanında veya daha sonra Yakın Doğuya gelmiş bulunan göçebe kabileler bulunmaktadır. Bunların büyük bir kısmı “Yörükler”dir. Yörükler, eski Türk geleneklerini ve göreneklerini korumuş, gerçek anlamda Türk’türler. Bu kabileler içinde kadının durumu bazı yönleriyle Batı feminizmini etkileyecek özelliktedir. Erkek-kadın ilişkilerinde tam bir eşitlik vardır, iş bölümü esastır ve kadın her ne kadar başını örtüyorsa da yüzü açıktır. Yörük kadınları, aşiret içinde veya dışında erkeklerle arkadaşlık kurabilirler ancak, şehirli ve köylüden farklı olarak, kendi içlerinden evlenmezler. Evlilik kurulduktan sonra boşanma yoktur ve “Poligami” (çok eşlilik) yörükler tarafından bilinmez. Boşanma ancak zina halinde olur ve böyle durumlarda her iki taraf da, şiddetle ve eşit şekilde cezalandırılır. Ahlak prensibi her iki cinse de eşit olarak uygulanır.<sup>40</sup>

Osmanlıların, ilk zamanlarında basit bir medeniyete sahip ve iyi ahlak ilkelerine bağlı oldukları görülmektedir. Eşitlik, özgürlük ve sadelik, saraya ve hatta

---

<sup>38</sup> A.g.e., s.6.

<sup>39</sup> A.g.e., s.7.

<sup>40</sup> A.g.e., s.7.

evlere düzen veren değerlerdir. XIV. Yüzyılda Arap Seyyahı İbn Battuta, Bursa'yı ziyaretinde, Sultanı görmek istemiş, fakat yerinde bulamamış, yerine Sultanın hanımı kendisini kabul ederek devlet işlerini görmüştür. İbn Battuta yazılarında özellikle Kırım'da sokakta gördüğü, alışveriş eden, satış yapan Türk kadınlarının özgürlüğünden yakınmaktadır. Kadınlar hakkında değişik görüş ve geleneklere sahip bir Müslüman topluluğuna mensup olduğu için, bu durum onu çok şaşırtmıştır.<sup>41</sup>

Devletlerini bu kadar doğru ve sade bir anlayış içinde idare eden Osmanlı Türkleri zamanla değişmeye başlamıştır. Zamanla Sultan, Bey ve hatta halktan kimseler, ayrı ırktan kadınlarla evlenmişler, daha sonraları ise fetihler, diğer medeniyetlerle, özellikle Bizans örf ve adetleriyle yakın ilişkiler kurulmasına yol açmış ve bunlar da devlet sisteminin bozuluşunda önemli rol oynamıştır.

İstanbul'un 1453 yılında fethinden sonra, Bizans Devleti ile ilişkiye geçilmesi sonucunda kadının konumunda ciddi değişiklikler meydana gelmiştir. Osmanlılar, köleci bir devlet olan Bizans'ın birçok kurumundan etkilenmişler ve kadın açısından önemi büyük olan "Harem" kurumunu da onlardan almışlardır.<sup>42</sup>

Haremde yaşayan kadınlar üretim sürecinden koparken, halk arasında kadınlar tarımsal üretime ve hatta yer yer kentlerde ticaret ve sanayi etkinliklerine katılmışlardır. Ancak toplumsal bakımdan kadının konumu, haremde yaşadığı ve üretimden koptuğu için ikinci sınıf konumuna düşen saraylı kadının sahip olduğu konum tarafından belirlenmiştir.<sup>43</sup> Bu dönemlerde, Sultan ve yüksek memurlar, evlerinde Bizans ve haremağası anlayışını uygulamışlar, "Poligami" sistemi toplumda yaygınlaşmış ve cariyeye tutma usulü sürdürülmüştür.<sup>44</sup>

---

<sup>41</sup> A.g.e., s.8.

<sup>42</sup> A.g.e., s.8.

<sup>43</sup> Necla Arat, **Türkiye'de Kadın Olmak**, (Kadın Sorunlarından Kesitler), Say Yayınları, İst., 1994, s.52.

<sup>44</sup> Çağatay Uluçay, **Harem**, Ankara, 1971.

Saray hayatı dışındaki Osmanlı Türkleri ise eski geleneklerini korumuşlardır. Bu dönemde kadınların peçeli oldukları halde oldukça serbest oldukları, fakat bazı istisnalar dışında, aile çevresi dışındaki erkeklerle görüşmelerinin yasak olduğu görülmektedir. “Poligami” sisteminin nadiren uygulandığı bu dönemlerde ve esirciliğin görüldüğü diğer dönemlerde bile, cariyelik ve kadını saklama usulünün Anadolu’daki Türk halkı arasında pek yaygın olmadığı bilinmektedir. Bu tabakadan kadınlar, ikinci bir kadın aldıkları zaman hayatı kocalarına zehir etmekte hatta bazen iki kadının birleşip kocalarını cezalandırdıkları bile görülmekteydi. Ayrıca her tabakadan belli bir grup kadın, eski maderşahi (anaerkil) aile tipindeki ayrıcalıklarını korumaktaydılar. Bunlar annelerdi. Anneye sevgi ve saygı, Türkler için, içten gelen ve kökleri çok derinde olan bir duygudur. Kocasının ailesi ile birarada yaşamaya mecbur olan bir gelinin hayatı, genellikle pek rahat değildi ve aile büyüğü olan yaşlı kadın ölmedikçe, onun sert idaresinden kurtulmanın olanağı yoktu.<sup>45</sup>

Osmanlı sarayında Kanuni Sultan Süleyman’ın karısı Hürrem Sultan, soylu prensesler için “Kafes Sistemini” bulmuş ve böylelikle onlara erkeklerin idari kararlarını izleme ve zaman zaman bazı konularda onları etki altında bırakma olanağını vermiştir. Bu durum yabancı kültürlerin bir millet üzerindeki olumsuz etkilerini göstermesi bakımından dikkate değerdir. Osmanlı tarihinde XVII. yüzyılda “Kadınların Saltanatı” sonradan en kötü çöküntüyü de beraberinde getirmiştir.<sup>46</sup>

Tanzimat’a gelindiğinde ise, bu dönemin önde gelen kişileri, İmparatorluğu dış düşmanlara karşı korumak için onun yenilenmesinin, askeri, adli ve eğitim sistemlerinde ve ekonomik yapıda çeşitli reformların yapılmasının gerekliliğini kabul etmişlerdir. Devrin çeşitli yazarlarının eserlerinden de anlaşıldığı gibi kadının; sosyal, kültürel ve ekonomik durumunun düzeltilmesinin gerekliliği ve bu düzeltmeler yapılmadan gerçek anlamda batılılaşmanın olanaksızlığı gibi konular, anlayış içinde tartışılmaya başlanmıştır. Tanzimat’la birlikte Osmanlıda batılılaşma süreci başlamış ve

---

<sup>45</sup> Doğramacı, a.g.e., s.8.

<sup>46</sup> A.g.e., s.9.

bir dizi düzenleme hayata geçirilmiştir. 1847 yılında köleliğin ve cariyeliğin kaldırılması için çıkarılan padişah fermanı, 1857 yılında yasalaştırılmış, bu da miras haklarında kız ve erkek çocukların eşit konuma getirilmeleri sonucunu doğurmuştur.<sup>47</sup>

Öte yandan kadınların cahilliğini ve geriliğini toplumsal geriliğin bir nedeni olarak gören “Batıcı” aydınlar, kadınların eğitilmesinin gerekliliği üzerinde durmuşlardır. 1842’de ilk ebelik kursları, 1858’de ilk kız rüştiyeleri, 1863’de ilk sanayi okulları, 1870’de kız öğretmen okulları açılmış ve Osmanlı Devleti’nde kadınların eğitilmeleri yolundaki bu çabalar, II. Meşrutiyet döneminde 1910’da ilk İnas Darülfünunu (Kızlar Üniversitesi) açılmasına kadar sürmüştür.<sup>48</sup>

Yine bu dönemde evlilik, poligami ve boşanma şartları Meclis’te ciddi olarak tartışılmış, fakat kadını bulunduğu alt düzeyden yükseltecek hiçbir önemli çare ortaya konamamış, kadın sorunu başka sosyal meselelerin yanı sıra, zamanın bazı yayın organlarında tartışma konusu olmaktan öteye gidememiştir.

19. yüzyıl sonlarında gazetelerde kadın sayfalarının ayrıldığına, hatta kadınlar için çıkarılan (yazarları da kadın olan) gazete ve dergilere tanık olunmaktadır. Yirminci yüzyılın başlarında, II. Meşrutiyet döneminde kadınlar, kadının konumunun değiştirilmesi amacıyla Teali-i Nisvan, Asri Kadınlar Cemiyeti gibi dernekler kurmuşlardır. Ancak bu dönemde kadınların umdukları gelişmeyi sağladıkları söylenemez. Dönemin kadınlar açısından tek kazancının, evlilik kurumu ile ilgili olduğu görülmektedir. 1917 Kararnamesi ile evlilik yasal bir çerçeveye bağlanmış, ilk kez kadınlara boşanma hakkı verilmiş ve çok eşli evlilik kadının rızasına bağlanarak sınırlandırılmıştır.<sup>49</sup>

Birinci Dünya Savaşı ve hemen peşinden gelen Kurtuluş Savaşı, kadınların günlük hayatlarında ve hukuksal konumlarında değişikliklere yol açmıştır. Çok sayıda kadın, cepheye giden erkeklerin yerine işçi ve memur olarak çalışma yaşamına

---

<sup>47</sup> Arat, a.g.e., s.53.

<sup>48</sup> A.g.e., s.53.

<sup>49</sup> A.g.e., s.53.

girmiştir. Bu da, ilk işçi haklarının kadın işçilerle ilgili olarak tanınmasına neden olmuştur. Yine Osmanlı Devleti'nde kadın ilk kez bu dönemde, kitlesel bir biçimde siyasal olaylara katılmış, işgal altındaki İstanbul'da düzenlenen toplantıları izlemiş, hatta kürsüden halka seslenmiştir.<sup>50</sup>

### 1.3.2.3. Cumhuriyet Döneminde Türk Kadını

Cumhuriyet kurulduktan sonra Atatürk'ün başlıca uğraşlarından birisi, ulusal mücadeleye fedakarca katılım gösteren Türk kadınının toplumsal statüsünü köklü bir biçimde değiştirmek olmuştur. Ancak kadın haklarının geliştirilmesi, ülkede yapılan yenilikler içinde en zor olanı olmuştur. Bunun nedeni de, topluma yerleşmiş olan değer yargıları ve düşüncelerdir.<sup>51</sup>

Cumhuriyet Dönemi ile birlikte kadınların, ekonomik, hukuki ve kültürel açıdan statülerinin yükseltilmesi ve çalışma yaşamında daha etkin yer alabilmeleri için, ortam yaratılmaya başlanmıştır. Kamusal alanda kadınlara yeni haklar getiren düzenlemeler yapılmıştır.

Nitekim, ülkenin sanayileşme yoluyla kalkınmasının benimsendiği ve bu yolda politikaların belirlenmesi amacıyla 1923 yılında İzmir'de toplanan Türkiye İktisat Kongresine Kadın Ameleler adına Hayriye, Elif, Emine, Şefika, Münire ve Nigar Hanımlar temsilci olarak katılmışlardır. Kongreye kadın işçi temsilcilerinin katılması bir tesadüf değildir. Savaş sonrasının getirdiği ağır ekonomik yük, yetişkin erkek nüfusun kaybı, işgücünün azalması, kadının aktif işgücü olarak ekonomiye katılmasını zorunlu kılmış, kadın işçi sayısı giderek artmış ve günün koşulları İzmir İktisat Kongresi'ne de yansımıştır.

Kongrede, kadın işçilere doğum öncesinde ve sonrasında olmak üzere 8 hafta ve ayrıca ayda üç gün ücretli izin verilmesi yolunda yasa önerisi verilmesi kabul

---

<sup>50</sup> A.g.e., s.53.

<sup>51</sup> Unat, a.g.e., s.1.

edilmiştir. Kongrede alınan bu karar, kadın işçilerin korunması yolunda atılmış önemli bir adımdır.

1924 Teşkilat-ı Esasiye Kanunu, tüm çocuklar için ilk öğrenimi zorunlu tutmuştur. Kadın eğitimi konusunda atılan bu ilk adımı, her kademedeki eğitim olanaklarının geliştirilmesi izlemiştir. 4 Ekim 1926 tarihinde kabul edilen Medeni Kanun, medeni haklardan yararlanma ehliyetini düzenleyen hükümleriyle eşitlik ilkesini kabul etmiş, diğer hükümleriyle de, mevcut olan eşitsizlikleri, aile ve miras hukuku alanında, kısmen ortadan kaldırmıştır.<sup>52</sup> Bunu takiben Türk kadınının siyasal etkinlikleri, seçme ve seçilme hakları da bu yıllarda gündemde yer alarak üç aşamada tanınmıştır. Öncelikle, 3 Nisan 1930 gün ve 1580 sayılı yasa ile Türk kadınına ilk kez belediye seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır. Daha sonra, 26 Ekim 1933 gün ve 2349 sayılı kanunla da, kadınlar köy ihtiyar heyetlerine ve muhtarlığa seçme ve seçilme haklarını elde etmişlerdir.

Siyasal hakların son halkasını da 5 Aralık 1934 gün ve 2599 sayılı yasanın 10. maddesi; 22 yaşını bitiren kadın-erkek her Türk, milletvekili seçme hakkına sahiptir, 11. maddesi de, 30 yaşını bitiren kadın-erkek her Türk, milletvekili seçilebilir diyen, Teşkilat-ı Esasiye Kanunu teşkil eder. Böylece Türk kadını, birçok Avrupalı kadından çok önce, milletvekili seçme ve seçilme hakkına ve eşit vatandaş olma niteliğine kavuşmuştur. 1935 yılında yapılan ilk genel seçimde de, 18 kadın milletvekili TBMM'ye girmiştir. Bu dönemden sonra Büyük Millet Meclisi'ne bir daha bu kadar çok sayıda kadın milletvekili girememiştir. Özellikle II. Dünya Savaşından sonra çok partili sisteme geçilince, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kadın milletvekillerinin sayısı azalmıştır. 1983 genel seçimlerinde Meclise giren kadın milletvekili sayısı 12, 20 Ekim 1991 seçimlerinde ise 8'dir.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> Melek Onaran Yüksel, **Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği**, Beta Yayınları, İstanbul, 2000, s.26.

<sup>53</sup> Emel Doğramacı, **Atatürk'ten Günümüze Sosyal Değişmede Türk Kadını**, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Atatürk Araştırma Merkezi, Ankara, 1993, s.21-22.

Cumhuriyetin kurulmasını izleyen yıllarda kadın haklarına ilişkin girişimlerin yoğunluk kazanması, Atatürk'ün kişisel girişimleri ile olmuştur. Burada temel güdünün, özellikle dışarıya karşı daha demokratik bir yönetim izlenimi yaratmak olduğu söylenebilir.<sup>54</sup> Bunun yanı sıra, yönetici kadrolar için kadın-erkek eşitliğinin yasal olarak tanınması, batılılaşma çabalarının bir uzantısı olarak önem taşımaktadır.

Yukarıda sayılan çabaları destekleyen bir diğer gelişme de, 1926 yılında çıkartılan, 788 sayılı Memurin Kanunu'dur. Bu Kanunun 6. Maddesinde, "kadınların memur ve müstahdem olmaları caizdir. Ne gibi memuriyetlerde istihdam edilecekleri, her vekaletin memurlarına ait kanunlarda tespit olunur" denilmektedir. Bu yasa ile kamu yönetiminde kadın görevlilerin çalışması yasal dayanağa kavuşmaktadır. Ancak, kadın kocası izin verirse, yönetimin uygun gördüğü alanlarda çalışabilecektir. Kadınların her alan ve konumda eşit bir biçimde çalışmaları mümkün değildir.

1926 yılından 1965 yılına kadar, kamu yönetiminde çalışan kadın görevlilerin sayısal artışına karşın, kadınların çalışma yaşamlarını düzenlemeye yönelik hiçbir girişim görülmemektedir. 1965 yılında çıkartılan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda cinsiyet ayırımına ilişkin kural yoktur. İlke olarak, kadın ve erkek görevliler yasa önünde eşittir.<sup>55</sup>

Türkiye'de sosyal devlet kavramı da, Cumhuriyetle birlikte gelişmiştir. Bu alandaki ilk adım, 24.04.1930 tarihinde kabul edilen 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu'dur. Bu kanunla, yetişkin işçilerin yanı sıra çocuk ve kadın işçilerin çalışma yaşı, süresi, işin konusu ve diğer çalışma koşullarını düzenleyen koruyucu hükümler getirilmiştir. 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu'nun 25, 49, 50, 58 ve 61'nci maddeleri, işin düzenlenmesi yönünden çalışma yasasına tabi olan işleri belirlemiş ve analık durumundaki kadınlar için koruyucu hükümler getirmiştir. 1945 yılında kabul edilen İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu,

<sup>54</sup> Şirin Tekeli, **Kadının Siyasal Hayattaki Yeri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma**, Basılmamış Doçentlik Tezi, 1977, s.267.

<sup>55</sup> Oya Çitçi, **Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar**, TODAİE Yayın No:200, Ankara,1982, s.222-223.



ülkemizde yürürlüğe giren ilk sigorta kanunu olmuştur. Bu kanunla kadın işçilere, analık durumunda sosyal güvence getirilmiştir.

1952 yılında 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir.<sup>56</sup> Bu kanunla da, kadın gazetecilerin analık durumunda korunması için hükümler getirilmiştir. İlerleyen yıllarda kabul edilen 1961 Anayasası, sosyal politika alanında önemli ve ileri hükümler getirmiş, kadın işçilerin korunmasına yönelik mevzuatın gelişmesini sağlamıştır.

3008 sayılı İş Kanunu'nun yerini 28.07.1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu almıştır. 1475 sayılı İş Kanunu ise 25 Ağustos 1971'de yürürlüğe girmiştir. 931 sayılı İş Kanunu ile 1475 sayılı İş Kanununda kadın işçileri koruyucu hükümler yönünden farklılık bulunmamaktadır. Daha sonra 1475 sayılı İş Kanunu'nda 1983 yılında 2869 sayılı kanunla değişiklik yapılarak, kıdem tazminatı yönünden kadın işçileri koruyucu hükümler getirilmiştir. Aynı biçimde 22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Yasası'nda da, kadın işçileri korumaya yönelik hükümler yaşama geçirilmiştir. Yasanın 5., 18., 24., 25., 72., 73., 74. ve 88. maddelerinde kadın çalışanları korumaya yönelik hükümler bulunmaktadır.<sup>57</sup>

#### **1.4. GÜNÜMÜZ TÜRKİYE'SİNDE KADIN**

Cumhuriyet dönemi ile birlikte başlayan iyileşme süreci sonucu Türk kadını, gerek çalışma hayatında gerekse medeni haklar bakımından önemli kazanımlar elde etmiştir.

---

<sup>56</sup> 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlar Hakkındaki Kanun

<sup>57</sup> İş Kanunu (4857 Sayılı İş Kanunu)

### 1.4.1. Genel Olarak Türkiye’de Kadının Geldiği Nokta

Cumhuriyetin ilanı ile başlayan süreçte, demokratikleşmeye paralel olarak insan haklarında ve dolayısıyla da kadınların toplumsal konumlarında gözle görülür bir iyileşme sağlanmıştır. Kadınların gerek sosyal statülerinde, gerek siyasal alandaki konumlarında ve gerekse de ekonomik alandaki işlevlerinde, geçtiğimiz seksen yıllık süreçte oldukça hızlı bir gelişime tanık olunmuştur. Sayılan alanlarda Türk kadını hemen hemen çağdaşları ile eşit bir konuma sahip olmuş, kısa sayılabilecek bu süreçte pek çok kazanımlar elde etmiştir.

Eğitimden sağlık alanına, çalışma hayatındaki haklardan evlilikteki haklarına kadar geniş bir yelpazede elde ettiği kazanımlarla Türk kadınının, günümüzde çağdaş bir konuma geldiği söylenebilir. Bu durum en azından, hukuksal açıdan bir gerçektir. Ancak hiç kuşkusuz, ülke genelinde bu yasal hakların tamamen farkında olduğunun ya da farkında olunsa bile bu hakların yeterince kullanılabilmesinin söylenebilmesi pek kolay değildir. Bunun altında yatan en önemli neden ise, hala ülkenin pek çok yerinde, özellikle kalkınmada geri olan Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgeleri ile kırsal kesimin genelinde hakim olan geleneksel yapının ataerkil özellikleri taşımaya devam ediyor olmasıdır.

Her yıl yayınlanan Birleşmiş Milletler İnsani Kalkınma Endeksinde, 1995 yılında, önceki yıllardan farklı olarak kadın erkek eşitliği konularına özel ağırlık verilmiş olup, ayrıca "Toplumsal Cinsiyete Bağlı Kalkınma Endeksi" göstergesi hazırlanmıştır. Söz konusu sıralamada Türkiye 130 ülke arasında 45. sırada yer almıştır.<sup>58</sup>

Ataerkil geleneksel yapının devam etmesi ile birlikte ülkemizde, Cumhuriyetten günümüze gelinceye değin, kadınlarla ilgili yapılan düzenlemeleri ve gelişmeleri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:<sup>59</sup>

<sup>58</sup> <http://www.kssgm.gov.tr/cedawrapor.html>, 11.03.2004

<sup>59</sup> “Türkiye’de Kadın”, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 1999, s.8-24.

**Eğitim alanında;** 1924 yılında eğitim ve oğretim birliğini sağlayan Tevhid-i Tedrisat Kanunu'nun çıkarılması, 1938 yılında kadınlar için ev sanatları ve biçki-dikiş kurslarının açılması, 1945 yılında meslek okullarını bitiren genç kızlar için Olgunlaşma Enstitülerinin açılması, 1990 yılında İstanbul Üniversitesi bünyesinde, kadın çalışmaları alanında yüksek lisans programının başlatılması ve 1997 yılında zorunlu eğitimin 5 yıldan 8 yıla çıkarılması.

**Sağlık alanında;** 1926 yılında kasti ocuk dūřürme ve dūřürtme eylemlerinin suç olarak dūzenlenmesi, 1952 yılında Sağlık Bakanlığı bünyesinde ana-ocuk sağlığı hizmetlerinin verilmeye başlanması, 1965 yılında nūfus planlaması hakkında kanun çıkarılması (bu kanunla, doğum kontrol yōntemleri kısmen serbest bırakıldı ve ancak tıbbi zaruret halinde kūrtađ hakkı tanındı), 1985 yılında nūfus planlaması konusunda değişiklikler yapılması (yapılan değişikliklerle, 10 haftaya kadar olan gebeliklerde kūrtađ hakkı tanındı).

**İstihdam alanında;** 1930 yılında kadın ve çocukların korunmasına yōnelik ilk dūzenlemelerin Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile yapılması, yine aynı yıl doğum izninin dūzenlenmesi, 1945 yılında analık sigortasının dūzenlenmesi (doğum yardımı), 1949 yılında yaşlılık sigortasının kadın ve erkekler için eřit esaslara gōre dūzenlenmesi, 1971 yılında eřit iře eřit ücret ilkesinin dūzenlenmesi ve kadınların yer altında, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmasının yasaklanması, 1990 yılında kadının çalışmasını kocanın iznine bağlayan yasa maddesinin Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi ve 1993 yılında girişimciliği özendirmek amacıyla kadına özel dūřük faizli kredi uygulamasının başlatılması.

**Hukuk alanında;** 1926 yılında Türk Medeni Kanunu'nun kabul edilmesi ile, tek eşliliğin zorunlu hale getirilmesi, kadınlara boşanma hakkı ve velayet hakkı tanınması ile, malları üzerinde tasarruf yetkisine sahip kılınması, 1938 yılında reşit olmayanlar için evlenme yaşının ailenin izni alınmak kaydıyla erkeklerde 17, kadınlarda 15 olarak dūzenlenmesi, 1985 yılında Kadına Karşı Her Tūrlū Ayrımcılığın Őnlenmesi Sōzleřmesi'nin (CEDAW) imzalanması, tecavūz mağdurunun hayat kadını olması halinde cezanın indirilmesini ođgōren kanun hūkmünün yūrūrlükten kaldırılması, 1997 yılında kadınlara, kocalarının soyadı ile birlikte kendi soyadlarını da kullanma hakkının

verilmesi, 1998 yılında kadının zinasının suç olmaktan çıkarılması (1996 yılında erkeğin zinası suç olmaktan çıkarılmıştı), 1998 yılında gelir vergisinde aile reisinin beyanname vermesi esasının kaldırılması ile kadınlara kocalarından ayrı olarak beyanname verme hakkının verilmesi ile yine aynı yıl, Ailenin Korunmasına Dair Kanun'la aile içi şiddete uğrayan kişilerin korunması için gerekli tedbirlerin alınmasına ilişkin düzenleme yapılması.

***Siyaset alanında;*** 1923 yılında kadınların siyasal haklarını savunmak amacıyla “Kadınlar Halk Fırkası” adıyla bir siyasi partinin kurulması, 1924 yılında aynı amaca yönelik olarak Türk Kadınlar Birliği Derneği'nin kurulması, 1930 yılında belediye seçimlerinde seçme ve seçilme hakkının verilmesi, 1933 yılında muhtar ve ihtiyar heyeti seçimlerinde seçme ve seçilme hakkının verilmesi, 1934 yılında milletvekili seçimlerinde seçme ve seçilme hakkının verilmesi, 1935 yılında kadınların genel seçimlerde seçme ve seçilme hakkını ilk kez kullanması, 1971 yılında ilk kadın bakanın parlamento dışından atanması, 1986 yılında ilk kez bir parlamento üyesi kadının bakan olarak hükümette yer alması, 1994 yılında ilk kadın başbakanın göreve gelmesi.

***Kadına yönelik şiddet konusunda;*** 1990 yılında Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı'nın kurulması, 1991 yılında Kadın Dayanışma Vakfının Kurulması, 1994 yılında Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü bünyesinde kadınların şiddetten korunması için danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermek üzere Bilgi Başvuru Bankası'nın (3B) kurulması, 1998 yılında aile içi şiddeti önlemek amacıyla “Ailenin Korunmasına Dair Kanun” un çıkarılması.

***Kadının ilerlemesini destekleyen mekanizmalar olarak;*** 1987 yılında DPT bünyesinde Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu'nun kurulması, 1989 yılında Çalışma Bakanlığı bünyesinde “Kadın Birimi”nin kurulması, 1989 yılında İstanbul Üniversitesi'nde Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi'nin kurulması, 1990 yılında büyükşehir belediyelerinde “Kadın Büroları”nın kurulmaya başlanması, yine aynı yıl olmak üzere, 422 sayılı KHK ile Kadının Statüsü ve Sorunları Başkanlığı'nın kurulması, bunu müteakiben aynı yıl 3670 sayılı kanunla Başbakanlık Kadının Statüsü

ve Sorunları Genel Müdürlüğü olarak yeniden teşkilatlandırılması, 1993 yılında tüm işçi ve memur sendikalarında “Kadın Büroları”nın kurulması, 1998 yılında TBMM’nde Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’nin ana hedefleri çerçevesinde Türkiye’de kadının durumunu inceleyen Araştırma Komisyonu’nun kurulması.

#### **1.4.2. Günümüz Türkiye’sinde Kadınların İşgücüne Katılımı ve Çalışma Yaşamındaki Durumları**

Günümüz ekonomik koşulları ailelerin yaşam şartlarını zorlamaktadır. Çoğu zaman erkeğin geliri yetersiz kalmakta, bazen de işini kaybetmektedir. Kadın işgücünün daha ucuz olması ve aileye ilave gelir gereksinimi kadını çalışmaya hayatına sürüklemektedir.

##### **1.4.2.1. Kadınların Çalışma Yaşamına Katılmasının Temel Nedenleri**

Kadınların çalışma yaşamına katılmalarının temelde iki etmene bağlı olduğu söylenebilir. Bunlar;

- Zorlayıcı nitelikteki ekonomik etmenler ve
- Toplumsal etmenlerdir.

Hiç kuşku yok ki, toplumumuz kadını çalışma hayatına iten etmenler arasında itici ve zorlayıcı rolü, ekonomik zorunluluklar oynamaktadır. Aile geçimine tek gelir kaynağının yeterli olmayışı, kadını dışarıda ek gelir sağlayacak bir uğraş edinmeye itmektedir. Genel olarak kadınlar, aile gelirine katkı yapmak için çalışmaktadırlar.

Nitekim 1981 ve 1990 yıllarında İzmir’de yapılan bir araştırmada, çeşitli kesimlerde çalışan kadınların, “niçin çalışıyorsunuz?” sorusuna verdikleri yanıtlar, ekonomik koşulların baskısını ortaya koymaktadır. Ancak, 1981-1990 yılları arasında

geçen 9 yıllık sürede, aynı soruya, “Ekonomik Özgürlüğümü Kazanmak İçin” ve “Mesleki Tatmin İçin” yanıtı verenlerin oranı da artmıştır.<sup>60</sup>

İstanbul’un Ümraniye ilçesinde Mart 1997’de yapılan bir araştırmada da kadınlar çalışma nedenleri olarak aynı konuları dile getirmişlerdir. “Çalışmak isteyenlerin en sık öne sürdüğü üç neden “ekonomik özgürlük” özlemi, çalışmanın getirdiği “manevi tatmin” ve “aile bütçesine katkıda bulunma” isteğidir”.<sup>61</sup>

Sosyal bir faktör olarak eğitim düzeyinin yükselmesi de, kadının çalışma hayatına girmesini kolaylaştırıcı bir etmendir. Eğitim aynı zamanda, kadının iş hayatındaki başarısı ve sebatı üzerinde de önemli rol oynamaktadır. Bu etmene aile, doğum yapısındaki değişimler ve kadının beklenti düzeyinin yükselmesi de eklenebilir. Hızlı toplumsal değişim, aile içindeki işbölümü ve rol ayrımını, bütün geleneksel ve kültürel engellere rağmen (yavaş da olsa) değiştirmektedir.<sup>62</sup>

Kadının yerinin ev olduğuna ilişkin geleneksel değer yargısı ve geleneksel işbölümü, kentlerde değişime uğradığı ve teknolojik gelişmeler sonucu kullanılan araçlar ev işlerini kolaylaştırdığı için, kadının çalışma yaşamına girmesi ve aile yaşamı ile iş yaşamını uyumlu yürütmesi, eskiye oranla bir ölçüde kolaylaşmıştır.

Doğum yapısının değişmesi de, kadının çalışma hayatına girmesini kolaylaştırıcı bir etmen olmaktadır. Toplumumuzda son zamanlarda doğurganlık oranı kentlerde ve yüksek gelir düzeyine sahip kesimlerde giderek azalmaktadır. Yapılan araştırmalar, çalışan kadınların doğurganlık oranlarının, çalışmayan kadınlardan düşük olduğunu göstermektedir.<sup>63</sup>

---

<sup>60</sup> Necla Arat, **Kentli Kadınların İş Yaşamındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri**, İ.Ü. Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, İstanbul, 1991, s.11.

<sup>61</sup> [www.wwhr.org/images/kentli\\_kadinlar.pdf](http://www.wwhr.org/images/kentli_kadinlar.pdf), 11.03.2004 s.12.

<sup>62</sup> Arat, 1991, **a.g.e.**, s.12.

<sup>63</sup> **A.g.e.**, s.15.

### 1.4.2.2. Kadınların İşgücüne Katılımının Genel Görüntüsü

Son 10 yıllık dönemi içeren Hane halkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre, 12 ve daha yukarı yaştaki nüfusta işgücüne katılan kadın ve erkek oranı, sistematik olmamakla birlikte azalma eğilimi göstermektedir. 1999 Nisan ayı Hane Halkı İşgücü Anketlerine göre, çalışma yaşındaki kadınların % 29.7'si, erkeklerin ise % 68.3'ü işgücüne katılmaktadır (Bkz. Tablo 1-1).

Tablo 1.1: Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılım Oranları (1989-1999)

Yıllar	Türkiye		Kent		Kır	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
1989	35.1	75.7	16.4	71.8	54.4	79.9
1990	31.8	73.8	15.1	70.3	49.2	77.7
1991	32.2	74.9	15.3	70.0	52.2	80.5
1992	30.6	73.0	15.7	70.4	46.9	76.0
1993	29.9	71.0	15.0	67.7	46.5	75.1
1994	31.1	70.7	16.0	67.6	48.5	75.4
1995	30.3	70.2	14.9	66.6	48.4	75.9
1996	30.1	69.2	14.6	66.2	48.6	75.2
1997	27.9	69.2	14.5	64.4	45.0	75.5
1998	26.4	69.0	14.9	64.7	41.5	74.9
1999	29.7	68.3	15.8	64.3	47.6	73.7

Kaynak: DİE/ HHİA (1989-1999 Nisan)

Kadınların işgücüne katılım oranları, 1950'lerin ortalarından beri sürekli ve hızlı bir biçimde düşmektedir. 1955'te % 72 olan işgücüne katılım oranı (Bkz. Tablo 1-2) 1999'da % 29.7'ye gerilemiştir. Bu oran, kalkınmakta olan ülkelerin kadın işgücü katılım oranlarına yakın, ancak OECD ülkelerinde % 50'leri bulan katılım oranlarıyla karşılaştırıldığında çok düşüktür. Kadınların işgücüne katılım oranlarının yüksekten düşüğe doğru değişmesi, daha sonra ise tekrar yükselmesi U şeklinde katılım olarak adlandırılmakta ve tarımın egemen olduğu bir ekonomik yapıdan, sanayinin ve kent yaşamının belirleyici olduğu bir yapıya doğru gidişin normal sonucu olarak

yorumlanmaktadır.<sup>64</sup> Türkiye’de kadınların işgücüne katılımlarındaki düşmeye yol açan en önemli nedenler; ekonomik yapıdaki değişmeler, bunlara eşlik eden sosyal dönüşümler ve özellikle köylerden kentlere olan göçtür. Kente göç, kadınları ücretsiz aile işçisi olmaktan çıkarıp ev kadınlığı statüsüne iten bir durumdur ve kadınlar bu statüde oldukları sürece kentsel işgücü istatistiklerinde görülmemektedir.<sup>65</sup> Eğitim düzeyinin yetersizliği nedeniyle kentlerde çoğunluğu niteliksiz işgücü olan ve dolayısıyla formal sektörde iş bulma şansı az olan kadınlar, evde parça başına işler, ev içi ve marjinal işlerde yoğunlaşmaktadırlar. Kentli kadın işsizliği oranının yüksekliği ve sürekliliği, kent nüfusu hızla artan Türkiye’de kadın ve istihdam ilişkilerinin gözden geçirilmesi gerektiğini de ortaya koymaktadır.<sup>66</sup>

Tablo 1.2: Kadın ve Erkeklerin İktisadi Faaliyet Oranları (1955-1990)

Yıllar	İktisadi Faaliyet Oranı	
	Kadın	Erkek
1955	72.02	95.34
1960	65.35	93.60
1965	56.62	91.83
1970	50.25	79.46
1975	47.28	80.87
1980	45.77	79.76
1985	43.61	78.26
1990	42.76	78.22

Kaynak: DİE, 1994, Temel Kadın Göstergeleri

Kadın istihdamının genel olarak düşük olmasına rağmen, ‘ilmi ve teknik elemanlar’ meslek kategorisindeki yüksek eğitilmiş, profesyonel kadınların Türkiye’deki oranı, kadın işgücünün çok daha yoğun olduğu bir çok Batı ülkesiyle benzer oranlarda,

<sup>64</sup> Yıldız Ecevit, **Women in Turkish Industry: Involvement, Policies and Recommendations**, World Bank, 1993.

