

**AVRUPA BİRLİĞİ'NİN
TOPLUMSAL CİNSİYET
EŞİTLİĞİ POLİTİKALARINA
YÖNELİK GÜNCEL
TARTIŞMALAR**

Editörler
Berrin OKTAY YILMAZ
Adviye Damla ÜNLÜ



FİLİZ KİTABEVİ
İSTANBUL
2021

NİSAN 2021

ISBN: 978-975-368-

BASKI/CİLT

Birlik Fotokopi Baskı Ozalit Gıda San. Tic. Ltd. Şti.
Matbaacı Sertifika Numarası: 20179

YAYINLAYAN



Filiz Kitabevi Basım Yayın Dağıtım
Petrol Ürünleri Sanayi ve Tic. Ltd. Şti.
Cemal Yener Tosyalı Cad. No: 57/A (113)
Vefa-Fatih/İSTANBUL
Tel: (212) 527 0 718
(212) 850 0 359
Faks: (212) 519 20 71

www.filizkitavevi.com
bilgi@filizkitavevi.com
Yayıncı Sertifika Numarası: 48596

Copyright© Bu kitabın Türkiye'deki yayım hakları Filiz Kitabevi Basım Yayın Dağıtım Petrol Ürünleri San. ve Tic. Ltd. Şti.'ne aittir. Her hakkı saklıdır. Hiçbir bölümü ve paragrafı kısmen veya tamamen ya da özet halinde, fotokopi, faksimile veya başka herhangi bir şekilde çoğaltılamaz, dağıtılamaz. Normal ölçüyü aşan iktibaslar yapılamaz. Normal ve kanunî iktibaslarda kaynak gösterilmesi zorunludur.

ÖNSÖZ

Toplumsal ve kültürel olarak inşa edilen cinsiyet rollerini ifade eden toplumsal cinsiyet, uzun yıllar süren mücadele ve yoğun bir çabanın sonucunda dünyanın birçok bölgesinde dile getirilen ve birey, devlet, uluslararası organizasyon seviyesindeki aktörler tarafından artık göz ardı edilemeyen bir kavram haline almıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliği ise devletlerin ve uluslararası organizasyonların tüm politika alanları ile ilişkili, gerçekleştirilmesi durumunda bu politika alanlarına katkıları somut olarak ortaya konmuş ve Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları arasında yer alarak küresel bir eşitlik hedefi haline gelmiştir. Bu gelişmeler kapsamında, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönünde elde edilen birçok kazanıma rağmen bu kazanımların ve farkındalığın kaybedilmesi tehlikesi devam etmektedir. 2021 yılı itibarıyla yasalarda ve uygulamalarda toplumsal cinsiyet eşitliği hiçbir ülke ve bölgede tam anlamıyla gerçekleştirilememiştir. Bu nedenle bir yandan ilerlemeci politikalar geliştirilmeli, diğer yandan kazanımların korunması ve farkındalığın artırılması için yoğun bir çaba gösterilmelidir. Avrupa Birliği bu yönde politikalar geliştiren ve küresel bağlamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması sürecine öncülük eden bir uluslararası aktör olarak değerlendirilmektedir. Birleşmiş Milletler, Dünya Ekonomik Forumu, Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü gibi farklı kurumların toplumsal cinsiyet eşitliğinin ölçümü için geliştirdiği endeksler, birçok Avrupa Birliği Üye Devletinin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda üst sıralarda yer aldığını göstermekle birlikte Üye Devletlerin farklı yaklaşımları, Birliğin toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine ulaşmasını zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde Avrupa Birliği'nin bu yöndeki araçları ve hedefleri, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını önemli bir araştırma konusu haline getirmektedir.

Avrupa Birliği'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikalarına Yönelik Güncel Tartışmalar kitabı ile Birliğin toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları, eleştirel yaklaşım bir kenara bırakılmadan çeşitli temalar üzerinden

IV

incelenmiştir. Bu kapsamda derlemede yer alan çalışmaların yazarlarına değerli katkılarından dolayı teşekkür ediyoruz.

