

Kadınlara Yönelik Ayrımcılık¹

Dr. Öğr. Üye. Banu ÖZBUCAK ALBAR²

Özet

Ayrımcılık, aralarında belirgin bir fark bulunmamasına rağmen bireylerin din, dil, ırk, cinsiyet, etnik köken, siyasi düşünce temelinde eşit ve adil olmayan şekilde değerlendirilmesini ifade etmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı ise, bir bireyin başka bir bireye sırf cinsiyeti kadın olduğu için, olması gerekenden daha farklı davranması halidir. Geçmişten günümüze işgücü piyasasında en sık karşılaşılan ayrımcılık türlerinden biri olan cinsiyet ayrımcılığı iki düzeyde gerçekleşmektedir. İlki kadının çalışma hayatına girmesi aşamasında yaşadığı kadın işi- erkek işi ayrımıyla yaşanan ayrımcılıktır. Günümüzde bu aşamada estetik emek sorunları, kadınların görünümçülük kökenli yaşadığı ayrımcılık sorunları arasında yer almaktadır. Ayrımcılığın ikinci düzeyi ise işe alındıktan sonra gerçekleşen ücretlendirmede, terfi etmede, kısmi süreli ve düşük statülü işlerde çalıştırılmalarıyla ortaya çıkmaktadır. Kadınların terfi sürecinde ortaya çıkan ayrımcılık ise, işgücü piyasasında cam tavan sorunlarına sebep olmaktadır. Çalışmada iş hayatında kadınlara yönelik ayrımcılık hukuki çerçevesiyle incelenmeye çalışılarak, yaşanan sorunlara farkındalık oluşturulmak amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Ayrımcılık, Cinsiyet, Estetik Emek, Cam Tavan

Discrimination Against Women

Abstract

Discrimination refers to the equal and unfair evaluation of individuals on the basis of religion, language, race, gender, ethnic origin, political thought, although there is no significant difference between them. Gender discrimination is the case when an individual behaves differently than he or she should be because his or her gender is female. Gender discrimination, which is one of the most common forms of discrimination in the labor market from the past to the present day, takes place at two levels. The first is the discrimination experienced by the woman-man-work she lives in when she enters the working life. Today, at this stage, the problems of aesthetic labor are among the problems of discrimination in which women live in origin. The second level of discrimination occurs after the recruitment, wages, promotion, part-time and low-status jobs. Discrimination in women's promotion process leads to glass ceiling problems in the labor market. In this study, it is aimed to raise awareness of the problems experienced in the work life by trying to examine the discrimination against women in the legal framework.

Keywords: Discrimination, Gender, Aesthetic Labor, Glass Ceiling

¹ Bu makale 21-23 Ekim 2018 tarihleri arasında Belek Antalya'da düzenlenen II. Uluslararası Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Sempozyumu'nda sunulan bildirinin geliştirilmiş halidir.

² Bülent Ecevit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, ozbucak1@hotmail.com

1. Giriş

İşgücü piyasasında kadının etkin bir şekilde rol alması biyolojik, ekonomik ve sosyo-kültürel açıdan incelenmesi gereken önemli bir sorundur. Geleneksel anlayışa göre kadının aile içindeki rolü ve sorumlulukları, ona öncelikli olarak annelik ve hane içi iş yükü sorumluluğunu yüklemektedir. İşgücü piyasasında bu çerçevede ikinci konumda olan kadınlar cinsiyetlerinden dolayı yaşlılar, çocuklar ve engelliler gibi dezavantajlı grupta değerlendirilmektedir. Kadının ücretli çalışma isteği, cinsiyet ayrımcılığı temelinde öncelikle işin kadın işi ya da erkek işi ayrımına tabi tutulmaktadır. İşe alınmada daha başvuru aşamasında yaşanan bu ayrımcılık günümüzde “görünömcülük ayrımcılığı” olarak da işverenlerin, çalışanların bedenlerine yönelik kurgularıyla kendini göstermektedir. Bunun yanı sıra kadınlar aynı işyeri bünyesinde aynı işi yapıyor olmalarına rağmen, emeklerinin ücretlendirilmesinde cinsiyetleri sebebiyle eşiitsizlik yaşamaktadırlar. Bu adaletsizlik aynı zamanda kadınların üst düzey yönetimlere gelebilmelerinde de yaşanmakta ve karşımıza “cam tavan sendromu” olarak çıkmaktadır.