<sup>65</sup> TÜSİAD, **Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset**, TÜSİAD Yayın No: T/2000/290, İstanbul, 2000, s. 130.

<sup>66</sup> <http://www.kssgm.gov.tr/cedawrapor.html>, 11.03.2004



hatta kimilerinden daha yüksektir.<sup>67</sup> İlk bakışta çelişkili gibi gözüken kadın istihdamının Türkiye'deki bu yapısı, yazarın da saptadığı gibi kadın eğitime karşı "ikili" bir yaklaşımdan kaynaklanmaktadır.<sup>68</sup> Cumhuriyet Devrimleri'nin sağladığı fırsat eşitliğinden faydalanma şansına sahip, yüksek sınıf mensubu az sayıdaki kadının meslek sahibi olmalarına ve Batı' da halen erkek hegemonyası altında olan mühendislik, tıp, hukuk gibi alanlarda varlık gösterebilmelerine olumlu bakılırken, diğer kadınların çoğu için eğitim görmelerini desteklemekten ziyade köstekleyen geleneksel değerler ve uygulamalar söz konusudur.<sup>69</sup> Eğitim seviyesi ile kadınların işgücüne katılımı önemli sıçramalar gösterirken, erkeklerin işgücüne katılımında eğitimin etkisi çok daha az belirleyicidir.

#### 1.4.2.3. Kadınların Kentsel ve Kırsal Alanda İşgücüne Katılımı

Kadınların kentsel veya kırsal alanda yaşamalarına bağlı olarak işgücüne katılım oranları farklılaşmakta ve kentsel alanlarda Türkiye ortalamasının çok altına düşerken, (1999'da % 15.8), kırsal alanlarda bu ortalamanın üzerine çıkmaktadır (1999'da % 47.6). Erkekler için ise bu oranlar, sırasıyla % 64.3 ve % 73.77'dir. Tablo 1-1'de, kadınların ve erkeklerin işgücüne katılım oranlarının kentsel ve kırsal alanlarda nasıl değiştiği görülmektedir. Bu tablodan, kentlerde kadınların işgücüne katılımlarında bir düşme olduğu gözlenmektedir. Kırsal alanlarda ise, kadın işgücüne katılımdaki düşme devam etmekle birlikte, kentsel alanlarla kıyaslandığında bu düşüş yavaştır. Kadınların kırsal alanlardaki ekonomik faaliyetlere yüksek oranlı katılımlarının temel nedeni, ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyor olmalarıdır. Bu tür bir istihdam statüsünün kadınları işgücü hesaplamalarına dahil etmeye olanak verdiği,

---

<sup>67</sup> Deniz Kandiyoti, "Urban Change and Women's Roles in Turkey: An Overview and Evaluation", *Sex Roles, Family and Community in Turkey* içinde, (Der. Çiğdem Kağıtçıbaşı) (Bloomington, Indiana: Indiana University Turkish Studies, 1982).

<sup>68</sup> Sumru Erkut, "Dualism in Values Towards Education of Turkish Women", *Sex Roles, Family and Community in Turkey* içinde, (Der. Çiğdem Kağıtçıbaşı) (Bloomington, Indiana: Indiana University Turkish Studies, 1982).

<sup>69</sup> [http://www.wwhr.org/images/kentli\\_kadinlar.pdf](http://www.wwhr.org/images/kentli_kadinlar.pdf), 11.03.2004

ancak toplumsal statülerinin yükselmesine fazla bir katkıda bulunmadığı pek çok çevrelerce kabul edilmektedir.<sup>70</sup>

#### 1.4.2.4. Kadınların Yaşa Göre İşgücüne Katılımı

Kadınların işgücüne katılımları, yaşa bağlı olarak önemli dalgalanmalar göstermektedir. Bu dalgalanmalar, kentsel alanlarda öne çıkmaktadır. Kentlerde kadınların işgücüne katılımları, en yoğun olarak 20-24 yaş grubunda gerçekleşmektedir (Tablo 1-3). Bu nedenle “kentlerdeki kadın işgücü genç işgücüdür” saptamasını yapmak yanlış olmaz.<sup>71</sup> Bu yaş grubundan sonra evlilik, ev işleri ve çocuk doğurma gibi nedenlerle katılım düşmekte, kırk yaşlarından itibaren işgücüne katılım zayıflamaktadır.

Kentsel bölgelerde erkeklerin işgücüne katılımının en yüksek olduğu yaşlar, kadınlardan farklıdır. Erkekler en yoğun katılımı, kadınlara kıyasla daha geç gerçekleştirmekte (30-39 yaşlar) ve bu katılım da, 55 ve üstü yaşlara gelinceye kadar dikkati çeken dalgalanmalar görülmemektedir.

Kırsal bölgelerde, kadınların işgücüne katılımının doğası gereği, kentlerde yaşayan kadınlarda görülen işgücünden erken çekilme eğilimi görülmemektedir. Kırsal alandaki kadınların katılımını, kentsel alandaki kadınların katılımından ayıran özellik, belli yaş aralıklarında yoğunlaşma olmaması, aktif olma durumunun 15 yaşından itibaren her yaşta görülmesi ve uzun süreli olmasıdır. Öyle ki, kırsal alanlarda 60-64 yaşlar arasında bile kadınların işgücüne katılma oranı, önceki yaşların katılım oranının altına düşmemektedir. Erkeklerde ise, kentli erkeklerin işgücüne kesintisiz katılımına çok benzer bir durum vardır. Kırsal alanlarda da erkekler için en yüksek katılım 25 yaşından başlayarak sağlanmakta ve 50’li yaşların ortasına kadar hemen hemen aynı kalmaktadır.<sup>72</sup>

---

<sup>70</sup> TÜSİAD, a.g.e., s.130.

<sup>71</sup> Yıldız Ecevit, *Türkiye’de Kadın İşgücü*, Türk Tabipler Birliği Sağlık Kongresi Bildirileri, Cilt:1, Ankara, 1993.

<sup>72</sup> TÜSİAD, a.g.e., s.131.

Tablo 1.3 : Kadın ve Erkeklerin Yaşa Göre İşgücüne Katılım Oranları (1999)

Yaş Grupları	Türkiye		Kent		Kır	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
12-14	12.0	14.5	2.4	6.5	24.0	23.6
15-19	29.5	47.8	15.7	37.9	45.7	60.1
20-24	39.6	76.6	27.6	71.5	57.3	84.5
25-29	33.2	95.0	23.1	94.7	50.1	95.4
30-34	33.4	97.1	23.3	97.8	50.6	96.0
35-39	34.3	97.3	21.6	97.5	54.2	97.1
40-44	34.4	94.4	17.5	93.1	58.0	96.0
45-49	30.2	83.4	11.3	79.9	55.8	88.4
50-54	30.3	73.3	10.1	63.6	56.0	87.1
55-59	29.6	60.5	4.7	47.2	52.8	76.0
60-64	28.9	54.1	6.0	35.1	50.2	73.0
65 +	16.5	34.9	2.2	16.3	29.2	49.6
Toplam	29.7	68.3	15.8	64.3	47.6	73.7

Kaynak: DİE/ HİA (1999 Nisan) s. 39,97,155.

#### 1.4.2.5. Kadınların Eğitim Düzeylerine Göre İşgücüne Katılımı

Eğitim, beşeri sermayenin önemli bir bileşeni olarak, kadınların ve erkeklerin işgücüne katılım oranlarını ileri düzeyde etkilemektedir ve daha da önemlisi, eğitimin kadınların ücretli bir işte çalışma kararlarını vermedeki belirleyici rolü, erkeklerle kıyaslandığında daha güçlü olmaktadır.<sup>73</sup>

<sup>73</sup> A.g.e., s.132

Aşağıdaki tablo, bu ilişkiyi net bir biçimde ortaya koymaktadır.

Tablo 1.4 : Öğrenim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranları (1999)

Öğrenim Durumu	Türkiye		Kent		Kır	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Okur-Yazar Olmayanlar	27.0	51.2	5.5	40.7	42.5	57.2
Diplomasız Okur Yazarlar	20.6	46.2	7.5	35.1	35.6	55.1
İlkokul	30.5	73.0	10.8	67.2	52.9	79.0
Ortaokul	17.0	56.7	12.1	53.5	30.3	62.4
Orta Dengi Meslek	3.4	34.9	3.8	25.0	---	54.1
Lise	33.2	71.0	28.6	67.9	50.4	80.2
Lise Dengi Meslek	44.7	78.2	40.4	76.2	66.8	85.3
Yüksek Okul veya Fakülte	71.8	84.7	71.3	83.7	77.7	90.5
Toplam	29.7	68.3	15.8	64.3	47.6	73.7

Kaynak: DİE/HHİA, Nisan 1999, s.40,98,156.

Eğitim görmenin işgücü piyasasına katılımı artırmada iki boyutlu etkisinin olduğu söylenebilir. Her şeyden önce eğitim, pazardaki iş fırsatlarını ve ücretleri olumlu yönde etkilediği için ev dışında çalışmayı kadınlar için cazip kılmaktadır. İkinci olarak, kadınların çalışmasını kısıtlayan ekonomi dışı faktörlerin önemini azaltmakta ve böylece kadınların çalışma olasılıklarını artırıcı bir rol oynamaktadır.<sup>74</sup>

#### 1.4.2.6. Kadınların Ekonomik Sektörlerdeki Durumu

Türkiye’de kadınlar ve erkekler, sektörlerarası dağılımları açısından incelendiğinde, önemli dengesizliklerin ve eşitsizliklerin olduğu görülmektedir. Türkiye geneline bakıldığında 1999 yılında, çalışan kadınların yaklaşık dörtte üçünün hala tarım sektöründe çalışmakta olduğu görülmektedir.<sup>75</sup> Tabloya (Bkz.1-5) göre kentlerde yaşayan kadınların bile % 13.2’lik gibi azımsanamayacak bir oranı, hala tarımsal işlerden geçimini sağlamaktadır. Bu da bize nüfus ne kadar kentleşse de, nüfus yapısının hala kentleşemediğini göstermektedir. Tarım sektöründen sonra kadınların

<sup>74</sup> A.g.e., s.133

<sup>75</sup> A.g.e., s.136

yoğun olarak çalıştığı sektör, % 18.1'lik oranla hizmetler sektörüdür. Burada da 'toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler' kategorisinin, % 11 gibi bir oranla ağırlıkta olduğu görülmektedir. Sanayi sektöründe istihdam edilen kadınların oranı ise % 9.7'dir. Konuya ilişkin ayrıntılı veriler aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.

Tablo 1.5 : İstihdam Edilen Kadın ve Erkeklerin Sektörlere Göre Dağılımı (1999)

Ekonomik Sektörler	Türkiye		Kent		Kır	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Tarım, Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık	72.2	33.8	13.2	4.7	93.9	65.4
Sanayi	9.7	25.4	28.8	37.0	2.7	12.7
Madencilik	0.0	0.9	0.1	0.6	0.0	1.1
İmalat	9.3	16.3	27.2	25.8	2.7	6.1
Elektrik, gaz ve su	0.1	0.5	0.4	0.5	0.0	0.5
İnşaat ve bayındırlık işleri	0.3	7.7	1.2	10.2	0.0	5.0
Hizmetler	18.1	40.8	58.0	58.2	3.4	21.9
Toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller	4.5	17.4	13.5	25.6	1.2	8.4
Ulaştırma, haberleşme ve depolama	0.5	5.5	11.7	7.3	0.0	3.5
Mali kurumlar, sigorta taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı işleri	2.1	2.5	7.1	4.0	0.3	0.8
Toplum hizmetleri sosyal ve kişisel hizmetler	11.0	15.5	35.7	21.3	1.9	9.2
Toplam	100	100	100	100	100	100

Kaynak: DİE/HHİA, Nisan 1999, s.18-20, 24-26, 30-32.

#### 1.4.2.7. Kadınların Mesleklere Göre Günümüzdeki Durumu

Ülke geneline bakıldığında, kadınların tarım sektörü ağırlıklı istihdamlarının bir sonucu olarak, mesleklerdeki dağılımlarında da tarıma ilişkin mesleklerde yoğunlaşmış oldukları görülmektedir. Türkiye genelinde kadınların dörtte üçlük bir kısmı tarıma ilişkin mesleklere sahiptir. Bu oranı, % 7.1'lik oranla 'tarım dışı üretim faaliyetlerinde çalışanlar ve ulaştırma makineleri kullananlar' kategorisi takip etmektedir. 'İlmi ve teknik elemanlar, serbest meslek sahipleri ve bunlarla ilgili meslekler' kategorisi de, % 6.9'luk bir orana sahiptir. 'İdari personel ve benzeri çalışanlar' kategorisi de, % 5.9'luk bir oranla kayda değer diğer bir meslek kategorisini oluşturmaktadır.

Bu konuya ilişkin ayrıntılı veriler, aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.

Tablo 1.6 : İstihdam Edilen Kadın ve Erkeklerin Mesleklere Göre Dağılımı (1999)

Meslek Grubu	Türkiye		Kent		Kır	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
İlmi ve teknik elemanlar, serbest meslek sahipleri ve bunlarla ilgili meslekler	6.9	5.6	23.0	8.7	1.1	2.3
Müteşebbisler, direktörler ve üst kademe yöneticileri	0.6	2.9	2.2	4.5	0.0	1.2
İdari personel ve benzeri çalışanlar	5.9	4.7	19.1	7.2	1.0	1.8
Ticaret ve satış personeli	2.8	12.5	8.7	19.1	0.6	5.2
Hizmet işlerinde çalışanlar	3.8	10.4	12.7	13.5	0.5	6.9
Tarımcı, hayvancı, ormancı, balıkçı ve avcılar	72.3	33.6	13.0	4.6	94	66.0
Tarım dışı üretim faaliyetlerinde çalışanlar ve ulaştırma makineleri kullananlar	7.1	29.3	20.0	40.8	2.3	16.9
Meslekleri tayin edilemeyenler	0.3	0.7	0.9	1.9	0.0	0.2
Toplam	100	100	100	100	100	100

Kaynak: DİE/HHİA, Nisan 1999, s.47, 105, 163.

### 1.4.2.8. İstihdam Edilen Kadınların İşteki Durumu

1999 yılı verilerine bakıldığında Türkiye’de tüm çalışan kadınların % 65’inin ücretsiz aile işçisi olduğu görülmektedir. İkinci önemli grup ise, % 21 oranı ile ücretli ve maaşlılardır. Kendi hesabına çalışanların oranı da, % 9.1’dir.<sup>76</sup> Kentlerde ve kırsal kesimde istihdam edilen kadın ve erkeklere ait ayrıntılı veriler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 1.7 : İstihdamdaki Kadın ve Erkeklerin İşteki Durumlarına Göre Dağılımı (1999)

İşteki Durum	Türkiye		Kent		Kır	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Ücretli veya maaşlı	21.0	37.5	67.8	55.6	3.7	17.8
Yevmiyeli (mevsimlik, arazi)	4.2	10.6	6.5	11.8	3.3	9.2
İşveren	0.4	6.4	1.5	10.1	0.0	2.5
Kendi hesabına çalışan	9.1	31.8	8.9	17.9	9.3	46.9
Ücretsiz aile işçisi	65.0	13.4	15.0	4.3	83.4	23.4
Toplam	100	100	100	100	100	100

Kaynak: DİE/HHİA, Nisan 1999, s.48, 106, 164.

<sup>76</sup> A.g.e., s.144.



## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ KADINLARIN SORUNLARI**



## 2.1. ÇALIŞAN KADINLARIN GENEL YAŞAMA İLİŞKİN SORUNLARI

Kadın çalışma yaşamına katılarak önemli kazanımlar elde etmesinin yanında çeşitli sorunlarla da karşılaşmaktadır.

Günümüzün tartışma konularından birini oluşturan kadın sorunu, çok eski tarihlerden bu yana gündemde olmuş ve bugün de göreceli olarak, gündemdeki yerini korumaktadır. Tarihsel süreçte gözlenen gelişmelerle birlikte, gelişmiş ve gelişmekte olan tüm toplumlarda kadın ve erkeğe ilişkin değer yargılarının ve beklentilerin farklılık taşıdığı gözlenmektedir. Kadın genelde, aldığı eğitim ve yaptığı işten çok, “Kadın ve anne” olarak toplumda yer bulmakta ve saygınlık kazanmaktadır. Ekonomik nedenlerle olsa bile, çalışan kadının önceliği evi ve ailesi olmaktadır. Hatta denebilir ki; kadın için evlilik hala en iyi gelecek güvencesidir ve çoğunlukla yaptığı iş de aileye katkı içindir.<sup>77</sup>

Kadının çalışması tartışılırken, bir yandan çalışmanın kadına sağladığı yararlar belirtilmekte, diğer yandan da, çalışma yaşamında ve ev yaşamında karşılaştığı sorunlar gündeme gelmektedir. Özellikle ekonomik yetersizlik nedeniyle iş hayatına atılan kadınların, hem ev kadını olarak, hem de anne olarak karşılaştığı sorunlar, olumsuz iş koşullarının ve toplumsal baskıların üzerlerinde bıraktığı olumsuz etkilerle birlikte, geleneksel toplum yapımız içinde çalışan kadının çok yönlü sorumluluklar ve sorunlar altında kalmasına yol açmaktadır.

Yapılan yasal düzenlemelerle, çalışan kadınların korunması ve sorunlarının çözümlenmesi için gereken tedbirlerin alınmasına karşın, yine de zaman zaman kadınların ağır koşullar altında kaldıkları görülmektedir.<sup>78</sup> Bunun nedeni de, toplumdaki

---

<sup>77</sup> Aytaç vd., a.g.e., s.22

<sup>78</sup> A.g.e., s.22

geleneksel yapının hala etkin bir rol oynaması ve bu yapının kadına yüklediği rolde dikkate değer bir değişme olmamasıdır. Örneğin DPT'nin Türk Aile Yapısı araştırmalarına göre, hane halkı reislerinin % 76'sı için kadının aile içindeki en önemli görevi, ev işi ve çocuk bakımı olarak ifade edilmektedir. Bir diğer ifade ile, kadının görevleri tartışıldığında ilk akla gelenler; iyi anne, iyi eş ve iyi ev kadını olmasıdır. Bu durumda kadının konumuna ilişkin olarak kadınların çalışmasının olumlu bir değer haline gelmediği dikkati çekmektedir. Çarpıcı olan nokta ise, üniversite mezunu kadınların % 72'sinin de bu görüşü paylaşmasıdır. Ancak yine de kadınların üretici bir güç olarak çalışma yaşamı içinde yer almaları eskiye dayanmakta olup, her geçen gün çalışan kadın sayısının hızla arttığı görülmektedir.<sup>79</sup>

Özellikle II. Dünya savaşı sonrasında, kadınların çalışma yaşamına girmesiyle birlikte eğitim seviyeleri yükselmiş, eşler arasındaki işbölümü, ev yaşantısının etkisini azaltmış, ev işi ve çocuk bakımı hizmetleri, dışarıdan ücret karşılığı veya aile büyükleri aracılığı ile karşılanmış, kadınların sadece eğitim seviyelerinde değil, mesleklerinin yapısında da değişimler oluşmuştur.<sup>80</sup>

Sosyal değişmelerin yanısıra hukuksal alanda da kadınların lehine gelişmeler olmuş, Anayasa ve yasalarda kadın ve erkeğin eşitliği doğrultusunda hükümler kabul edilmiş, kadının eğitim alması, çalışma yaşamına katılması ve çalışma yaşamında koşulların iyileştirilmesi yönünde de düzenlemelere gidilmiştir.

Sayılan düzenlemelerin ilki, 1972 yılında ABD'nde kadınların işe girme, ücretlendirilme ve işte yükseltilmeleri olanağı açısından erkeklerle eşit olmalarını öngören "istihdamda fırsat eşitliği"ni sağlamaya yönelik çıkarılan yasadır. Daha sonra buna benzer yasalar Avrupa ülkelerine de yansyarak, "eşitlik politikaları" toplumların tümünde yer almaya başlamıştır. Özellikle günümüzün gerektirdiği bilgi toplumuna geçiş sürecinde bu oluşumun giderek yaygınlaştığı, işverenlerin kadın çalışanlarının ikili rolünü, bir diğer ifade ile ev, aile ve iş sorumluluklarını hafifletmek amacıyla,

---

<sup>79</sup> A.g.e., s.23.

<sup>80</sup> A.g.e., s.23.

esneklik adı altında bir dizi uygulama başlattıkları dikkati çekmiştir. Kuşkusuz bu konuda uluslararası düzeyde kadın hakları konusunda bir duyarlılığın oluşmasının da payı büyüktür.

Bu gelişmelerle birlikte, çalışma yaşamında yer alan kadınların hem çalışmalarından, hem de iş, aile çevresi ve toplumsal rollerinden kaynaklanan sorunlarının yeterince çözümlendiği söylenemez. Bu bağlamda kadınların çalışma yaşamında kadın olmaları dolayısıyla, bir diğer ifade ile cinsiyet faktörüne bağlı olarak karşılaştıkları sorunları, iki ana grupta toplamak mümkündür. Bunlar;

- Aile yaşamında karşılaşılan sorunlar ile,
- İş yaşamında karşılaşılan sorunlardır.

Bu sorunlar, çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde ele alınmaktadır.

### 2.1.1. Kırsal Kesimdeki Kadının Sorunları

Kırsal kesime egemen olmuş geleneksel ailede çocuklara yönelik beklentilere bakıldığında cinsiyet temelinde oldukça keskin bir ayrım olduğu görülmektedir. Bu ayrım, erkeği ön plana çıkaran, ona daha fazla değer vermeyi içeren, onu bir gelecek güvencesi olarak kabul eden ve saygınlık kaynağı gören bir farklılık şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu durum erkek çocuğun özerk bir kişilik geliştirmesini engelleyici gibi görülse de, kız çocuk ile karşılaştırıldığında, erkeğe toplumda etkin bir birey olma sürecinde ailenin kaynaklarına sahip olma imkanını getirmektedir.<sup>81</sup> Bu durumda kız çocukları ise, daha ailede ikinci sınıf bir insan konumuna itilmekte, buna bağlı olarak, gelecekte üstleneceği roller de bu yaşlarda yavaş yavaş şekillenmeye başlamaktadır.

---

<sup>81</sup> Dilek Çiftçi Yeşiltuna, **Kadınların Çalışma Yaşamında Geleneksel Yapının Etkisi, 4. Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı, Kadın Sorunlarının Çözümüne Doğru Yöntem, Strateji ve Politikalar**, Ege Üniv., Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi ve Ege Kadın Araştırmaları Derneği Yayını, Can Ofset, İzmir, 1998, s. 102.

Bu gelişmelerin yaşandığı süreçte, kırsal kesimdeki kadınların durumu kentli hemcinsleri ile karşılaştırıldığında, hem sosyal açıdan, hem de ekonomik açıdan daha kötü bir durum ortaya çıktığı görülmektedir. Bunda, kırsal kesimdeki eğitimin yetersizliği ve buna bağlı olarak da, geleneklere bağlılığın artması etkili olmaktadır.

Ekonomik açıdan da kırsal kesim kadını, üretim faaliyetlerini, aile sorumluluklarının doğal bir uzantısı olarak gerçekleştirmekte, çalışmalarının karşılığında doğrudan bir gelir sağlayamamaktadır. Kırsal yöre kadınlarının çalışma statüsü, Türk köyünde hala yaygın olan ve kadınların sosyo-ekonomik statüsünü göstermek açısından çok anlamlı bazı geleneklerin ekonomik temellerini açıklar niteliktedir. Köy kadınlarının ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaları, kocanın ailesi tarafından kadının ailesine başlık parası ödenmesinin bir sonucudur.<sup>82</sup> Bu anlamda kadın, ömrü boyunca hizmet sağlayan, hem evde, hem tarlada çalışan bir sermaye gibidir. Bu gelenek, kırsal yörelerde, özellikle büyük aile sisteminin yaygın olduğu veya emek-yoğun tarım teknolojisinin uygulandığı durumlarda yaygındır. Çünkü bu teknolojiyle çok sayıda ücretsiz işçi daha düşük birim maliyetle üretim sağlayabilir. Gerçekte emek yoğunluğu sadece tarımsal üretimde değil, aynı zamanda ev hizmetlerinde de çok yüksektir. Çağdaş kamu altyapı hizmetleri ve ev aletlerinden yoksun olan köylü aileleri, bir çok tüketim malını ve hizmeti, ev ekonomisi içinde üretmek durumundadır. Köy kadını yakıt için tezek hazırlayacak, uzak mesafelerden eve su taşıyacak, ormandan odunu getirecek, kış için gıdaları saklanabilecek hale getirecektir. Bunlara köy kadının yüksek doğurganlığı da eklenince, başlık parasının nedeni daha iyi anlaşılacaktır.<sup>83</sup>

Kadınların tarımdaki ekonomik işlevleri ile ilgili bir diğer gelenek, çok eşli evlilik kurumudur. Gerçekte çok eşli evlilik, başlık geleneğinin içerdiği olgunun bir diğer yönüdür ve ücretsiz işgücünü arttırmak yoluyla üretimde birim maliyeti düşürmek ve ev işlerinin ağırlığına çözüm bulmak işlevini yerine getirmektedir. Çok

---

<sup>82</sup> Gülten Kazgan, **Türk Ekonomisinde Kadınların İşgücüne Katılması, Mesleki Dağılımı, Eğitim Düzeyi ve Sosyo-Ekonomik Statüsü**, Türk Toplumunda Kadın, İstanbul, 1982, s.146.

<sup>83</sup> A.g.e., s.147.

eşlilik; hem eşlerin sayısını, hem de bunlardan olan çocukların sayısını arttırarak işlerin çok kişi arasında paylaşılmasını sağlamaktadır.<sup>84</sup> Kırsal kesimdeki durum genel hatları ile böyle olmakla birlikte, bir değişimden hatta bir dönüşümden bahsetmek de, günümüz koşullarında mümkündür. Kırsal kesimin büyük dönüşüm noktası da, yeni teknolojilerin ithali, tarımın makineleşmesi ve bunun sonucunda hızlı iç göçün başlama noktasına rastlar. Bir yandan, bir kısım köylerin ulusal pazar ekonomisinde emilmesi, öte yandan yabancı endüstri merkezlerine doğru akın eden fazla işgücü, bazı köylü ailelerinin bireylerini gündelikçi işçilere dönüştürmüştür. Baba ve erkek kardeşlerin değişen ekonomik işleri ile birlikte, kadınların toplumsal statüsü de yeni bir tanıma kavuşturulmuştur. Erkeklerin mutlak otorite ilişkisi çözülmüş, evlenme konusunda eş seçimi serbestleştirilmiş, genç kadınlar arasında kendi kendine belirlenen tüketim kalıpları ile yatırım biçimleri görülmeye başlanmıştır. Tüketim, gösterişçi tüketime dönüşmüş, tarımsal üretim alanından çıkarılan kadınlar, kasaba yaşamının davranış biçimlerini taklit etmeye başlamışlardır. Böylece kırsal kesim kadını daha çok “kabul” günlerine gitmeye, “mevlüt” gibi dini töreleri daha yoğun olarak izlemeye başlamıştır.<sup>85</sup>

Kırsal kesim içinde sözü edilebilecek bir diğer kesim olarak kasaba kadınına bakıldığında, kasaba kadınının, köy kadınına göre daha kapalı bir yaşam sürdürdüğü görülmektedir. Bunun başlıca nedeni de, kamusal faaliyet alanının daha fazla vurgulanması ve kadın işgücünün tümden kaybolması, böylece kasaba kadınının yaşamının daha çok oturduğu mahallede geçmekte olmasıdır denebilir. Bu tür çevrelerde kırsal alanlarda hemen hiç rastlanmayan serbest zaman, “kabul günü” gibi kurumlar ve çeşitli toplumsal örüntülerle önem kazanmaktadır. Dolayısıyla kasaba kadınının statüsünü belirleyen gösterge, kocanın toplumsal konumu ile yakından ilgili olmaktadır.<sup>86</sup>

---

<sup>84</sup> A.g.e., s.147.

<sup>85</sup> Unat, a.g.e., 23-24.

<sup>86</sup> A.g.e., s.24.

### 2.1.2. Kentli Kadının Sorunları

Kent yaşamı, sosyo-ekonomik getirilerinin yanı sıra birtakım sorumlulukları da insanlara yüklemektedir. Daha iyi yaşam koşulları, daha üst bir sosyal statü, daha özgür ve daha çok alternatifli kent yaşamı, ağır şartlarda çalışma, yoğun bir yaşam temposu ve hayata ilişkin sorumlulukların da artmasını beraberinde getirmektedir.

Kentsel ortamda çalışma, daha çok modern üretim girdilerinin kullanıldığı endüstri ve hizmet alanlarında belli bir eğitim ve uzmanlığı gerektiren özelliktedir. Bu bağlamda, eğitilmiş bile olsa kent kadınının çalışma eğiliminin düşük olduğu, birçok kırsal kesim kadınının da kente göçtüğünden sonra üretimden koptuğu gözlenmektedir. Sadece eğitimi ve ekonomik gücü düşük kadınların ev işçiliği türü ve sigortasız marjinal işlerde çalışması sık rastlanan bir olgudur. Türk kadının çoğunluğu (eğitilmiş ya da eğitimsiz olsun), evinde edilgen eş ve anne rollerini benimsemeyi tercih etmektedir.<sup>87</sup> Bunda, geleneksel yapının kentte de olsa bütünüyle bozulmamasının, özellikle kırdan kente olan göçün etkilerinin hala sürmesinin etkisi olduğu söylenebilir. Kırsal kesim kadınları ile kentli meslek sahibi kadınlar arasında kalan ikinci gruptaki kentli kadınlar, genelde birinci ve ikinci kuşak göçmenlerden oluşmakta, büyük çoğunluğu imalat sanayii ve hizmet sektöründe, düşük ücretli, fakat ağır işlerde çalışmaktadırlar. İstihdamın en düşük olduğu bu grup, “kente göçle ev kadınlaşma” tezinin dayanağını oluşturmaktadır. Kentlerde yaşayan alt sosyo-ekonomik sınıfların kadınları, aile içi görevlerinin yükü ve geleneklerin baskısı altında ev dışında çalışma yaşamına katılma konusunda büyük engellemelerle karşı karşıya kalmakta, buna bulabildikleri işlerdeki ağır çalışma koşulları, kazancın ve iş tatmininin düşük olması gibi sorunlar eklenmektedir. Oysa, Türkiye’de sermaye ekonomisinin gelişmesi ile istihdamın giderek tarımdan kentlerdeki hizmet ve sanayi sektörlerine kaydığını göz önünde

---

<sup>87</sup> Ünsal Oskay, *Çalışan Kadının Türk Toplum Yaşamında Konumu*, (Bildiriler Kitabı) Kadının Çalışma Yaşamı-Frauen’in Berufsleben (Symposium) 18-19 Ekim 1993, s.37

bulundurursak, kadın istihdamı açısından en büyük potansiyele sahip olan grup bu gruptur.<sup>88</sup>

Kentlerde çalışan kadınlar ana hatları ile dört grupta toplanabilir:<sup>89</sup>

- Gündelikle ev işlerinde çalışan niteliksiz işçi kadınlar, tam gün beden işçiliği yapar.
- Endüstri kentlerinde bulunan dokuma, tütün, fındık, üzüm, incir, çay, porselen ve giyim gibi endüstri dallarında çalışan işçi kadınlar, beden işçiliği, sigortasız, sendikasız.
- Orta ya da lise düzeyinde öğrenim görmüş ücretlilerle, küçük dereceli memurlar ve ticaret sektöründe çalışan personel,
- Yüksek öğrenim görmüş, meslek sahibi, uzman kadınlar.

Yukarıda sayılan gruptan ilki olan gündelikçi kadınlar, tam gün çalışmakta ve beden işçiliği yapmaktadırlar. Bunların büyük çoğunluğunu, kırsal kesimden kente göç etmiş, okur-yazar olmayan, çalışma yaşamına yoksulluk ve ekonomik zorunluluk yüzünden girmiş ve her türlü sosyal güvenceden yoksun olan insanlar oluşturmaktadır.

Endüstri sektöründe ise, özel bir durum olarak, kadına ve erkeğe özgü çalışma alanları vardır. Örneğin kadınlar, tütün ve dokuma işçiliklerinde yoğun bir şekilde yer almaktadırlar. Bu sektörde çalışan kadınlarımız da beden işçiliği yapmakta, tam gün çalışmakta ve işin niteliğine göre vardiyalı da çalışabilmektedirler. Bu kesimdeki kadınların büyük çoğunluğu, sigortasız ve sendikasız olarak çalışmaktadır.

---

<sup>88</sup> İpek İkkaracan, **Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı**, Başbakanlık Kadının Statüsü Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Cumhuriyet' in 75. Yılında Türkiye'de Kadının Durumu, Takav Matbaacılık, Ankara, 1998, s.287.

<sup>89</sup> Arat, 1991, a.g.e., s.15-16

Devlet hizmetinde memurluk yapan kadınlar için ödeme eşitliğinin olduğu bilinmektedir. Ancak uygulamada devlet sektöründe de kadınlara tam bir eşitlik sağlandığını söyleyebilmek zordur. Gerek kadın çalışanların terfilerinde yaşanan sorunlar, gerekse idari personel olarak çalıştırılan kadın sayısının azlığı bu yargıyı doğrular niteliktedir.

Yüksek öğrenim görmüş meslek sahibi uzman kadınların, daha az eğitim görenlere oranla, mesleklerine daha bağlı olduğu ve daha uzun yıllar çalıştıkları saptanmıştır. Bu kadınlar, çalışmalarının doğal olduğunu ve çevrelerince onaylandığını düşünmektedirler. Yüksek öğrenimli kentli çalışan kadınların mesleklerinde ilerlemelerini sağlayan önemli bir etken, köyden kente göçen ve maddi sıkıntı çeken kadınların yardımcı aile işçisi olarak yanlarında çalışmalarınıdır.<sup>90</sup>

Meslek sahibi uzman kadınlar, genellikle kamu sektöründe çalışmakta, eğitim ve öğretim, genel idare ve sağlık hizmetlerinde yoğunlaşmaktadırlar. Sağlık hizmetlerinde çalışan kadınların oranı erkeklere göre daha yüksektir.