Kapak tasarımında kullandığı insan silüetindeki boşluğu kitabın ismi ile doldururarak başka bir deyişle düşüncelerin temsilini kitabın kendisiyle tamamlayarak kitabın kimliğini yansıtan Volkan Çetin'e emeğininin yanı sıra duyarlılığı ve özgünlüğü için teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Son olarak kitabı yayımlayan Filiz Kitabevine teşekkür ederiz.

Berrin Oktay Yılmaz
Adviye Damla Ünlü
İstanbul, Nisan 2021

İÇİNDEKİLER

YAZARLAR	VII
GİRİŞ	1
1. Bölüm	
Avrupa Birliği'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikalarının Gelişimi ve Güncel Yaklaşımlar	
Berrin Oktay Yılmaz.....	7
2. Bölüm	
Avrupa Birliği'nde Siyasal Katılım ve Toplumsal Cinsiyet	
Selcen Altınbaş.....	29
3. Bölüm	
Kadın Perspektifinden Neoliberal Eşitsizlik ve Avrupa Birliği	
Çiğdem Çelik.....	52
4. Bölüm	
Avrupa Birliği Ekonomilerinde Toplumsal Cinsiyet Kurumu Ekseninde Şekillenen Kariyerler	
Onur Ünlü ve Sevim Gezegen Ünlü.....	72
5. Bölüm	
Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve İş-Yaşam Dengesi	
Sevgin Batuk.....	96
6. Bölüm	
Avrupa Birliği'nde Ücretli Kadın Emegi: Yunanistan-Türkiye Karşılaştırması	
Duygu Çetin.....	114

7. Bölüm	
Avrupa Birliği'nin Toplumsal Cinsiyet Politikalarında Kadın Yoksulluğu	
Müge Palancı	144
8. Bölüm	
Avrupa Birliği'nde Toplumsal Cinsiyet ve Göç: İspanya Örneği	
Ebru Kaya	157
9. Bölüm	
Avrupa Birliği'nin Ortak Güvenlik Politikası ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	
Ece Mozakoğlu	180
10. Bölüm	
Avrupa Birliği Genişleme Politikasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Orta ve Doğu Avrupa Ülkeleri Üzerinden Bir Değerlendirme	
Pelin Yücel	215
11. Bölüm	
Avrupa Birliği'nin Feminist Dış Politika Yaklaşımı	
Adviye Damla Ünlü	230

YAZARLAR

Dr. Öğretim Üyesi Berrin Oktay Yılmaz

İstanbul Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü
berrinok@istanbul.edu.tr

Dr. Öğretim Üyesi Sevgin Batuk

Türk-Alman Üniversitesi, İşletme Bölümü
sevgin.batuk@tau.edu.tr

Dr. Öğretim Üyesi Onur Ünlü

Yalova Üniversitesi, İşletme Bölümü
ounlu@yalova.edu.tr

Arş. Gör. Dr. Selcen Altınbaş

Türk-Alman Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü
altinbas@tau.edu.tr

Arş. Gör. Dr. Adviyi Damla Ünlü

İstanbul Üniversitesi, Avrupa Birliği Anabilim Dalı
damla.unlu@istanbul.edu.tr

Arş. Gör. Çiğdem Çelik

Türk-Alman Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü
celik@tau.edu.tr

Doktora Öğrencisi Müge Palancı

İstanbul Üniversitesi, Avrupa Birliği Anabilim Dalı
mugepalanci@yahoo.com

Doktora Öğrencisi Pelin Yücel

İstanbul Üniversitesi, Avrupa Birliği Anabilim Dalı
pelin.yucel@ogr.iu.edu.tr

Doktora Öğrencisi Ebru Kaya

İstanbul Üniversitesi, Avrupa Birliği Anabilim Dalı
ebru.kaya@ogr.iu.edu.tr

VIII

Doktora Öğrencisi Ece Mozakoğlu

Marmara Üniversitesi, Avrupa Siyaseti ve Uluslararası İlişkiler Bölümü
ece.mozakoglu@gmail.com