Bu çalışma ile amaçlanan günümüzde iş hayatında kadınların maruz kaldığı ayrımcılıklara dikkat çekerek, yaşanan sorunlara farkındalık yaratmaktır. Konu teorik olarak derleme niteliğinde yasal çerçevesiyle değerlendirilmiştir. Kadınların yaşadığı ayrımcılığı birçok boyutuyla ele alan çalışma da, güncel istatistiklerden faydalanarak kadının iş yaşamındaki konumu ortaya konulmuştur.

2. Yasal Çerçevesiyle Çalışma Hayatında Kadın

Tarihi süreç içinde kadınlar da erkekler gibi her dönemin koşullarına göre değişiklik gösteren şekillerde ve statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Pre-Endüstriyel dönemde ilkel toplumlarda görölen işbirliği erkeklere avlanma görevini yüklerken, kadınlara besin toplama faaliyetini yüklemişti. Kadınların ilk kez “ücretli” olarak ve “işçi” statüsünde iş yaşamında yer alması sanayi devrimi ile birlikte gerçektelemiştir. Bu dönemle birlikte kamu ve hizmet sektörlerinde yaşanan gelişmeler, kadınların toplam işgücü içindeki oranlarını hızla arttırmıştır (Aydın Göktepe, 2011: 3). Kadınlara 1913 yılında devlet memuru olma hakkı verilmiştir. Ardından tüccar ve esnaf olarak da iş hayatına girmişlerdir. 1923 yılında Cumhuriyetin ilanından itibaren gerçekteleştirilen reformlar, toplumun yeniden yapılanmasını sağlayarak kadınların eşiit yurttaşlar olarak çalışma yaşamına katılmasını, kamu alanlarına girmesini ve eğitim almasını mümkün kılmıştır (Göl vd., 2014:170). Tarihsel süreç içerisinde kadınların işgücü piyasasına katılım oranının artması olumlu bir gelişme olarak algılanmıştır. Ancak çalışma hayatında yer alma ile birlikte kendi ekonomik gücünü ve özgürlüğünü sağlayabilen

Kadınlara Yönelik Ayrımcılık

kadınların sayıca artışı olumlu bir gelişme iken, kadınların özellikle düşük ücretli, güvencesiz ve niteliksiz emek gerektiren sektörlerde istihdam edilmesi eşitsizliği vurgulamaktadır (Standing, 1999: 585).

Çalışma hayatında kadınlara yönelik eşitsizliğe ilişkin süreç içerisinde ulusal ve uluslararası yasal düzenlemeler yapılmıştır. Ulusal düzenlemelerin başında Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve 4857 Sayılı İş Kanunu gelirken, uluslararası düzenlemelerin başında Birleşmiş Milletler Sözleşmesi olan “Kadınlara Karşı Tüm Ayrımcılık Biçimlerinin Kaldırılması Sözleşmesi” ve bu konudaki Avrupa Birliği Yönergeleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri gelmektedir (İleri, 2016: 144).

Anayasamızın 10. Maddesi ile “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” denilmiştir. Anayasamızın çalışma şartları ve dinlenme haklarına ilişkin 50. maddesinde ise “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar” hükmüne yer verilmiştir (T.C. Anayasası, 1982). 4857 Sayılı İş Kanununun eşit davranma ilkesine ilişkin 5. Maddesinde ise, “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayanılarak ayırım yapılamaz. 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” hükmüne yer verilmiştir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003).

Uluslararası boyutta ise, 1979 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca kabul edilen ve 1981 tarihinde yürürlüğe giren Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme (CEDAW - Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) kadınlara karşı ayrımcılığın evrensel bir problem olduğunu ortaya koymuştur (İncaz, 2011: 30). CEDAW günümüzde “Uluslararası Kadın Hakları Bildirisi” olarak da adlandırılmaktadır (İleri, 2016: 145). Bu Sözleşme ile kadınlara yönelik ayrımcılığın, hak eşitliğinin yanı sıra insanlık şeref ve haysiyetine saygı ilkelerini ihlal ettiğini ifade edilmiştir. Aynı sözleşmenin 1. Maddesine göre kadınlara karşı ayırım; “Kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın - erkek eşitliğine dayalı siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel alanlarda ve diğer alanlarda insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran cinsiyete dayalı her tür ayırım,

mahrumiyet ya da kısıtlama” olarak açıklanmıştır (<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon..>, 16.10.2018).