Yapılan çeşitli araştırmalar, kentli çalışan kadınların sorunlarını aşağıdaki başlıklar altında toplamamızı kolaylaştırmaktadır:<sup>91</sup>

***İşe Alınmada Eşitlik İlkesinin Uygulanmaması Sorunu:*** İş yaşamında ne yazık ki cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaktadır. Aynı niteliklere sahip bir kadınla bir erkek bir işe başvurduklarında, işverenler, erkekleri tercih etmektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılabilmesi, geleneksel kültürel kalıpların kırılması, yaş ve eğitim düzeyi ile yakından bağlantılıdır. İşbölümü ve cinsiyet rollerine ilişkin konularda erkekler geleneksel açıdan daha tutucudurlar. Bu nedenle, gerekli yasal önlemlerin yanı sıra televizyon ve diğer kitle iletişim araçlarında erkeklerin tutumlarını değiştirmeye yönelik program ve yayınlar yapılmalıdır.

---

<sup>90</sup> A.g.e., s.17

<sup>91</sup> A.g.e., s.24



***Kadına Düşük Nitelikli İşlerin Verilmesi Sorunu*** : Sorumluluk isteyen işler genelde kadınlara verilmemekte, ayrıca işten çıkarmalarda önce kadın işçiler işlerini yitirmektedir. Kadın işçilerin evlenme ve çocuk sahibi olma gibi nedenlerle işlerini yitirmeleri de oldukça yaygındır. Bu sorun, sürekli eğitimle kadınların nitelikleri geliştirilerek bir ölçüde çözümlenebilir.

***Kreş Sorunu*** : Ülkemizde yeterli sayıda kreş bulunmaması, olanların da fiyatlarının yüksekliği çalışan anneleri güç durumda bırakmaktadır. Çalışan kadınların ancak % 8'i çocuğunu düzenli bir biçimde kreşe gönderebilmektedir. 3-6 yaş grubunda 4.920.000 çocuk vardır ve çalışan annelerin % 65'i çocuk bakımı sorununu geleneksel yöntemlerle çözmeye çalışmakta, yani çocuklarını kendi ya da eşlerinin annesinin yanına bırakmaktadırlar. Kreş sorununun çözümü için, yeni yasal düzenleme ve etkin önlemlere gereksinim vardır. Okul öncesi çocuklar için yaygın ve ücretsiz eğitim kurumları oluşturulması, bir çözüm olarak önerilebilir.

***Eşit İşe – Eşit Ücret Ödenmemesi Sorunu*** : Kadınlar aynı işi yaptıkları erkek arkadaşlarından daha düşük ücret almaktadırlar. Türk-İş'in raporuna göre, çalışan kadınların % 56'sı düşük ücret almakta ve ücret azlığı daha çok sanayi kesiminde görülmektedir.

***Yorgunluk Sorunu*** : Çalışan kentli kadınlar, mesailerinin bitiminde evlerinde ikinci bir mesaiye başlamaktadırlar. Söz konusu olan yorgunluk, “Mesleki yorgunluk” olmayıp, temizlik, alış-veriş, yemek, ütü, çamaşır, vb. işleri içeren bu ikinci mesainin sonucudur. Türk-İş'in çalışan kadınlara ilişkin bir araştırmasına göre, kadın, gününün 14 saatini iş ortamında, ev işlerinde ve yolda geçirmektedir. Bu nedenle, ev ve aile yaşamını kolaylaştırıcı koşulların oluşturulması, ev işlerinin makineleşmesi, hazır yemek üretimi, eğitim sisteminin iş saatlerini dikkate alması gibi önlemler düşünülmelidir.

***Part-Time Çalışan Kadınların Sorunları*** : Özellikle hizmet sektöründe temizlik işçisi, çocuk bakıcısı gibi işlerde part-time çalışan kadınlar, statülerinin ve

ücretlerinin düşüklüğü bir yana, her türlü sosyal güvenceden de yoksundurlar. Oysa ülkemizde part-time çalışanların % 90'ını kadınlar oluşturmakta ve yaklaşık olarak 6.000.000 kadın, kısmi zamanlı (part-time) çalışmaktadır. Bu nedenle, gerekli düzenlemelerin en kısa zamanda yapılarak part-time çalışan kadınların statülerinin belirlenmesi, ücret ve sosyal haklarının güvence altına alınması gerekmektedir.

***İşyerinde Kadına Yönelik Cinsel Taciz:*** Cinsel taciz, arzu edilmeyen, kadının onurunu zedeleyecek ve işi için tehlike oluşturabilecek cinsel bir ilgi anlamına gelmektedir. Bu ilgi, seksüel ağız ve el şakaları ve hareketler, porno fotoğraf göstermek ya da göndermek, şantaj ve tecavüz şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Bu konu ile ilgili olarak daha geniş açıklamalarımız ve uygulama çalışmalarımızın sonuçları üçüncü bölümde yer almaktadır.

## **2.2. ÇALIŞAN KADINLARIN AİLE YAŞAMLARINA İLİŞKİN SORUNLARI**

Geleneksel olarak toplumda kadına ait kabul edilen faaliyetlerde, çalışan ve çalışmayan kadınlar arasında önemli farklılıklar gözlenmemektedir. Kadının bu işleri tek başına yapma oranı, çalışan ve çalışmayan kadınlar arasında % 10'luk bir fark göstermektedir. Bu farklılığın kaynağı, kadının işleri, eşi ile birlikte yapmasından değil, aile fertlerinden gördüğü destekle açıklanmaktadır. Hem kırsal hem de kentsel yerleşim yerlerinde kadınların ev işlerini tek başına yapma oranı daha düşük görünmekle birlikte, farklılığın kaynağının, çalışan kadında olduğu gibi eş ile paylaşmaktan değil, diğer aile fertlerinin katkısından kaynaklandığı anlaşılmaktadır.<sup>92</sup>

Sorumluluk paylaşımında yine çok önemli bir konu olan çocuk bakımının da, ev işlerinde olduğu gibi erkek tarafından paylaşılmadığı görülmektedir. Düzenli olarak her gün yapılması gereken, çocuğun yemeğinin hazırlanması ve giydirilmesi faaliyetlerinde erkeğin neredeyse hiç katkısı yoktur. Kadının çalışması nedeniyle bu işleri tek başına üstlenemediği durumlarda katkıda bulunan, genellikle diğer aile fertleri

---

<sup>92</sup> Cumhuriyet'in 75. Yılında Türkiye'de Kadının Durumu, Başbakanlık Kadının Statüsü Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Takav Matbaacılık, Ankara, 1998, s.51.

olmaktadır. Erkeğin bu işleri yalnız başına üstlenmesi söz konusu olmadığı gibi, kadın ile paylaşımı da yok denecek kadar azdır. Çocukla oynamak konusunda bile iki cinsiyet arasında büyük fark vardır ve erkekler bu görevi de yalnız başına üstlenmekten kaçınmaktadırlar. Çocuk hastalanınca bakmak, kadın çalışsa bile, yine neredeyse tamamen kadının sorumluluğundadır. Eş ile paylaşım ise, diğer aile fertleriyle paylaşımın dahi çok altında kalmaktadır.<sup>93</sup>

Çocuk bakımı kadına yüklenmekte ancak, çocuğun sağlığı ile ilgili karar aşamasına gelindiğinde hiyerarşi anlamında erkeğin üstlendiği rol kendini göstermekte ve hasta çocuğu doktora götürme kararı büyük ölçüde kadın ve eşi tarafından birlikte verilmektedir. Kararın kadın ve eşi tarafından birlikte verilmesi, çalışan ve çalışmayan kadın arasında büyük farklılık göstermemektedir.

Aile içi statünün belirlenmesindeki rol paylaşımını çocuk ve ev işi sorumluluklarının üstlenilmesine dayandığı düşünülmektedir. Konuya bu açıdan bakıldığında, ev işlerinin yapılması ve çocuk bakımını kadın çoğunlukla tek başına üstlenmekte, ancak ev ile ilgili parasal konular ve ev dışı süreçler gündeme geldiğinde karar alma yetkisinin neredeyse tamamıyla erkeğe ait olduğu görülmektedir.<sup>94</sup>

### 2.2.1. Ailede Kadına Düşen Sorumluluklar ve İşe Yansıması

Değişimin yaşanmadığı bir toplumun varolması mümkün değildir. Toplumda ki değişim, bireyler ve gruplar arasındaki ilişkilerdeki farklılaşmayı da içerir. Nitekim bu değişime paralel olarak kadının statüsünde ve rollerinde farklılaşmalar yaşanmaktadır. Yüzyılların getirdiği bir düşünce sisteminin bir parçası olarak kadının aile ve toplum içindeki rolü ve konumu onun annelik ve eşlik görevleriyle birlikte ele alınmaktadır. Kadın açısından yaşanan toplumsal değişim bu noktada önem kazanmaktadır. Kadının anne ve eş olmaktan doğan geleneksel görevlerinin ötesinde ne kadar bağımsız olabildiği öne çıkmaktadır. Başka bir deyişle, kadının ev-içi alandan

<sup>93</sup> A.g.e., s.52.

<sup>94</sup> A.g.e., s.53.

çıkabilme derecesi onun bağımsızlık ve statü kazanışının bir göstergesidir.<sup>95</sup> Ancak yine de kadının toplumsal rolleri, onun bağımsızlık kazanmasını engelleyebilmektedir. Nitekim çeşitli nedenlerle çalışma yaşamına katılan kadın, aile yaşamında da bir dizi sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunlar aşağıda açıklanmaktadır.<sup>96</sup>

### 2.2.2. Kadının Üzerindeki İş Yükü ve Aile Çatışması

Çalışma yaşamı kadına, ekonomik bağımsızlık ve toplumsal değer artışı başta olmak üzere pek çok avantaj sağlamaktadır. Ancak, diğer taraftan da geleneksel değer ve tutumların halen süregelmesi nedeniyle çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir. Nitekim günümüzde çalışma yaşamı ile aile yaşamı arasında kalan kadın, iki önemli rolünün gereklerini tam anlamıyla yerine getirmeye çalışırken, bir ikileme kalmakta ve bu ikilemin kadının aşırı rol yüklenmesine yol açtığı görülmektedir. Ayrıca çalışma yaşamına paralel olarak aile yaşamında da evinin ikincil aktörü olarak görülen kadın, daha çocukluk çağından itibaren aktif üretim sürecine yönelik değil evinin kadını ve çocuklarının annesi rolünü üstlenmeye yönelik yetiştirilmektedir.<sup>97</sup> Bu durum özellikle ataerkil ilişkilerin egemen olduğu toplumlarda çok daha belirgin olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim halen kadından öncelikle toplumsal rollerini üstlenmesi beklenmekte, çalışma yaşamı özellikle de mesleki başarısı ve kariyeri ikinci planda kalmaktadır.<sup>98</sup> Bu nedenle, kadın çalışma yaşamı ile aile yaşamının gerektirdiği rollerini yerine getirebilmek için yoğun bir uğraş vermektedir.

Bireyin birden fazla üstlendiği rolle aynı anda buluşması ve bu roller arasındaki uyumsuzluk, rol gerginliğine sebep olmaktadır. Rol gerginliği veya rol çatışması kavramı, rolle ilgili bireysel yetersizliklerden ziyade, rolün yapısı ile ilgilidir ve birey bunun huzursuzluğunu yaşamaktadır.<sup>99</sup>

<sup>95</sup> Meryem Koray vd., *Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği*, T.C. Başbakanlık KSSGM, Ankara, 1999, s.9-10.

<sup>96</sup> Aytaç, vd., a.g.e., s.32.

<sup>97</sup> Anthony Giddens, *Introductory Sociology*, Ayraç Yayınevi 1987, s.157.

<sup>98</sup> Serpil Aytaç, *Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer*, Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri I-II, TİSK Yayınları, Yayın No: 192, 1999, s.27.

<sup>99</sup> Bilal Murat Özgüven, *Toplum Bilimlerine Giriş*, Ata Ofset Matbaacılık, Yenişehir, 1989, s.35.

İş ve aile, insanların günlük hayatlarının çok büyük bir bölümünde meşgul oldukları ve uzun dönemde başarılı olmayı ve tatmin elde etmeyi istedikleri önemli rollerdir. Günümüz insanları artık eş ve çocuklarına daha fazla zaman ayırmak ve onlarla daha çok şeyi paylaşmak istemekte, fakat bununla birlikte işle ilgili olarak karşılaşılan taleplerde geçen zaman artmaktadır. İşin ve ailenin eş zamanlı olarak ortaya çıkan talep ve ihtiyaçları, özellikle çalışan kadınlar üzerinde birtakım baskılar oluşturabilmekte ve kişinin öncelikleri ile ilgili olarak çeşitli çelişkiler yaşanmasına neden olabilmektedir.<sup>100</sup>

İş-aile çatışması, çok boyutlu ve çok yönlü bir süreçtir. Kişinin işine ve ailesine bağlılığının derecesi, iş ve ailede yaşanan sorunlar, iş ve aileden kaynaklanan talepler, çatışmanın öncesini oluştururken, çatışmanın sonucunda kişinin iş ve aile hayatından, genel olarak yaşamdan aldığı doyuma azalma meydana gelmektedir.<sup>101</sup> Kişinin ailesi ile ilgili olarak yaşadığı anlaşmazlık, gerginlik, eşlerin birbirine destek olmaması gibi aile sorunları da çatışma açısından ciddi bir potansiyel olmaktadır.

İş-aile çatışmalarının en belirgin özelliği, iki yönlü oluşudur. İş-aile çatışması; işin aile rolünün yerine getirilmesini engellemesi ile ortaya çıkan çatışmadır. Aile-iş çatışması ise, ailenin iş rolünün yerine getirilmesini engellemesi sonucu meydana gelmektedir.<sup>102</sup>

İş ve aile çatışmasının; çalışan kadınların, anne ve eş olmaktan kaynaklanan ikili rolünün oluşmasıyla gerçekleştiği söylenebilir. Her bir rol, kendine zaman ayrılmasını ister. Bu kadının ağır bir yük altında kalmasına ve rollerin birbirlerine karıştırılmasına yol açar. Burada önceliğin kime verileceği, aileye mi, işe mi olduğu konusu çalışan kadın için en önemli çatışma nedeni olmaktadır. İş ve aile çatışmasının

<sup>100</sup> Aytaç vd., a.g.e., s.33.

<sup>101</sup> Jackson vd., "Family Life Distruptions: Effects Of Job Induced Structural And Emotional Intereference", **Academy Of Management Journal**, 1985, s.575.

<sup>102</sup> Linda E. Duxburry ve Christopher Higgins, **Work Family Conflict A Comparison By Gender**, Family Type And Perceived Control, **Journal Of Family Issues**, 1994, s.450.

stres kaynakları; rol çatışması, entelektüel ve fiziksel güçlük, rol belirsizliği, işin kalitesinin baskısı, yoğun iş yükü olarak ifade edilmektedir.<sup>103</sup>

Cinsiyete dayalı iş bölümünün değişmemesi ve ev işleri ile çocuk bakımının daha çok kadına kalması, kadının bu iki alan ve farklı rolü üstlenmesi sonucunu doğurmaktadır. Ev işlerine yeterli zaman ayıramadığı, iyi bir eş ve anne olamadığı için kadın, çoğu zaman kendisi de dahil olmak üzere bir çok kişi tarafından suçlanmakta, işte ise yeterince çalışkan ve özverili olmadığı için kariyer ilerlemesinde gözden düşmektedir. Her iki alanda yaşadığı gerilim nedeniyle kadının hem işten hem evlilikten aldığı doyum azalmakta ve birçok fiziksel ve ruhsal bunalımla karşılaşmaktadır. Araştırmalar, iş ve aile çatışması arttıkça, iş ve aile tatmininin azaldığını göstermektedir.<sup>104</sup>

İş ve evdeki rollerin kadın için üç tür gerilim ve çatışmaya yol açtığı belirtilmektedir.<sup>105</sup>

- Zaman baskısına dayalı gerilim (Time-based conflict)
- Çatışan rollerin yarattığı gerilim (Strain-based conflict)
- İki alanda birbirinden farklı davranış istenmesinin yarattığı gerilim (Behaviour-based conflict)

Gerçekten de çalışan kadın iyi anne, iyi eş, iyi ev kadını, iyi iş kadını olabilmek için her iki alandaki işlerine yetişebilme yönünde büyük bir zaman baskısı yaşamaktadır. Yapılan bazı araştırmalara göre, kadınların kariyerlerinin rol çatışmasından ciddi olarak etkilendiğini göstermektedir.<sup>106</sup> Rol çatışması, kadınların

<sup>103</sup> Christopher Higgins ve Linda E. Duxburry, **Work Family Conflict A Comparison of Dual Career and Traditional-Career Men**, Journal Of Organizational Behavior, Vol.13, 1992, s.393.

<sup>104</sup> Dawn S. Carlson, **Family Conflict in the Organization: Do Life Dole Values Make a Difference?**, Journal of Management, 2000.

<sup>105</sup> Noe vd., **Human Resource Management**, Second Edition, Irwin/McGraw Hill Comp., 1996, s.437.

<sup>106</sup> Fatma Acar, **Womens Participation in Academic Science Careers Turkey in 1989**, Improving Employment Prospects for Women in Changing Society, 7-8 November 1989, Turkish Employment Organization, 1990, s.86.

hayatında, kariyerde ilerledikçe daha büyük önem kazanmaktadır. Bu çatışmanın pek çok kadının kariyer rollerini yeniden tanımlamaya yönelmelerinin de nedeni olduğu açıktır. Örneğin, yapılan bir araştırmada kadınlar, başlangıçta çok yüksek kariyer güdüleri olmasına ve aile içindeki toplumsallaşmalarının kendilerini bu yönde çok destekleyici olmasına karşın, zamanla aile rollerinin artan taleplerinden doğan baskıların mesleklerinde uyguladıkları standartların düşmesine yol açtığı bilinmektedir.<sup>107</sup>

Aile sorumluluğundaki rollerin yükü sonucu çalışma yaşamının içinde yer alan kadının, bazı durumlarda, annelik mi, kariyer mi, yoksa gelir elde edebilmek için iş mi daha önce gelecektir” sorusuna cevap arayabilmek için bazı kararlar alması gerekecektir. Bu, oldukça güç bir seçimi kadının karşısına çıkarmaktadır. Hangi rolünün daha önce geleceği konusu, kadının bazı belirsiz duygular yaşamasına da yol açmaktadır.<sup>108</sup>

Çalışan kadın bugün hem evde hem de işyerinde 7 gün 24 saat ikili vardiya biçiminde çalışan bir birey olarak çoklu roller üstlenmekte ve rol alanı giderek genişlemektedir. Bu durumun üstesinden gelebilmek ve ev ile iş sorumluluklarını dengelemek için çalışan kadın;<sup>109</sup>

- Ev işlerini kolaylaştıran teknolojik araçları kullanmaya başlamış,
- Ev işlerinin aksamasını önlemek için yine kendisi gibi, kendisi ile aynı amaçla çalışan kadın işgücünden ücretli olarak yararlanmış,
- Günlük yaşam faaliyetlerinin yükünü aile fertleri arasında adaletli bir şekilde paylaşımını esas almış olmasına karşın yükün çoğunu kendi sırtına almış,
- Çalışma yaşamına katılması ile birlikte sosyal çevresini genişletmiştir.

<sup>107</sup> Acar, a.g.e., s.4.

<sup>108</sup> Serpil Aytaç, **Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi ve Sorunları**, Yöneticinin Kitaplığı Dizisi, Eğsilon Yayınları, İstanbul, 1997, s.224.

<sup>109</sup> Aytaç vd., a.g.e., s.36.

Böylece, görüntü olarak da çalışan kadının yaşam kalitesinin arttığı düşünülmektedir. Ancak yine de kadının gerek iş yaşamında karşılaştığı, gerekse aile yaşamında karşılaştığı sorunlar eksik olmamaktadır. Gerçekte bütün bu değişimlere karşın geleneksel zihniyete özgü olan “Erkek Evin Geçimini Sağlayan Temel Kişidir” düşüncesi değişmemiştir.

Her şeyden önce kadının ücretli çalışması, kadın için ekonomik bağımsızlık anlamı taşıdığından, onun ailedeki ve toplumdaki rolünü değiştiren bir anlam taşımaktadır. Gerçekten yüzyıllar boyu kadın eviyle, özel yaşamıyla sınırlanmış, üretimden uzak kaldığı gibi, ekonomik yönden erkeğe tümüyle bağımlı bir ilişki içinde olmuştur. Bu sosyo-ekonomik ilişki erkeği eve ekmek getiren kişi yaptığı gibi, ekonomik ilerlemenin de başlıca aktörü yapmıştır. Gerçekten ekmeği kazanan erkek, eve ve çocuklara bakan kadın olurken, kadın-erkek arasındaki bu işbölümü toplumsal rol paylaşımı anlamını taşımaktadır. Erkek kendisine verilen bu rolle ekonomik olarak üretken olmakta ve toplumsal değer kazanmaktadır; kadın ise, hem erkeğe bağımlı olmakta, hem de yaptığı işin ekonomik bir değeri olmadığından, toplumsal değersizliğe itilmektedir.<sup>110</sup>

Kadın, ev dışında gelir getirici bir işte çalışsa da, büyük ölçüde cinsiyete dayalı işbölümü varlığını sürdürmektedir. Kadının bu ikili rolü (çalışan kadın/ev kadını) genellikle birbirini olumsuz etkilemektedir.<sup>111</sup>

Günümüzde kadın emeğinin büyük oranlarda, ev içinde kullanıldığı bir gerçektir. Kadın çalışma hayatı içinde hangi etkinlikte yer alırsa alsın ev kadınlığı sorumluluğunu sürdürmektedir. Kadın “Ev kadınlığı” ortak paydasının yanında kırdaki veya kentte, ev içinde ve/veya ev dışında, tarımda, sanayide ve hizmetlerde üretimde

---

<sup>110</sup> Meryem Koray, **Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri**, Amme İdaresi Dergisi, Cilt:25, Sayı:1, Ankara, 1992, s.95.

<sup>111</sup> Meryem Koray vd., a.g.e., s.31.



bulunmakta; çalıştığı yere ve üretim alanına göre de farklı sorunlarla karşılaşmaktadır.<sup>112</sup>

Kadınlar tarafından ev işlerine harcanan ev içi emek, kullanım değerine sahip olmakla birlikte; değişim değerine sahip sayılmamaktadır. Bunun sonucu olarak, erkek iş gücünün ve toplumun yeniden üretimi açısından büyük önem taşımasına karşın; kadının ev işlerinde harcadığı emek ulusal gelir hesaplarında yer almamaktadır.<sup>113</sup>

Ancak kadın, emeği karşılığı elde ettiği gelirini, asli görevi olarak ailesinin geçimini, çocuklarının eğitimini üstlenen evin erkeğine katkı sağlayacak şekilde kullanmaktadır. Böylece, kadın evinin kadını ve çocuklarının annesi rolüne ek olarak eşine, dolayısıyla ailesine maddi katkı sağlayan üretici haline dönüşmüştür.

Bu nedenle, kadının işgücü içinde yer alması, ailede ekonomik anlamda bir rahatlığa yol açmaktadır. Ancak, bu durum kadının elde ettiği gelirini bağımsız olarak kullanması anlamına gelmemektedir. Kadının işgücüne katılarak ekonomik bağımsızlığına kavuşması, teknoloji desteği ile yaşam kalitesini bir ölçüde de olsa arttırmasının yanı sıra, kadına geleneksel rollerine ek olarak aile gelirine katkı rolü de eklemiş bulunmaktadır.

### **2.2.3. Vardiyalı Çalışmanın Evli Kadın Üzerindeki Etkileri**

Gece çalışması, 4857 sayılı İş Kanunu'nda 69. maddede tanımlanmıştır. Buna göre çalışma hayatında gece, en geç 20:00'de başlayarak, en erken saat 06:00'ya kadar geçen ve herhalde en fazla onbir saat süren dönemdir.

Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin gece başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin bitirilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit

<sup>112</sup> Dilek Eyüboğlu, *Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler*, MPM Yayın No:637, Ankara, 2000, s.16-17.

<sup>113</sup> Aytaç vd., *a.g.e.*, s.37.

etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkarılabilir.

İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez. Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir. Gece çalıştırılan işçiler en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler. İşçilerinin sağlık kontrollerinin masrafları işveren tarafından karşılanır.

Gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir.

İşveren gece vardiyasında çalıştırılacak işçilerin listelerini ve bu işçiler için işe başlamadan önce alınan ve periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür.

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi vardiyası kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle vardiyalar sıraya konur. Gece ve gündüz vardiyalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.

Vardiyası değiştirilecek işçi, kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer vardiyada çalıştırılmaz.

İş Kanunu'nda da oldukça ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiş olan vardiyalı çalışma, insan organizmasının bioritmine uymayan iş saatlerini kapsayan bir çalışma biçimidir. Kanunun, kadınların vardiyalı çalışmalarına imkan tanıyan düzenlemesi ise, 73. maddede belirtilmiştir. Buna göre, onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece vardiyalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Vardiyalı çalışma şekli, zorlu fizyolojik çabayı gerektirdiğinden, iş sağlığı literatüründe işçi sağlığını etkileyen stres etkenleri arasında gösterilmektedir. Bu tür

strese bağılı bozukluklar ise aşığıdaki başlıklar altında toplanmaktadır; hormonal dengesizlikler, dikkat ve tepki sürelerinin değişmesi sonucu hatalı işlemler, kazalarda artma, iş hevesi kayıpları, disiplin dışı davranışlarda artış ve yönetim ile çatışmalar.<sup>114</sup>

Ülkemizde, çalışan kadınların ev kadınlığı, annelik gibi geleneksel rollerinin devam ettiği, bu rolleri hafifletici ana okulu-kreş gibi kurumların yetersiz sayıda olduğu bilinmektedir. Bu nedenle ev işleri, çocuk bakımı sadece kadının sorumluluğu içerisinde görülmekte, hatta bazı geleneksel çevrelerde kadınların –sadece- bu işleri yapabileceğine inanılmaktadır. Bu temel görüş çerçevesinde çocuk bakımı, çalışan tüm kadınların sorunudur. Ancak vardiyalı çalışma bu sorunu daha da ağırlaştırmaktadır. Kadın işçiler arasındaki sorunlar arasında, eşin işsizliği dolayısıyla çekilen geçim sıkıntısı ve kendilerinin sinirli olmaları dolayısıyla evde yarattıkları huzursuzluklar sayılmaktadır. Bununla beraber çocuk bakımı ile ilgili çekilen sıkıntılar en başta gelen sorundur. Bu noktada annelerin çoğu, kendilerini çocuklarına karşı suçlu hissetmektedirler. “Bizim çocuklarımız hep hasta, onlar büyürken biz başında olmadık” veya “bizim çocuğumuz hala ortada” diyerek üzüntülerini dile getirmektedirler.<sup>115</sup>

İşçilerin gecenin ve gündüzün çeşitli saatlerinde çalışmaları, bakıcı kadın tutmayı engellemektedir. Çünkü bakıcı kadının eve gelmesini zorunlu kılan saatler, bakıcı kadının da vardiyalı çalışması anlamını taşımaktadır. Bakıcı kadın bu öneriyi, “O saatlerde benim de evde olmam gerekli, senin kocanın evde olduğu zamanlarda ben çalışmam” gibi gerekçelerle reddetmektedir. Diğer bir engel ise, bu kadınlara ödenen paranın bütçelerine fazla yük getirmesidir. Yakın akrabaları olmayanlar bu yola zorunlu olarak başvurmaktadırlar.<sup>116</sup>

Haftalık değişen, geceyi de içine alan vardiyalı çalışmanın güçlükleri, iki önemli alanda görülmektedir. Bunlardan birisi çocuk bakımı, diğeri kadınların

---

<sup>114</sup> N. Erkan, **Çalışma Hayatında Fizyolojik Stresler ve Ergonomi**, İş Hekimliği Ders Notları, Türk Tabipler Birliği Yayınları, Ankara, 1991, s.87.

<sup>115</sup> Arat, 1991, **a.g.e.**, s.78-79.

<sup>116</sup> Nuran Elmacı ve Remzi Oto, **Vardiyalı Çalışan Kadınların İş Sorunları ve Aile İlişkileri**, Kadın Gerçeklikleri, Say Yayınları, İstanbul, 1996,s. 79.

sağlıklarının bozulmasıdır. Çocuk bakımı için çeşitli yollar denenmekte, çocukların uzak illere gönderilmesi ve büyüyen kız çocuklarının okuldan çıkarılarak kardeşlere baktırılması örneklerinde olduğu gibi, çoğu zaman olumsuz seçenekler işlerliğe sokulmaktadır. Bu nedenle, çocuk bakımına ilişkin yasa ve yönetmeliklerin yeniden ele alınması gerekmektedir.<sup>117</sup>

İkinci sorun ise, kadın sağlığı ile ilgilidir. Vardiya usulü çalışmanın, kadın sağlığını tehdit ettiğine, işçi sağlığı literatüründe yer verilmektedir. Olumsuz sonuçlar, hormonal dengesizlikten, iş kazalarındaki artışa kadar uzanmaktadır. Uyku ve yeme bozukluklarına yol açan gece vardiyası, psiko-somatik kökenli rahatsızlıkları artırmakta, psikiyatrik bozuklukların oluşmasına ortam hazırlamaktadır. Bu nedenle, kadınları vardiyalı çalışmanın dışında bırakan düzenlemelere ihtiyaç vardır.<sup>118</sup>

Vardiyalı çalışma, kadınlara çeşitli zorluklar getirmektedir. İlk başta ulaşım sorunları olmaktadır. Gece saatlerinde eve gelmeyi-işe gitmeyi gerektiren vardiya, kadınları servis arabasının uğrayacağı durağa ulaştıran bir kişiye ihtiyaç duyulmakta, bu görevi bazı durumlarda eşler, bazı durumlarda kardeşler yüklenmektedir. Bazen de kadınlar, bir arkadaşlarının eşi tarafından evlerine ulaştırılmaktadır. Ancak bu seçeneklerin hiçbirine sahip olamayan, bu nedenle “beni getiren, götüreren yok, çıkışımı alacağım” diyen kadınlara da rastlanmaktadır.<sup>119</sup>

Gece vardiyası, yöneticileri de zor duruma sokmaktadır. Sendika temsilcileri ve işletme hekimleri, bu dönemde işçilerin viziteye çok çıktıklarını, suistimal seviyesinde rapor aldıklarını belirtmektedirler. Rakamlardan elde edilen sonuçlara göre, gece vardiyalarında üretim düşük olmaktadır.<sup>120</sup>

---

<sup>117</sup> Arat, 1991, **a.g.e.**, s.83.

<sup>118</sup> **A.g.e.**, s.83.

<sup>119</sup> Elmacı ve Oto, **a.g.e.**, s.74.

<sup>120</sup> **A.g.e.**, s.75.

#### 2.2.4. Çalışan Çocuklu Kadınların Sorunları

Bugün birçok Avrupa ülkesinde yaşları 16-60 arası değişen kadınların % 35'İ ile % 60'ı, evlerinin dışında ücretli olarak çalışmaktadırlar. En önemli yükselme ise evli kadınlarda olmuştur. İngiltere'de bu oran % 53'dür. İngiltere'de günümüzde evli ve üç yaşın altında çocuğu olan kadınların % 40'ından fazlası, ücret karşılığı çalışmaktadır.<sup>121</sup>

Çalışan kadın çocuk sahibi olmaya karar vermeden önce çocuk bakımında kimin yardımcı olacağını düşünmek zorundadır. Gerek doğum öncesi ve gerek doğum sonrası yasal izin süresi yeterli olmamaktadır. Özellikle çocuğun sağlığı için ilk aylarda anne sütüne, duygusal ve zihinsel gelişim için anne sevgisine gereksinim duyması bu süreyi yetersiz kılmaktadır.<sup>122</sup>

İzin süresi dolan annenin esas sorunu ise çocuğunun bakımını kime devredeceğidir. Ülkemizde iş yerlerine bağlı olan, ayrıca devletin açtığı kreş sayılarının azlığı, özel kurumların veya özel bakıcıların pahalı olması, anneyi başka çözümler aramaya itmektedir. Bu durumlarda en uygun olanı, varsa büyükanne veya yakın akraba olmaktadır. Geniş ailelerde bu sorun kolay çözümlenmektedir.

Bir diğer sorun çözücü yöntem ise, kadının çocukları büyüyene kadar iş hayatından çekilmesidir. Ancak bu durum kadının kariyerine sekte vurmakta, gelişimini engellemektedir.

Çocuğun anneye olan bağımlılığı ve gereksinimi, bebeğin ilk aylarında annesiyle birlikte olmasının kişilik gelişiminde ne kadar önemli olduğu gerçeği ortadadır. Üstelik çocuk eğitiminde ilk yılların önemini savunan uzmanlara göre, annenin çalışmasının çocuk üzerinde olumsuz etkileri olduğunu kanıtlayan araştırma

---

<sup>121</sup> Aytaç vd., a.g.e., s.37.

<sup>122</sup> A.g.e., s.37-38.

bulgusu olmamasına rağmen- ideal çözüm ilk iki üç yılda çocuğun annesi tarafından büyütülmesidir.<sup>123</sup>

Kadınların işgücüne katılımı, bakmakla yükümlü oldukları çocuklarının olup olmadığına bağlı olarak değişmektedir. Bir başka deyişle annelik, kadın işgücü için önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Tüm sosyo-ekonomik gruplarda, eğer çocukları yoksa, kadınların tam zamanlı iş sahibi olma olasılıkları çok daha yüksektir. Bununla birlikte, 1980'lerin başlarına kıyasla anneler, günümüzde aynı işveren için, aynı tam zamanlı işlerine daha fazla geri dönme eğilimi içindedirler. 1980'lerde ise, çalışma hayatına geri dönen anneler, genellikle ya yarı zamanlı işler üstlenmişler ya da kendilerini terk ettikleri işlere kıyasla daha az ücretli işlerde bulmuşlardır. 1990'ların başında ise kadınlar daha yüksek ücretlerle mesleklerini sürdürme eğilimi içindedirler.<sup>124</sup>

Bütün bunlar çağımızda çocuğu olan kadın işgücünün kreş ya da bakıcı hizmetlerinden yararlınsa dahi birçok sorun yaşadığının önemli göstergeleridir.

Kadınların ücretli bir işte çalışsalar dahi, ücretsiz işlerin büyük çoğunluğunu da üstlenmiş olmaları, ülke ekonomisine sağladıkları katkının göz ardı edilmesi ve istatistiklere tam olarak yansıtılmamasına sebep olmaktadır. Sadece gelişmekte olan ülkelerde değil, sanayileşmiş ülkelerde de kadınlar ev işleri, çocuk ve diğer bakıma muhtaç aile fertleri için sorumlu görülmektedir. Zaman kullanımı araştırmalarına göre kadınlar aile içinde, hiç çocukları olmasa da, bir veya daha fazla kişi ile yaşadıkları durumda, erkeklere (eşlerine) göre iki veya üç kat daha fazla zamanlarını yeniden üretmeye harcamaktadırlar.

