

TOPLUMSAL CİNSİYET EŐİTLİĐİ

Dr.ÖĐr.Üyesi Özgür GÜLDÜ

Cinsiyet Kalıpyargılarının ve Cinsiyet Rollerinin Sonuçları-1

KAYNAK: Dökmen, Z. (2010). Toplumsal Cinsiyet - Sosyal Psikolojik Açıklamalar. İstanbul: Remzi Kitapevi.

- ✓ Kadının çalışma hayatına girmesi özellikle kentlerde giderek hızlanmakta, her yıl daha çok sayıda kadın çalışmaya başlamıştır.
- ✓ Ancak, kadın çalışsa bile ev kadını, eş ve anne rollerinin geleneksel biçimde sürmesi gerektiği, dolayısıyla kadının «aile bütçesine katkı» için zorunlu olarak çalışma yaşamına girdiği görüşü yaygındır.
- ✓ Kadınların önemli bir bölümü çalışmalarını ekonomik nedenlere bağlamakta ve çalışma yaşamının en hoş giden yönünün gelir sağlaması olduğunu belirtmektedir.

- ✓ Kadınların çalışmalarını ve çalıştıkları işlerin de eğitimleriyle ve medeni durumlarıyla ilişkilidir.
- ✓ Eğitimsiz ve düşük eğitilmiş kadınlar için geniş iş imkanları yoktur, ancak ev hizmetleri gibi vasıfsız, düşük statülü ve çok düşük ücretli işlerde çalışmaktadır.
- ✓ İş doyumu konusunda yapılan çalışmalar, kadınların erkeklere göre iş doyumlarının düşük olduğunu göstermektedir.
- ✓ Kadınların düşük iş doyumlarını, ev içi sorumluluklarına ve iş ve ev sorumluluklarından kaynaklanan rol çatışmalarına bağlanmaktadır.

- ✓ Bazı alanlarda kadınlar için uygun bulunmamaktadır. Öğretmenlik, psikologluk, eczacılık kadınlara uygun görülen meslekler arasında sayılabilir.
- ✓ Gerçi meslek çeşitliliği açısından Türk kadınlarının Batı kadınlarının önünde ya da en azından yanında olduğundan söz edilebilir. Ancak yine de bu yöndeki cinsiyet kalıpyargılarının kırılması çok kolay olmamaktadır.

- Dünyada ve Türkiye'de kadının çalışma hayatındaki yerini etkileyen etmenler şunlardır:

- Eğitim düzeyi,
- iş yelpazesi,
- çalışma koşulları,
- kariyer imkânı ve karar mekanizmalarına katılım.

- **Eğitim düzeyi:**

- ✓ Kadınların, işgücüne katılımı ve katıldıktan sonra buldukları iş yerinde yükselememelerinin önündeki en temel engellerin başında düşük eğitim düzeyi gelmektedir.

■ Eğitim düzeyi:

- TÜİK, (2016) sonuçlarına göre, Türkiye'de 25 yaş ve daha yukarı yaşta olup okuma-yazma bilmeyen kadınların toplam nüfusa oranı %9 iken, bu oran erkeklerde sadece %1,8'dir. Bununla birlikte, kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne daha fazla katılım sağladıkları belirlenmiştir.
- Kadınların çalışma yaşamındaki eğitim düzeylerinin yükselmesinin önündeki bir diğer engel ise, kadınların belirli sektörlerde yoğunlaşmaları ve düşük ücret-düşük statü denklemine mahkûm kalmalarıdır. Bu nedenler, aileler kız çocuklarını okutmakta fayda görmemekte ve bu da eğitilmiş kadın işgücünün önünü kesmektedir. Dolayısıyla, yetersiz katılım çıkmazı büyümektedir.

■ İş Yelpazesi:

- Kadınların çalışma yaşamındaki yerini etkileyen en önemli etmenlerden biri de yaptıkları işlerin niteliğidir. Dünyada ve Türkiye'de kadınlar özellikle belirli sektörlerde kümelenmiştir. Diğer bir deyişle bazı işler "erkek işi", bazıları ise "kadın işi" olarak nitelendirilmektedir. Bu durum, "mesleklerin yatay olarak katmanlaşması" olarak adlandırılmaktadır.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), "Women at Work, Trends" raporuna göre, yüksek gelirli ülkelerde kadınların çoğunlukla eğitim, sağlık, toptan ve perakende satış, emlak ve finans sektörlerinde istihdam edilmektedir. Buna karşılık erkekler, hemen hemen tüm sektörlerde varlık göstermektedir.

■ İş Yelpazesi:

- Türkiye'de ise kadınların %55,4'ü hizmet, %28,7'si tarım ve %15,9'u ise sanayi sektöründe çalışmaktadır (TÜİK, 2016). Görüldüğü üzere kadınların yoğun olarak hizmet sektöründe sekreterlik, bankacılık, satış elemanı, sigortacılık gibi işlerde çalışmaktadırlar. Sanayi sektöründe ise tekstil, tütün gibi emek yoğun işlerde yer almaktadırlar.
- Yedek işgücü olarak nitelendirilen kadınlar, çoğunlukla geçici, esnek, kayıt dışı sektörler olan enformel sektörlerde (bakıcılık, temizlikçilik, hazır giyim vb.) düşük ücretle ve emek yoğun olarak çalışmaktadırlar. Bu da beraberinde kadınların eşitsizlik, yoksulluk, güvencesizlik gibi sorunlarla karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır.