Uluslararası düzeyde “İşyerinde cinsiyet ayrımcılığı” yla ilgili Avrupa Birliği Yönergelerinin en önemlisi “Eşit Ücret Yönergesi” dir (Kadın ve Erkeklere Eşit Ücret Ödenmesi Prensibinin Uygulanmasında Üye Devletlerin Kanunlarının Uyumlaştırılmasına ilişkin 10 şubat 1975 tarihli Konsey Yönergesi 75/117/EEC). Eşit ücret Yönergenin 1. maddesinde “kadın ve erkek için, aynı iş için veya eşit değer takdir edilen iş için, ücretle ilgili her açıdan ve şartlarda cinsiyet temelinde ayırım yapılmaması gerektiği” ifade edilmektedir. “Özellikle, ücret iş sınıflandırması sistemine göre belirlendiği durumlarda, kadın ve erkek için ücretin belirlenmesinde aynı kriterlerin uygulanması gerektiği, ücretin hiçbir şekilde cinsiyet ayırımına yer vermeyecek şekilde belirlenmesi gerektiği” de ifade edilmektedir. “İşyerinde cinsiyet ayrımcılığı” yla ilgili bir diğer önemli yönerge “Eşit Muamele Yönergesi” dir (İşe Girişte, Mesleki Eğitim ve Terfide ve çalışma şartlarında Kadın ve Erkeklere Eşit Muamele Yapılması Prensibi’nin Uygulanması hakkında 9 şubat 1976 tarihli Konsey Yönergesi – 76/207/EEC). Eşit Muamele Yönergesinin 1. maddesi “İşe girişte, mesleki yükselmede, mesleki eğitimde, çalışma şartları açısından ve sosyal güvenlik kanunlarında eşit muamele prensibini tedrici olarak uygulanmasını sağlamak amacıyla Konsey, Komisyonun önerisi doğrultusunda hareket ederek, bu prensibin özünü, kapsamını ve uygulanma için yapılacak düzenlemeleri açıklayan hükümleri benimsemek şartıyla, sosyal güvenlik açısından kadın ve erkeklere eşit muamele prensibinin uygulanmasını” ifade etmektedir. Aynı Yönergenin 3. maddesinde ise “eşit muamele prensibinin uygulanmasının, hangi sektör ya da faaliyet dalında olursa olsun bütün iş ve görevlere ve mesleki hiyerarşının bütün seviyelerine girişte, seçim kriterleri dâhil bütün şartlar açısından cinsiyete dayalı hiçbir ayırım yapılmayacağı” ifade edilmektedir. “İşyerinde cinsiyet ayrımcılığı” ile ilgili son yönerge ise, “İşyeri Sosyal Güvenlik Yönergesi” dir (İşyeri Sosyal Güvenlik Planlarında Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Muamele Prensibine İlişkin 24 Temmuz 1986 tarihli Konsey Yönergesi- 86/378/EEC). İşyeri Sosyal Güvenlik Yönergesinin amacı 1. maddede “işyeri sosyal güvenlik kanunlarında kadın ve erkeklere eşit muamele prensibinin tedricen uygulanması” şeklinde ifade edilmektedir. Aynı Yönergenin 3. Maddesinde ise “Yönerge’nin kapsamına, kendi adına çalışanlar, çalışmalarına hastalık, gebelik, iş kazası ya da gayri iradi işsizlik veya iş aramaları nedeniyle ara verenler dâhil çalışan nüfus ve emekli olanlar ve özürlü iş görenlerin dâhil olduğu” ifade edilmektedir. 5. maddede ise “eşit muamele prensibinin, özellikle medeni durum ya da aile durumuna dayanarak, doğrudan ya da dolaylı

Kadınlara Yönelik Ayrımcılık

olarak cinsiyet temelinde ayırım yapılmayacağı anlamına geldiği” ifade edilmektedir (Yavaş, 2005; 73-81).

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇO) Sözleşmelerinden 100 No’ lu Eşit Ücret Sözleşmesinin 1. maddesinde, “eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında “ücret eşitliği” deyiminin cinsiyet esasına dayanan bir ayırım göstermeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade ettiği” belirtilmektedir. 111 No’ lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesinin 1. maddesinde “ayırım” deyimini “ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş ve meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma” olarak ifade edilmektedir. 158 No’ lu Hizmet İlişkinine Son Verilmesi Sözleşmesinin 5. Maddesinde ise, “ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal kökenin ve doğum izni esasında işe gelmeme” nin işe son verme için geçerli bir neden teşkil etmeyeceği hükme bağlanmaktadır (<https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>, 16.10.2018).