---

<sup>123</sup> Norma Razon, **Çalışan Kadınlar ve Sorunları**, Aile ve Çocuk, Ak Yayınları, 1983, s.163.

<sup>124</sup> Anthony Giddens, **Sosyoloji**, (Yayına Hazırlayan: Hüseyin Özel ve Cemal Güzel), Ayraç Yayınevi, Ankara, 2000, s.340.

### 2.3. ÇALIŞMA HAYATINDA KADINA DÖNÜK CİNSİYET AYRIMCILIĞI SORUNU

Ayrımcılık genel olarak, eşitlere (eşit konumdakilere) keyfi olarak eşit davranmamak veya farklı şeylere (farklı konumdakilere) keyfi olarak eşit davranmak anlamına gelmektedir. Avrupa Topluluk Mahkemesi kararlarında, farklı muamelenin haklı temellere dayanmaması halinde, eşitlere farklı, eşit olmayanlara eşit davranmanın ayrımcılık olduğu belirtilmiştir. Anayasa Mahkememiz de, 1979 tarihli bir kararında benzer durumda bulunan kimselerin farklı kurallara tabi tutulabilmesi için objektif haklı bir nedenin varlığını zorunlu kılmıştır.<sup>125</sup>

UÇÖ'nün 111 numaralı sözleşmesine göre ayırım deyimi; "İrk, renk, cinsiyet, din, siyasi inanç, ulusal veya sosyal menşee bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, ifade eder." (md. 1,b) Bu sözleşme Türkiye tarafından imzalanarak 21 Eylül 1967 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanmıştır. Sözleşmenin 2. maddesine göre; "Bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu üye memleketler, ulusal şartlara ve tatbikata uygun metotlarla; bu sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayırımı ortadan kaldırmak maksadıyla iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika tesbit ve takip etmeyi taahhüt eder." (md. 2)

İkinci Dünya Kadın Konferansının ardından 1979 yılında Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW) Genel Kurul tarafından kabul edilmiş ve 1980 yılında üye ülkelerin imzasına açılmıştır. CEDAW Sözleşmesi, BM sisteminde Çocuk Hakları Sözleşmesinden sonra en geniş katılımlı sözleşme olma özelliğini taşımaktadır ve aralarında Türkiye'nin de bulunduğu yaklaşık 165 ülke tarafından imzalanmıştır.

---

<sup>125</sup> Yüksel, a.g.e., s.95.

11 Haziran 1985 tarih ve 3232 sayılı “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesine (CEDAW) Katılımın Uygun Bulduğuna Dair Kanun” 1 Temmuz 1985 tarih ve 85/9722 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile onaylanmış, 14 Ekim 1985 tarih 18898 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak 19 Ocak 1986 tarihinde yürürlüğe girmiştir ve Türkiye, CEDAW Sözleşmesine taraf devletlerden birisi olmuştur.<sup>126</sup>

Günümüzde cinsiyete dayalı ayrımcılığın varlığı artık pek tartışılmamakta, tartışma konusu yapılan, ayrımcılığın nedenlerini açıklamakta hangi etmenlerin daha ağır bastığıdır. Bu etmenler arasında, kadını çevreleyen toplumsal değerlerin yanı sıra, örgüt kültürü ve örgütlerdeki iktidar savaşı da ağırlıklı olarak yer almaktadır. Gerçekte cinsiyete dayalı rollerin dayatıldığı toplumsallaşma süreci sonucunda, meslek sahibi bir kadın kendisini aynı konumdaki erkekten daha farklı olarak algılamaktadır. Ancak bir çok araştırmanın da vurguladığı üzere bu konudaki saptamalar, toplumsal cinsiyet ayrışmasının, biyolojik anlamdaki cinsiyet ayrışmasının çok ötesine giden bir farklılaştırmaya, bir ayrımcılığa kadar uzanmış olduğunu ortaya koymaktadır.<sup>127</sup>

### **2.3.1. Doğrudan ve Dolaylı Cinsiyet Ayrımcılığı**

Cinsiyet ayrımcılığını doğrudan ve dolaylı cinsiyet ayrımcılığı olarak incelemek gerekecektir.

#### **2.3.1.1. Doğrudan Cinsiyet Ayrımcılığı**

Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı, bir kişiye salt cinsiyetine veya cinsiyetine özgü bir niteliğine (analık, hamilelik gibi) dayanılarak eşit konumdaki diğer cinsiyet grubuna mensup bir kişiye göre keyfi olarak eşit davranmamak veya mağdur etmek anlamına gelmektedir. Bir kişinin doğrudan cinsiyetini veya cinsiyetine özgü bir

<sup>126</sup> <http://www.kssgm.gov.tr/pekin-5.html>, 11.03.2004

<sup>127</sup> **Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Cem Web Ofset, Ankara, 2000, s.19-20.



niteliğini ileri sürerek onu işe almaktan kaçınmak, farklı çalışma koşulları uygulamak, farklı ücret ödemek, doğrudan cinsiyet ayrımcılığıdır.<sup>128</sup>

Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı açık veya örtülü olabilir. Cinsiyete dayalı değilmiş gibi görünen ancak sonuçta sadece belli bir cinsiyeti mağdur edecek şekilde formüle edilmiş bir uygulama veya koşul, örtülü bir biçimde doğrudan cinsiyet ayrımcılığı yaratır.<sup>129</sup> Örneğin, erkeklerin genelde gerçekleştirebildiği, kadınların ise hiç gerçekleştiremediği veya nadiren gerçekleştirebileceği belli bazı ayırıcı özelliklere ve niteliklere ilişkin koşullar ileri sürülmesi, doğrudan cinsiyet ayrımcılığı yaratma amacı taşır.<sup>130</sup>

Türk hukukunda cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda en üst düzenleme olarak, Anayasamızın 10. maddesi gösterilebilir. Buna göre, “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir...” Yine Anayasamızın 50. maddesinde “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar, çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar...” ifadesiyle de kadınlar ayrımcılığa karşı korunmuştur.

Anayasal düzenleme dışındaki bir diğer düzenleme de 4857 sayılı İş Kanunu ile yapılmıştır. Yasanın 5. maddesi cinsiyet ayrımcılığına ilişkin, “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. ....” İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz”

---

<sup>128</sup> Yüksel, a.g.e., s.96.

<sup>129</sup> Münir Ekonomi, 60. Yaş Armağanı, İstanbul, 1993, s.187-189.

<sup>130</sup> Yüksel, a.g.e., s.97.

hükümlerini ihtiva etmektedir. Yine yasanın, feshin geçerli sebebe dayandırılması başlığı altındaki 18. Maddesinin (d) bendinde “İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler”in iş sözleşmesini fesihte haklı neden olarak saymamıştır. Eşitlik ilkesiyle ilgili düzenlemenin Türk iş hukukuna getirdiği en önemli yenilik, çalışma ilişkilerinde her türlü ayrımcılığı yasaklarken, aynı zamanda pozitif ayrımcılık dediğimiz dezavantajların korunmasını da iş hukukuna taşımaktadır.<sup>131</sup>

### 2.3.1.2. Dolaylı Cinsiyet Ayrımcılığı

Dolaylı cinsiyet ayrımcılığı, çalışma hayatında doğrudan ayrımcılık kadar yaygın olan fakat belirlenmesi büyük güçlükler doğuran ayrımcılık türüdür. Bu kavram, görünüşte cinsiyete dayalı olmayan koşulların cinsiyetler üzerindeki farklı etkileriyle ilgilenmektedir.<sup>132</sup>

Dolaylı ayrımcılık çeşitli ülke mevzuatlarında farklı şekillerde düzenlenmiştir. Bunlardan Amerikan Anayasa Mahkemesi bir kararında dolaylı ayrımcılığı, farklı gruplara eşit muamele edildiği görüntüsü veren tarafsız uygulamaların, gerçekte bir grubu diğerine nazaran kayıran veya diğer gruba nazaran mağdur eden etkiler doğurması ve bu olumsuz etkilerin işletme gerekleri ile açıklanamaması olarak tanımlanmıştır. İngiltere mevzuatında ise cinsiyet ayrımcılığı özel bir kanunla düzenlenmiş olup, kanunun Bölüm I (I) (b)'de dolaylı ayrımcılık kavramının açık bir tanımı yapılmıştır:

“İşverenin, erkek ve kadına eşit olarak uygulayabileceği bir şart veya talep, erkeklere oranla kadınlar tarafından daha az gerçekleştirilebilme olasılığı taşıyorsa (bu şartı veya talebi gerçekleştirecek kadın yüzde oranı erkeklere göre önemli ölçüde az ise), bunun sebebinin kadının cinsiyete özgü özelliklerine veya davranış biçimlerine dayandığı

<sup>131</sup> [http://www.isguc.org/arc\\_view.php](http://www.isguc.org/arc_view.php), 11.03.2004.

<sup>132</sup> Yüksel, a.g.e., s.101.

kabul ediliyorsa, söz konusu şart, talep veya uygulama gerçekleştirilemediğinden dolayı kadının bir zararı doğmuş olursa, kadına karşı ayrımcılık yapıldığı kabul edilmelidir.”<sup>133</sup>

Avrupa Birliği hukuku ise, doktrin ve yargı içtihatlarıyla ayrımcılık konusunu en geniş biçimde inceleyen hukuk sistemlerinden birisidir. Avrupa Birliği’nde Avrupa Topluluk Mahkemesi’nin dolaylı ayrımcılık kavramının somutlaştırılmasında işlevi büyük olmuştur. Bu konuda Mahkemenin kilometre taşı bir kararı olarak nitelendirebileceğimiz Jenkins kararında, dolaylı ayrımcılık müessesesinin içeriği belirlenmiş ve unsurları tartışılmıştır. Topluluk Mahkemesi Jenkins Kararında açık olarak dolaylı ayrımcılık kavramını kullanmamakla birlikte, bu müessesenin içeriğini ve unsurlarını ilk olarak ortaya koyan ve Topluluk Mevzuatına kazandıran bir karar olma özelliğini taşımaktadır. Nitekim Jenkins kararında, bir uygulamanın (veya koşulun) ağırlıklı olarak bir cinsle mensup olanları mağdur etmesi halinde ve işverenin bu uygulamanın gerekliliğini ekonomik, objektif ve haklı sebeplerle açıklayamaması durumunda dolaylı cinsiyet ayrımcılığı yapmış olduğu kabul edileceği belirtilerek, dolaylı ayrımcılık müessesesinin tanımı yapılmıştır.<sup>134</sup> Örneğin; adı geçen mahkemenin bir kararında, farklı cinsler arasında ayrımcı sonuçlar doğuran işveren uygulamalarının hangi koşullarda objektif haklı nedenlere dayandığını ve hukuka uygun olduğunu açıklığa kavuşturmuştur. Söz konusu kararda, mahkeme, işverenin ağırlıklı olarak kadın işçileri mağdur eden bir ücret politikasının temellerini objektif haklı nedenlere dayandırabildiği ölçüde hukuka uygun olduğunu, aksi takdirde işverenin cinsiyete dayalı ayrımcılık yaptığının kabul edileceğini belirtmiştir.<sup>135</sup>

### 2.3.2. Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Türleri

Kadın çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı uygulamaları, çeşitli şekillerde kendini göstermektedir. Bunlar; iş ilişkisinin kurulması aşamasında, iş ilişkisinin devamı sırasında, ücretlendirme konusunda, sosyal güvenlik hakları

---

<sup>133</sup> A.g.e., s.104.

<sup>134</sup> A.g.e., s.105-106.

<sup>135</sup> A.g.e., s.106.

konusunda ve mesleki eğitim konusunda yapılan cinsiyet ayrımcılığı olarak sınıflandırılabilir. Aşağıda sırasıyla bu ayrımcılık türleri açıklanmaktadır.

### **2.3.2.1. İş İlişkinin Kurulması Aşamasında Cinsiyet Ayrımcılığı**

İş ilişkisinin kurulması aşamasında yapılan cinsiyet ayrımcılığı kendini, iş duyurularında ve işe alınma sürecinde göstermektedir.

#### **2.3.2.1.1. İş Duyurularında Yapılan Cinsiyet Ayrımcılığı**

Cinsiyet ayrımcılığı güden iş duyuruları, çalışma hayatında en çok tepki alan ve açık bir şekilde cinsiyet ayrımı yapıldığı belirlenebilen olaylardır. İşe sadece erkeklerin kabul edileceğinin açık olarak belirtilmesi veya sadece belirli bir cinsin dikkate alınacağı imajını veren iş duyuruları, ayrımcı nitelik taşımaktadır.

İş duyurularında yapılan cinsiyet ayrımcılığı aynı zamanda cinsiyete dayalı bir iş piyasasının oluşumuna da neden olmaktadır. Bunun yanında iş duyurularında belirgin bir şekilde erkekleri çağrıştıran veya kadınların yapmakta erkeklere göre daha zorlanabileceği şartların belirtildiği iş ilanları da, cinsiyet ayrımcılığı olarak değerlendirilebilir.<sup>136</sup>

#### **2.3.2.1.2. İşe Alınma Sürecinde Yapılan Cinsiyet Ayrımcılığı**

Hızlı bir değişim sürecinde olan dünyamızda, işgücünün ve tüketicilerin demografik özelliklerinde meydana gelen değişimler, kadının geleneksel statüsünü de değiştirmiş, bunun sonucunda kadınların sosyal ve ekonomik yaşamda aldıkları roller giderek artmaya başlamıştır. Bu doğrultuda kadınların işgücüne katılma ve kariyer geliştirme oranlarında da önemli artışlar olmuştur. Ancak uygun eğitim, yetiştirme ve deneyimine sahip olan profesyonel kadınların dahi, üst yönetim kademelerine ulaşmada erkeklere nazaran aynı başarıyı gösteremedikleri, kariyerine yeni başlayanların üst seviyelere ulaşmalarının çok zaman aldığı saptanmıştır.

---

<sup>136</sup> A.g.e., s.141-143.

Buna karşılık işverenlerde hakim olan görüşe göre, genellikle kadınların geçici olarak çalıştıkları, erkeklere oranla kendilerini daha az işlerine verdikleri, olası hamilelik ve ev işleri yüzünden terfi ettirilmedikleri, özellikle üst yönetim basamaklarına getirilmedikleri görüşü yaygındır. Kadından önce anne ve eş olarak toplumsal rolleri üstlenmesi beklenmekte, mesleki başarı ve kariyer ikinci planda kalmaktadır.

İşletmeler bedeni faaliyetin üstün olduğu bir işe işçi seçerken farklı, üst düzey bir yönetim kadrosuna işçi seçerken farklı bir aday seçme süreci uygulamaktadırlar.<sup>137</sup> Personel veya işçi seçme sürecinde rasyonel olmayan yöntemlerin uygulanmaması ve kriterlerin ileri sürülmemesi ve dolayısıyla eşit istihdam hakkını düzenleyen ilkelerin ihlal edilmemesi gerekmektedir. Bu bağlamda işverenin kadın adayların başvurusunu, söz konusu kadroda sadece erkeklerin çalıştırılacağı, kadın adayın işe kabul edilse bile terfi imkanlarının bulunmadığı, işin ağır olduğu ve fiziksel dayanıklılık gerektirdiği için kadın adaylara uygun olmadığı, kadın adayın bu işte otoriter bir imaj yaratamayacağı, işyerindeki donanımın veya teçhizatın kadın aday çalıştırmaya uygun olmadığı şeklinde cevaplarla reddetmesi halinde bu olgular, işverenin davranışının keyfi ve ayrımcı nitelikte olduğunu ortaya koyacaktır.<sup>138</sup>

Yukarıdaki uygulamalar yanında, işçi seçiminde esas alınan kriterler olarak mesleki kıdem ve yaş gibi kadının aleyhine olabilecek tercihler de, cinsiyet ayrımcılığına neden olabilmektedir. Yine, kadın işçilere yönelik olarak sorulan medeni hal ve hamilelik gibi sorular da, ayrımcılık yaratacak niteliktedir.<sup>139</sup>

---

<sup>137</sup> Toker Dereli, Ülkü Uzunçarşılı, **İşletmelerde Personel Seçimi ve Tedariki**, Mess Yayını No: 147, 1990, s.5 vd.

<sup>138</sup> Yüksel, **a.g.e.**, s.146.

<sup>139</sup> **A.g.e.**, s.147-167.

### 2.3.2.2. İş İlişkinin Devamı Sırasında Yapılan Cinsiyet Ayrımcılığı

İş ilişkisinin devamı sırasında yapılan cinsiyet ayrımcılığı iki şekilde kendini göstermektedir. Bunlar mesleki yükseltmelerini engellemeye yönelik şeffaf tavan engeller ve çalışma sırasında eşit davranmama şeklindedir.

#### 2.3.2.2.1. Çalışanların Mesleki Yükseltmelerinde Yapılan Cinsiyet Ayrımcılığı

Günümüzde işgücünün önemli bir parçası haline gelen kadınların istihdamı ve geliştirilmesi, şirketin başarısı için temel bir gereklilik haline gelmiştir. Ancak kadının aile yaşamındaki rolü ve sorumlulukları, mesleğinde terfi ettirme imkanını da kısıtlamaktadır. Bu eğilim, bugün bir çok örgütte kadınlara yönelik ayrımcılığın esası olan “Şeffaf Tavan” (glass ceiling) kavramını ortaya çıkarmıştır. Kadınların, örgütlerin üst yönetim düzeylerine ilerlemelerini durduran engeller, şeffaf tavanlar olarak adlandırılmaktadır.<sup>140</sup>

Bir diğer ifadeyle şeffaf tavan, örgütlerde tepe yönetim pozisyonu için kadınlara konulan keyfi engellerdir.<sup>141</sup> Bu kavram, kadınların ilerlemelerini engelleyen görünmeyen bariyerleri tanımlamak için kullanılmaktadır. Şeffaf tavan, kadınlar ile üst yönetim arasında yer alan ve onların başarılarına ve liyakatlarına bakmaksızın ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen, aynı zamanda aşılamayan engellerdir. Kadın, çalışma yaşamında kendine belli bir kariyer hedefi oluşturabilmekte, ancak hedeflediği tepe noktasındaki iş, kendisine kadın olduğu için keyfi olarak kapatılmaktadır.<sup>142</sup>

---

<sup>140</sup> Aytaç vd., a.g.e., s.27.

<sup>141</sup> E. Louse Boone, David L. Kurtz, **Management**, 4<sup>th</sup> Edition, McGraw Hill, New York, 1992, s.562.

<sup>142</sup> Capital Dergisi, **Cam Tavan Sendromu**, Sayı:8, 1997, s.85.

Araştırmalara göre kadınların tepe noktalara gelmelerini engelleyen nedenler şunlardır,<sup>143</sup>

- Kadınların çocuk büyütme için kariyer süreçlerini yavaşlatmaları veya durdurmaları, tepe yönetim noktalarına ulaşmaları için önemli bir engeldir.
- Kadınlar; mühendislik, işletme, liderlik becerilerinden yoksun oldukları gerekçesiyle tepe yönetime hazır değildirler.
- Kadınlarda tepe yöneticilik için gerekli olan iş tecrübesi ve otorite azdır.
- Kadınlar duygusal olmaları nedeniyle yönetme becerisinden yoksundurlar.

İlerleme şansları olmayan kariyer yollarına yönlendirilen ve tepe yöneticilik aday havuzuna dahi alınmayan kadınların yöneticilik kariyerleri baştan ölü doğmaktadır. Yatay ve dikey ilerleme olasılıklarının çok az olduğu durumlarda kadın çalışanlar genellikle durgunluk ve başarıda düşmenin söz konusu olduğu kariyer platosuna girmekte ve kariyerlerini aynı pozisyonda sürdürmek zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenle, sürekli aynı pozisyonlarda çalışan kadınlar için şeffaf tavanlardan bahsedildiği kadar, onların yatay ilerlemesini engelleyen şeffaf duvarlar da söz konusudur.<sup>144</sup>

#### **2.3.2.2.2. Çalışma Koşullarında Yapılan Cinsiyet Ayrımcılığı**

İşçilerin bir işten diğer bir işe veya işyerine nakli, işlerin ve kadroların işçiler arasında tahsisi işverenin yönetim hakkı çerçevesinde kalan bir husustur.<sup>145</sup> İşin veya işyerinin sonradan değiştirilmesi durumunda da işverenin yönetim hakkını eşit davranma ilkesi doğrultusunda kullanması gerekir.

---

<sup>143</sup> Ricky W. Griffin, *Management*, Teksas, 1993, s.579.

<sup>144</sup> Aytaç vd., *a.g.e.*, s.28.

<sup>145</sup> Savaş Taşkent, *İşverenin Yönetim Hakkı*, İstanbul, 1981, s.132 vd.

İşçiler yeni sorumluluklar taşıyabilecekleri, yeni bir iş alanını öğrenecekleri ve mesleki bilgilerini geliştirebilecekleri bir ortam elde etmeleri amacıyla işletme içinde başka işlere nakledilebilirler. İşveren işçilerin yeni bir iş alanını tanımalarını ve kendilerini geliştirebilmeleri imkanından cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tüm işçilerin yararlanmasını sağlamalıdır.<sup>146</sup>

İşverenlerin işyeri nakilleri ve iş değişiklikleri uygulamalarında cinsiyet ayrımcılığına sebebiyet vermemeleri yanında, işyerinde çalışan tüm işçilere karşı çalışma şartları bakımından da eşit davranma yükümlülüğü vardır. İşin düzenlenmesi, çalışma süreleri, fazla çalışma, yıllık ücretli izin süreleri ve izinlerin kullanılma zamanı, iş güvenliğine ilişkin tedbirlerin uygulanmasında, ahlaki, fizyolojik ve psikolojik çalışma koşullarına ilişkin uygulamalarda, işyerindeki kurullara katılım, yetkili sendikanın temsiline ilişkin görevlerin yürütümünde, işyeri mesleki eğitim programlarından yararlandırmada kadın işçilerle erkek işçiler arasında ayırım gözetilmemelidir.<sup>147</sup>

### **2.3.2.3. Ücretlendirme Konusunda Yapılan Cinsiyet Ayrımcılığı**

Sanayi devriminden itibaren çıkartılan, kadınları iş yaşamında korumaya yönelik yasalardan bazılarının, erkek ve kadınların farklı ücret almalarını yasaklayan yasalar olduğu görülmektedir. Ancak yine de bu yasalar, tarihsel süreçte yetersiz kalmıştır.

Genel olarak, istihdam edilen kadınlarla erkeklere ödenen ortalama ücret arasındaki fark, her ne kadar geçen 20 yılda biraz azaldıysa da, erkeklere ödenen ücretler hala kadınlara ödenenden daha fazladır. Kadınların düşük ücretli sektörlerde daha fazla görev aldıkları her ne kadar gerçekse de, erkeklerle aynı mesleki kategorilerde de, ortalama olarak kadınların daha düşük ücret aldıkları görülmektedir.

---

<sup>146</sup> Yüksel, a.g.e., s.181.

<sup>147</sup> A.g.e., s.182.



Kadının ücretli olarak çalışma yaşamına katılması, hem kendisi hem de toplum açısından son derece önem arz etmektedir. Nitekim, bu durum yüzyıllardır süregelen kadının evi ve ailesiyle sınırlı, ekonomik anlamda erkeğe bağımlı rolünü etkilemekte ve değiştirmektedir. Başka bir deyişle; günümüzde giderek artan sayıda kadın, çalışma yaşamına katılırken ekonomik anlamda bağımsızlık kazanmakta, ailesinde ve toplumda üstlendiği roller de değişmektedir. Ancak, kadının ekonomik bağımsızlığını kazanması, emeği karşılığı elde ettiği geliri bağımsız olarak kullanması anlamına gelmemektedir. Geleneksel olarak yüzyıllardır süregelen ekonomik anlamda erkeğe olan bağımlılık, geliri kullanma biçimini de etkilemektedir. Bir başka deyişle, kadın çalışma yaşamına katılmakla ekonomik bağımsızlığına kavuşmakta ancak bu bağımsızlık, ekonomik yönden erkeğe olan bağımlılığını ortadan kaldırmamaktadır.

Kadınlara verilen işlerin genellikle geçici nitelikte ve düşük ücretli işler oluşu, istihdam alanında kadınların sayısının çok sınırlı kalmasına, işsizliğe geçiş hızının artmasına, kadın işgücü kalitesinin düşmesine ve kadınların uzun süreli istihdamının kısıtlanmasına yol açmaktadır. Kadınların yaptığı işin, aileye destek olmak için yapılan bir çalışma olduğu yolundaki yaygın görüş, kadınların, ekonomik büyüme dönemlerinde gereksinme duyulan ve gerileme dönemlerinde bir kenara itilen yedek bir işgücü oluşturduğu düşüncesine yol açmaktadır.

Ülkemizde 1980 sonrasında yaşanan ekonomik kriz, kadının istihdama girişini arttırmıştır. Kadının işgücü piyasasında bulunduğu konum incelendiğinde, çoğunlukla emek-yoğun, niteliksiz ve düşük ücretli işlerde istihdam edildikleri görülmektedir. Kadının ikincil işgücü niteliklerini taşıyor olması bu tür işlere uygun olduğunu gösteriyor gibi olsa da, bu durum kadın ve erkek işgücü arasında eşitsizliklere neden olmaktadır. Tüm bu gerçekler, iş yaşamında kadın ve erkek arasında ücretlendirme konusunda da eşitsizliklerin süre geldiğini göstermektedir.

TİSK'in Haziran 1999 tarihinde yayınlanan ve örgütlü işyerleri kapsamında gerçekleştirilen "Kadın İşgücü" araştırması, büyük sanayi işletmelerinde erkek

çalışanlar dahil, toplam personelin kök ücret ortalamasının, kadınlara ait ortalamasının % 5.7 üzerinde olduğunu ortaya koymuştur.<sup>148</sup>

### 2.3.2.3.1. Ücretlendirmede Doğrudan Yapılan Cinsiyet Ayrımcılığı

Ücretlendirme konusunda kadın çalışanlara yönelik doğrudan cinsiyet ayrımcılığı, çalışan kişinin sırf kadın olmasından dolayı ücret konusunda farklı bir muameleye tabi tutulması anlamına gelmektedir. Böyle bir uygulamada herhangi bir rasyonel kriter olmaksızın, ücret ayrımcılığı yalnızca çalışan kişinin cinsiyeti gözetilerek yapılmaktadır.

4857 sayılı İş Yasası'nın 32. maddesinde ücret, "Bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır" şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımda her ne kadar ücret eşitliğine ilişkin bir vurgu yapılmadıysa da, tanımdan anlamak gereken, ücretin kadın ya da erkek tüm çalışanlara eşit biçimde ödenmesi gerektiğidir.

Çalışma yaşamında kadın ve erkek arasında yaşanan ücret ayrımcılığı problemine karşı birçok ülkede yasalar, uluslararası kuruluşlar, hukuki düzenlemeleriyle, mahkeme içtihatlarıyla somut çözümler getirmişler ve bu konuda bazı prensipler benimsemişlerdir. Bu ilkelere ilk, "Eşit işe eşit ücret", ikincisi "Eşit değerde işe eşit ücret" ilkesidir. Uluslararası hukuki düzenlemelerde ve birçok yabancı hukuk mevzuatında her iki kavrama da yer verilmiştir.<sup>149</sup> Bunlardan "eşit işe eşit ücret" kavramı, bir işyerinde aynı ya da benzer nitelikteki işler için aynı ücretin ödenmesi ilkesini ifade etmektedir. UÇÖ' nün de 100 sayılı sözleşmesiyle benimsediği "eşit değerde işe eşit ücret" ilkesi ise, daha geniş bir anlama sahiptir. Bu ilkenin esası, aynı nitelikte olmayıp birbirinden tamamen farklılık gösteren işlerin, işletme içindeki değerlerinin eşit kabul edilmesi halinde aynı ücrete hak kazanmasıdır.<sup>150</sup>

<sup>148</sup> Aytaç vd., a.g.e., s.31.

<sup>149</sup> Yüksel, a.g.e., s. 191.

<sup>150</sup> A.g.e., s. 194.

UÇÖ tarafından yayınlanan ve Türkiye'nin de taraf olduğu, 13 Haziran 1967'de Resmi Gazetede yayınlanan bu sözleşmeye göre; "Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği" deyimi, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder. (md. 1,b) Bu sözleşmenin ikinci maddesine göre; "Her üye, ücret hadlerinin tespitiyle ilgili olarak yürürlükte bulunan usullere uygun yollardan, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ve bu prensibin bütün işçilere uygulanmasını, sözü edilen usullerle telifi kabil olduğu nispette temin edecektir."(md.2)

Ücret eşitliği; işverenin, iş sözleşmesinin önemli bir unsuru olan ücret konusunda, çalışanların kadın ve erkek olduklarına bakmaksızın eşit işte veya eşit değerde işte, eşit davranması, eşit ücret ödemesi anlamına gelir.<sup>151</sup> Buradan, ücret eşitliği ilkesi, farklı cinslerin eşit haklara sahip olma ilkesinin ücretlendirme alanında somutlaşmış biçimi şeklinde algılanabilir.

#### 2.3.2.3.2. Ücretlendirmede Dolaylı Yapılan Cinsiyet Ayrımcılığı

Uygulamada ücret konusunda dolaylı cinsiyet ayrımı genellikle kısmi süreli çalışma nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Bunun dışında bazı ücret eklerinin verilmesinde esas alınan kriterler de (iş tecrübesi, kıdem gibi) dolaylı ayırım yaratıcı nitelikte olabilir. Uygulamada sıklıkla aynı işi yapan kısmi süreli çalışanlara tam gün çalışanlara göre farklı ücret ödenmektedir. Kısmi süreli çalışanların ağırlıklı olarak kadın işçilerden oluşması halinde, kısmi süreli çalışanlara farklı ücret uygulaması, dolaylı ücret ayrımcılığı sonucunu doğurmaktadır.<sup>152</sup>

Ücretlendirmede dolaylı cinsiyet ayrımcılığına neden olabilecek diğer bir konu da, toplu iş sözleşmelerindeki iş değerlendirmeleri sonucu yapılan ücret gruplandırmalarıdır. Toplu iş sözleşmelerinde yer alan ücret gruplandırmalarında, kadınlara özgü niteliklerden ve özelliklerden daha çok erkeklerin özelliklerine dayanan

<sup>151</sup> Tankut Centel, *İş hukukunda Ücret*, İstanbul, 1986, s. 152.

<sup>152</sup> Yüksel, *a.g.e.*, s. 220-221.

ve bu özelliklere daha fazla değer verilen bir iş değerlendirmesi yapılması ve buna göre toplu iş sözleşmesi ücret düzeninde (bir bütün olarak), ücret grupları oluşturulurken tipik olarak kadın işçilerin sahip olduğu özellikler dengeli bir şekilde göz önünde tutulması ve objektif bir temelde değerlerinin belirlenmesi gerekmektedir. Aksi halde cinsiyete özgü nedenlerle kadınlardan çok erkeklerin gerçekleştirebilecekleri özelliklere ve kriterlere dayanan ve bunlara daha fazla değer biçilen bir toplu iş sözleşmesi ücret düzeni ve işlerin bu şekilde kategorilere ayrılması ve derecelendirilmesi dolaylı cinsiyet ayrımı oluşturacaktır.<sup>153</sup>

#### **2.3.2.4. Sosyal Güvenlik Hakları Yönünden Yapılan Cinsiyet Ayrımcılığı**

İnsan haklarının önemli bir boyutunu oluşturan sosyal haklar içinde, sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme, grev hakları vb. hakların başta geldiği bilinmektedir.

Sosyal haklar içinde yer alan sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılmada kadın işgücünün erkeklerin gerisinde kaldığı görülmektedir. Zira tarihsel süreç içerisinde ilk ve en eski sendikalar, erkeklerin yoğun olarak çalıştıkları madencilik, demir ve çelik, gemi yapımı ve dokuma işkollarında kurulmuştur. II. Dünya savaşından sonra kadın işgücü sayısı artarken, yasal düzenlemeler beraberinde kadınların da başta sendikal örgütlenme haklarından yararlanmaya başladıkları görülmüş, ancak yine de kadınların örgütlenmesi yetersiz kalmıştır. Bu oluşumda sendikacılığın erkek işi olarak algılanmasının önemli bir rolü olduğu söylenebilir.

Çalışma yaşamının içinde yer alan kadınların “Kadın ve erkek arasında eşitlik ilkesi” çerçevesinde hastalık, iş görmezlik, yaşlılık, iş kazası, mesleki hastalık, analık ve işsizlik risklerine karşı bir koruma sağlayan sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlandırılmaları yanında, bu risklere uğrayan kadınlara yönelik sosyal yardım hizmetlerinden cinsiyet ayrımı yapılmaksızın yararlandırılmaları esastır. Bir takım avantajlar elde etme olanağı sağlayan emeklilik kesintilerinin kadın işçiler için işveren

---

<sup>153</sup> A.g.e., s. 222.

tarafından ödenmemesi, eşitsiz bir biçimde dul maaşının tespiti, gebelik ve doğum dönemlerinde kadının korunmaması gibi eşitsizlik politikalarını önlemek amacıyla gerek Avrupa Birliği, gerekse UÇÖ' nün çalışma yaşamında kadın ve erkek eşitliğini sağlamaya yönelik yönergeleri, sözleşme ve tavsiye kararları bu konuda atılmış önemli adımlardan biridir.

İlk olarak 1972 yılında ABD'nde kadınların işe girme, ücretlendirilme ve işte yükseltmeleri olanağı açısından erkeklerle eşit davranış görmesini öngören "İstihdamda fırsat eşitliği" yasası kabul edilmiş, buna benzer yasalar daha sonra Avrupa ülkelerine de yansiyarak eşitlik politikaları toplumların tümünde yer almaya başlamıştır. Özellikle günümüzün gerektirdiği bilgi toplumuna geçiş sürecinde bu oluşumun giderek yaygınlaştığı, işverenlerin kadın çalışanlarının ikili rolünü, bir diğer ifade ile ev, aile ve iş sorumluluklarını hafifletmek amacıyla esneklik adı altında bir dizi uygulamaları başlattıkları dikkati çekmiştir. Kuşkusuz bu konuda uluslararası düzeyde de kadın hakları konusunda bir duyarlılığın oluşmasının da payı büyüktür.

#### **2.3.2.5. Mesleki Eğitim Yönünden Yapılan Cinsiyet Ayrımcılığı**

II. Dünya Savaşı ve sonrasında kadınların çalışma yaşamına katılımında büyük bir artış gözlenmiştir. Burada önemli etken, savaş yıllarında daha önce erkeklerin yaptıkları işlerin kadınlar tarafından yürütülmesidir.

Kadının toplumsal rolü nedeniyle ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olması, kadınların annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi kadınsı mesleklere yönelmesine yol açmıştır. Böylece erkeksi ve kadınsı meslek ayrımı ortaya çıkmıştır. Ayrıca kadınların iş güvencesi ve sınırlı zaman uygulaması nedeniyle de kamu kesimini tercih ettikleri görülmüştür.