Sevim Gezeğen Ünlü

Bağımsız Araştırmacı
sevimmgezeğen@gmail.com

Duygu Çetin

Bağımsız Araştırmacı
duygucetin@gmail.com

GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet kavramı ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları¹, özellikle 2000'li yılların başından itibaren, büyük ölçüde uluslararası kadın hareketinin ve ulus-devlet sınırlarını aşan toplulukların bu yöndeki iradesi sonucunda, devletlerin ve devletler arası nitelikte kurumların gündeminde yer edinmiştir. Bununla birlikte toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik duyarlılığın artmış olması, bu yöndeki yasal düzenlemelerin güçlendirilmesi ve eşitsizliğin azalmasının sağladığı toplumsal, ekonomik ve siyasi kazanımlarının kanıtlanmış olması, günümüzde herhangi bir ülke veya bölgede tam eşitliği sağlayamamıştır. 1995 yılında, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadele amacıyla kabul edilen Pekin Eylem Platformundan günümüze dek kız çocukların eğitime katılımını artmış, erken yaşta evlilikler azalmış, parlamentolarda ve lider pozisyonlarına görev alan kadınların oranı yükselmiş ve toplumsal cinsiyet eşitliğini hedefleyen hukuki düzenlemelerin sayısı artmıştır.² Dünya Ekonomik Forumunun³ 2020 yılı Küresel Toplumsal Cinsiyet Ayrımı Endeksi raporuna göre, toplumsal cinsiyet ayrımının en az olduğu bölgeler sırasıyla Batı Avrupa (%76.7) ve Kuzey Amerika (%72.9) iken en fazla olduğu bölge Orta Doğu ve Kuzey Afrika'dır (%61.2).⁴ Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönündeki gelişimin aynı hızda devam ettiği

¹ Toplumsal cinsiyet (*gender*), toplumlarda kadınlar ve erkekler için uygun olduğu düşünülen toplumsal olarak inşa edilmiş rolleri ve sorumlulukları tanımlamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği (*gender equality*), kadınların ve erkeklerin; istihdam, eğitim, sağlık, siyaset gibi toplumsal yaşama için tüm konularda eşit güce ve eşit haklara sahip olması anlamına gelmektedir.

² UN Women. (2021). Erişim adresi (25.02.2021): <https://www.unwomen.org/en/about-us/about-un-women>

³ Dünya Ekonomik Forumunun Küresel Toplumsal Cinsiyet Ayrımı Endeksi 2006 yılından itibaren düzenlenmektedir. Endeks toplumsal cinsiyet ayrımını; ekonomik fırsat ve katılım, eğitime erişim, sağlık ve hayatta kalma, siyasi güçlendirme alt boyutları üzerinden ölçmektedir.

⁴ Oranlar, 2020 itibarıyla kapanmış olan cinsiyet ayrımının yüzdesini ifade etmektedir.

varsayımı altında, eşitsizliğin Batı Avrupa'da 54, Orta Doğu ve Kuzey Afrika'da yaklaşık 140 yıl sonra sona ermesi beklenmektedir.⁵ Bu durum, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılması için bugüne kadar atılan adımların yeterli olmadığını göstermektedir.

Uluslararası düzlemde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için çeşitli stratejiler geliştiren aktörlerin başında, Birleşmiş Milletler (BM) gelmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve tüm kadınlar ile kız çocukların güçlendirilmesi, BM tarafından hazırlanan ve 2030 yılına kadar ulaşılması planlanan Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarından beşincisidir. Bu amaca ulaşmak için belirlenen alt hedefler arasında; kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türlü ayrımcılığın her yerde sona erdirilmesi, insan ticareti, cinsel ve diğer sömürü türleri dahil olmak üzere, kamusal ve özel alanlarda tüm kadınlara ve kız çocuklara yönelik her türlü şiddetin ortadan kaldırılması, çocuk evliliği, erken yaşta ve zorla evlendirme ve kadın sünneti gibi tüm uygulamalara son verilmesi, hane ve aile içinde sorumluluk paylaşımının teşvik edilmesi, karar almanın her seviyesinde kadınların tam ve etkili katılımı ve liderliği için eşit fırsatların sağlanması, cinsel sağlık ve üreme sağlığı haklarına evrensel erişimin sağlanması, ekonomik kaynakların eşit kullanımı ve kadınlara kontrol hakkı verilmesi yönündeki reformların gerçekleştirilmesi, özellikle bilgi ve iletişim teknolojisi olmak üzere teknoloji kullanımının geliştirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi ve tüm kadın ve kız çocukların her düzeyde güçlendirilmesi için güçlü politikalar ve uygulanabilir mevzuatın benimsenmesi ve uygulanması yer almaktadır.⁶ Söz konusu hedeflere ulaşılması için gösterilen çabalara rağmen, kadınlara yönelik şiddet, ayrımcılık ve eşitsizlikler varlığını sürdürmektedir ve bu durum toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadelenin güçlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu mücadele önündeki en büyük engel, belirlenen hedeflerin uygulanması için gerekli hukuki, iktisadi ve toplumsal altyapının oluşumuna ve dönüşümüne ilişkindir.