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 1. maddesinde, “Bütün insanlar hür, haysiyet ve haklar bakımından eşit doğarlar. Akıl ve vicdana sahiptirler ve birbirlerine karşı kardeşlik duygularıyla davranmalıdırlar” ifadesine yer verilmiştir. 2. maddesinde ise “Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya diğer bir görüş, ulusal veya toplumsal köken, servet, doğuş veya herhangi diğer bir fark gözetilmeksizin bu Beynamede yer alan tüm haklardan ve özgürlüklerden faydalanabilir” hükmüne yer verilmiştir (www.unicef.org/turkey/udhr/gi17.html., 16.10.2018).

3. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı

Kadın ve erkek arasındaki cinsiyet ayrımı toplumlarda bir rol bölüşümü şeklinde kendini göstermektedir. Kadının ev ve özel yaşamla sınırlandığı, erkeğin ise ailenin gelirini temin etme ve kararlarda son sözü söyleyen güçlü bir rolü bulunmaktadır. Bu geleneksel anlayış günümüzde kadın erkek eşitliğinin önem kazandığı gelişmekte olan ülkelerde iş hayatıyla uyumlaştırılarak, kadınların işgücüne katılımı sağlanmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005:206). Ülkemizde kadınların işgücüne katılımını eğitim düzeyleri, medeni durumları, ekonomik kaynakları, toplumsal cinsiyet algıları ve yaşadıkları coğrafi yerleşim yerleri önemli ölçüde etkilemektedir (Kılıç ve Öztürk, 2014:127). Türkiye’de kadınların işgücüne katılımıyla paralellik gösteren en önemli etkenin eğitim düzeyi olduğu Türkiye İstatistik Kurumunun 2016 ve 2017 verileriyle aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 1: Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları ve İşsizlik Oranları (15+ yaş, %)

Eğitim Düzeyi	İşgücüne Katılım Oranı (%)		İşsizlik Oranı (%)	
	2016	2017	2016	2017
Okur Yazar Olmayanlar	15.2	15.9	3.2	3.6
Lise Altı Eğitlimliler	27.2	27.7	11.0	10.5
Lise	33.7	34.3	21.1	21.3
Mesleki ve Teknik Lise	41.4	42.6	20.6	20.5
Yükseköğretim	71.3	72.7	16.9	18.4

Kaynak: TÜİK, 20173

İş hayatında özellikle eğitim düzeyi düşük olan kadınların işgücüne katılım oranlarının da düşük olduğu ortaya konulmaktadır. Bu çerçevede belirtmek gerekir ki eğitim düzeyi, kadınların işgücüne katılımını etkileyen en önemli faktörlerden birisidir. Hem kadın hem de erkekler için eğitim seviyesi arttıca işgücüne katılım oranları da artmaktadır. Kadınların işgücü piyasasında yer almama sebepleri ise 2011 ve 2012 yılları verileriyle Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2: Kadınların İşgücüne Katılmama Nedenleri (%)

İşgücüne Katılmama Nedeni	2011 Temmuz		2012 Temmuz	
	Sayı	%	Sayı	%
Ev Hanımı	11.603	61,0	12.024	62,1
Öğrenci	1.902	10,0	2.025	10,5
Emekli	787	4,1	879	4,5
Engelli / Hasta	2.186	11,5	2.129	11,0
Mevsimlik alışanlar	33	0,2	43	0,2
İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar	1.132	6,0	1.021	5,3
Diğer	1.379	7,2	1.244	6,4
İşgücüne Dhil Olmayan Toplam Nüfus	19.022	100,0	19.365	100,0

Kaynak: Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları (TÜİK).

Türkiye’de kadınların iş hayatında yer almamalarının sebepleri arasında % 62’lik bir çoğunluğun kendini ev işleriyle meşgul-ev hanımı olarak ifade ettiği dikkat çekmektedir. Bu durum kadınların işgücü piyasasında yer almalarında en az eğitim kadar önemli olan toplumsal cinsiyet algısını ortaya çıkarmaktadır. TÜİK’ nun 2006 yılı Aile Yapısı Araştırması istatistiksel sonuçları göstermektedir ki, kadınların %65,7’si ve erkeklerin %61,6’sı “Kadının asli görevi ocuk bakımı ve ev işleridir” diyerek, kadınların 14.4’ ve erkeklerin 12.2’si ise “Gelenek ve greneklerimize aykırı” olduğu düşüncesiyle kadının çalışma hayatında yer almaması gerektiği görüşünü ne sürmektedirler.