Gerçekten de kadın çalışanlar ve yöneticiler, genellikle hizmet sektöründe, finans, sigortacılık, emlakçılık ve toptan veya perakende satış işlemlerinde erkeklere nazaran çok daha fazla yer almaktadırlar. Endüstri sektöründe kadınların, kilit pozisyonlara yerleştirilmelerinin risk olduğu kanısı mevcuttur. Zira özel sektörde çalışan kadınların geleneksel olarak kadın fonksiyonel alanı diye adlandırılan ve tepe

yönetim kademeleri için kariyer yolunda olmayan insan kaynakları, şirket iletişimi, halkla ilişkiler ve pazarlama alanlarında sadece (staff) masa başı işlerde çalışmakta olup, ayrıca yetkisiz sorumluluklar üstlenmektedirler.<sup>154</sup>

Kadınların işgücüne katılımında esas etken, bakmakla yükümlü oldukları çocuklarının olup olmamasıdır. Tüm sosyo-ekonomik gruplarda, eğer evlerinde çocukları yoksa, kadınların tam zamanlı işlere sahip olma olasılıkları daha yüksektir. Ancak erkeklere kıyasla kadınların büyük bölümü yarı zamanlı işlerdedir.

### 2.3.3. Cinsiyet Ayrımcılığının İstisnaları

Bazı işlerin, olağan hayat akışı içinde yalnızca belirli bir cinse mensup olanlar tarafından görülmesi mümkündür. Öyle bazı işler vardır ki, çalışanın cinsiyeti iş ilişkisinde esaslı bir unsurdur. Bu hallerde iş ancak belli bir cinse mensup olan tarafından icra edilebilir.

Tiyatro oyununda erkek aktöre ait bir rolü, bir kadının oynaması veya bir kadın moda evinde kadın giyimini bir erkek mankenin sunması ne sosyal yaşamda ne de ticari yaşamda kabul edilebilir, makul bir durum değildir. Bu örneklerde belirtilen işlerde, belirli bir cinsiyet işin zorunlu bir niteliğini oluşturmaktadır. Cinsiyetin fiziksel özelliği, işin gereği gibi görülmesinin temel şartıdır.<sup>155</sup>

Yukarıdaki örneklere ek olarak, yasal düzenlemelerle de belirli işlerin yalnızca belli bir cinsiyet mensubu tarafından yapılması öngörülebilir. Ülkemizde, 4857 sayılı İş Yasası'nda buna ilişkin hükümler bulunmaktadır. Buna göre, "Maden ocakları ile, kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır" (md.72). Ayrıca, "Sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar

<sup>154</sup> Aytaç vd., a.g.e., s.25.

<sup>155</sup> Yüksel, a.g.e., s.285-286.

Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir" (md.73). Yine aynı yasaya göre, "Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, *kadınlarla*, onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir" (md.85).

Sayılan yasa hükümlerinde açıkça görülebileceği gibi, belirli yerler ve belirli işler, kadın çalıştırılmasına imkan vermemektedir. Yani bu işler kadın çalışanlara kapalıdır ve yasa hükmü cinsiyet ayrımını net bir biçimde ortaya koymuştur. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, yasanın koymuş olduğu bu ayrım kriteri kadın çalışanları mağdur etmeye değil, aksine onları korumaya yöneliktir. Kanımızca kadın çalışanların yıpranmasını önlemeye dönük bu hükümleri, "Pozitif ayrımcılık" olarak nitelendirmek yanlış olmayacaktır.

Yasal düzenlemeler dışında da belli bir cinsiyete mensup kişileri çalıştırmayı öngören uygulamalar mevcuttur. Bu uygulamalar da, özellikle kadının fiziksel özelliklerinden, ya da toplumsal ahlaki değerlerin zarar görebileceği endişesinden yola çıkılarak ortaya konmaktadır. Örneğin; cezaevlerinde erkek mahkumların kaldığı bölümlerde erkek görevli tercih edilmesi, meyhane benzeri lokantalarda yine erkek garson çalıştırmanın tercih edilmesi, bu tür uygulamalardandır.

#### **2.4. İŞYERİNDE KADINA YÖNELİK CİNSEL TACİZ**

4857 sayılı yasa ile işyerinde cinsel taciz konusu iş aktinin feshi için geçerli bir sebep olarak kabul edilmektedir. Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeden feshedebilir.<sup>156</sup>

<sup>156</sup> <http://www.personelonline.com/duyuru2.asp>, 11.03.2004

- İşveren, işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.(md. 24, II, b)
- İşçinin, diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa. (md. 24, II, d)

Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:

- İşçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.(md. 25, II, d)

#### 2.4.1. Cinsel Taciz Kavramı

Taciz, Türk Dil kurumunun sözlüğüne göre "acz" den türemiş bir sözcüktür. Sözlük anlamı, bir kimsenin canını sıkma, rahatını kaçırma, ona sıkıntı verme, aciz bırakma, tedirgin etmedir. Taciz, çok çeşitli nedenlere, ırka, milliyete, deri rengine, dinsel veya politik görüşe, bir sendikaya üye olup olmamaya, engelli olmaya, yaşa (çok genç veya yaşlı olmaya), eski hükümlü olmaya, fiziksel veya dış görünüşe, AIDS' li ve eşcinsel olmaya ve benzerlerine dayalı olabilir.

Farklı özelliklere sahip, azınlıkta olan ve kurumsal güce sahip olmayan kişilere yönelik tacize, işyerlerinde olduğu kadar, günlük yaşantının diğer alanlarında da sık sık rastlanır. Yukarıdaki taciz türlerinden biri olan cinsel taciz, eski bir soruna konmuş yeni bir addır. Genel olarak, cinselliğe, cinsiyete veya cinsel tercihe dayalıdır. Cinsel tacize de, hemen hemen her yerde, sokakta, üniversitede, işyerinde ve farklı ilişki biçimlerinde (hoca-öğrenci, ev sahibi-kiracı, işveren-işçi, doktor-hasta, vb.) rastlamak olanaklıdır. Ancak, sokakta yapılan tacizi bir kenara bırakacak olursak, işyerinde cinsel tacizin belirli türleri (işveren veya yönetici konumundakilerin yönelttiği taciz), yetkinin kötüye kullanılması ve güvenin ihlalini oluşturduğundan, işyeri dışında gerçekleşen cinsel tacizle benzerlikler göstermekle beraber; işyerinde cinsel taciz, aynı zamanda bir çalışma koşulu haline gelerek, mağdurun çalışma hak ve özgürlüğünü ihlal ettiği ve



dolayısıyla ekonomik özgürlüğünü ve özerkliğini tehdit ettiği için, işyeri dışında gerçekleşen cinsel tacizden ayrılmaktadır. Bu nedenle olsa gerek, işyerinde cinsel taciz, "Ekonomik tecavüz" olarak da nitelendirilmektedir.<sup>157</sup>

İşyerindeki cinsel taciz sanılanın aksine oldukça yaygın bir olgudur. Türkiye’de yakın dönemde yapılan araştırmalar da cinsel tacizin yaygın olduğunu ortaya koyar niteliktedir. Bu araştırmalardan biri eğitim sektöründe Eğitim-Sen tarafından yapılan araştırmadır. Araştırmaya göre; Eğitim sektöründe çalışan kadınların yüzde 15’i işyerinde cinsel tacizle karşılaşmaktadır. “Eğitim-Sen’in ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretimde çalışan kadınlar üzerinde yaptığı araştırma, öğretmen ve memurların da cinsel tacizle karşı karşıya olduklarını ortaya koymaktadır.”<sup>158</sup>

Yapılan bir diğer araştırmaya göre; Hukuk düzeninin koruyucusu olan kadın polislerin de meslek içi ayırım ve cinsel tacizle karşı karşıya kaldıkları saptanmıştır. Ancak yalnız kalırım korkusuyla yaşadıklarını açıklayamamaktadırlar. ODTÜ Sosyoloji Bölümü Başkanı ve araştırma görevlisi tarafından yapılan “Türkiye’de kadın polislere yönelik kurumsal ve cinsel bariyerler üzerine bir çalışma: Ankara Örneği” başlıklı araştırmada, Ankara’da 120 kadın polisle yapılan anket sonucu, kadın polislerin meslek içi ayrımcılık, cinsel taciz ve stresle karşı karşıya oldukları ortaya çıkmıştır. Kadın polislerin daha çok karşılıksız sözlere, bakış ve davranışlara, sözlü bedensel şakalara ve erkeklerin uluorta argo konuşmalarına maruz kaldıkları anlaşılmıştır.<sup>159</sup>

İşyerinde cinsel tacizi, işyerinde gerçekleşen diğer taciz türlerinden (bir sendikaya üye olup olmama, engelli olma, AIDS’li olma vb.) ayıran husus ise, cinsel tacizin çoğunlukla kadınların ya da erkeklerin kişilik haklarına, çalışma hak ve özgürlüğüne saldırı oluşturması ve dolayısıyla bir cinsiyet grubundakilerin diğerine kıyasla mağdur olmasına yol açarak, cinsiyet ayrımcılığına neden olmasıdır.

<sup>157</sup> [http://www.isguc.org/arc\\_view.php](http://www.isguc.org/arc_view.php), 15.11.2002.

<sup>158</sup> <http://www.milliyet.com.tr/2003/10/05/guncel/gun06.html>, 11.03.2004

<sup>159</sup> Avcı Ümran, **Kadın Polis Olmak Tacizden Kurtarmıyor**, Milliyet gazetesi, s.13, 14.03.2004

Cinsel taciz olayları, farklı biçimler ve derecelerde gerçekleşebildiğinden, hem öğreti hem de hukuksal metinler tarafından genel kabul gören ortak bir tanımının yapılması güçtür. Nitekim öğretilerde cinsel tacizin pek çok farklı tanımı yapılmış ve yapılmaktadır. İşyerinde cinsel tacizi cinsiyet ayrımcılığı olarak kabul eden hukuksal metinlerden, en azından, ABD İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonu Rehber Kuralları, UÇÖ Uzmanlar Komitesi ve AB İşyerinde Kadın ve Erkeğin Onurunun Korunması Hakkındaki Tavsiye'ye ekli Cinsel Tacizle Mücadeleye İlişkin Önlemler Hakkında Uygulama Kodu, ortak özellikler taşıyan tanımlar kabul etmişlerdir. Bu tanımlar incelendiğinde ortaya çıkan ortak özellikler şunlardır:

- Cinsel nitelikteki davranışların bazıları niteliği gereği taciz oluşturmakla beraber, bazıları maruz kalan kişiye bağlı olarak farklı nitelendirilebilir. Bu nedenle istenmeyen davranışlar cinsel taciz oluşturur.
- Cinsel taciz oluşturan davranışın mutlaka cinsel nitelikli olması şart değildir. Cinsel nitelikli olmasa da kadına ve erkeğe cinsiyetinden ötürü yöneltilen istenmeyen davranışlar da cinsel taciz oluşturur.
- İşyerinde cinsel taciz, istihdamda cinsiyet ayrımcılığı olarak kabul edildiği için, bir davranışın cinsiyet ayrımcılığı anlamında cinsel taciz oluşturabilmesi için, davranışın bir istihdam/çalışma koşulu haline gelmesi şarttır. İstihdam koşulu haline gelmemiş olan bir davranış, cinsel taciz niteliğine sahip olsa da, istihdamda cinsiyet ayrımcılığına yol açmayacağından, yukarıda sözü edilen mevzuatın sağladığı korumanın dışında kalacaktır.

Yukarıda yapılan tanımların dışında da cinsel tacizin pek çok tanımı yapılmıştır. Bir tanıma göre cinsel taciz, “kadının cinsiyet rolünü işçi olma işlevinin önüne çıkaran, istenmeyen ve karşılıksız erkek davranışı”dır. Başka bir tanıma göre ise,

eşit olmayan güçler arasındaki ilişkiler kapsamında dayatılan istenmeyen cinsel talepler”dir.<sup>160</sup>

Öte yandan, cinsel tacizi “kadınların duygularına, düşüncelerine, davranışlarına, egemenlik alanlarına, enerjilerine ve vücutlarına erkekler tarafından yapılan müdahaleler” olarak çok geniş bir biçimde tanımlayanlar olduğu gibi, nelerin cinsel taciz olduğunu liste halinde sayan tanımlar da vardır.<sup>161</sup> Cinsel tacizi beş grupta incelemek olanaklıdır.<sup>162</sup>

- **Cinsiyet temeline dayalı cinsel taciz.** Cinsel ilişki kurmaya yönelik olmayan, fakat daha çok kadınlara kadın olduklarından dolayı yöneltilen aşağılama, sataşma veya cinsiyete dayalı davranışlardır. Bunlar; müstehcen hikayeler anlatma veya cinsel ilişkiye iknaya yönelik cinsel sözler söyleme, şehvetli bakışlarla bakma, cinsiyetçi materyal veya pornografi kullanma veya duvarlara asma, kadınlara cinsiyetlerinden ötürü farklı davranma, kadınların davranışları veya mesleki kariyer süreçlerine ilişkin cinsiyetçi sözler söyleme biçimindeki davranışlardır.

- **Cinsel ilişkiye boyun eğdirmeye yönelik cinsel taciz.** Bunlar; uygunsuz, istenmeyen ve rahatsız edici fiziksel ve psikolojik cinsel yaklaşımlardır. Bu kategoriye giren davranışlar, istememesine rağmen kadının kişisel ve cinsel yaşamına ilişkin sorular yöneltilme veya tartışmalar açma, istenmeyen cinsel ilgi gösterme, kadının istememesine rağmen cinsel ilişki kurmaya yönelik girişimlerde, tekliflerde bulunma, kadın hakkında başkalarına anlatılan rahatsız edici cinsel sözler, cinsel nitelikli dedikodular yaymadır.

---

<sup>160</sup> Kadriye Bakırcı, *İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz*, Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul, 1998, s.97.

<sup>161</sup> **A.g.e.**, s.98.

<sup>162</sup> L.F.Fitzgerald, *Sexual Harassment: The Definition and Measurement of a Construct*, NY 1991, s.33.

- **Cinsel rüşvet/gözdağı.** Cinsel ilişki karşılığında kadının ödüllendirileceği taahhüdüdür. Bunlar; üstü kapalı veya açık taahhütler veya kadının cinsel ilişkiye boyun eğmesi sonucunda ödüllendirilmesi yönündeki davranışlardır.

- **Cinsel zorlama.** Kadının cezalandırılacağı yönündeki tehditle cinsel ilişkiye zorlamadır. Bunlar; üstü kapalı veya açık tehditler, misilleme tehdidi sonucunda kadını cinsel ilişkiye boyun eğdiren veya cinsel ilişkiye girmediği için kadına karşı misillemede bulunulması biçimindeki davranışlardır.

- **Cinsel dayatma.** Bunlar da kadına kasıtlı dokunma, dokunma veya okşamaya yönelik istenmeyen girişimler, zora dayalı dokunma ve okşama, saldırı veya ırza geçmedir.

Buna göre cinsel taciz, hiyerarşik bir ilişkinin varolduğu hallerde işbirliğine dayalı olan ilişkinin cinsiyete dayalı sözlerle veya taleplerle cinselleştirilmesidir. Eğer davranış kadın açısından istenmeyen ve rahatsız edici ise, hiyerarşik ilişkinin olmadığı durumlarda da söz konusu davranışlar cinsel taciz oluşturur.

Yukarıdaki tanımlar ışığında; cinsel taciz, genel olarak ast konumundaki kadın (ya da erkek) çalışanların, üst konumdaki (ya da işyeri sahibi) erkekler (ya da kadınlar) tarafından cinsiyetlerine yönelik sözlü ya da fiziksel saldırı ya da eylemleri olarak tanımlanabilir. Buradaki “taciz” kavramını somutlaştıran unsur ise, kanımızca tacize maruz kalan kadının (ya da erkeğin) güçsüz ve aciz konumudur. Tacize uğrayan kişi bu anlamda, çalıştığı işe ya da konuma muhtaç, çaresiz ve zayıf konumdadır.

#### 2.4.2. Cinsel Taciz Çeşitleri

Cinsel taciz, genel olarak iki kategoride incelenebilir. Bunlar; doğrudan (direkt) cinsel taciz ve dolaylı (endirekt) cinsel tacizdir.

Direkt cinsel taciz, vajinal, anal, oral cinsel ilişki, göğüsleri, kalçaları okşamak ve cinsel içeriği olan öpücükler dahil her türlü cinsel amaçlı temastır.<sup>163</sup> Direkt cinsel tacizde kabul edilen ölçü tacizde bulunan kişi ile, tacize uğrayan kişi arasında bir fiziksel temasın olması ve bu temasın da, tacize uğrayan kişi tarafından istenmeyen bir davranış olarak kabul edilmesidir.<sup>164</sup>

Endirekt cinsel taciz ise, cinsel ilişki teklifi, açıkça cinsel organını gösterme ya da kurbanın cinsel organını seyretme, çıplak fotoğraflama ya da erişkinlerin cinsel ilişkisini seyretmeye zorlama gibi eylem ve davranışlardır.<sup>165</sup> Bunlara ek olarak, sözler ya da davranışlar yoluyla karşı tarafa cinsel içerikli mesajlar verilmesi ve imalarda bulunulması da endirekt cinsel taciz grubu içinde değerlendirilebilir.

### 2.4.3. Cinsel Tacizin Nedenleri (Kaynakları)

Cinsel taciz nedenleri bireysel, örgütsel ve toplumsal nedenler olarak inceleyebiliriz.

#### 2.4.3.1. Bireysel Nedenler

Cinsel tacizde bireysel nedenlerin, tacize uğrayan değil, tacizde bulunan yönünden incelenmesi gerekmektedir. Burada konu tamamen tacizde bulunan kişinin psikolojik durumu ile ilgilidir. Taciz davranışı normal bir davranış olmadığına göre, bu davranışta bulunan kişinin de bazı bozuklukları olduğu kabul edilmelidir. Yani cinsel tacizde bireysel neden tamamen, tacizde bulunan kişinin psikolojik ya da fizyolojik bozukluğu sonucunda ortaya çıkmaktadır.

Burada kişinin ruhsal dengesinin yerinde olmaması, sağlıklı bir cinsel yaşamının olmaması gibi etkenler rol oynamaktadır. Kişi, tatminsiz olan yaşamını,

---

<sup>163</sup> <http://www.draligus.com/l/saglik.asp>, 15.11.2002.

<sup>164</sup> <http://www.draligus.com/l/saglik.asp>, 15.11.2002.

<sup>165</sup> <http://www.draligus.com/l/saglik.asp>, 15.11.2002.

elindeki güç ve otoriteyi kullanarak, karşısındaki çaresiz ve zayıf olan kişi ile renklendirmeye çalışmaktadır.

*- Doğal-Biyolojik Görüş:*

Bu görüş, cinsel tacizi reddetmekle beraber, bu tür davranışları insanlar arasındaki doğal cinsel çekimin bir sonucu olarak açıklamaktadır. Bu görüşe göre cinsel taciz, olumsuz bir niyetten çok, erkeklerin güçlü cinsel güdülerinin bir ifadesidir veya olumsuz amaç gütmeyen cinsel ilgiyi ifade etmektedir.

Ancak toplumda da yaygın olan bu görüş, öğretilerde pek destek bulmamıştır.

#### **2.4.3.2. Örgütsel Nedenler**

Cinsel tacizde örgütsel nedenler olarak da, kadınların iş ortamlarında üst düzey mevkilere gelememeleri, bu yolların direkt ya da endirekt biçimde kapatılmış olması sayılabilir. Örgüt içindeki hiyerarşik düzenlerin bir şekilde kadınların aleyhine işlemesi, sonuçta tacizi de kadınların aleyhine yönlendirmektedir.

Örgüt içindeki hiyerarşide erkeklerin üst kademelerde (güç ve yetki) yer almaları ve buna bağlı olarak da, daha yüksek bir gelir düzeyine sahip olmaları, kadınların tacize daha yatkın olmalarını sağlamaktadır.

Üst kademelerde erkeklerin bulunması veya erkek sayısının daha fazla olması gibi, kadın-erkek eşitsizliğinin; günlük iş akışındaki karşı cinslerin temas sıklığının ve kadının geleneksel olarak erkeğin yaptığı, pilotluk, teknisyenlik gibi bir işi icra etmesinin cinsel tacizi ve cinsiyete dayalı düşmanca ortamı körüklediğini göstermiştir. İşyerindeki yöneticilerin, cinsiyet temelli düşmanca davranışlara ne derecede müsamaha ettiği ve bu davranışlar karşısındaki gevşek tutumu, bu tür davranışları gösteren erkeklerin cezalandırılmaması, bu tür davranışlarla karşılaşan kadınlar için etkin bir şikayet mekanizmasının bulunmaması ve şikayet ettiklerinde

ciddiye alınmamaları, cinsel taciz ve cinsiyete dayalı düşmanca tavırların artmasına neden olmaktadır.<sup>166</sup>

### 2.4.3.3. Toplumsal/Kültürel Nedenler

Cinsel tacize konu olan toplumsal/kültürel nedenler, genel olarak toplumda kadına yönelik yanlış algılamalar ve saptırılmış kodlamalardan kaynaklanmaktadır. Ülkemiz açısından konuyu incelediğimizde, kadının toplum içinde ikinci sınıf bir statüye sahip olduğu görülmektedir. Cinsiyeti dolayısı ile aşağılanması, erkeklerle eşit eğitim imkanlarına sahip kılınmaması, ailelerde gelişme imkanlarının daha çok erkek çocuktan yana kullanılması, özellikle geri kalmış yörelerimizde kız çocuklarının bir mal gibi alınıp satılması, kadının toplumsal yaşamda özellikle kırsal kesimlerde ekonomik meta olarak algılanması, kentlerde işyerlerinde sosyal yaşama giren kadınların da erkekler tarafından yine aynı gözle görülmesine neden olmaktadır.

Bir diğer toplumsal neden olarak da, erkeklerin cinsel yönden oldukça kısıktıldıkları söylenebilir. Özellikle medyada, kadınların cinsel bir obje olarak sunulması, gündemdeki ünlülerin oldukça çarpık ilişkiler içinde sık sık kamuoyunun gözü önüne gelmeleri, toplumun diğer kesimlerini de tetiklemektedir. Bir tür ahlaki çöküntü olarak tanımlanabilecek olan bu durum, toplumda erkeklerin kadınlara, dolayısıyla da işyerlerinde kadın çalışanlara olan bakışı değiştirmektedir.

Toplumda işsizlik sorununun giderilememiş olması ve gelir adaletinin sağlanamamış olması da, bir diğer neden olarak sayılabilir. Özellikle evini geçindirmek ya da hiç olmazsa evin geçimine katkıda bulunmak zorunda olan kadınların çaresizliği de, cinsel taciz konusunda kadınların çıkış yolunu kapamaktadır.

---

<sup>166</sup> <http://www.ntvmsnbc.com/news/154548.asp>, 12.03.2004

- *Sosyo-Kültürel Görüş:*

Bu görüşe göre, cinsel taciz erkeklerin egemen oldukları ataerkil sistemin yarattığı cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanmaktadır. Cinsel taciz, erkeklerin cinsiyet rollerinden kaynaklanan kişisel ve sosyo-kültürel güçlerinin bir sonucu ve kadınlar üzerindeki ekonomik ve politik egemenliklerini sürdürmelerinin bir aracıdır. Bu görüş uyarınca tacizde bulunanlar genellikle erkek, tacize uğrayanlar ise genellikle kadınlar olabilir.<sup>167</sup>

#### 2.4.4. Cinsel Tacizin Sonuçları

Cinsel tacizin sonuçlarını tacize uğrayan ve tacizde bulunan açısından bireysel, örgütsel ve toplumsal sonuçlar olarak ayrı ayrı incelemek yerinde olacaktır.

##### 2.4.4.1. Bireysel Sonuçları

Çocukken ya da daha sonra yaşanmış cinsel taciz çoğunlukla, kişi farkında olsa da olmasa da, ciddi bir ruhsal yaralanma olup, etkisi çoğunlukla uzun yıllar hatta ömür boyu sürebilir. Eğer bu kişiler durumun farkında değil ya da inkar içinde ise, genellikle aşağıdaki belirtiler için yardım ararlar.<sup>168</sup>

- **Depresif bulgular** : Suçluluk, utanç, düşük özgüven, giderilemeyen bir kayıp duygusu.
- **Anksiyete (sıkıntı)** : Genel anksiyete, fobiler, panik, travma semptomları (kabuslar, flashback=anlık hatırlamalar, dissosiasyon=yabancılaşma hissi) belirtileri.
- **Cinsel sorunlar** : Cinsel işlev bozuklukları, kaçınma, cinsel agresif ve kompulsif (zorunlu tekrarlayıcı) davranışlar, cinsel kimlik karmaşası ve genel cinsel tatminsizlik.

<sup>167</sup> Bakırcı, a.g.e., s.68

<sup>168</sup> [http://www.sonsuzluga.com/cinsellik/cinsel\\_taciz.htm](http://www.sonsuzluga.com/cinsellik/cinsel_taciz.htm), 15.11.2002.



- **Kişilerarası problemler** : Yakın ilişki kurma ya da sürdürmede zorluk. Tatminsiz ilişkilere sürekli girme kalıbı (taciz şiddet dolu), isteği, erkek ya da kadınlara güvenmeme, izolasyon, ana-babalık yapamama, zayıf sosyal ilişkiler.
- **Kendine zarar verme davranış kalıbı** : Uyuşturucu kullanma, yeme bozukluğu, sigara basma, jilet kullanma, intihar girişimi, kendine gevşeme ve rahatlama için zaman ayırmama.
- **Algılama bozuklukları** :Gölge şekilleri görme, ayak sesleri duyma, birisinin dokunduğunu hissetme.
- **Somatik şikayetler** : Cinsel bölgede ağrı, migren, uzun süreli uyku bozukluğu
- **Agresif davranışlar** : Cinsel taciz, saldırı, ya da antisosyal davranışlar.

#### 2.4.4.2. Örgütsel Sonuçları

Cinsel tacizin örgütsel sonuçları olarak, daha çok işletme içindeki moral ve motivasyon düzeyine bağlı olarak, çalışanların ve dolayısıyla da işletme verimliliğinin düşmesi söylenebilir. Pozitif enerjinin, motivasyon faktörlerinin ve moral değerlerin günümüzde o'dukça önemsenen ve bu konularda işletmelerin yoğun bir çaba içinde oldukları göz önüne alındığında, cinsel tacize maruz kalan bir kadın çalışanın, organizasyona ne kadar olumlu katkı yapabileceği bir soru işaretidir. Bir önceki alt başlıkta değindiğimiz cinsel tacizin bireysel sonuçlarının, organizasyondan bağımsız olması tacize maruz kalan açısından insan üstü bir çabayı gerektirecektir. Kanımızca da, bu çaba büyük olasılıkla yeterli olmayacaktır.

“Mağdur çalışanların, işlerinden ayrılmasalar da kaytarma davranışlarının ve iş arkadaşlarından memnuniyetsizliklerinin arttığı göz önünde bulundurulduğunda, işyeri verimliliğini tehdit eden, yönetsel bir durumla karşı karşıya olduğumuz açıktır. Bu durumun yöneticiler ve insan kaynakları departmanları tarafından üzerinde önemle durulması gereken bir mesele olduğu düşünülmektedir. İnsan kaynakları departmanları, cinsiyet temelli düşmanca davranışların varlığını tespit etmeye yönelik araştırmalar

yapmalı, gerekli önlemleri almalıdır. Bu önlemlerden ilki, çalışanların eğitimden geçirilmeleri olmalıdır.”<sup>169</sup>

#### 2.4.4.3. Toplumsal/Kültürel Sonuçları

Tacizin toplumsal ve kültürel sonuçları olarak öncelikle, devlet ekonomisine vereceği zarar söylenebilir. Şöyle ki; taciz nedeniyle hastalanan ya da iş kazasına uğrayan işçilere yapılan sigorta yardımları Sosyal Sigortalar Kurumu’na büyük bir maliyet yüklemekte, bu durum da ülke ekonomisi açısından sakınca oluşturmaktadır.<sup>170</sup>

Taciz bunun yanında, kadının cinselliğini veya cinsiyetini, birey ya da işçi olma işlevinin önüne çıkararak, kadına ne iş yaparsa yapsın, ne denli eğitilmiş ya da başarılı olursa olsun, toplumdaki asıl işlevinin “Erkeğe zevk vermek”, yerinin ise “Evi” olduğunu hatırlatır. Böylece kadınların, toplumda var olan “astlık” statülerinin sürmesine hizmet eder. Bunun sonucu olarak da, kadınların mesleki yükselmelerine engel oluşturur. Böylece kadınları, düşük pozisyonlarda çalışmaya mahkum ederek, mesleki tabakalaşmaya yol açar.<sup>171</sup>

Cinsel taciz kadının, işten ayrılmasına ya da çıkarılmasına ya da cinsel tacize uğrama korkusuyla işe girmekten kaçınmasına yol açarak, kadının işgücüne katılımını da kısıtlamakta ve kadın işsizliğine yol açmakta ya da kadınların geleneksel olarak “kadın işi” olarak bilinen daha düşük ücretli işlerde çalışmasına ve böylece de, toplumda “Kadın işi – erkek işi” gibi ayrışmalara neden olmaktadır.<sup>172</sup> Nitekim, İİBK (şimdiki İş-Kur) İşgücü Yetiştirme ve Mesleki Rehabilitasyon Hizmetlerinin Kadın İstihdamına Katkısı Açısından Değerlendirilmesi Araştırması’nda, işgücü yetiştirme kurslarını tamamlayan kadınların % 22.8’inin işyerlerindeki insan ilişkilerinin

<sup>169</sup> <http://www.ntvmsnbc.com/news/154548.asp>, 11.03.2004

<sup>170</sup> Bakırcı, a.g.e., s.16.

<sup>171</sup> A.g.e., s.17.

<sup>172</sup> Meryem Koray, Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, İzmir, 1993, s.29.

olumsuzluğu (küfür, sarkıntılık, kaba davranışların yaygınlığı vb.) nedeniyle çalışma yaşamına atılmayı istemediklerini ortaya koymaktadır.<sup>173</sup>

Yukarıdaki araştırmaya benzer araştırmalar değişik ülkelerde de yapılmış ve bizdekine benzer sonuçlarla karşılaşmıştır. Örneğin; ABD’nde 1986 yılında yapılan bir araştırmada, kadınların erkeklerden dokuz defa daha fazla cinsel taciz nedeniyle işlerinden ayrıldıkları, beş kat daha fazla iş aramaktan vazgeçtikleri ve üç kat daha fazla işten çıkarıldıkları ortaya konmuştur. Yine buna benzer, Danimarka’da yapılan araştırmada cinsel taciz olaylarının % 8’inde mağdurların işten çıkarıldığı, Fransa’da yapılan araştırmada cinsel taciz mağdurlarının % 14’ünün ya işten çıkarıldığı ya da ayrılmaya zorlandığı, Almanya’da yapılan bir araştırmada mağdurların % 6’sının, İsveç’te yapılan araştırmada mağdurların % 33’ünün işlerinden ayrıldıkları ortaya çıkmıştır.<sup>174</sup>

#### 2.4.5. Cinsel Tacizin Cinsiyet Ayrımcılığı Yaratan Bir Uygulama Olarak Gelişmesi

İşyerinde cinsel tacizi, salt işverenin, amirin ya da diğer işçilerin (ya da müşterilerin) hukuka aykırı bir davranışı olarak görmemek, işçiyi mağdur eden, eşit olmayan çalışma uygulamalarına maruz bırakarak cinsiyeti nedeniyle ayırım yaratan bir eylem olarak da değerlendirmek gerekir. Çünkü bir uygulama olarak cinsel taciz, kadınların işçi olarak statülerini olumsuz biçimde etkilemektedir. Cinsel taciz, kadınları, erkekleri sınırlamayan bir biçimde sınırlamakta, kadınları herkes için mevcut olan olanaklardan, cinsellik içeren koşulların kabulüne ya da reddine dayalı olarak, yararlandırmakta ya da yoksun bırakmaktadır. Böylece kadın çalışanlar ve erkek çalışanlar arasında çalışma standartları ortaya çıkmaktadır.<sup>175</sup>

---

<sup>173</sup> İ.Akhun vd., İİBK İşgücü Yetiştirme ve Mesleki Rehabilitasyon Hizmetlerinin Kadın İstihdamına Katkı Açısından Değerlendirilmesi Araştırması (Yayımlanmamış Rapor), Ankara, 1996.

<sup>174</sup> Bakırcı, a.g.e., s.19.

<sup>175</sup> Yüksel, a.g.e., s.264.

Cinsel tacizin ayrımcılığa neden olan bir uygulama olduğu, UÇÖ ve pek çok ülke tarafından kabul edilmiş ve ortaya çıkan durumun iyileştirilmesine yönelik çeşitli adımlar atılmıştır. Bunlardan örneğin, ABD ve İngiltere’de cinsel tacizin, işyerinde huzursuz ortam yarattığı ve genel anlamda ekonomik kayıplara, aynı zamanda da psikolojik ve duygusal zararlara neden olduğu kabul edilmiş ve cinsel taciz biçimlerinin de, ayrımcılık kapsamında değerlendirildiği ifade edilmiştir.

UÇÖ da cinsel taciz konusuna eğilmiş ve cinsel tacizin önlenmesinin istihdamda eşitlik politikalarının gerçekleştirilmesi ile yakın bir ilişki içinde olduğu belirtilmiştir. UÇÖ Genel Konferansı tarafından 1985 yılında kabul edilen “Çalışma Yaşamında Kadın ve Erkekler Eşit Fırsatlar ve Eşit İşlem Hakkındaki Karar”da, ilk olarak işyerinde cinsel taciz konusuna yer verilmiştir. İşyerinde cinsel tacizin, işçilerin çalışma koşullarını etkileyen bir uygulama olduğu, bu nedenle kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik politikaların cinsel tacizi önlemeye ilişkin tedbirlere yer vermesi gerektiği belirtilmiştir.<sup>176</sup>

#### **2.4.6. Cinsel Tacizin Önlenmesi**

Toplumsal açıdan istenmemesine rağmen kadınların devamlı şekilde maruz kaldıkları cinsel taciz olayları başta yasalar olmak üzere etkin önleyici tedbirlerin alınması ile önlenmeli ve hiçbir şekilde karşılıksız bırakılmamalıdır.