⁵ WEF (World Economic Forum). (2020). *Global Gender Gap Report 2020*. Erişim adresi (25.02.2021): http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf, 20.

⁶ UNDP (United Nations Development Programme). (2015). *Sustainable Development Goals*. Erişim adresi (25.02.2021): <https://www.tr.undp.org/content/turkey/en/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>

Avrupa Birliği (AB), erken dönemde kadın-erkek eşitliğine yönelik bir gündem oluşturan aktörlerin başında gelmektedir. Kadın-erkek eşitliği yaklaşımı yıllar içinde toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımına dönüşmüştür. Kendi sınırları içinde eşitliğin sağlanması hedefinin yanı sıra küresel anlamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesi, kadınların güçlendirilmesi ve toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması (gender mainstreaming) için çeşitli stratejiler oluşturmakta ve bu yöndeki projeleri desteklemektedir. Bu bağlamda, politikalarında anaakımlaştırma ve kesimsellik (intersectionality) gibi ilkelere yer vererek birçok ülke ve kurumla karşılaştırıldığında oldukça kapsamlı bir toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı sunmaktadır. Bu yönüyle AB, tüm dünyaya toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda örnek olarak küresel liderlik yapmayı amaçlamaktadır. Bütün bu zellikler, AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının eleştiriden muaf olması gerektiği anlamına gelmemektedir. *Avrupa Birliği'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikalarına Yönelik Güncel Tartışmalar* başlıklı çalışmamızda, söz konusu eleştiriye de içerecek Şekilde AB'nin güncel toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının incelenmesi ve bu doğrultuda güçlü ve zayıf yönlerinin tartışılması amaçlanmıştır. Bu bağlamda çalışmada, AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının farklı boyutlarına odaklanan yazılara yer verilmiştir.

Avrupa Birliği'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikalarının Gelişimi ve Güncel Yaklaşımlar başlıklı birinci bölümde Berrin Oktay Yılmaz, Avrupa Birliği'nin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının öncelikle tarihsel gelişimine odaklanarak cinsiyet eşitliği konusunda farklı yaklaşımların gelişim sürecini ortaya koymaktadır. Güncel gelişmeler bağlamında Avrupa Birliği'nin 2020-2025 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisini değerlendirerek temel ilkelerini incelemekte ve Birliğin gelecek yılları kapsayan toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerini tartışmaktadır.

Avrupa Birliği'nde Siyasal Katılım ve Toplumsal Cinsiyet başlıklı ikinci bölümde, Selcen Altınbaş, siyasal katılım ve toplumsal cinsiyet kavramı çerçevesinde, AB'de kadınların siyasal katılımının desteklenmesi için oluşturulan mekanizmaları ve kadınların seçilme hakkı bağlamında aktif siyasal katılımının ye ülkelerdeki görünümünü ele almaktadır. Bu kapsamda, AB'de işletilen siyasal katılım yönündeki toplumsal cinsiyet eşitliği mekanizmalarının güçlü ve zayıf yönleri üzerine bir tartışma yürütmektedir.