4. Çalışma Hayatında Kadınların Yaşadığı Eşitsizlikler

Kadınların işgücü piyasasında yer almalarında cinsiyet faktörüne bağlı olarak bazı sorunlar yaşanmaktadır. Temelinde eşitsizlik olan bu sorunlar arasında eğitim ve mesleki eğitimde, iş bulma ve yükselmede, ücretlendirmede ve sosyal haklardan yararlanmada yaşanan eşitsizlikler ile cinsel taciz yer almaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005:206-207). Günümüzde işverenlerin iş sözleşmesinden doğan, asıl sorumluluklarından biri olan eşitlik ilkesinden uzaklaşması, kadınların yaşadığı sorunların kaynağını oluşturmakta ve birçok psikolojik kökenli sağlık probleminde de sebep olmaktadır.

Kadınların çalışma hayatında yaşadığı ayrımcılık açık cinsiyet ayrımcılığı (dolaysız ayrımcılık) ve örtülü cinsiyet ayrımcılığı (dolaylı ayrımcılık) olarak iki şekilde yaşanmaktadır. Açık cinsiyet ayrımcılığında kadın ve erkek çalışanlar arasında doğrudan somut bir şekilde ayrıcalıklı davranışlarda bulunmaktadır. Örneğin iş ilanında sadece erkek adayların başvurmasının talep edilmesi ya da kadınların hamilelikleri gerekçe gösterilerek işten çıkarılması gibi uygulamalar açık cinsiyet ayrımcılığını ifade etmektedir. Örtülü cinsiyet ayrımcılığında ise uygulanan ayrımcılık dolaylı olarak uygulanmaktadır. Ayrımcılığı düşündürecek hiçbir şüpheli durum bulunmadığı halde, mevcut durumdan sadece belirli bir cinsiyet grubunun olumsuz etkilendiği ayrımcılık türüdür. Örneğin yeni işçi alımlarında küçük çocuğu olan annelerin tercih edilmemesi ya da sık seyahat gerektiren işlerde erkeklerin ya da bekâr kadınların tercih edilmesi örtülü cinsiyet ayrımcılığını örneklendirmektedir (İncaz,2011:31). Genel olarak kadınların işgücüne katılmalarında karşılaştıkları eşitsizlikler işe alınmada, terfide ve ücretlendirmede ortaya çıkmaktadır.

4.1. İş Bulmada Eşitsizlik Ve Estetik Emek

Kadının çalışma hayatında yer almasında daha işe alınma aşamasında yaşanan eşitsizlikler bulunmaktadır. Yapılan bu ayrımcılığın özünde kadının toplumsal rolü nedeniyle ev ve iş hayatı arasında denge kurma zorunluluğu, kadının iş hayatında meslek seçimlerini etkileyerek, kadınların annelik ve eş olma rollerinin uzantısı olarak değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi feminine mesleklere yönelmesine yol açmıştır (Aydın Göztepe, 2011: 3-4). Genel olarak kadınların iş hayatlarına girişte öncelikle aile ilişkisi incelenerek, evli ve çocuk sahibi olması önemli bir eleme sebebi olmaktadır. Ayrıca kadınların doğum öncesi ve sonrası izin kullanma hakları ile kendilerine doğum ödeneği sağlanması da işgücü dışında kalmaları açısından önemli bir kriterdir (Alparslan vd.,2015:70).

Günümüzde hizmet sektöründe yer alan şletmelerin rekabetle mücadelesinde artan öneme sahip olan estetik emek kavramı da özellikle kadınların yaşadığı ayrımcılığın farklı bir görünümüdür. Kadınların bedenlerinin estetik görünümü, işverenler tarafından şekillendirilerek bir rekabet avantajı sağlanmaktadır. İşverenler özellikle işe alma aşamasında, sonrasında ise eğitim, izleme, ödüllendirme vb. süreçlerde çalışanlarının kapasitelerini bilinçli olarak harekete geçirmekte ve ticari menfaatleri doğrultusunda bireyleri metalaştırmaktadır. Müşteri ile yüz yüze doğrudan iletişim kuran çalışanların fiziksel görünümü, hizmetin sunulmasında bütünleyici bir öge olarak görülmektedir. Müşteriyi cezbetme çabası içerisinde metalaştırılan estetik emek, bedenin ticarileşmesiyle değişim göstermektedir (Çetin,2009:78-81). Bu çerçevede estetik emeğin en çok sarf edildiği sektörler, çoğunlukla kadınların istihdam edildiği havayolu, konfeksiyon, kozmetik ya da güzellik endüstrisinin yan kolları olarak sıralanabilmektedir. Örneğin havayolu çalışanları işe alınırken boy ve kilo ölçüleri kontrol edilmekte, işe alındıktan sonra da düzenli olarak kilo kontrollerinden geçirilmektedirler. Ayrıca diş ve cilt güzellikleri de değerlendirilmektedir. Satış elemanlarının genel olarak diş görünümüne dikkat edilerek el bakımlarının yapılmış olması talep edilmekte, sade ve koyu renkli kıyafet giyinmeleri sağlanmaktadır. Güzellik ve kozmetik sektöründe ise çalışanların özellikle saç modelleri, makyajları, cilt bakımları, kiloları ile kıyafetleri ve çalışan üniformaları da işverenleri tarafından kurgulanmaktadır(Kalfa Topateş, 2015: 41-46).