##### **2.4.6.1. Bireysel Çabalar**

İşyerinde cinsel tacizin önlenmesi ile ilgili olarak gösterilecek bireysel çabalar, genel olarak tacizi önlemeye yönelik çabaların başlangıcı konumundadır. Yani istenmeyen davranışların durdurulabilmesi öncelikle bu davranışlara maruz kalan kişilerin çabaları ile mümkün olabilecektir. Bu konuda ABD ve İngiltere’de, yayımlanan, işyerinde cinsel tacizle ilgili hemen hemen bütün rehber kitaplarda, taciz

---

<sup>176</sup> A.g.e., s.267-270

mağdurlarına altı çizilerek, kendilerini suçlu hissetmemeleri çağrısında bulunulmakta ve mağdurun bireysel olarak yapabilecekleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:<sup>177</sup>

- Mümkünse faile (taciz edene) doğrudan veya üçüncü bir kişinin aracılığıyla davranışının istenmediği net bir biçimde anlatılmalıdır.
- Belli davranışlara katılan işçiler, bu davranışları artık istemiyorlarsa, istemediklerini açıkça anlatmalıdırlar. Yalnızca durmak yeterli olmayabilir.
- Mümkünse sorun işyerindeki yöneticiye haber verilmeli ve tacizin durdurulması istenmelidir. Tacizde bulunan bir müşteriye, mağdur amirine şikayette bulunmalı ve tacizin durdurulması istenmelidir. Faile yazılı bir şikayette de bulunulabilir. Yazıda, ne olduğu, hangi davranışın rahatsız edici bulunduğu yer almalıdır. Bir kopyası amire verilebilir ve faile bir kopya verilirken bir tanık bulundurulabilir.
- Eğer taciz devam ederse, ne olduğuna ilişkin bir günlük tutulmalıdır. Günlükte,
  - Kim ne dedi, ne yaptı, ne zaman?
  - Tanık var mı? Kim?
  - Mağdurun tepkisinin ne olduğu?
  - Tacizden ötürü ne hissedildiği?

Yer almalıdır. Günlük her olaydan sonra anılar tazeyken ve evde (işyerinde değil) tutulmalıdır.

- Diğer işçilere de benzer biçimde davranıldığından şüpheleniliyorsa, onlarla da konuşulmalı ve birlikte hareket edilmelidir. Mümkünse ne olduğu ve tacizden ötürü üzüntülü olunduğu konusunda meslektaşlarla konuşulmalıdır. Suskunluk tacizi durdurmaz ve tanık da yoksa, mağdurun aleyhine olabilecektir.

---

<sup>177</sup> Bakırcı, a.g.e., s.323-324.

- Gerekli büro, örgüt veya sendikalara şikayette bulunulmalıdır.
- Hukuksal danışmanlık için avukatlara veya gönüllü kuruluşlara başvurulmalı, dava açılmasa bile mağdur haklarını öğrenmelidir.
- Gerekliyse psikolojik yardım talep edilmelidir.

#### 2.4.6.2. Örgütsel Çabalar

İşyerinde cinsel tacizin önlenmesine yönelik olarak organizasyonların da alabileceği bir takım önlemler vardır. Bu önlemleri; cinsel tacizi önlemeye yönelik önlemler ve taciz meydana geldikten sonra yapılacaklara ilişkin önlemler olarak ikiye ayırabiliriz.<sup>178</sup>

İşverenler, iç yönetmelikler ya da hizmet akdine konacak hükümlerle işyerinde tacize göz yumulmayacağını, tacize maruz kalanların şikayet hakkı olduğunu ve şikayette bulunabileceğini, şikayetin ve tanıklığın misillemeye yol açmayacağını, sorgulananın mağdur değil fail olacağını, şikayetlerin ciddiyetle ele alınacağı ve tacizde bulunanların disiplin cezası alacaklarını açıkça belirtmeli ve bu konuda işçileri bilgilendirmelidir. Cinsel tacizin meydana gelmesi halinde hızlı ve adil bir soruşturma yapılmalı, çoğu kez daha etkili bir konumda olan failin sözleri mağdura sözlerine ağır basacağından, bu tip duramlar dayanıklılıkta ele alınmalı, mağdur failin misillemelerinden korunmalıdır. Yapılan soruşturma ve alınan önlemler mağdura değil, faile dönük olmalıdır. Soruşturma sonucu, hem şikayetçiye hem de tacizde bulunduğu iddia edilen kişiye bildirilmelidir. Mağdurun iddialarını destekleyen kanıt yoksa ve işveren bir sonuca ulaşamazsa, gerekli olan hallerde bu işçilerin birbirleriyle karşılaşmalarını engelleyici önlemler alınmalıdır. İşveren cinsel taciz olaylarının meydana gelmemesi ya da tekrar etmemesi için işyerlerinde denetlemelerde bulunmalıdır. İşverenler işyerlerinde cinsel tacizle mücadele için iki tür önlem almalıdırlar. Bunlar; Cinsel tacizi

---

<sup>178</sup> A.g.e., s.316

önlemeye yönelik önlemler, ikincisi ise meydana geldikten sonra yapılacaklara ilişkin önlemlerdir.<sup>179</sup>

Yukarıda sayılanlara ek olarak işverenler, işyerlerinin demokratik ortamlar olmalarını sağlamalı, işveren ya da işveren vekilleri ayırım ya da taciz oluşturan davranışlardan kaçınmalı hatta işçilere birbirlerine nasıl davranmaları gerektiği konusunda örnek davranışlar içinde olmalıdırlar. İşveren ya da işveren vekillerinin cinsiyetçi şakalar ya da kadın ve erkek rolleri konusundaki cinsiyetçi tutumları, işyerinde cinsel tacizin kabul edilebilir olduğu biçimde bir kam uyandırabilir.

#### 2.4.6.3. Toplumsal Çabalar

Cinsel taciz, öncelikle bireyleri ya da organizasyonları etkileyen bir uygulama ise de, sonuçları itibarı ile toplumsal açıdan da oldukça yaralayıcı ve toplumsal deformasyona (bozulmaya) neden olucu etkiye sahiptir. Cinsel tacizin bu anlamda sosyo-ekonomik ve sosyo-psikolojik boyutta patolojilere neden olduğu bir gerçektir. Bu nedenle de alınacak önlemlerin aynı zamanda toplumsal boyutta da düşünülmesi ve bireysel ve örgütsel çabaların desteklenmesi gerekmektedir.

Bu önlemlerin başında, eğitim yoluyla halkın bilinçlendirilmesi gelmektedir. Özellikle kitle iletişim araçları ve üniversiteler başta olmak üzere, sivil toplum kuruluşlarının, yerel yönetimlerin ve siyasal partilerin konuya titizlikle eğilerek, eğitici yayınları desteklemeli hatta bizzat bu tür eğitim organizasyonlarını gerçekleştirmelidir. Bu konuda halkın bilinçlenmesi, hakkını nasıl ve nerede arayabileceğinin farkına varması, cinsel tacizle mücadelede atılacak ilk adımdır.

Cinsel tacizle mücadelede atılması gereken önemli bir adım da, çıkarılacak yasalarla, bu tür eylemlerin ciddi suç kapsamına alınmasının sağlanması ve böylece taciz eylemlerinin caydırılmasıdır. Özellikle iş yasalarına konacak özel hükümlerle, çalışma yaşamında cinsel tacizin önlenmesi sağlanabilir. Bu konuda 4857 sayılı İş

---

<sup>179</sup> A.g.e., s.317

Yasası ile, “Cinsel taciz” kavramı ilk kez İş Yasası kapsamında dile getirilmiştir. Yasanın 24. maddesinde “İşçinin diğer bir işçi ya da üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa” işçinin sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceği, hükme bağlanmıştır. Kuşkusuz bu hüküm işyerlerindeki cinsel taciz olayları ile mücadelede yararlı olabilecektir. Ancak sorunun aslında çok daha karmaşık olmasından ötürü, bu hükmün çok da yeterli olduğunu söyleyebilmek zordur. Bunun için daha kapsamlı ve etkili hükümlerin de İş Yasası’na konması gerekmektedir.

Toplumsal çabaları ilgili olarak medyaya da oldukça büyük görev ve sorumluluklar düşmektedir. Özellikle yayınlarında eğitici programlara yer vererek medya bu konuda yardımcı olabilir. Bununla birlikte, medyada gerek haber, gerekse magazin programlarında çarpık ilişkilerin gündemden düşürülmesi ve bu tür programlarla toplumu özendirici, cinsel taciz gibi davranışları cesaretlendirici girişimlerden kaçınılması sağlanmalıdır. Gerçekten de toplumun küçük bir kesimine ait ve toplumca genel kabul görmeyen çarpık flört ilişkilerinin, bir ülke sorunu gibi defalarca kamuoyunun gündemine getirilmesi, anahaber bültenlerinde neredeyse ilk haber olarak bu konuların işlenmesi, toplumun diğer kesimlerinde de ister istemez bu tür ilişkilerin cazibesini artırabilmektedir. Bunun için medya daha tutarlı ve sorumlu davranmalı, eğer bu sorumluluk yerine getirilmiyorsa yasal düzenlemelerle devletin bu işin üstüne gitmesi gerekmektedir.





## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

**UYGULAMA ÇALIŞMASINA AİT BULGULAR VE BU BULGULARI**

**YORUMLANMASI**

### 3.1. UYGULAMA ÇALIŞMASININ TANITILMASI

#### 3.1.1. Uygulama Çalışmasının Amacı

Uygulama çalışmamızın amacı öncelikle, anket çalışması yaptığımız işyerlerinde çalışan kadınların genel bir profilini çıkarmak, çalışan kadınların eğitim ve gelir düzeylerine, ailelerinin sosyo-ekonomik yapılarına, köken olarak hangi tür yerleşim alanlarından geldiklerine, hangi dünya görüşüne sahip olduklarına, işyerlerindeki konumlarının ne olduğuna vb. ilişkin genel bilgiler edinerek, bu bilgiler ışığında, çalıştıkları işyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel taciz konusunda ne düşündüklerini araştırmak ve ortaya koymaktır.

#### 3.1.2. Uygulama Çalışmasının Kapsamı

Uygulama çalışmamız, Kütahya ve Gümüşhane'de faaliyette bulunan üç farklı işletmede yapılmıştır. Bu işletmelerde çalışan 100 kadın denek seçilmiş ve hazırladığımız 39 soruluk anket formu bu deneklerce doldurulmuştur. Ankete cevap veren kadın denekler bu işletmelerde rast gele seçilmiştir.

Uygulama çalışması için seçtiğimiz işletmelerden ikisi tekstil firması olup biri Kütahya'da diğeri de Gümüşhane'de faaliyette bulunmaktadır. Kütahya'da ki tekstil işletmesi, 1977 yılından bu yana üretim yapmakta olup, faaliyet alanı kadın ve erkek iç çamaşırı üretimidir. Ürünlerini genel olarak iç pazara üreten bu işletme zaman zaman ihracatta da bulunmaktadır. Bu işletmede çalışan toplam 500 kişi olup, bunlardan 480'i kadın, 20'si ise erkektir. Bir aile şirketi olan bu tekstil işletmesi, 200 makine ile üretimde bulunmaktadır. Bu işletmede yönetici sorumluluğunu üstlenmiş olan kişi erkek olup, yönetici yardımcısı ise bayandır. Diğer yönetim kademelerinin görünümü ise, 3 erkek ustabaşı, 10 kadın ustabaşı ve 10 kadın vardiya amiri şeklindedir.

Kütahya'da faaliyette bulunan diğer işletmemiz ise çini üretimi yapan çini işletmesi'dir. 1975 yılından bu yana faaliyette bulunan bu işletme de bir aile şirketi olup, toplam 40 çalışanıyla üretim yapmaktadır. Çalışanların 5'i erkek 35'i ise kadın

olan işletmenin yöneticisi erkek olup, diğer yönetim kademelerinde ise 3 erkek alt düzey yöneticisi, 2 erkek usta ve 2 bayan usta bulunmaktadır.

Gümüşhane’de çalışma yaptığımız diğer tekstil işletmesi ise, 1992 yılından bu yana faaliyette bulunan bir işletmedir. Tişört üretimi yapmakta olup, üretiminin tamamını ihraç etmektedir. Toplam 75 çalışanı olan işletmede, 70 kadın ve 5 erkek çalışan bulunmaktadır. Bir aile şirketi olan bu tekstil işletmesinin yöneticisi erkek olup, diğer yönetim kademelerinde 2 erkek usta, 5 kadın usta ve 5 kadın vardiya amiri çalışmaktadır.

### 3.1.3. Uygulama Çalışmasının Yöntemi

Uygulama çalışmamız için, ekte sunulan 35 soruluk anket formu ve 4 adet klasik soru hazırlanmıştır. Anket sorularının ilk 16’sı daha çok bu işletmelerde çalışanların; konum, statü, yaş, ücret durumu, cinsiyet ve eğitim düzeyleri gibi denek profilini ortaya koymak amacıyla hazırlanmıştır.

Anket formunun ikinci sayfasında yer alan 19 soru ise, Likert Ölçeği’ne uygun biçimde hazırlanmış ve standart yanıtlar biçiminde;

1. Kesinlikle katılmıyorum,
2. Katılmıyorum,
3. Fikrim yok,
4. Katılıyorum,
5. Kesinlikle katılıyorum

olarak gruplandırılmıştır. Klasik sorularda ise; deneklere ayrımcılık ve cinsel tacizden ne anladıkları sorulmuştur. Anket çalışması yaptığımız işletmelerde 100 denekten alınan anket formları, önce bilgisayarda Excel ortamına alınmış ve buradan da SPSS ortamında işleme tabi tutulmuştur.

Çalışmanın bundan sonraki aşamasında paket programlar aracılığıyla tablolar oluşturulmuş ve anket verileri yorumlanmaya uygun hale getirilmiştir. Bu

bağlamda anket soruları öncelikle birbirinden bağımsız olarak yorumlanmış, bundan sonra ise, Likert Ölçeği'ne uygun olarak hazırlanmış olan sorular faktör analizine tabi tutulmuş ve yapılan çalışma sonucunda bu sorular “çalışma ortamının genel durumu”nu ifade eden “Genel Kanı” adı altında incelemeye alınmıştır. Uygulama çalışmamızda ayrıca tek yönlü varyans analizi yöntemi de kullanılmıştır. Burada kabul ettiğimiz önem düzeyi ( $\alpha$ ) 0.05'tir.

### 3.2. ANKET VERİLERİNDEN ELDE EDİLEN BULGULARA AİT YORUMLAR

Çalışmamızın bu aşamasında, elde etmiş olduğumuz verilere dayalı olarak, çalışan kadın deneklere ait sosyo-ekonomik profil çıkarılmış olup, oluşturduğumuz tablolar, herhangi bir istatistiksel analize tabi tutulmaksızın, betimsel olarak açıklanmaktadır.

#### 3.2.1. Deneklere Ait Demografik Tablolar ve Yorumlar

Tablo 3.1 : Yaşlarına Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri

Yaş	Frekans	%
<20	66	66,0
20-30	31	31,0
31-40	3	3,0
Toplam	100	100,0

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere, ankete katılan deneklerin büyük bir çoğunluğu, % 66'lık oranla 20 yaşın altında bulunmaktadır. Bu oranı 20-30 yaş grubu takip etmekte olup, bu kategoriye ait oran, % 31'dir. Buradan deneklerin yaş profili hakkında oldukça genç oldukları söylenebilir.

Tablo 3.2 : Medeni Durumlarına Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri

Medeni Hali	Frekans	% Frekans
Evli	5	5,0
Bekar	90	90,9
Diğer	4	4,0
Toplam	99	100,0
Cevaplamayan	1	
	100	

Deneklerin büyük çoğunluğu bekarıdır. Ankete cevap veren 99 kişiden 90'ı % 90.9 oranla bekar olduklarını ifade etmişlerdir. Bu durum, deneklerin yaşlarının oldukça genç olması ile açıklanabilir. Diğer deneklerin ise yalnızca % 5'lik oranı evli olduklarını ifade etmişlerdir. % 4'lük bir oran ise kendilerini "diğer (boşanmış, dul vs.)" kategorisinde ifade etmişlerdir.

Tablo 3.3 : Sahip Olunan Çocuk Sayısına Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri

Sahip Olunan Çocuk Sayısı	Frekans	% Frekans
1	2	
2	1	50,0
3	1	25,0
Toplam	4	25,0
Cevaplamayan	96	100,0
Toplam	100	

Çocuk sahibi deneklerin sayısı toplam 4 kişi olup, 1 çocuk sahibi olan 2, 2 çocuk sahibi olan 1 ve 3 çocuk sahibi olan da 1 kişi olarak görülmektedir.

Tablo 3.4 : Eğitim Durumlarına Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri

Eğitim Durumu	Frekans	% Frekans
İlkokul	56	56,0
Ortaokul	29	29,0
Lise	15	15,0
Toplam	100	100,0

Denekler ağırlıklı olarak ilkokul mezunu konumundadırlar. % 56'lık bir kesim kendilerinin ilkokul mezunu olduklarını ifade etmişlerdir. Bu oranı % 29'la ortaokul ve % 15'le de lise mezunları takip etmektedir.

Tablo 3.5 : Eşlerinin Eğitim Durumlarına Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri

Eşinin Eğitim Durumu	Frekans	% Frekans
İlkokul	2	25,0
Ortaokul	2	25,0
Lise	4	50,0
Toplam	8	100,0
Cevaplamayan	92	
Toplam	100	

Medeni durumları ile ilgili olarak kendilerini “evli” ya da “diğer” kategorisinde ifade eden deneklerin eşlerinin eğitim durumlarına baktığımızda da, 2’sinin ilkökul, 2’sinin ortaokul ve 4’ünün de lise mezunu oldukları görülmektedir. Buradan, deneklerle eşlerinin eğitim düzeylerinin birbirlerine yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 3.6 : Yetişme Döneminde Yaşadıkları Yerlere Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri

Yetiştığı Yer	Frekans	% Frekans
İl	73	73,0
İlçe	5	5,0
Kasaba	2	2,0
Köy	20	20,0
Toplam	100	100,0

Deneklerin % 73’ü, yetişme döneminde yaşadıkları yerleri il merkezleri olarak ifade etmişlerdir. Bu oranı % 20’lik bir ağırlıkla köyler takip etmektedir. Deneklerden % 5’i ilçelerde, % 2’si de kasabalarda yetiştiğini ifade etmişlerdir. Tabloya göre deneklerin oldukça büyük bir kısmının, il merkezlerinde yetiştiği anlaşılmaktadır.

Tablo 3.7 : Annelerinin Eğitim Durumlarına Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri

Annelerinin Eğitim Durumu	Frekans	% Frekans
İlkokul	94	96,9
Ortaokul	1	1,0
Lise	2	2,1
Toplam	97	100,0
Cevaplamayan	3	
Toplam	100	

Deneklerin, % 96.9'unun annelerinin ilkokul mezunu oldukları görülmektedir. Tabloya göre 1 annenin eğitim düzeyi ortaokul, 2 annenin eğitim düzeyi ise lisedir. Deneklerin eğitim durumları ile karşılaştırdığımızda ise, annelerin genel eğitim düzeylerinin, deneklere oranla gözle görülür bir oranda düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 3.8 : Babalarının Eğitim Durumlarına Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri

Babalarının Eğitim Durumu	Frekans	% Frekans
İlkokul	79	79,0
Ortaokul	13	13,0
Lise	5	5,0
Üniversite	3	3,0
Toplam	100	100,0

Deneklerin babalarının eğitim düzeylerine baktığımızda da, ilkokul mezunu olanların ağırlıkta olduğu görülmektedir. % 79'luk bir oranla babaların eğitim düzeyi ilkokuldur. Bu oranı % 13'le ortaokul, % 5'le lise, % 3'le de üniversite mezunları takip etmektedir. Tablodan, genel olarak babaların eğitim düzeylerinin annelere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Ancak deneklerle babaların eğitim düzeyleri karşılaştırıldığında deneklerin eğitim düzeylerinin nispeten daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.9 : Yetiştirme Döneminde Ailelerinin Gelir Düzeylerine Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri

Ailelerinin Gelir Düzeyi	Frekans	% Frekans
Düşük	15	15,2
Orta	83	83,8
Yüksek	1	1,0
Cevaplamayan	1	
Toplam	100	100,0

Tablo 3-9'a göre, günümüzdeki asgari ücretin altı "düşük", asgari ücret ile en yüksek devlet memuru aylığı arasının "orta", bunun üzerindeki gelirin yüksek gelir grubu olduğu düşünülerek yapılan ankete göre; deneklerin yetiştirme döneminde ailelerinin gelir düzeylerinin, % 83.8 ağırlıkla orta bir gelir düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır. Bu oranı % 15.2 ile düşük gelire sahip olanlar takip etmektedir. Burada ifade etmemiz gereken, orta gelire dahil olan ailelerin, aslında düşük gelir grubunda olmasa da, dar gelirli olduklarıdır.

Tablo 3.10 : Kaçınıcı İşyerinde Çalıştıklarına Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri

Kaçınıcı İşyeri	Frekans	% Frekans
İlk işyerim	69	69,7
İkinci işyerim	22	22,2
Üçüncü işyerim	4	4,0
Dördüncü işyerim	2	2,0
Beşinci işyerim	2	2,0
Cevaplamayan	1	
Toplam	100	100,0

Deneklerin % 69.7'si, çalıştıkları işyerinin ilk işyeri olduğunu ifade etmişlerdir. Bunu % 22.2'lik oranla, ikinci işyeri olarak cevaplayanlar takip etmektedirler.



Tablo 3.11 : Kaç Yıldır Bu İşte Çalıştıklarına Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri

Çalışma Süresi	Frekans	% Frekans
1-5	90	90,0
6-10	10	10,0
Toplam	100	100,0

Tabloya göre deneklerin % 90'ı bu işte 1-5 yıldır çalıştıklarını ifade etmişlerdir. 6-10 yıldır çalışanların oranı ise, yalnızca % 10'dur. Buradan ankete katılan kadın çalışanların büyük çoğunluğunun bu işte yeni oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 3.12 : Aylık Gelirlerine Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri

Gelir	Frekans	% Frekans
<250 milyon	100	100,0

Tablo 3-12'den deneklerin tamamının aylık gelirlerinin 250 milyondan az olduğu anlaşılmaktadır. Her ne kadar bir önceki tabloda çalışanların çoğunluğunun bu işte yeni olduğu ifade edildiyse de, 6-10 yıldır çalışıyor olan deneklerin de olduğu göz önüne alındığında, bu işyerinde genel olarak düşük ücretle işçi çalıştırıldığı anlaşılmaktadır. (Anket yaptığımız tarih itibarı ile -Haziran 2003- asgari ücret, 226 milyon TL'sidir.)

Tablo 3.13 : Eşleri İle Birlikte Toplam Gelirlerine Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri

Ailenin Toplam Geliri	Frekans	% Frekans
<250	3	60,0
250-500'den az	2	40,0
Toplam	5	100,0
Cevaplamayan	95	
Genel Toplam	100	

Deneklerin eşleri ile birlikte toplam aylık gelirlerinin ne olduğu sorusuna verilen cevaplarda da, evli çiftlerin toplam aylık gelirlerinin düşük olduğu,

görülmektedir. Tablo 3-13'e göre, 500 milyon aylık gelirin üzerine çıkan çift bulunmamaktadır.

Tablo 3.14 : İşyerlerindeki Konumlarına Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri

Unvan	Frekans	% Frekans
İşçi	95	95,0
Ustabaşı	4	4,0
Şef	1	1,0
Toplam	100	100,0

Tablo 3-14'e göre, ankete katılanların % 95 gibi büyük bir çoğunluğu, kendilerinin işçi statüsünde olduklarını ifade etmişlerdir. Bunu % 4'le ustabaşı ve % 1'le de, şef konumundakiler takip etmektedir.

Tablo 3.15 : İşe Girme Nedenlerine Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri

Çalışma Nedeni	Frekans	% Frekans
Aileye katkı	77	77,0
Sosyal çevre edinmek	9	9,0
Kendi geçimini sağlamak	13	13,0
Diğer	1	1,0
Toplam	100	100,0

Çalışanların işe girme nedenleri sorusuna verilen cevaplardan "Aileye Katkı Yapmak" % 77 ağırlığa sahiptir. Bunu , % 13 oranla "Geçim Sağlamak" ve % 9 oranla da "Sosyal Çevre Edinmek" cevapları takip etmektedir.

Tablo 3.16 : Dünya Görüşlerine Göre Çalışanların Frekans Dağılımları ve Yüzdeleri

Dünya Görüşü	Frekans	% Frekans
Milliyetçi	43	50,6
Muhafazakar	15	17,6
Sosyal demokrat	12	14,1
Liberal	13	15,3
Diğer	2	2,4
Toplam	85	100,0
Cevaplamayan	15	
Toplam	100	

Deneklere dünya görüşleri ile ilgili olarak sorduğumuz soruya farklı cevap seçenekleri ile karşılık verildiyse de, ağırlık, cevap verenlerin % 50.6'sı ile milliyetçi dünya görüşüne sahiptir. Ankete katılan kadın çalışanların 15'inin cevap vermekten kaçındığı bu soruda ikinci ağırlık % 17.6 ile muhafazakar dünya görüşüne, üçüncü ağırlık ise % 15.3 ile liberal dünya görüşüne sahip olanlardır. Kendisini sosyal demokrat olarak niteleyen deneklerin oranı ise, % 14.1'dir.

Sonuç olarak, demografik sorulara verilen cevaplardan elde edilen bilgilerle oluşturulan tabloların (Tablo 3-1'den 3-16'ya kadar) ifade ettiklerine bakıldığında, üç işletmedeki deneklerle ilgili genel durum şu şekilde özetlenebilir: Yaş ortalaması oldukça düşük; tamamına yakını bekar; üniversite mezunu yok ve bununla birlikte çok azı lise mezunu; yaklaşık 3/4'nün çalıştıkları ilk işyeri; tamamına yakını 1 ile 5 yıl iş tecrübesine sahip; tamamının kazancı 250 milyondan az; yaklaşık 3/4'nün çalışma nedeni aileye katkı ve son olarak yarıya yakını milliyetçi dünya görüşüne sahiptir. Alınan örneklem (denekler) sonucunda elde edilen bu verilerin, evreni ( üç işletmedeki tüm kadınlar) temsil edebileceği dikkate alınırsa üç işletmedeki genel durumun da bu şekilde olduğunu söyleyebiliriz.

### 3.2.2. Cinsiyet Ayrımcılığı Konusunda Deneklerin Yaklaşımlarına İlişkin Tablolar ve Yorumlar

Tablo 3-17'den itibaren deneklerin cevapladığı sorular, Likert Ölçeği ile hazırlanmış olduğumuz sorulardır. Bu sorulara verilen cevaplar, deneklerin cinsiyet ayrımcılığı konusuna olan yaklaşımlarını, işyerlerinde bu tür bir problem varsa, buna ilişkin görüşlerini ve duyarlılıklarını ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Tablo 3.17 : “İş Bulma Konusunda Kadın Olmaktan Dolayı Zorlanmadım” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu

	Frekans	% Frekans
Kesinlikle katılmıyorum	9	9,2
Katılmıyorum	14	14,3
Fikrim yok	4	4,1
Katılıyorum	53	54,1
Kesinlikle katılıyorum	18	18,4
Toplam	98	100,0
Cevaplamayan	2	
Toplam	100	

Deneklerin % 72,5'i (% 54,1 + % 18,4) iş bulma konusunda kadın olmaktan dolayı bir zorluk yaşamadıklarını, % 23,5'lik toplam oran ise, iş bulma konusunda kadın olmaktan dolayı zorlandıklarını ifade etmişlerdir. 4 kişi ise “fikrim yok” şikkını tercih etmiştir.

İşsizliğin oldukça yoğun olduğu ülkemizde deneklerin, kadın olmaktan dolayı iş bulmakta zorlanmamaları sevindiricidir.

Tablo 3.18 : “İşyerimde Sosyal Güvence Yönünden Oldukça Rahatım.”  
Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu

	Frekans	% Frekans
Kesinlikle katılmıyorum	3	3,2
Katılmıyorum	27	28,7
Fikrim yok	13	13,8
Katılıyorum	39	41,5
Kesinlikle katılıyorum	12	12,8
Toplam	94	100,0
Cevaplamayan	6	
Toplam	100	

İşletmenin özel sektöre ait olması ve devamlı işe giriş ve çıkışların olması nedeni ile işgörenlerin %30'unun işten çıkarılma tedirginliğinde olabilecekleri söylenebilir.

Tablo 3.19 : “Aileme Yeterince Zaman Ayırabiliyorum” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu

	Frekans	% Frekans
Kesinlikle katılmıyorum	38	38,4
Katılmıyorum	46	46,5
Fikrim yok	1	1,0
Katılıyorum	9	9,1
Kesinlikle katılıyorum	5	5,1
Toplam	99	100,0
Cevaplamayan	1	
Toplam	100	

Deneklerin %84'ünün ailesine yeterince zaman ayıramadığı söylenebilir. Ancak öğrenilen bilgiye göre işletmede fazla mesai sistemi yoktur ve hafta sonları tatildir. Bu bilgi dikkate alındığında, bu soruya verilen cevaplardan çıkan sonucun tutarsız olduğu söylenebilir. İş görenler çalışma saatleri dışında ailelerine yeterince zaman ayırabilirler.

Tablo 3.20 : “İşte İlerleme ve Yükselme Bakımından Erkek Arkadaşlarımla Eşit Haklara Sahibim” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu

	Frekans	% Frekans
Kesinlikle katılmıyorum	11	11,5
Katılmıyorum	24	25,0
Fikrim yok	19	19,8
Katılıyorum	35	36,5
Kesinlikle katılıyorum	7	7,3
Toplam	96	100,0
Cevaplamayan	4	
Toplam	100	

İşte ilerleme ve yükselme bakımından deneklerin erkeklerle eşit haklara sahip olup olmadıkları konusundaki önermeye kadın çalışanların, toplam % 43.8’i katıldıklarını, % 36.5’lik bir oranı ise katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu konuda “fikrim yok” diyenlerin oranı ise, % 19.8’dir.

Tablodan çıkardığımız sonuç, genel olarak deneklerin erkeklerle eşit haklara sahip olup olmama konusunda yarı yarıya farklı düşündükleridir.

Tablo 3.21 : “Kadın Olarak İşyerinde Emeğimin Karşılığını Alıyorum” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu

	Frekans	% Frekans
Kesinlikle katılmıyorum	38	38,8
Katılmıyorum	25	25,5
Fikrim yok	4	4,1
Katılıyorum	22	22,4
Kesinlikle katılıyorum	9	9,2
Toplam	98	100,0
Cevaplamayan	2	
Toplam	100	

Tablo 3-21’de deneklerin % 64.3’ü, emeğinin karşılığını almadıklarını ifade etmişlerdir. Bu önermede de, her ne kadar ülkedeki genel ücret düzeyinin düşük olması

bir yanılısma yapacak olsa da, tablodaki oran azımsanacak bir oran değildir. Kaldı ki, deneklerin çoğunluğunun aileye katkı yapmak amacıyla çalışıyor olması, onların aslında çok yüksek ücret talebinde olmadıklarını göstermektedir.

Tablo 3.22 : “İşyerimde Kadın-Erkek Ayrımcılığı Yapılmamaktadır” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu

	Frekans	% Frekans
Kesinlikle katılmıyorum	9	9,0
Katılmıyorum	14	14,0
Fikrim yok	18	18,0
Katılıyorum	46	46,0
Kesinlikle katılıyorum	13	13,0
Toplam	100	100,0

“İşyerimde kadın-erkek ayrımcılığı yapılmamaktadır” önermesine deneklerin % 59’u olumlu cevap vermişlerdir. Bu konuda şikayeti olan deneklerin toplamı ise % 23’tür. % 18’lik bir denek grubu ise “fikrim yok” seçeneğini işaretlemişlerdir.

Bu konuda dörtte bire yakın bir oranın şikayetçi olması, dikkat edilmesi gereken bir husustur. Özellikle kadın emeğinin yoğun olarak kullanıldığı bir işyerinde, kadın-erkek ayrımcılığının bu kadar yüksek bir oranla algılanmaması gerekirdi.

Tablo 3-17’den 3-22’ye kadar ki tablolara bakarak: Deneklerin iş bulma konusunda büyük ağırlıkla sıkıntı çekmedikleri; yarıdan fazlasının sosyal güvencelerinden rahat oldukları; tamamına yakınının ailesine yeterince vakit ayıramadığı; yarıdan azının işte ilerleme açısından erkeklerle eşit haklara sahip olduğunu; yalnızca yaklaşık 1/3’nin emeğinin karşılığını aldığını ve yarıya yakınının ayrımcılık yapıldığı düşüncesine sahip oldukları sonucunu çıkarabiliriz.

İş bulma ve sosyal güvence yönünden rahat olup olmama konusu ile işte ilerleme ve yükselme bakımından “Erkek Arkadaşlarla Eşit Haklara Sahibim” önermesine verilen cevaplar kıyaslandığında, ortaya çıkan sonuç cinsiyet ayrımcılığı konusunda bize bazı ipuçları vermektedir. Bununla beraber, bu işyerinde beklenmesi

gereken çatışmanın daha çok kadınların kendi aralarında olmasıdır. Bu yüzden tablo 3-22' de ki oranın yüksek çıkması kanımızca, bir rahatsızlığı ifade etmektedir. Ayrıca, deneklere sorulan 4 klasik sorudan 1. (Kadın erkek ayrımcılığından ne anlıyorsunuz? Birkaç örnek veriniz.) ve 3.' süne (Ayrımcılıkla ilgili olarak sizin veya arkadaşlarınızın karşılaştığı sorunlardan üç tanesini yazınız.) verilen cevaplar ile tablo 3-20 ve 3-22' den çıkarılan sonuçlar karşılaştırıldığında paralellik olduğu görülmüştür.

3-17'den 3-22'ye kadar olan tablolardan çıkarabileceğimiz bu sonuçların çeşitli değişkenlerin etkisi altında olabileceğini de gözardı edemeyiz. Örneğin büyük çoğunluğunun ailesine yeterince vakit ayıramadığını söyledikleri görülmüştür. Ancak deneklerin fazla mesaiye bırakılmadıkları ve hafta sonları çalıştırılmadıkları öğrenilmiştir. Bu çelişki de bize, deneklerin anketleri objektif olarak yanıtlamadıklarını gösterebilir. Likert ölçek sorularına verilen cevaplar doğrultusunda, elde edilen bu tabloların ifade ettiklerini, menfi yönde, iş korkusu (anket sonuçlarının yönetim tarafından öğrenileceğinin düşünülmesi) ve daha fazla menfaat (daha az mesai) gibi düşüncelerinin, birazda olsa, etkilemiş olabileceği söylenebilir.

### 3.2.3. Cinsel Taciz Konusunda Deneklerin Yaklaşımlarına İlişkin Tablolar ve Yorumlar

Tablo 3-23'den itibaren deneklerin cevapladığı sorular, Likert Ölçeği ile hazırlanmış olduğumuz sorulardır. Bu sorulara verilen cevaplar, deneklerin cinsel taciz konusuna olan yaklaşımlarını, işyerlerinde bu tür bir problem varsa, buna ilişkin görüşlerini ve duyarlılıklarını ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Tablo 3.23 : "İşyerimde Erkek Arkadaşlarımın Bana Karşı Tutumları Genelde İyidir" Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu

	Frekans	% Frekans
Kesinlikle katılmıyorum	1	1,0
Katılmıyorum	12	12,2
Fikrim yok	34	34,7
Katılıyorum	48	49,0
Kesinlikle katılıyorum	3	3,1
Toplam	98	100,0
Cevaplamayan	2	
Toplam	100	



Yukarıdaki tabloda, kadın çalışanların % 13.2'lik oranının erkek arkadaşlarının kendilerine karşı tutumlarının iyi olmadığını ifade etmişlerdir. Buna karşın erkek arkadaşlarının tutumlarından memnun olanların oranı ise toplam % 52.1'dir. Bu konuda fikri olmayanların oranı da, % 34.7'dir.