▪ Çalışma Koşulları:

- Kadınların geleneksel inanç ve değerler nedeniyle karşılaştıkları cinsiyet temelli roller, onların kariyer yapma isteklerini ve imkânlarını engellemektedir.
- Kadınların çalışma yaşamına girişini etkileyen bir etmen çalışma koşullarıdır. Çalışma koşulları kapsamında ücret, statü, kadınlar için oluşturulmuş iş eko-sistemi gibi husus yer almaktadır. Kadınlar sadece Türkiye'de değil, Avrupa'daki birçok ülkede de eşit pozisyonda istihdam edildikleri erkeklerden daha az ücret almaktadır. Dolayısıyla kadınları "çalışan yoksullar" olarak nitelendirilmek yanlış olmayacaktır.

■ Çalışma Koşulları:

- Çalışma koşulları ile ilgili bir başka etmen ise kadınların istihdam edildikleri işlerin kayıt dışılığa elverişli olmasıdır. Bakıcılık, hizmetçilik, temizlikçilik, tekstil ve konfeksiyon işçiliği gibi, kadınların yoğun şekilde el emekleri ile çalıştıkları sektörler aynı zamanda kayıt dışılığın en yüksek düzeyde seyrettiği, yevmiye usulü çalışılan sektörlerdir.
- Bu nedenle, kadınlar erkeklere nazaran daha çok kayıt dışılık riski ile karşı karşıya kalmakta ve dolayısıyla da sosyal güvenlik korumasından mahrum kalmaktadırlar.
- Çalışma yaşamındaki bir başka önemli etmen ise işlem eşitsizliğidir. Buna göre Türk işgücü piyasasında işverenlerin, biyolojik özellikler temelli inanç ve önyargılarla hareket ettikleri ve kadın çalışanlara erkeklere göre süreklilik anlamında daha az güvenmektedirler.

▪ Çalışma Koşulları:

- İş hayatı, kadının sorumluluk alanını yeniden tarif etmekte ve ev işleri, çocuk ve muhtaç aile büyüklerinin bakımını kadının bireysel olarak çözmesini talep etmekte ve bu konuda ona yardımcı olmamaktadır.
- Dünyada ve Türkiye'de iş saatleri ve iş yerleri çocuk sahibi kadınların çalışması için elverişli yerler olarak tasarlanmadığından, onların çocuklarını bırakacakları kreş ve yuvalar sayı olarak yetersiz, yüksek ücretli, çalışma saatleri ile uyumsuz olup, kadınlar çoğunlukla bu nedenle çalışma yaşamlarını terk etmektedirler.

▪ Çalışma Koşulları:

- Bu noktada bir başka önemli etmen ise kültürel kalıp yargılardır. Bu çocuklara en iyi annelerinin bakacağı ve kadınların kocaları tarafından bakılmalarının gerektiğine ilişkin ataerkil görüştür.
- İş yerinde yaşanan taciz ve mobbing de kadınların çalışma yaşamına katılımlarını etkileyen diğer önemli bir etmendir.
- Bu noktada bir başka önemli etmen ise kültürel kalıp yargılardır. Bu çocuklara en iyi annelerinin bakacağı ve kadınların kocaları tarafından bakılmalarının gerektiğine ilişkin ataerkil görüştür.
- İş yerinde yaşanan taciz ve mobbing de kadınların çalışma yaşamına katılımlarını etkileyen diğer önemli bir etmendir. Ataerkil motiflerle donatılmış iş yerleri kadınların çalışması için elverişli ortamlar haline getirilmemektedir.

▪ Karar Mekanizmalarına Katılım:

- İşletmelerde yönetim düzeyinde cinsiyet açısından homojen bir görünüm söz konusudur. Yönetim katına doğru çıkıldıkça erkeklerin oranının, kadınlardan daha yüksek olduğu, aksine kadınların iş yerlerinde hiyerarşinin alt sıralarında yoğunlaştıkları yani karar verme ve yönetimle ilgili üst pozisyonlarda daha az yer aldıkları görülmektedir.
- Gelişmiş ülkelerde, gelir düzeyi arttıkça kadınlar yönetim kademelerinde yükselme ihtiyacı hissetmemektedir. Buna karşın gelişmekte olan ülkelerde kadınlar yönetime ortak olma mecburiyetinde olduklarını düşünmektedirler.

▪ Karar Mekanizmalarına Katılım:

- Bu durumun temel nedenlerinden biri, yönetici pozisyonunun daha çok nitelik, zaman ve enerji isteyeceği ve kadınların ise bunun karşılayamayacağına dair inançtır. Öte yandan, erkeklerde kadınlarla birlikte çalışmak ve gücü kadınlarla paylaşmak istememektedirler.
- Onlara göre kadınlar daha duygusal, kararsız ve güçsüzdürler.
- Buna karşılık kadınlar da çeşitli stratejiler geliştirerek bu durumu aşmaya çalışmaktadırlar. Bunların en başında ise yönetimde daha "erkeksi" bir görünüm elde etmek gelmektedir. Bu görünümü ise çeşitli yargılarla beslemektedir. Bu yargılar; yöneticilerin otoriter, kararlı ve kontrolcü olması gerektiği yönündedir.