İşverenlerin çalışanların bedenlerine yönelik bu kurguları yeni bir ayrımcılık türü olan “görünümcülük” olgusunu tetiklemektedir. Görünümcülük olgusu, çalışanın diş görünümüne dayanarak fiziksel olarak daha iyi görünen, daha çekici olan kişileri, daha az çekici olan kişilere kıyasla istihdam ve iş devamlılığı açısından ayrımcılık yaparak lehine karar vermeyi ifade etmektedir. Ancak günümüzde bu ayrımcılık kanıtlanması zor ve henüz yeni beliren bir alan olduğu için hukuki açıdan dava açmanın bile zor olduğu bir ayrımcılık türüdür (Seçer, 2016: 44-45).

4.2. Ücretlendirmede Eşitsizlik

Ücret ayrımcılığı, aynı meslekte yer alan iki grup çalışanın ortalama ücretlerinin farklı olmasını ifade etmektedir. Örnek olarak her ne kadar ülkemizde yasal olarak suç sayılsa da, erkeklerle aynı işi yapan kadınlara işverenler tarafından daha düşük ücret ödenmesi ya da belirli işlerde bazı işverenlerin özellikle kadınları istihdam ederek, erkekleri istihdam eden firmalardan daha düşük ücret ödemeleri gösterilebilir (Işığık, 2011:424).

Kadınlara Yönelik Ayrımcılık

İşgücü piyasalarında çalışan erkekler ile kadınlar arasında ortaya çıkan ücret farklılıkları üç farklı ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır (Özkan&Özkan,2010:95-96).

1. Dağılım Kaynaklı Ücret Ayrımcılığı: Kadınların farklı işlere ve farklı kurumlara (düşük ücretli kurum ve işler) yönelmelerinden kaynaklı ücret farklılıklarıdır. Bu durumda ayrımcılık işe alma sürecinde başlayıp, terfi ettirme sürecinde de devam etmektedir.
2. İşten Kaynaklı Ücret Ayrımcılığı: bir kurumda kadın çalışanların aynı işi yaptıkları halde erkek çalışanlardan daha düşük ücret almaları durumudur.
3. Değersel Kaynaklı Ücret Ayrımcılığı: Erkek işi olarak kabul edilen ve erkek ağırlıklı olarak çalışılan sektörlerde kadın çalışanların işin gerektirdiği özelliklere sahip olmasına rağmen, sektöre erkeklerin egemen olması nedeniyle kadınların erkeklerden daha düşük ücret almaları durumudur.

4.3. Terfi Etmede Eşitsizlik Ve Cam Tavan Sendromu

Kadınlar terfi süreçlerinde, biyolojik özelliği dikkate alınarak ayrımcılık yaşamaktadırlar. Mevcut eğitimleri, deneyimleri, yetkinlikleri dolayısıyla yükselmeyi hak eden kadınlar “anne olunca işe ara verir, ailesini ihmal etmemek için iş eğitimlerine ya da iş seyahatlerine katılmaz” tarzındaki düşüncelerle kariyerleri önünde geçici ya da sürekli engellemelere maruz kalmaktadırlar (Alparslan vd., 2015:69). Kadınların terfi sürecinde ortaya çıkan bu ayrımcılık, cam tavan kavramının da ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Cam tavan sendromu iş yaşamıyla ilgili ilk kez 1986’da Wall Street Journal için hazırlanan “İş Yaşamında Kadın” konulu bir haberde Hymowitz ve Schellhardt tarafından ifade edilmiştir. Genel olarak cam tavan “kamu ve özel işletmelerde, eğitim kurumlarında ve kar amacı gütmeyen kuruluşlarda, üst pozisyonlara gelmeyi arzulayan ve çabalayan kadınların karşılaştığı engeller” olarak tanımlanmaktadır (Lockwood, 2004:2). Diğer bir ifade ile “yetenekleri ve başarılarını dikkate almaksızın azınlık grupları ve kadınları işletmenin üst basamaklarına çıkmaktan alıkoyan, görünmez ve kırılmaz engeller” olarak açıklanmaktadır (Cotter, 2001:656).