İnsan ilişkilerinde karşı tarafın bir cinse karşı tavırlarının iyi olup olmadığı konusundaki tarafsız bir görüş kanımızca, bir çekingenliği ve güvensizliği ifade eder. Böylesine yüksek bir oranda kararsız tutum kanımızca çalışanlar arasında kadın-erkek ilişkileri açısından bir pürüzün olduğunu ortaya koymaktadır. Kararsızlığın boyutunun bu denli yüksek olması ise bize göre pürüzün boyutları ile ilgili olmalıdır. Buradan anlaşılmaktadır ki; kadın çalışanlarla erkek çalışanlar arasında büyük boyutta olmasa da sorunlar yaşanmaktadır.

Tablo 3.24 : “İşyerimde Erkek Arkadaşlarımın Diğer Bayanlara Karşı Tutumları İyidir” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu

	Frekans	% Frekans
Kesinlikle katılmıyorum	2	2,0
Katılmıyorum	7	7,1
Fikrim yok	42	42,9
Katılıyorum	44	44,9
Kesinlikle katılıyorum	3	3,1
Toplam	98	100,0
Cevaplamayan	2	
Toplam	100	

Yukarıdaki tablo da, bir önceki tabloyu desteklemektedir. Şöyle ki; bu soruya verilen olumlu cevaplar yani “erkek arkadaşlarımın diğer bayan arkadaşlara karşı tutumları iyidir” sorusuna verilen “katılıyorum” ya da “kesinlikle katılıyorum” cevaplarının toplamı bir önceki tabloya göre düşüş kaydetmişse de, toplam olarak yüzdeler aşağı yukarı aynı düzeylerde seyretmiştir.

Olumsuz yönde verilen cevaplar için de aynı durum söz konusudur. Burada değişen seçenek olarak “fikrim yok” seçeneği görülse de, bu değişimin nedeni kanımızca deneklerin, kendisi dışındaki kimseler hakkında yorum yapacak kadar

fikirlerinin olmamasından ya da bir fikir beyan etmek istememekten kaynaklanmaktadır. Ancak tablonun geneli incelendiğinde iş arkadaşlarının tutumlarından kaynaklanan rahatsızlık kendini burada da göstermektedir.

Tablo 3.25 : “İşyerimde Erkek olan Amirlerimin ve Patronumun Bana Karşı Tutumları Genelde İyidir” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu

	Frekans	% Frekans
Kesinlikle katılmıyorum	14	14,1
Katılmıyorum	20	20,0
Fikrim yok	9	9,1
Katılıyorum	47	47,5
Kesinlikle katılıyorum	9	9,1
Toplam	99	100,0
Cevaplamayan	1	
Toplam	100	

“İşyerinde erkek amirlerin ya da patronun kendilerine karşı tutumları”na ilişkin önermeye deneklerin, % 56.6’sı amir ya da patronun tutumlarından memnundur. Ancak tabloda göze çarpan bir nokta, memnuniyetsizlik belirtenlerin de diğer tablolardakilere kıyasla artış gösterdiğiidir. Zira toplam % 34.1 gibi azımsanamayacak bir oran, bu konuda memnuniyetsizliklerini ifade etmişlerdir. Tabloda dikkati çeken bir nokta da, “fikrim yok” cevabını veren kararsızların diğer tablolardakilere kıyasla oldukça azaldığıdır. Buradan, bu soru ile ilgili olarak çalışan kadınlar arasında keskin bir ayrışmanın ortaya çıktığını söylemek mümkündür

Tablo 3.26 : “İşyerimde Erkek Amirlerimin ve Patronumun Diğer Bayan Arkadaşlara Karşı Tutumları İyidir” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu

	Frekans	% Frekans
Kesinlikle katılmıyorum	11	11,2
Katılmıyorum	11	11,2
Fikrim yok	27	27,6
Katılıyorum	45	45,9
Kesinlikle katılıyorum	4	4,1
Toplam	98	100,0
Cevaplamayan	2	
Toplam	100	

Bu tabloda ise, bir önceki tabloya kıyasla kararsızların arttığını ve diğer seçeneklerin ise yaklaşık aynı oranlarda azaldığını görmekteyiz. Denekler burada da, kendisi dışındaki kadın çalışanlarla ilgili bir yorum yapmaktan kaçınmış ya da bir yorum yapacak bilgiye sahip olmadıklarından “fikrim yok” seçeneğini işaretlemişlerdir.

Kararsızlar her ne kadar yüksek olsa da, memnuniyetsizlik belirten deneklerin oranının % 22.4 olması bu işyerlerinde amir ya da patronların tavırlarının genel olarak çok iyi algılanmadığını ortaya koymaktadır. Kaldı ki kararsızlarla birlikte toplam oran % 50’ler civarındadır.

Tablo 3.27 : “İşyerimde Kadınlara Yönelik Cinsel Tacizde Bulunulmamaktadır” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu

	Frekans	% Frekans
Kesinlikle katılmıyorum	4	4,0
Katılmıyorum	3	3,0
Fikrim yok	5	5,1
Katılıyorum	54	54,5
Kesinlikle katılıyorum	33	33,3
Toplam	99	100,0
Cevaplamayan	1	
Toplam	100	

Tablo 3-27, maalesef işyerlerinde cinsel taciz olgusunu doğrulayan verileri içermektedir. Oran olarak her ne kadar yüksek olmasa da, bu işyerlerinde cinsel taciz vakalarının olduğunu göstermektedir. Deneklerin % 7’si, bu yöndeki seçenekleri işaretlemişlerdir. Deneklerin % 5.1’i ise “fikrim yok” şeklinde beyanda bulunmuştur. Cinsel taciz ile ilgili sorularda “fikrim yok” seçeneği de tacizin olabileceğini gösterir. Bu noktada belirtmemiz gereken, kişilerin cinsel tacize uğradıklarını ifade etmekte çekingen davrandıklarıdır. Bu gerçek göz önüne alındığında, fikrim yok diyenlerin de aslında bu önermeye katılmadıklarını düşünebiliriz.

Ayrıca, deneklere sorulan 4 klasik sorudan 2. (Cinsel tacizden ne anlıyorsunuz? Hangi davranışlar cinsel taciz olarak algılanmaktadır?) ve 4. süne (Cinsel tacizle ilgili olarak sizin veya arkadaşlarınızın maruz kaldığı davranış veya uygulamalardan üç tanesini yazınız.) verilen cevaplar değerlendirildiğinde çıkan sonuçların tablo 3-27' nin sonuçlarıyla, iş yerinde cinsel tacizin olduğuna dair, paralellik arz ettiği görülmektedir. Çünkü 2. ve 4. klasik sorulara kadınlar, iş yeri ve dışında çeşitli şekilde söz veya fiilen cinsel tacize maruz kaldıklarını, özellikle de arkadaşlarının maruz kaldığı cinsel taciz olaylarını yazdıkları görülmüştür.

Burada ifade etmemiz gereken, herhangi bir işyerinde yüzde kaçlık bir oranın, cinsel taciz açısından kabul edilebilir oran olduğuna ilişkin, genel kabul görmüş bir varsayım bulunmamaktadır. Burada insani açıdan kabul edilmesi gereken oranın, “% 0 (sıfır)” olması gerekir.

Tablo 3.28 : “İşyerimde Kadın Olmaktan Dolayı Bir Tedirginlik Yaşamıyorum” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu

	Frekans	% Frekans
Kesinlikle katılmıyorum	2	2,0
Katılmıyorum	4	4,0
Fikrim yok	5	5,0
Katılıyorum	60	60,0
Kesinlikle katılıyorum	29	29,0
Toplam	100	100,0

Yukarıdaki tablo da, bir önceki tabloya benzer verilere sahiptir. Rakamlar aşağı yukarı aynı oransal değerdedir. Bu anlamda, deneklerin birbirine benzeyen her iki soruyu doğru algıladığı ve seçenekleri işaretlemeye bir tutarsızlık sergilemedikleri söylenebilir.

Tablo 3.29 : “İşyerimde Hiçbir Zaman Bana Cinsel Tacizde Bulunulmamıştır” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu

	Frekans	% Frekans
Kesinlikle katılmıyorum	2	2,0
Katılmıyorum	3	3,0
Fikrim yok	2	2,0
Katılıyorum	50	50,5
Kesinlikle katılıyorum	42	42,4
Toplam	99	100,0
Cevaplamayan	1	
Toplam	100	

“İşyerimde hiçbir zaman bana cinsel tacizde bulunulmamıştır” önermesine de yaklaşık olarak yukarıdaki iki soruya verilen cevaplar verilmiştir. Bu soruya da, toplam % 5’lik oranla cinsel tacizde bulunulduğunu ifade eden cevap şıkları işaretlenerek cevap verilmiştir. Kısacası tüm bu verilerden anlaşılmaktadır ki; bu işyerlerinde kadınlara yönelik cinsel tacizde bulunulmaktadır.

Tablo 3.30 : “İşyerimde Hiçbir Zaman Bayan Arkadaşlarıma Cinsel Tacizde Bulunulmamıştır” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu

	Frekans	% Frekans
Kesinlikle katılmıyorum	3	3,1
Katılmıyorum	2	2,0
Fikrim yok	19	19,4
Katılıyorum	43	43,9
Kesinlikle katılıyorum	31	31,6
Toplam	98	100,0
Cevaplamayan	2	
Toplam	100	

Bu önermeye verilen cevaplar da, yine yukarıda benzer sorulara verilenlerle paralellik arz etmektedir. Burada değişkenlik gösteren seçenek, yine daha önceki sorularda karşılaştığımız, deneklerin arkadaşları hakkında kararsız beyanlarda bulunma tercihlerinden kaynaklanmaktadır. Ancak % 5’lik kararlı bir denek bu önermeye de, olumsuz cevap vermişlerdir.

Tablo 3.31 : “İşyerimde Bana Fiziksel Cinsel Taciz Uygulanmamaktadır”  
Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu

	Frekans	% Frekans
Kesinlikle katılmıyorum	5	5,1
Katılmıyorum	1	1,0
Fikrim yok	2	2,0
Katılıyorum	50	50,5
Kesinlikle katılıyorum	41	41,4
Toplam	99	100,0
Cevaplamayan	1	
Toplam	100	

Tablo 3-31’e göre de veriler, benzer sorulara verilen cevaplarla aynı doğrultudadır. Burada da toplam % 6.1’lik bir oran, işyerinde kendisine fiziksel cinsel tacizde bulunduğu ifade etmiştir. Toplam % 91.9’luk bir oran ise bu tür bir tacize uğramadığını beyan etmiştir.

Tablo 3.32 : “İşyerimde Bana Sözlü Cinsel Taciz Uygulanmamaktadır”  
Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu

	Frekans	% Frekans
Kesinlikle katılmıyorum	3	3,1
Katılmıyorum	1	1,0
Fikrim yok	2	2,0
Katılıyorum	56	57,1
Kesinlikle katılıyorum	36	36,7
Toplam	98	100,0
Cevaplamayan	2	
Toplam	100	

Tablo 3-32’ye göre de, işyerinde sözlü cinsel tacize uğrayanların oranı toplam % 4.1’dir. % 2’lik oranla kararsız olan denekler, toplam % 93.8’lik bir oranla ise, işyerinde sözlü cinsel tacize uğramadıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 3.33 : “İşyerimde Bayan Arkadaşlarıma Karşı Sözlü Cinsel Tacizde Bulunulmamaktadır” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu

	Frekans	% Frekans
Kesinlikle katılmıyorum	2	2,0
Katılmıyorum	2	2,0
Fikrim yok	18	18,2
Katılıyorum	52	52,5
Kesinlikle katılıyorum	25	25,3
Toplam	99	100,0
Cevaplamayan	1	
Toplam	100	

Bu tablo da, benzer diğer sorulara verilen cevaplarla aynı doğrultuda verileri içermektedir. Burada da diğer bayan çalışanlara ilişkin sorularda olduğu gibi kararsızların oranı diğer tabloya kıyasla biraz daha yüksektir.

Tablo 3.34 : “İşyerimde Bayan Arkadaşlarıma Karşı Fiziksel Cinsel Tacizde Bulunulmamaktadır” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu

	Frekans	% Frekans
Kesinlikle katılmıyorum	5	5,1
Katılmıyorum	2	2,0
Fikrim yok	9	9,2
Katılıyorum	50	51,0
Kesinlikle katılıyorum	32	32,7
Toplam	98	100,0
Cevaplamayan	2	
Toplam	100	

“İşyerimde bayan arkadaşlarıma fiziksel cinsel tacizde bulunulmamaktadır” önermesi de, deneklerden yaklaşık olarak aynı tepkiyi almıştır. Ancak burada dikkat çeken, kararsızların oranının diğer tabloya kıyasla düştüğüdür. Bu konuda olumsuz fikir beyan edenler de, bir önceki tabloda toplam % 4’ten, toplam % 7.1’e çıkmıştır. İncelediğimiz diğer tablolar da göz önüne alındığında, bu işyerlerinde var olan cinsel tacizin daha çok fiziksel cinsel taciz olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.35 : “Mevcut Yasaların Çalışan Kadınları Yeterince Koruduğuna İnanıyorum” Önermesine Verilen Yanıtların Frekans Dağılım Tablosu

	Frekans	% Frekans
Kesinlikle katılmıyorum	33	33,3
Katılmıyorum	18	18,2
Fikrim yok	15	15,2
Katılıyorum	20	20,2
Kesinlikle katılıyorum	13	13,1
Toplam	99	100,0
Cevaplamayan	1	
Toplam	100	

Mevcut yasaların çalışan kadınları yeterince koruyup korumadığına ilişkin soruya denekler büyük çoğunlukla olumsuz cevap vermişlerdir. Bu soruda olumsuz cevap verenlerin oranı toplam % 51.5'tir. Toplam % 33.3'lük bir denek grubu olumlu cevap verirken, % 15.2'lik oran ise kararsızlıklarını ifade etmişlerdir. Buradan, genel olarak deneklerin, yasaların bu konuda ne içerdiğini bilmediklerini ve yasal haklarını nasıl kullanacakları hakkında bilgilerinin yetersiz olduğu değerlendirilmektedir.

#### 3.2.4. Deneklere Ait Varyans Analizi Tabloları ve Yorumları

Çalışmamızın bu bölümünde, anket verileri, varyans analizi tekniği ile değerlendirilmektedir. “Varyans Analizi Tekniği” tek grup üzerinden uygulanmaktadır. Çünkü, varyans analizi tekniği ile değerlendirme ilk olarak ilk 10 soru (ölçek soruları) “cinsiyet ayrımcılığı”; kalan 9 soruda “cinsel taciz” olarak iki ayrı genel ortalama ele alınarak demografik özelliklere göre yapılmıştır ve bu uygulama, deneklerin homojen olmasından (eğitim, çalışma ücreti, yaşam biçimleri, aileleleri vs.) ve çalışanlardan farklı cevap alınmamasından dolayı, sonuç vermemiştir.

Bu analizimizde, deneklerin demografik konumları, “Genel Kanı” olarak nitelendirdiğimiz “genel kanı ortamı” ile ilişkilendirilmiştir. Burada genel kanıdan kastımız, deneklerin Likert Ölçeği ile hazırlamış olduğumuz sorulara ilişkin düşünceleri, görüşleri, yani genel kanılarıdır. Kısacası deneklerin, yaşı, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, işyerindeki konumu gibi veriler, anket sorularının ikinci sayfasında yer alan kanaatlerle ilişkilendirilerek, bir örnek verirsek; farklı eğitim düzeyindeki kişilerin



“iş bulma konusunda kadın olmaktan dolayı zorlanmadım” kanaat sorusuna yaklaşımlarının, farklı olup olmadığı test edilmeye çalışılmaktadır.

Çalışmada esas aldığımız istatistiksel önem düzeyi, ( $\alpha$ ) 0.05'tir. Yani, 0.05'ten büyük olan “P” değerleri, deneklerin genel kanı ortamına benzer ya da yaklaşık tepki verdiğini göstermektedir. Aksine 0.05'ten küçük olan “P” değerleri ise deneklerin kanaatlerinde bir farklılaşma olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 3.36 : Yaşlara Göre Deneklerin Genel Kanı Ortamına Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Değişkenlik Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler Toplamı	F	P
Aralarındaki	569,377	2	284,688	1,881	0,159
İçindeki	11957,367	79	151,359		
Toplam	12526,744	81			

Tablo 3-36'daki veriler ışığında, çalışan kadınlar farklı yaş gruplarında olsalar da, genel kanı ortamına yaklaşık değerlerde tepki vermişlerdir. Araştırmamızda esas aldığımız P değerinin 0.05 önem düzeyinden büyük olması, bizi bu sonuca götürmektedir. Sonuç olarak, çalışan kadınların yaşları, cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel tacize ilişkin bakış açısında bir farklılığı ortaya koymamaktadır.

Tablo 3.37 : Medeni Durumlarına Göre Deneklerin Genel Kanı Ortamına Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Değişkenlik Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler Toplamı	F	P
Aralarındaki	60,167	1	60,167	0,712	0,554
İçindeki	84,500	1	84,500		
Toplam	144,667	2			

Yukarıdaki tabloda da, deneklerin genel kanı ortamına ilişkin puan ortalamaları arasında 0.05 önem düzeyinde önemli bir farkın olmadığı anlaşılmıştır. Buradan, medeni durumun genel kanı ortamına duyarlılık açısından önemli olmadığı görülmüştür. İnceleme yaptığımız denekler, cinsiyet ayrımcılığı ile cinsel taciz konusuna benzer tepkide bulunmuştur.

Tablo 3.38 : Eğitim Düzeylerine Göre Deneklerin Genel Kanı Ortamına Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Değişkenlik Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler Toplamı	F	P
Aralarındaki	36,916	2	18,458	0,117	0,890
İçindeki	12489,828	79	158,099		
Toplam	12526,744	81			

Eğitim düzeyleri itibarı ile deneklerin genel kanı ortamına bağlılıklarını incelediğimizde de, P değerinin kabul ettiğimiz 0.05 önem düzeyinden oldukça uzak bir duyarlılıkta olduğu tespit edilmiştir. Buna göre de eğitim düzeyleri itibarı ile deneklerin, genel kanı ortamına bağlılık düzeyi arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 3.39 : Evli Deneklerin Eşlerinin Eğitim Düzeylerinin Genel Kanı Ortamına Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Değişkenlik Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler Toplamı	F	P
Aralarındaki	97,800	2	48,900	0,148	0,877
İçindeki	697,000	2	348,500		
Toplam	794,800	4			

Tablo 3-39' da, eşlerin eğitim düzeylerinin deneklerin genel kanı ortamına bağlılıklarını etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. Yaptığımız inceleme sonucunda ulaştığımız P değeri, araştırmamızda esas kabul ettiğimiz 0.05 önem düzeyinden oldukça büyüktür. P değerinin 0,05 önem düzeyinden büyük olması "Deneklerin eşlerinin eğitim düzeyleri, genel kanı ortamına bağlılık düzeylerini etkilememektedir" anlamına gelmektedir.

Eşlerin eğitim düzeyi deneklerin cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel tacize ilişkin duyarlılıklarında bir farklılık doğurmamaktadır.

Tablo 3.40 : Yetişme Döneminde Yaşanılan Yerlerin Genel Kanı Ortamına Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Değişkenlik Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler Toplamı	F	P
Aralarındaki	289,161	3	96,387	0,614	0,608
İçindeki	12237,583	78	156,892		
Toplam	12526,744	81			

Bu tabloda da elde ettiğimiz sonuç, 0.05 önem düzeyinden oldukça uzak çıkmıştır. Buna göre, yetiştirme döneminde yaşanan yerlerin genel kanı ortamına bağlılık düzeyi ile doğrudan bir ilgisi yoktur. Denekler farklı yerlerde yetiştirilmiş olsalar da, ortama benzer tepkilerde bulunmuşlardır.

Tablo 3.41 : Deneklerin Annelerinin Eğitim Düzeylerinin Genel Kanı Ortamına Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Değişkenlik Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler Toplamı	F	P
Aralarındaki	140,167	2	70,083	0,449	0,640
İçindeki	11873,605	76	156,232		
Toplam	12013,772	78			

Deneklerin annelerinin eğitim düzeyleri genel kanı ortamı ile ilişkilendirildiğinde elde ettiğimiz sonuç da, önem düzeyimiz olan 0.05'ten büyüktür. Bu durumda, annelerin eğitim düzeylerinin, çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel taciz konusuna olan duyarlılıklarında pek fark yaratmadığı anlaşılmaktadır.

Ancak burada belirtmemiz gereken bir nokta, deneklerin annelerinin eğitim düzeylerinin standart olduğudur. Tablo 3-7'ye göre annelerin eğitim düzeyi, % 96.7 oranında ilkökuldür. Annelerin yalnızca üçü ortaokul ve lise mezunudur. Bu açıdan elde ettiğimiz sonucun da bu veriler ışığında, çok sağlıklı bir sonuç olmadığını kabul etmemiz gerekmektedir.

Tablo 3.42 : Deneklerin Babalarının Eğitim Düzeylerinin Genel Kanı Ortamına Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Değişkenlik Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler Toplamı	F	P
Aralarındaki	309,298	4	77,324	0,487	0,745
İçindeki	12217,446	77	158,668		
Toplam	12526,744	81			

Tablo 3-42'de de, babaların eğitim düzeylerinin deneklerin genel kanı ortamına bağlılıklarını etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. Yaptığımız inceleme sonucunda ulaştığımız P değeri, araştırmamızda esas kabul ettiğimiz 0.05 önem

düzeyinden büyüktür. P değerinin 0,05 önem düzeyinden büyük olması “Deneklerin babalarının eğitim düzeyleri, genel kanı ortamına bağlılık düzeylerini etkilememektedir” anlamına gelmektedir.

Ancak bununla birlikte, anne ve baba eğitimlerinin deneklere olan etkisini kıyasladığımızda görülen odur ki; anne eğitimi denekler üzerinde baba eğitiminden daha etkili olmaktadır. Çünkü anne eğitimine ilişkin P değeri, baba eğitimine ilişkin P değerinden daha küçüktür. Bu durumda da, anne eğitimine ait P değeri kabul ettiğimiz önem düzeyine daha yakın bir hassasiyettedir.

Tablo 3.43 : Deneklerin Yetişme Dönemlerinde Ailelerinin Gelir Düzeylerinin Genel Kanı Ortamına Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Değişkenlik Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler Toplamı	F	P
Aralarındaki	966,832	2	483,416	3,287	0,043
İçindeki	11471,341	78	147,068		
Toplam	12438,173	80			

Tablo 3-43'te elde edilen P değeri, kabul ettiğimiz 0.05 önem düzeyinden küçüktür. Buradan, yetişme dönemine ait ailelerin gelir düzeyleri arasındaki farkın, deneklerin genel kanı ortamına bağlılıklarını etkilediği anlaşılmaktadır. Ancak anketleri incelediğimizde yüksek gelir grubuna ait yalnızca 1 adet gözlem olduğundan bunun standart sapması sıfır (0) olacaktır. Buna göre de, Tukey Testi aradığımız sonucu vermemektedir.

Tabloya göre, yetişme dönemleri itibarı ile farklı gelir düzeyine mensup ailelerden gelen denekler, cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel taciz konularında farklı duyarlılığa sahiptir. Ancak bu farklılığın yetişme döneminde hangi gelir düzeyindeki aileye mensup fertlerden kaynaklandığı, farklı testler gerektirdiğinden net olarak ortaya konamamıştır.

Tablo 3.44 : Deneklerin Çalıştıkları İşin Kaçınıcı İşleri Olduğunun Genel Kanı Ortamına Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Değişkenlik Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler Toplamı	F	P
Aralarındaki	873,519	4	218,380	1,428	0,233
İçindeki	11620,950	76	152,907		
Toplam	12494,469	80			

Deneklerin, çalıştıkları işin kaçınıcı işleri olduğunun, genel kanı ortamına bağlılık düzeylerinin araştırıldığı Tablo 3-44'e göre, 0.05 önem düzeyinde bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak Tablo 3-43 hariç diğer faktörlere göre, daha hassas bir durumun olduğu görülmektedir. Burada, her ne kadar 0.05 önem düzeyinde bir farklılık olmasa da, yine de bir duyarlılık göze çarpmaktadır.

Tablo 3.45 : Deneklerin Kaç Yıldır Çalıştıklarının Genel Kanı Ortamına Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Değişkenlik Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler Toplamı	F	P
Aralarındaki	530,293	1	530,293	3,536	0,064
İçindeki	11996,451	80	149,956		
Toplam	12526,744	81			

Tablo 3-45'de, deneklerin kaç yıldır çalıştıklarının genel kanı ortamı ile ilişkilendirilmesi sonucunda görülmektedir ki; 0.05 önem düzeyine oldukça yakın bir hassasiyet vardır. Yani deneklerin kaç yıldır çalıştıkları, cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel taciz konularına farklı hassasiyetle yaklaşmalarına neden olmaktadır. Ancak kabul ettiğimiz önem aralığı 0.05 olduğundan, Tukey Testi yapılamamaktadır.

Tablo 3.46 : Deneklerin Eşleri İle Birlikte Toplam Aylık Gelirlerinin Genel Kanı Ortamına Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Değişkenlik Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler Toplamı	F	P
Aralarındaki	140,083	1	140,083	1,937	0,299
İçindeki	144,667	2	72,333		
Toplam	284,750	3			

Tablo 3-46’da, deneklerin eşleri ile birlikte toplam aylık gelirlerinin genel kanı ortamına bağıllıklarını etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. Yaptığımız inceleme sonucunda ulaştığımız P değeri, araştırmamızda esas kabul ettiğimiz 0.05 önem düzeyinden büyüktür. P değerinin 0,05 önem düzeyinden büyük olması “Deneklerin eşleriyle birlikte toplam aylık gelirleri, genel kanı ortamına bağıllık düzeylerini etkilememektedir” anlamına gelmektedir. Burada belirtmemiz gereken bir konu da, evli olan deneklerin sayısının oldukça az ve evli olanların toplam aylık gelirlerinde de, önemli farklılıklar olmadığıdır.

Tablo 3.47 : Deneklerin İşyerindeki Konumlarının Genel Kanı Ortamına Bağıllık Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Değişkenlik Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler Toplamı	F	P
Aralarındaki	408,295	1	408,295	2,695	0,105
İçindeki	12118,449	80	151,481		
Toplam	12526,744	81			

Tablo 3-47’de, deneklerin işyerindeki konumlarının genel kanı ortamına bağıllıkla bağıllıkla bir ilgisi olup olmadığı incelenmiştir. Yaptığımız inceleme sonucunda ulaştığımız P değeri, araştırmamızda esas kabul ettiğimiz 0.05 önem düzeyinden büyüktür. P değerinin 0,05 önem düzeyinden büyük olması “Deneklerin işe yerindeki konumları, genel kanı ortamına bağıllık düzeylerini etkilememektedir” anlamına gelmektedir. Ayrıca, bu konuda gerçekleşen hassasiyet de diğer örneklerin geneline kıyasla oldukça yüksek bir hassasiyettir. Buradan diyebiliriz ki; işyerindeki konum, cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel taciz konularına farklı duyarlılıkta yaklaşmayı beraberinde getirmektedir.

Tablo 3.48 : Deneklerin İşe Girme Sebeplerinin Genel Kanı Ortamına Bağıllık Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Değişkenlik Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler Toplamı	F	P
Aralarındaki	261,360	3	87,120	0,554	0,647
İçindeki	12265,384	78	157,249		
Toplam	12526,744	81			

Tablo 3-48’de, deneklerin işe girme sebeplerinin genel kanı ortamına bağlılıkla bir ilgisi olup olmadığı araştırılmıştır. Yaptığımız inceleme sonucunda ulaştığımız P değeri, araştırmamızda esas kabul ettiğimiz 0.05 önem düzeyinden büyüktür. P değerinin 0,05 önem düzeyinden büyük olması “Deneklerin işe girme sebepleri, genel kanı ortamına bağlılık düzeylerini etkilememektedir” anlamına gelmektedir. Farklı sebeplerle işe girmiş olan denekler de, cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel taciz konusunda benzer duyarlılığa sahiptir.

Tablo 3.49 : Deneklerin Dünya Görüşlerinin, Genel Kanı Ortamına Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Değişkenlik Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler Toplamı	F	P
Aralarındaki	1681,664	4	420,416	2,801	0,033
İçindeki	9756,279	65	150,097		
Toplam	11437,943	69			

Son olarak Tablo 3-49’da, deneklerin dünya görüşlerinin, onların genel kanı ortamına bağlılık düzeylerini etkileyip etkilemediği incelenmiştir. Yaptığımız inceleme sonucunda ulaştığımız P değeri, araştırmamızda esas kabul ettiğimiz 0.05 önem düzeyinden düşüktür. P değerinin 0,05 önem düzeyinden düşük olması “Sahip olunan dünya görüşü, deneklerin genel kanı ortamına bağlılık düzeylerini etkiler” anlamına gelmektedir. Bu da bize, dünya görüşünün cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel taciz konusuna farklı duyarlılıkla yaklaşıldığını göstermektedir. Bu duyarlılığın nereden kaynaklandığını ise aşağıda yaptığımız Tukey Testi ile saptamış bulunmaktayız.

Tablo 3.50 : Deneklerin Dünya Görüşlerinin, Genel Kanı Ortamına Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Tukey Test Sonucu

	Milliyetçi	Muhafazakar	Sosyal Demokrat	Diğer
Milliyetçi	-----			
Muhafazakar	11,2108*	-----		
Sosyal Demokrat	6,6275	4,5833	-----	
Diğer	7,0441	4,1667	0,4167	-----

Tablo 3-50’de görüldüğü üzere, yaptığımız Tukey Testi sonucunda, deneklerin dünya görüşlerinin genel kanı ortamına bağlılık düzeyleri arasındaki fark, milliyetçi dünya görüşüne sahip deneklerle, muhafazakar dünya görüşüne sahip denekler arasındaki duyarlılık farkından ileri gelmektedir. Buna göre milliyetçi ve muhafazakar olduğunu ifade eden denekler, cinsel ayrımcılık ve cinsel taciz konularında farklı duyarlılığa sahiptir.





## SONUÇ

Kadınların çalışma yaşamına katılmaları, tarihsel süreçte ivme kazanmış ve günümüz ekonomilerinde kadın işgücü, giderek artan miktarlarda çalışma yaşamına katılmaya başlamıştır. Kadınların geleneksel aile rolünden giderek uzaklaşması ve toplumda daha etkin roller üstlenmesi anlamına gelen bu gelişme, onların bir taraftan daha özgür bireyler olmalarını sağlarken, bir yandan da onlara artan sorumluluklar yüklenmiştir.

Günümüz toplumlarında kadın, daha eğitilmiş, daha bilinçli ve çalışma yaşamında da daha kalifiye birer çalışan konumuna gelmiştir. Kadınlar, almış oldukları eğitimle, çalışma yaşamında daha fazla yer alarak, ekonomik bağımsızlıklarını da geçmişe oranla güçlendirmişlerdir. Bu noktada kadın, artık geçmiş toplum modellerinin edilgen varlıkları olmaktan bir ölçüde çıkmış, etkin bireyleri konumuna yükselmiştir. Ancak bu değişim, her ne kadar eşzamanlı bir süreci ifade etse de, yani tüm dünya toplumlarında yaklaşık zamanlarda bu değişim yaşansa da, etkileri itibarı ile, kadınlarda farklı sorumlulukların yüklenmesini beraberinde getirmiştir.

Kadının toplumda yüklendiği sorumluluklar, kadının cinsiyet itibarı ile üstlendiği annelik gibi önemli bir sorumluluk yanında, özellikle geleneksel değer yargılarını sürdüren toplumlarda ev işlerini hala büyük ölçüde üstlenmeye devam etmek gibi sorumluluklar da eklenince, toplumda kadının yükü geçmişe oranla biraz daha artmış görünmektedir. En azından geleneksel değer yargılarının korunduğu toplumlarda kadının konumu, bu merkezdedir.

Ülkemiz açısından bakıldığında ise kadının konumundaki değişimin, Cumhuriyetin ilanı ile birlikte hız kazandığı görülmektedir. Cumhuriyetin ilanı ile başlayan süreçte, demokratikleşmeye paralel olarak insan haklarında ve dolayısıyla da kadınların toplumsal konumlarında, gözle görülür bir iyileşme sağlandığı gözlenmektedir. Kadınların gerek sosyal statülerinde, gerek siyasal alandaki konumlarında ve gerekse de ekonomik alandaki işlevlerinde, geçtiğimiz seksen yıllık süreçte oldukça hızlı bir gelişime tanık olunmuştur.

Yukarıda sayılan alanlarda Türk kadınının hemen hemen çağdaşları ile eşit bir konuma sahip olduğu ve kısa sayılabilecek bu süreçte, pek çok kazanımlar elde ettiği bir gerçektir. Eğitimden sağlık alanına, çalışma hayatındaki haklardan evlilikteki haklarına kadar geniş bir yelpazede elde ettiği kazanımlarla Türk kadını, günümüzde çağdaş bir konuma gelmiştir. Türk kadınının günümüzde geldiği bu konum, en azından, hukuksal açıdan reddedilemeyecek bir gerçektir. Ancak hiç kuşkusuz, ülke genelinde bu yasal hakların tamamen farkında olunduğunun, ya da farkında olunsa bile bu hakların yeterince kullanılabilirdiğinin söylenebilmesi pek kolay değildir. Bunun altında yatan en önemli neden de, hala ülkenin pek çok yerinde, özellikle kalkınmada geri olan doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgeleri ile kırsal kesimin genelinde hakim olan geleneksel yapının, ataerkil özellikleri taşımaya devam ediyor olmasıdır.

Geleneksel değerlerin hüküm sürmesine rağmen, kadının çalışma yaşamında giderek ağırlık kazandığı da bir gerçektir. Bu noktada kadınların çalışma yaşamına katılmalarını temelde; zorlayıcı nitelikteki ekonomik etmenler ve toplumsal etmenlerden kaynaklandığı söylenebilir. Bunlardan sosyal bir faktör olarak eğitim düzeyinin yükselmesi, kadının çalışma yaşamına girmesini kolaylaştırıcı bir etmeendir. Eğitim aynı zamanda, kadının iş yaşamındaki başarısı üzerinde de önemli bir rol oynamaktadır. Bu etmene, aile ve doğum yapısındaki değişimler ve kadının beklenti düzeyinin yükselmeside eklendiğinde, kadının çalışma yaşamına girme süreci ve yoğunluğu da artmaktadır.

Eğitim görmenin işgücü piyasasına katılımı arttırmada iki boyutlu etkisinin olduğu söylenebilir. Her şeyden önce eğitim, pazardaki iş fırsatlarını ve ücretleri olumlu yönde etkilediği için ev dışında çalışmayı kadınlar için cazip kılmaktadır. İkinci olarak da, kadınların çalışmasını kısıtlayan ekonomi dışı faktörlerin önemini azaltmakta ve böylece kadınların çalışma olasılıkları artmaktadır.