İş hayatında kadınların üst yönetici pozisyonlarına gelememelerinin altında yatan üç engelin olduğu belirtilmektedir. Bu engeller şunlardır (Örücü vd., 2007:119-120);

1. *Erkek yöneticiler tarafından konulan engeller*: Kadınlara yönelik kişilik, kararlılık ve azim açısından olumsuz geliştirilen önyargılar sonucu, erkek yöneticiler kadınların üst düzey işleri yapamayacağı ve yetersiz kalacağı düşünmektedir. Bu tip önyargıların yanı sıra erkekler

tarafından oluşturulan diğer engeller ise kadınlarla iletişim kurmanın zor olduğu ve erkeklerin g¼c¼ elde tutma isteğine y¼nelik ayrımcı bakış aıdır.

2. *Kadın y¼neticiler tarafından konulan engeller:* Kadınların hemcinslerine karşı sergiledikleri ¼nyargılı tutumlar, kendini referans alma yanılığı ve kraliçe arı sendromuyla açıklanmaktadır. Kendini referans alma yanılığı, kadınların bilinçaltındaki “Ben bu noktaya nasıl geldiysem onlar da gelebilir” d¼ř¼ncesinden hareketle ortaya çıkmaktadır. Kraliçe arı sendromu ise, kadınların birbirlerini ekememelerinden kaynaklanan ve en ¼st y¼netim pozisyonunda tek kadın olma başarı ve ayrıcalığı paylaşmama ve kendi konumunu koruma isteğidir.

3. *Kişinin kendi kendine koyduğu engeller:* Toplumsal değerleri sorgulamadan benimseme, iş- aile atışması ve suçluluk duygusuyla başa çıkamamak, ¼zg¼ven eksikliği, kararsızlık ve kadının çalışma hayatında olmasına ilişkin negatif ¼nyargıları kabul etmesinden kaynaklanmaktadır.

5. Sonuç

Kadınlar, toplumsal yaşam ve çalışma hayatı içerisinde cinsiyetleri itibariyle erkeklere kıyasla çok daha farklı sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Toplum tarafından kadına biçilen değer ve getirisindeki roller (anne, eş, ev hanımı vb.), taşıdığı biyolojik farklılıkla b¼t¼nleřerek kadının çalışma hayatında var olmasını zorlaştırmaktadır. Çalışma hayatı içerisinde yaşanılan sorunların kaynağında ise eşit olmayan davranışlar, yani ayrımcılık yer almaktadır. Kadın ve erkeğe çalışma hayatına girerken fırsat eşitliği sağlamaya y¼nelik yasal d¼zenlemeler, bazı işverenler tarafından açık ve ¼rt¼l¼ cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarıyla engellenmektedir. Kadınların ¼cretli olarak iřg¼c¼ piyasasında karşılaştıkları ayrımcılık ¼zellikle işe alınmada, y¼kselmede ve ¼cretlendirmede kendini g¼stermektedir.

İşe alınma aşamasında işverenler tarafından erkeklerle eşit şartlarda değerlendirilmeyen kadınlar aynı zamanda kendi ilerinde de fiziksel ¼zellikleri sebebiyle bilimsellikten uzak ayrıma tabi tutulmaktadırlar. Estetik emek olarak karşımıza çıkan bu durum, g¼n¼m¼zde işverenlerin çalışanların bedenlerine y¼nelik bu kurgularını ifade eden “g¼r¼n¼mc¼ ayrımcılığı” da kadınların yaşadığı sorunlara eklemektedir. Kadınların eşit işi yapıyor olmalarına rağmen eşit ¼cretlendirmenin yapılmaması ya da eşit terfi imk¼nlarının sağlanmaması adaletin temelinde yatan eşitlik ilkesine ters d¼řmektedir. ¼rg¼t ii adalete olan g¼veni sarsan bu durum iřg¼c¼ piyasalarında varlığını yoğun bir şekilde devam ettirmektedir. ¼zellikle kadınların yaşadığı “cam tavan sendromu” terfi s¼recinde yaşanılan ayrımcılığın

Kadınlara Yönelik Ayrımcılık

sonucudur. Cinsiyete dayalı ayrımcılığın neticesi öncelikle çalışan kadınların performansları üzerinde olumsuz etki yaratarak, algılanan örgütsel aidiyette sorunlara yol açmakta ve iş stresiyle birlikte iş tükenmişliğe sebep olabilmektedir.

Çalışma hayatında evrensel ölçülerde üst düzeyde kınanan ayrımcılıkların tümü işgücü piyasasında çalışanlar üzerinde yıpratıcı etkilere sahiptir. Kuşkusuz ki kadınların çalışma hayatında konum ve statülerinin eğitim destekli güçlendirilmesi, onlara erkeklere tanınan haklarla eşit imkânlar tanınması ve biyolojik farklılıklarının iş hayatında negatif bir ayrımcılık teşkil etmemesi yönünde toplumsal algının değiştirilmesi, çalışma hayatında kadınların mağduriyetinin sona erdirip, yaşam kalitelerini yükselterek insan onuruna yakışır bir iş çevresini mümkün kılacaktır.

Kaynakça

Alparslan, A. M., Çetinkaya Bozkurt, Ö. & Özgöz, A. (2015), “İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:2, Yıl:2, Sayı:3, s.66-81.

Aydın Göktepe, E. (2011), “Formel Ve Enformel Kadın Çalışanların İstihdam Edilme Biçimlerinin İş Doyum Düzeyleri Üzerindeki Etkisi”, Akademik Bakış Dergisi, Sayı: 26, Eylül-Ekim, Celalabat – Kırgızistan, s. 3-12.

Cotter, A. D., M. J. Hermsen, S. Ovadia, R. Vanneman (2001), The Glass Ceiling Effect, Social Forces, 80(2).

Çetin, E. (2009), “Çalışma Yaşamında Bedenin Değişen Görünümü”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 6(1).

Gül, H., Yalçınoğlu, N. & Atlı Z. C. (2014), “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Konumu Ve Sorunları”, TAF Preventive Medicine Bulletin, 13(2), s.169-176.

Işığışık, Ö. (2011), “Ücretlendirmede Ayrımcılık: Ücret Yönetiminde Adaletin Sağlanması”, Editörler: Demirel, E.T., M. Tikici ve C. Çetin, Türk İş Yaşamında Ayrımcılık, Nobel Yayıncılık, s.409-431.

İleri, Ü. (2016), “Sosyal Politikalarda Kadın Ve Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Başlıca Uluslararası Ve Ulusal Hukuki Düzenlemeler”, *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(12), s.128-153.

İncaz, S. (2011), “Cinsiyete Bağlı Yönetmel Farklılıklar ve Ayrımcılık İlişkisi”, Editörler: Demirel, E.T., M. Tikici ve C. Çetin, Türk İş Yaşamında Ayrımcılık, Nobel Yayıncılık, s.25-43.

Kalfa Topateş, A. (2015), “Tüketim Toplumda Tüklenen Bedenler Kozmetik Reyonu Çalışanları Ve Estetik Emek”, Çalışma İlişkileri Dergisi, 6(2).

Kılıç, D. & Öztürk, S. (2014), “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 47, Sayı 1, Mart, s.107-130.

Kocacık, F. & V. B. Gökkaya (2005), “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6 (1): 195 – 219.

Lockwood, N. (2004), “The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives”, Society For Human Resource Management.

Örücü, E., Kılıç, R. & Kılıç, T. (2007), “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:14, Sayı:2.

Özkan, G.S. & Özkan, B. (2010), “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı Ve Ücretlerin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:1, s.91-103.

Seçer, H. ř. (2016), “Estetik Emek: Çalışan Kadınlara Yönelik Ayrımcılığın Yeni Görünümü”, Karatahta İş Yazıları Dergisi, 5.

Standing, G. (1999), “Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited”, *World Development*, Vol. 27, No:3, s. 583-602.

TÜİK, (2017). İşgücü İstatistikleri, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (Erişim: 26.03.2018).

Yavaşı, M., (2005) , Çalışma Yaşamıyla İlgili Başlıca Avrupa Birliği Yönergeleri. TÜHİS Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Mayıs Ankara.

2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982), <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>, Erişim Tarihi: 16.10.2018.

4857 Sayılı İş Kanunu (2003), <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, Erişim Tarihi: 19.06.2018.

Kadınlara Yönelik Ayrımcılık

<https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>,

Erişim

Tarihi:16.10.2018.

<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/cedaw.pdf>, Erişim Tarihi: 19.06.2018.

www.unicef.org/turkey/udhr/_gi17.html., Erişim Tarihi: 16.10.2018.