Kadınların çalışma yaşamına katılmaları sonucunda kadın sorunu da, toplumların gündemine oturmuş ve tartışılır hale gelmiştir. Aslında çok eski tarihlerden bu yana gündemde olan ve bugünde gündemdeki yerini korumakta olan kadın sorunu temelde, gelişmiş ve gelişmekte olan tüm toplumlarda kadın ve erkeğe ilişkin değer yargılarının ve beklentilerinin farklılık taşımasından kaynaklanmıştır.

Kadının çalışma yaşamına katılmasıyla, bir yandan çalışmanın kadına sağladığı yaralardan söz edilirken, diğer yandan da , çalışma yaşamında ve ev yaşamında karşılaştığı sorunlar gündeme gelmektedir. Özellikle ekonomik yetersizlik nedeniyle iş hayatına atılan kadınların, hem ev kadını olarak, hem de anne olarak karşılaştığı sorunlar, olumsuz iş koşullarının ve toplumsal baskının üzerlerinde bıraktığı olumsuz etkilerle birlikte, geleneksel toplum yapımız içinde, çalışan kadının çok yönlü sorumluluklar ve sorunlar altında kalmasına yol açmaktadır.

Gerçekleştirilen yasal düzenlemelerle, çalışan kadınların korunması ve sorunlarının çözümlenmesi için gereken tedbirler alınırken, zaman zaman kadınların ağır koşullar altında kaldıkları da görülmektedir. Bunun nedeni de, toplumdaki geleneksel yapının hala etkin bir rol oynaması ve bu yapının kadına yüklediği rolde dikkate değer bir değişme olmamasıdır. Özellikle kırsal kesime egemen olmuş geleneksel ailelerde çocuklara yönelik beklentilere bakıldığında, cinsiyet temelinde oldukça keskin bir ayrım olduğu görülmektedir. Bu ayrım, erkeği ön plana çıkaran, ona daha fazla değer vermeyi içeren, onu bir gelecek güvencesi olarak kabul eden ve saygınlık kaynağı gören bir farklılık şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu durum erkek çocuğun özerk bir kişilik geliştirmesini engelleyici gibi görülse de, kız çocuk ile karşılaştırıldığında, erkeğe toplumda etkin bir birey olma sürecinde ailenin kaynaklarına sahip olma imkanını vermektedir. Bu durumda kız çocukları ise, daha ailede ikinci sınıf bir insan konumuna itilmekte, buna bağlı olarak, gelecekte üstleneceği rollerde bu yaşlarda yavaş yavaş şekillenmeye başlamaktadır.

Bu gelişmelerin yaşandığı süreçte, kırsal kesimdeki kadınların durumu kentli hemcinsleri ile karşılaştırıldığında, hem sosyal açıdan, hem de ekonomik açıdan daha kötü bir durum ortaya çıkmaktadır. Bunda, kırsal kesimdeki eğitimin yetersizliği ve buna bağlı olarak da, geleneklere bağlılığın devam etmesi etkili olmaktadır.

Kentsel alanda duruma bakıldığında ise, kent yaşamının sosyo-ekonomik getirilerinin yanında, bir takım sorumlulukları da insanlara yükledikleri görülmektedir. Daha iyi yaşam koşulları, daha üst bir sosyal statü, daha özgür ve daha alternatifli kent yaşamı, ağır koşullarda çalışma, yoğun bir yaşam temposu, hayata ilişkin sorumlulukların artmasını da beraberinde getirmektedir.

Kentsel ortamda çalışma, daha çok modern üretim girdilerinin kullanıldığı endüstri ve hizmet alanlarında belli bir eğitim ve uzmanlığı gerektirmektedir. Bu bağlamda, eğitilmiş bile olsa kent kadınının çalışma eğiliminin düşük olduğu, birçok kırsal kesim kadınının da kente göçtükten sonra üretimden koptuğu gözlenmektedir. Sadece eğitimi ve ekonomik gücü düşük kadınların, ev işçiliği türü ve sigortasız marjinal işlerde çalışması sık rastlanan bir olgudur. Türk kadınının çoğunluğu eğitilmiş yada eğitimsiz olsun, evinde edilgen eş yada anne rollerini benimsemeyi tercih etmektedir. Bunda, geleneksel yapının kentte de olsa bütünüyle bozulmasının, özellikle kırdan kente olan göçün etkilerinin halen sürmesinin etkisi olduğu söylenebilir. Kırsal kesim kadınları ile kentli meslek sahibi kadınlar arasında kalan ikinci gruptaki kentli kadınlar, genelde birinci ve ikinci kuşak göçmenlerden oluşmakta, büyük çoğunluğu imalat sanayi ve hizmet sektöründe, düşük ücretli, fakat ağır işlerde çalışmaktadırlar.

Günümüzde yaşanan değişimle birlikte, toplumda bireyler ve gruplar arasındaki ilişkilerde bir farklılaşma ortaya çıkmaktadır. Nitekim bu değişime paralel olarak, kadının statüsünde ve rollerinde de farklılaşmalar yaşanmaktadır. Yüzyıllardan beri kadın, aile ve toplum içindeki rolü ve konumu itibarı ile, annelik ve eşlik görevleri ile birlikte değerlendirilmektedir. Oysa günümüzde kadın açısından yaşanan toplumsal değişim, bu noktada önem kazanmakta, kadının anne ve eş olmaktan doğan geleneksel görevlerinin ötesinde, ne kadar bağımsız olabildiği öne çıkmaktadır. Başka bir deyişle, kadının ev içi alandan çıkabilme derecesi onun bağımsızlık ve statü kazanışının bir göstergesi haline gelmektedir. Ancak yine de kadının toplumsal rolleri, onun bağımsızlık kazanmasını engelleyebilmektedir. Nitekim çeşitli nedenlerle çalışma yaşamına katılan kadın, aile yaşamında bir dizi sorunla karşı karşıya kalmaktadır.

Çalışma yaşamı kadına, ekonomik bağımsızlık ve toplumsal değer artışı başta olmak üzere pek çok avantaj sağlamaktadır. Ancak, diğer taraftan da geleneksel değer ve tutumların halen süregelmesi nedeniyle, çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir. Nitekim günümüzde çalışma yaşamı ile aile yaşamı arasında kalan kadın, iki önemli rolünün gereklerini tam anlamıyla yerine getirmeye çalışırken bir ikilemde kalmakta ve bu ikilemin kadının aşırı yük yüklenmesine yol açtığı görülmektedir. Ayrıca çalışma yaşamına paralel olarak, aile yaşamında da evin ikincil aktörü olarak

görülen kadın, daha çocukluk çağından itibaren aktif üretim sürecine yönelik değil, evinin kadını ve çocuklarının annesi rolünü üstlenmeye yönelik olarak yetiştirilmektedir.

Çalışma yaşamına giren kadını bekleyen bir diğer sorun da, cinsiyet ayrımcılığı sorunudur. Günümüzde cinsiyete dayalı ayrımcılığın varlığı artık pek tartışılmamakta, tartışma konusu olan, ayrımcılığın nedenlerini açıklamakta hangi etmenlerin daha ağır bastığıdır. Bu etmenlerin arasında, kadını çevreleyen toplumsal değerlerin yanı sıra, örgüt kültürü ve örgütlerdeki iktidar savaşı da yer almaktadır. Gerçekte cinsiyete dayalı rollerin dayatıldığı toplumsallaşma süreci sonucunda, meslek sahibi bir kadın kendisini aynı konumdaki erkekten daha farklı olarak algılamaktadır. Ancak birçok araştırmanın da vurguladığı gibi bu saptamalar, toplumsal cinsiyet ayrışmasının, biyolojik anlamdaki cinsiyet ayrışmasının çok ötesine giden bir farklılaşmaya, bir ayrımcılığa kadar uzanmış olduğunu ortaya koymaktadır.

Kadına dönük cinsiyet ayrımcılığı, doğrudan ve dolaylı cinsiyet ayrımcılığı biçiminde kendini göstermektedir. Bunlardan, doğrudan cinsiyet ayrımcılığı, açık veya örtülü olabilmektedir. Cinsiyete dayalı değilmiş gibi görünen ancak sonuçta belli bir cinsiyeti mağdur edecek şekilde formüle edilmiş bir uygulama veya koşul, örtülü biçimde doğrudan cinsiyet ayrımcılığı yaratmaktadır.

Dolaylı cinsiyet ayrımcılığı ise, çalışma hayatında doğrudan ayrımcılık kadar yaygın olan fakat belirlenmesi büyük güçlükler doğuran ayrımcılık türüdür. Bu kavram, görünüşte cinsiyete dayalı olmayan koşulların, cinsiyetler üzerindeki farklı etkileriyle ilgilenmektedir. Dolaylı ayrımcılık, çeşitli ülke mevzuatlarında farklı şekilde düzenlenmiş olup, ülkemiz mevzuatında bu tür ayrımcılığa ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte, Anayasamızın 10. maddesinde, “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir...” ibaresi yer almaktadır. Yine anayasamızın 50. maddesinde, “kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar, çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar...” ifadesiyle kadınlar, ayrımcılığa karşı korunmuştur.

Anayasal düzenleme dışındaki bir diğer düzenleme de 4857 sayılı İş Kanunu ile yapılmıştır. Yasanın 5. maddesi cinsiyet ayrımcılığına ilişkin, “iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. ... İşveren, biyolojik, veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için, cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştıramaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz” hükümlerini içermektedir.

Kadın çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı uygulamaları ise, çeşitli şekillerde kendini göstermektedir. Bunlar; iş ilişkisinin devamı sırasında, ücretlendirme konusunda, sosyal güvenlik hakları konusunda ve mesleki eğitim konusunda yapılan cinsiyet ayrımcılığı olarak sınıflandırılabilir.

Cinsiyet ayrımcılığının yanında kadının çalışma yaşamında karşılaştığı bir diğer sorun da cinsel tacizdir. Cinsel tacize, hemen hemen her yerde; sokakta, üniversitede, işyerinde ve farklı iş biçimlerinde (hoca-öğrenci, ev sahibi-kiracı, işveren-işçi, doktor-hasta, vb.) rastlamak olanaklıdır. Ancak, sokakta yapılan cinsel tacizi bir kenara bırakacak olursak, işyerinde cinsel tacizin belirli türleri (işveren veya yönetici konumundakilerin yönelttiği taciz) yetkinin kötüye kullanılması ve güvenin ihlalini oluşturduğundan, işyeri dışında gerçekleşen cinsel tacize benzerlikler göstermekle beraber; işyerinde cinsel taciz, aynı zamanda bir çalışma koşulu haline gelerek, mağdurun çalışma hak ve özgürlüğünü ihlal ettiği ve dolayısıyla ekonomik özgürlüğünü ve özerkliğini tehdit ettiği için, işyeri dışında gerçekleşen cinsel tacizden ayrılmaktadır. Bu nedenle işyerinde taciz “ekonomik tecavüz” olarak da nitelendirilmektedir.

Tez çalışmamızda, inceleme yaptığımız işletmelerde çalışan deneklere yaptığımız anket çalışmasından elde ettiğimiz sonuçlar aşağıda sıralanmaktadır:

1. Tez çalışmamızın bir parçası olan uygulama çalışması, Kütahya ve Gümüşhane’de faaliyette bulunan üç farklı işletmede yapılmıştır. Bu işletmelerde

çalışan 100 kadın denek seçilmiş ve hazırladığımız anket formu bu deneklere doldurtulmuştur. Bu çalışma ile, anket yaptığımız işyerlerinde çalışan kadınların genel profili çıkarılmış, çalışan kadınların eğitim ve gelir düzeylerine, ailelerinin sosyo-ekonomik yapılarına, köken olarak hangi tür yerleşim alanlarından geldiklerine, hangi dünya görüşlerine sahip olduklarına, işyerlerindeki konumlarının ne olduğuna vb. ilişkin genel bilgiler edinilmiş ve bu bilgiler ışığında, deneklerin çalıştıkları işyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel taciz konusunda ne düşündükleri araştırılmış ve ortaya konmuştur.

2. Anketlerden elde edilen sonuçlara göre, deneklerin tamamına yakını bekar olup, eğitim düzeyleri itibarı ile de, ilkokul mezunlarının oranının yüksek olduğu gözlenmiştir. Sorulara verilen yanıtlardan, deneklerin anne ve babalarının eğitim düzeylerinin de büyük çoğunlukla ilkokul düzeyinde oldukları saptanmıştır.

3. Deneklerin gelir düzeyleri itibarı ile orta gelir grubuna mensup oldukları anlaşılmaktadır. Aynı zamanda denekler, çalışma nedenleri ile ilgili soruya da aileye katkı yapmak biçiminde cevap vermişlerdir.

4. Deneklerin büyük çoğunluğu, işyerinde işçi statüsünde çalışmakta olup, yönetici konumunda olanların sayısı oldukça azdır.

5. Deneklerin cinsiyet ayrımcılığı konusunda sorulan sorulara verdikleri cevaplarda genel anlamda bir rahatsızlık sezilmektedir. Bu sorulara verilen cevaplarda, “fikrim yok” seçeneğinin de bir rahatsızlığı ifade ettiğimiz düşünülürse, cinsiyet ayrımcılığı konusundaki rahatsızlığın daha da fazla olduğu söylenebilir.

6. Cinsel taciz konusunda sorduğumuz soruya deneklerin verdikleri cevaplar, cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili soruya verilen cevaplara oranla, daha az bir rahatsızlığı işaret etmektedir. Bu soru ile ilgili olarak, deneklerin “fikrim yok” seçeneğini de bir rahatsızlık işareti olarak algıladığımızda, bu işyerinde çalışan kadınlara yönelik cinsel tacizin varlığını azda olsa kabul etmek gerekmektedir.

7. Deneklerin genel kamu ortamına bağlılıklarına ilişkin yapmış olduğumuz varyans analizleri sonucunda, deneklerin incelemiş olduğumuz özellikler itibarı ile,

göze görülür bir farklılık sergilemedikleri saptanmıştır. Kanımızca bunun nedeni, anket yapmış olduğumuz işyerlerinde çalışan kadınların benzer özellikler sergilemeleridir. Medeni durum, eğitim, gelir düzeyleri, yetişme döneminde yaşadıkları yerler, işyerlerindeki konumları ve yaşları itibarı ile, yaklaşık özelliklere sahip olan denekler, sonuçta genel kanı ortamına benzer tepki vermişlerdir. Varyans analizlerinde farklı tepkinin saptandığı soru, deneklerin dünya görüşleri ile ilgilidir. Bu farklılığı saptadıktan sonra yaptığımız “Tukey” testi sonucunda elde ettiğimiz sonuca göre, milliyetçi dünya görüşüne mensup olduğunu ifade eden deneklerle, muhafazakar dünya görüşüne mensup olduğunu ifade eden denekler arasında bir çatışmanın olduğu gözlenmiştir.

Sonuç olarak, yapmış olduğumuz teorik araştırmaya ve uygulama çalışmasında elde etmiş olduğumuz verilere dayanarak, kadın çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve taciz bulgularının var olduğunu söyleyebiliriz. Buradan, özellikle uygulama çalışmamıza dayanarak, cinsiyet ayrımcılığı konusunda daha fazla bir rahatsızlığın kadın çalışanlar arasında kabul gördüğü, bununla birlikte cinsel tacize maruz kalan kadın çalışanlarında var olduğu anlaşılmaktadır.

Bu sorunların çözümüne ilişkin olarak da; başta devlet kurumlarının konuya daha duyarlı hale getirilmeleri gerektiğini belirtmek gerekmektedir. Soruna ilişkin çözüm merkezlerinin kurulması, kamu yada özel sektörde sürekli incelemeler yaparak kamuoyunda da konunun duyarlılık kazanması, kadına dönük cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel taciz sorununu çözmeye yardımcı olacaktır. Bunun yanında, toplumun ve özellikle de kadınların sürekli olarak eğitilerek daha bilinçli hale getirilmeleri gerekmektedir. Eğitim düzeyinin ve buna bağlı olarak toplumsal bilinç düzeyinin hala çok düşük olduğu ülkemizde eğitim, aslında yalnızca bu konuda değil, diğer tüm alanlarda da şiddetle gereksinim duyulan yaşamsal önemi olan bir konu olma özelliğini taşımaktadır.

Son olarak, bu konuda araştırma yapmak isteyenlerin aşağıda belirtilen hususlara dikkat etmeleri önerilir:



Birinci olarak, kaynakça olarak yararlanılan eserlerin daha kapsamlı olması araştırmanızda daha faydalı bilgilere ulaşmanızı sağlayabilir.

İkinci olarak, değişik toplumlarda yaşayan kadınların durumları incelenerek onlarında cinsel taciz ve ayrımcılık konularına yönelik durumları da çıkartılabilir.

Üçüncü olarak, denekler üzerinde yaptığımız anket çalışmamızda, deneklerin anket sorularına verdikleri cevaplar benzer nitelikte yani homojen çıkmıştır. Bunu önlemek için, örnekleme planlanırken daha fazla işletmede ve toplamda daha fazla denek üzerinde anket yapılabilir. Özellikle araştırma için seçilen işletmelerin farklı bölgelerde olmasına ve faaliyet alanlarının farklı olmasına özen gösterilebilir.

Dördüncü olarak; seçilen bu işletmeler arasında cinsel taciz ve ayrımcılık konularında denekler üzerinde yapılan anket sonuçları “Varyans Analizi Tekniği” kullanılarak karşılaştırılmalı olarak incelenebilir.

Beşinci olarak, anket sorularını yanıtlayan deneklerin üzerinde ki dış ortamın etkisi (iş korkusu ve diğer etkenler) daha da azaltılabilir. Altıncı ve son olarak, anket yapılan işletmelerde ki kadın deneklerin yanında erkekler deneklerde anket uygulanabilir. Erkek deneklere kendilerinin ve arkadaşlarının cinsel taciz yapıp yapmadığı ve işletmelerinde kadın erkek ayrımcılığı yapıp yapılmadığı demografik, likert ölçek soruları ve klasik sorularla araştırılabilir. Bu yapılan araştırmanın sonuçları, kadın deneklerin üzerinde yapılan araştırmadan çıkan sonuçlar ile karşılaştırılabilir.



## **EKLER**

**Ek 1: Anket Soruları**

**Ek 2: Kaynakça**

**Ek 3: Dizin**

LÜTFEN AŞAĞIDAKI SORULARDAN SİZE UYGUN OLAN SEÇENEĞİ İŞARETLEYİNİZ	
1) Yaşınız ?	
(a) 20'nin altında (b) 20-30 (c) 31-40 (d) 41-50 (e) 51 ve üzeri	
2) Medeni durumunuz ?	
(a) Evli (b) Bekar (c) Diğer ( Lütfen belirtiniz ).....	
3) Çocuk sahibi iseniz sayısı ?	
(a) 1 (b) 2 (c) 3 (d) 4 (e) 5 ve daha fazla	
4) Eğitim düzeyiniz ?	
(a) İlkokul (b) Ortaokul (c) Lise (d) Üniversite (e) Yüksek Lisans-Doktora (f) Diğer (Lütfen belirtiniz)	
5) Evli iseniz eşinizin eğitim durumu ?	
(a) İlkokul (b) Ortaokul (c) Lise (d) Üniversite (e) Yüksek Lisans-Doktora (f) Diğer (Lütfen belirtiniz).....	
6) Yetişme döneminde yaşadığınız yer ?	
(a) İl (b) İlçe (c) Kasaba (d) Köy (e) Diğer (Lütfen belirtiniz).....	
7) Annenizin eğitim durumu ?	
(a) İlkokul (b) Ortaokul (c) Lise (d) Üniversite (e) Yüksek Lisans-Doktora (f) Diğer (Lütfen belirtiniz).....	
8) Babanızın eğitim durumu ?	
(a) İlkokul (b) Ortaokul (c) Lise (d) Üniversite (e) Yüksek Lisans-Doktora (f) Diğer (Lütfen belirtiniz).....	
9) Yetişme döneminde ailenizin gelir düzeyi ne idi ?	
(a) Düşük (b) Orta (c) Yüksek (d) Diğer (Lütfen belirtiniz).....	
10) Çalıştığınız işyeri, çalışma hayatınızdaki kaçıncı işyeri ?	
(a) İlk işyerim (b) İkinci işyerim (c) Üçüncü işyerim (d) Dördüncü işyerim (e) Diğer (Lütfen belirtiniz).....	
11) Kaç yıldır bu işyerinde çalışıyorsunuz ?	
(a) 1-5 yıl (b) 6-10 yıl (c) 11-15 yıl (d) 16-20 yıl (e) 20 yıl ve üzeri	
12) Aldığınız aylık ortalama ücret ? (İkramiye ve yan ödemeler dahil )	
(a) 250 milyondan az (b) 250-500 milyon (c) 500 milyon-1 milyar (d) 1-1,5 milyar (e) 1,5 milyardan fazla	
13) Evli iseniz, eşinizle birlikte toplam aylık geliriniz ?	
(a) 250 milyondan az (b) 250-500 milyon (c) 500 milyon-1 milyar (d) 1-1,5 milyar (e) 1,5 milyardan fazla	
14) İşyerindeki konumunuz ?	
(a) İşçi (b) Büro elemanı (c) Ustabaşı (d) Şef (e) Diğer (Lütfen belirtiniz).....	
15) İşe girme sebebiniz ?	
(a) Aile bütçeşine katkıda bulunmak amacıyla (b) Sosyal çevremi geliştirmek amacıyla	
(c) Geçimimi sağlamak amacıyla (d) Diğer (Lütfen belirtiniz).....	
16) Aşağıdakilerden hangisi sizin dünya görüşünüze daha yakın ?	
(a) Milliyetçi (b) Muhafazakar (c) Liberal (d) Sosyal demokrat (e) Diğer (Lütfen belirtiniz).....	

LÜTFEN DİĞER SAYFAYA GEÇİNİZ



LÜTFEN AŞAĞIDAKİ ÖNERMELERE KATILIP KATILMADIĞINIZI, EN UYGUN SEÇENEĞİ İŞARETLEYEREK BELİRTİNİZ.

ÖNERMELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Filkrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1 İş bulma konusunda kadın olmaktan dolayı zorlanmadım.	( )	( )	( )	( )	( )
2 İşyerimde sosyal güvence yönünden oldukça rahatım.	( )	( )	( )	( )	( )
3 Aileme yeterince zaman ayrabiliyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
4 İşte ilerleme ve yükselme bakımından işyerindeki erkek arkadaşlarımla eşit haklara sahibim	( )	( )	( )	( )	( )
5 Kadın olarak, işyerimde emeğimin karşılığını alıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
6 İşyerimde erkek arkadaşlarımla bana karşı tutumları genelde iyidir.	( )	( )	( )	( )	( )
7 İşyerimdeki erkek arkadaşlarımla diğer bayan arkadaşlara karşı tutumları iyidir.	( )	( )	( )	( )	( )
8 İşyerimde amirlerimin ve patronumun bana karşı tutumları genelde iyidir.	( )	( )	( )	( )	( )
9 İşyerimde amirlerimin ve patronumun diğer bayan arkadaşlara karşı tutumları iyidir.	( )	( )	( )	( )	( )
10 İşyerimde kadın-erkek ayrımcılığı yapılmamaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
11 İşyerimde kadınlara yönelik cinsel tacizde bulunulmamaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
12 İşyerimde kadın olmaktan dolayı herhangi bir tedirginlik yaşamıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
13 İşyerimde hiçbir zaman bana karşı cinsel tacizde bulunulmamıştır.	( )	( )	( )	( )	( )
14 İşyerimde hiçbir zaman arkadaşlarıma karşı cinsel tacizde bulunulmamıştır.	( )	( )	( )	( )	( )
15 İşyerimde bana karşı fiziksel cinsel taciz uygulanmamaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
16 İşyerimde bana karşı sözlü cinsel taciz uygulanmamaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
17 İşyerimde bayan arkadaşlarıma karşı sözlü cinsel taciz uygulanmamaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
18 İşyerimde bayan arkadaşlarıma karşı fiziksel cinsel taciz uygulanmamaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
19 Mevcut yasaların çalışan kadınları yeterince koruduğuna inanıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )

LÜTFEN DİĞER SAYFAYA GEÇİNİZ



## AŞAĞIDAKİ SORULARI LÜTFEN YAZARAK CEVAPLAYINIZ

1. Kadın-Erkek ayrımcılığından ne anlıyorsunuz ? Birkaç örnek veriniz.

.....  
.....  
.....  
.....

2. Cinsel tacizden ne anlıyorsunuz ? Hangi davranışlar cinsel taciz olarak algılanmaktadır ?

.....  
.....  
.....  
.....

3. Ayrımcılıkla ilgili olarak sizin veya arkadaşlarınızın karşılaştığı sorunlardan üç tanesini yazınız.

- a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....

4. Cinsel tacizle ilgili olarak sizin veya arkadaşlarınızın maruz kaldığı davranış veya uygulamalardan üç tanesini yazınız

- a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....

ANKETE CEVAP VERDİĞİNİZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ

## KAYNAKÇA

### KİTAPLAR

ACAR Fatma, "Womens Participation in Academic Science Careers Turkey in 1989, Improving Employment Prospects for Women in Changing Society", **Turkish Employment Organization**, 7-8 November 1989, 1990.

AKDEMİR Salih, "Tarih Boyunca ve Kur'anı Kerim'de Kadın", **İslami Araştırmalar**, Sayı:4, Cilt:5, İstanbul, 1991.

ARAT Necla, **Kadın Gerçeklikleri**, Say Yayınları, İstanbul, 1994., **Kentli Kadınların İş Yaşamındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri**, İ.Ü. Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, İstanbul, 1991.

AYTAÇ Serpil **Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi ve Sorunları**, Yöneticinin Kitaplığı Dizisi, Epsilon Yayınları, İstanbul, 1997.

AYTAÇ Serpil vd., **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu:Bursa Örneği**, TİSK Yayını, No: 219, Ankara, 2002.

BAKIRCI Kadriye, **İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz**, Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul, 1998.

BERKTAY Fatmagül, **İslam'ın Hiyerarşiye Dayalı Eşitlik Söylemi**, Say Yayınları İstanbul, 1996

CENTEL Tankut, **İş hukukunda Ücret**, İstanbul, 1986.

BOONE E. Louse ve KURTZ, David L., **Management**, 4<sup>th</sup> Edition, McGraw Hill, New York, 1992.

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

DUXBERRY Linda E. ve Higgins, Christopher, "Work Family Conflict A Comparison By Gender, Family Type And Perceived Control", **Journal Of Family Issues**, 1994.

ELMACI Nuran ve Oto, Remzi, "Vardiyalı Çalışan Kadınların İş Sorunları ve Aile İlişkileri", **Kadın Gerçeklikleri**, Say Yayınları, İstanbul, 1996.

EYÜBOĞLU Dilek, **Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler**, MPM Yayın No:637, Ankara, 2000.

FITZGERALD L.F., **Sexual Harassment:The Definition and Measurement of a Construct**, NY 1991.

GIDDENS Anthony, **Sosyoloji**, Yayına Hazırlayan:Hüseyin Özel ve Cemal Güzel, Ayraç Yayınevi, Ankara, 2000.

GIDDENS Anthony, **Introductory Sociology**, 1987. **Sosyoloji**, Yayına Hazırlayan: Hüseyin Özel ve Cemal Güzel, Ayraç Yayınevi, Ankara, 2000.

İLKARACAN İpek, “Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı”, **Cumhuriyet’in 75. Yılında Türkiye’de Kadının Durumu**, Başbakanlık Kadının Statüsü Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Takav Matbaacılık, Ankara, 1998.

İş Kanunu (1475 Sayılı İş Kanunu)

İş Kanunu (4857 Sayılı İş Kanunu)

Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Türkiye’de Kadın**, Ankara, 1999.

KORAY Meryem, Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, İzmir, 1993.

KORAY Meryem ve Diğerleri, **Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**, T.C. Başbakanlık KSSGM, Ankara, 1999.

KORAY Meryem, **Sosyal Politika**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000

OSKAY Ünsal, “Çalışan Kadının Türk Toplum Yaşamında Konumu”, (**Bildiriler Kitabı**) **Kadının Çalışma Yaşamı-Frauen’in Berufsleben (Symposium)** 18-19 Ekim 1993.

ÖZGÜVEN Bilal Murat, **Toplum Bilimlerine Giriş**, Ata Ofset Matbaacılık, Yenişehir, 1989.

RAZON Norma, **Çalışan Kadınlar ve Sorunları, Aile ve Çocuk**, Ak Yayınları, 1983.

**Sosyal Politika**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000.

TAŞKENT Savaş, **İşverenin Yönetim Hakkı**, İstanbul, 1981.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**, Cem Web Ofset, Ankara, 2000.

Türk Ceza Kanunu

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982 Anayasası)

**Türkiye’de Kadının Dünyü ve Bugünü**, Türkiye İş Bankası Yayınları, Yayın No:300, Ankara, 1997.

“Türkiye’de Kadın Olmak”, **Kadın Sorunlarından Kesitler**, Say Yayınları, İstanbul, 1994.

ULUÇAY Çağatay, **Harem**, Ankara, 1971.

UNAT Nermin Abadan, **Türk Toplumunda Kadın**, Ekin Yayınları, 2.Baskı, 1982.

**Women in Turkish Industry: Involvement, Policies and Recommendations**, World Bank, 1993.

YEŞİLTUNA Dilek Çiftçi, “Kadın Sorunlarının Çözümüne Doğru Yöntem, Strateji ve Politikalar”, **Kadınların Çalışma Yaşamında Geleneksel Yapının Etkisi**, 4. Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı, Ege Üniv., Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi ve Ege Kadın Araştırmaları Derneği Yayını, Can Ofset, İzmir, 1998.

YURDAKUL Sabahat, **Çalışan Kadının Korunması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 1994.

YÜKSEL Melek Onaran, **Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği**, Beta Yayınları, İstanbul, 2000.

5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlar Hakkındaki Kanun

#### SÜRELİ YAYINLAR

ALTAN Şengül ve ERSÖZ, Aysel, “Kadının Çifte Yükümlülüğü”, **Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni**, Sayı:2, Ankara, 1994.

AYTAÇ Serpil, “Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer”, **Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri I-II**, TİSK Yayınları, Yayın No: 192, 1999.

AVCI Ümran, “Kadın Polis Olmak Tacizden Kurtarmıyor”, **Milliyet Gazetesi**, s.13, 14.03.2004

Başbakanlık Kadının Statüsü Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, **Cumhuriyet’in 75. Yılında Türkiye’de Kadının Durumu**, Takav Matbaacılık, Ankara, 1998.

Capital Dergisi, “**Cam Tavan Sendromu**”, Sayı:8, 1997.

CARLSON Dawn S., “Family Conflict in the Organization: Do Life Dole Values Make a Difference?”, **Journal of Management**, 2000.

ÇİTÇİ Oya, **Kadın Sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlisi Kadınlar**, TODAİE Yayın No:200, Ankara, 1982.

DERELİ Toker, UZUNÇARŞILI, Ülkü, **İşletmelerde Personel Seçimi ve Tedariki**, Mess Yayını No: 147, 1990

ECEVİT Yıldız, “Türkiye’de Kadın İşgücü”, **Türk Tabipler Birliği Sağlık Kongresi**



**Bildirileri, Cilt:1, Ankara, 1993.**

**EKONOMİ Münir, 60. Yaş Armağani, İstanbul, 1993.**

**GRIFFIN Ricky W., Management, Teksas, 1993.**

**HATEMİ Hüseyin, "Modern Mahrem ve İslam'ın Kadına Bakışı", İslami Araştırmalar, Sayı:4, Cilt:5, İstanbul,1991.**

**HIGGINS Christopher ve DUXBERRY, Linda E., "Work Family Conflict A Comparison of Dual Career and Traditional-Career Men", Journal Of Organizational Behavior, Vol.13, 1992.**

**KAZGAN Gülten, "Türk Ekonomisinde Kadınların İşgücüne Katılması, Mesleki Dağılımı, Eğitim Düzeyi ve Sosyo-Ekonomik Statüsü", Türk Toplumunda Kadın, İstanbul, 1982.**

**KORAY Meryem "Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri", Anne İdaresi Dergisi, Cilt:25, Sayı:1, Ankara, 1992.**

**TEKELİ Şirin, Kadının Siyasal Hayattaki Yeri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Basılmamış Doçentlik Tezi, 1977.**

**TOKOL Aysen, "Dünyada Kadın İşgücü", Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri, I-II, TİSK Yayını, No:192, Ankara, 1999.**

**TÜSİAD, Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset, TÜSİAD Yayın No: T/2000/290,İstanbul,2000.**

**İNTERNET KAYNAKLARI**

<http://www.kssgm.gov.tr/cedawrapor.html>, 11.03.2004

[http://www.wwhr.org/images/kentli\\_kadinlar.pdf](http://www.wwhr.org/images/kentli_kadinlar.pdf), 11.03.2004 s.12.

<http://www.kssgm.gov.tr/cedawrapor.html>, 11.03.2004

<http://www.kssgm.gov.tr/pekin-5.html>, 11.03.2004

[http://www.isguc.org/arc\\_view.php](http://www.isguc.org/arc_view.php), 11.03.2004.

<http://www.personelonline.com/duyuru2.asp>, 11.03.2004

<http://www.milliyet.com.tr/2003/10/05/guncel/gun06.html>, 11.03.2004

<http://www.ntvmsnbc.com/news/154548.asp>, 12.03.2004

<http://www.ntvmsnbc.com/news/154548.asp>, 11.03.2004

<http://www.draligus.com/1/saglik.asp>, 15.11.2002.

[http://www.sonsuzluga.com/cinsellik/cinsel\\_taciz.htm](http://www.sonsuzluga.com/cinsellik/cinsel_taciz.htm), 11.03.2004

## DİZİN

**A**

3B, xviii,31

AB,xvii, 89

Ataerkil, 7, 14, 15, 29, 55, 137,

Ayrımcılık, 51, 67, 69, 70, 71, 72, 74

85, 88, 100, 108, 135, 141

**C**

CEDAW,xviii, 30, 67, 68

Cinsel taciz, v, xix, 2, 3, 52, 86, 87, 88,

89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99

100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 108

120, 123, 124, 125, 126, 127, 129, 130,

131, 132,133, 134, 135, 141, 142, 143,

144

**D**

DPT, xvii, 31, 44

**H**

hukuk, 13, 14, 36, 71,79

**İ**

isihdam, 1,27, 35, 37, 40, 42, 74, 77, 78, 89

**K**

kssgm, 29, 35, 68, 151, 152

**L**

Likert, xix, 107, 108, 116, 120,128

**T**

Tukey, xvii,132, 133, 135

**U**

UÇÖ, xviii, 67, 79, 80, 82, 89, 100

**Ü**

ücret, v, xix, 30, 44, 52, 61, 65, 69, 70, 72,

77, 79, 80, 81, 107, 112, 114, 119, 141

**V**

varyans, 108, 128, 143

**Y**

yüzde, 71, 88, 123