Kadın Perspektifinden Neoliberal Eşitsizlik ve Avrupa Birliği başlıklı üçüncü bölümde, Çiğdem Çelik, Avrupa ülkelerini derinden etkileyen 2008 finansal krizinin AB'nin toplumsal cinsiyet politikaları üstündeki etkisini incelemektedir. Toplumsal cinsiyetin ekonomik yönetimdeki yerine ilişkin bir tartışma yürütülmektedir. Bu bağlamda, kriz sonrası etkili olan neoliberal ekonomi politikalarının yanı sıra, politika geliştirme ve entegrasyon yapısının toplumsal cinsiyet eşitsizliği üzerindeki olumsuz etkileri ön plana çıkarılmaktadır.

Avrupa Birliği Ekonomilerinde Toplumsal Cinsiyet Kurumu Eksekinde Şekillenen Kariyerler başlıklı dördüncü bölümde, Onur Ünlü ve Sevim Gezegen Ünlü, AB'de toplumsal cinsiyet ile iş gücüne katılım arasındaki ilişkiyi kariyer şekillenmesi üzerinden incelemektedirler. Bu kapsamda çalışmada, eğitim, iş gücü piyasasının yapısı, geleneksel roller gibi değişkenlerin yanı sıra kadınların çalışma hayatı deneyimlerindeki kalıp yargılar ele alınmaktadır. Çalışmanın sonunda, AB'nin toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadele yönünde geliştirmiş olduğu politikalara rağmen iktisadi örgütlerin takip ettiği “kurumsal mantıklar ve enformel düzenleyiciliklerin” erkeğin ayrıcalıklı konumunun korunmasına destek sağladığı ileri sürülmektedir. Buna göre AB, toplumsal cinsiyet eşitliği yönündeki politikalarını informel hayata genişletmeli, örgütler arası normatif bir boyut kazandırmalı ve eşitsizliklerin çok katmanlı ve kesişimsel yapısını hedef almalıdır.

Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve İş-Yaşam Dengesi başlıklı beşinci bölümde, Sevgin Batuk, AB'nin istihdam ve bununla ilişkili olarak iş-yaşam dengesi politikalarına odaklanmaktadır. Çalışma, AB'nin kadın istihdamını arttırmaya yönelik geliştirilen politikalarına yer vermekte ve güncel durumu irdelemektedir. Bunun yanı sıra, kadın istihdamını teşvik etmek için önemli bir faktör olan iş-yaşam dengesinin korunması konusunda AB politikalarına değinmekte ve iş-yaşam dengesi açısından AB-Türkiye karşılaştırması yapmaktadır.

Avrupa Birliği'nde Ücretli Kadın Emeği: Yunanistan-Türkiye Karşılaştırması başlıklı altıncı bölümde, Duygu Çetin, kadın emeği kavramsal çerçevesinde, Covid-19 pandemisinin kadın emeği üzerindeki etkilerine de değinerek AB'nin ücretli kadın emeği politikaları bağlamında kadınların iş gücüne katılımlarını ve iş gücündeki kadın-erkek eşitsizliklerini

ele almaktadır. Çalışmada, Yunanistan-Türkiye karşılaştırması yapılmakta ve böylece biri AB üye ülkesi, diğeri AB aday ülkesi olan iki ülkede AB'nin ücretli kadın emeğine yönelik politikalarının yansımaları incelenmektedir.

Avrupa Birliği'nin Toplumsal Cinsiyet Politikaları ve Yoksulluk başlıklı yedinci bölümde, Müge Palancı, AB'de kadın yoksulluğunu incelemekte ve kadın yoksulluğu ile mücadele politikalarını değerlendirmektedir. Bu kapsamda öncelikle sosyal politikalar bağlamında toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ele alınmakta, daha sonra yoksulluğun cinsiyeti tartışması yürütülmektedir. Çalışma, AB'nin kadın yoksulluğunun önüne geçecek toplumsal cinsiyet politikalarının ekonomik yönünün ön planda olduğu eleştirisini ortaya koymaktadır.

Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Göç ve Kadın başlıklı sekizinci bölümde, Ebru Kaya, toplumsal cinsiyet ve göç ilişkisi çerçevesinde, AB dışından göçmen kadınların İspanya toplumunda yaşadıkları “üçlü ayrımcılığı” konu edinmektedir. Çalışmada, göçmen kadınların temel haklarını kullanımlarında karşılaştıkları engellerin, AB dışı göçmen statülerinin getirdiği kısıtlamalardan ve kabul bağlamında kadın ve erkekler arasındaki yapısal eşitsizliklerden kaynaklandığı ileri sürülmektedir.

Avrupa Birliği'nin Ortak Güvenlik Politikası ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği başlıklı dokuzuncu bölümde, Ece Mozakoğlu, toplumsal cinsiyet eşitliğinin AB güvenlik politikasındaki yansımalarını, tarihsel süreçte politika alanının kurumsal gelişimini ve kadınların bu politika alanında faaliyet gösteren kurumlarda temsilini feminist teori çerçevesinde değerlendirmektedir. AB güvenlik politikasının hegemonik maskülenliğin bir örneği olduğu ve eril yapının yeniden üretimine katkı sağladığı argümanını öne süren Mozakoğlu, AB boyutunda kadın temsili konusunda bir ivme sağlansa da erkek egemen düşünce yapılarının korunduğunu öne sürmekte ve bu yapıların dönüşümü için feminist teorinin imkanlarına dikkat çekmektedir.

Avrupa Birliği Genişleme Politikasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Orta ve Doğu Avrupa Ülkeleri Üzerinden Bir Değerlendirme başlıklı onuncu bölümde, Pelin Yücel, AB'nin genişleme politikasında toplumsal cinsiyet eşitliğini Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri üzerinden incelemektedir. Bu inceleme, AB üye ülkelerinin toplumsal cinsiyete yönelik görüş

ayrılıklarını yansıtmaktadır. Çalışmanın değindiği konular arasında, Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinin, AB'ye adaylık ve üyelik süreciyle geçirdiği siyasi ve ekonomik dönüşümün sosyal yapılar üzerindeki etkisi, günümüzde AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliği ortalamasının altında kalan ülkelerdeki yapısal sorunlar ve ülkelerin geçirdikleri dönüşümden kaynaklanan sorunlar yer almaktadır.

Avrupa Birliği'nin Feminist Dış Politika Yaklaşımı başlıklı on birinci bölümde, Adviye Damla Ünlü feminist dış politikayı tarihsel gelişimi açısından ve örnek ülke örnekleri üzerinden incelemekte ve AB'nin feminist bir dış politika geliştirme potansiyelini ortaya koymaktadır. Çalışma, AB'nin dış eylemine yönelik feminist bir eleştiri sunmaktadır. AB'nin dar kapsamlı toplumsal cinsiyet tanımı, toplumsal cinsiyetin araçsallaştırılması, dış eylemde yer alan cinsiyet-körü politikalar söz konusu eleştiri konuları arasında olup bu konular üzerinden çeşitli öneriler geliştirilmektedir.

Çalışmalarının bu derlemede yer almasını kabul eden yazarlara teşekkür ederiz. Söz konusu çalışmaların birkaçı, yazarların tez çalışmalarından türetilmiş olup bu bilgi yazılara dipnot olarak eklenmiştir. Derlemenin AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını yansıtan farklı tematik alanlara odaklanması ve konu çeşitliliğinin sağlanması amaçlanmıştır. Bununla birlikte toplumsal cinsiyetin hayatın her alanını kapsayan bir konu olduğu düşünüldüğünde çalışmanın eksiklikleri bulunmaktadır. Bu eksikliklerin, farklı temalarla birlikte farklı coğrafyalara odaklanan toplumsal cinsiyet konulu çalışmaların yaygınlaşması ile giderilmesi umut edilmektedir. Bu kapsamda, derlemenin Türkiye'deki toplumsal cinsiyet araştırmalarına katkıda bulunması beklenmektedir.

Berrin Oktay Yılmaz
Adviye Damla Ünlü

Avrupa Birliği Ekonomilerinde Toplumsal Cinsiyet Kurumu Ekseninde Şekillenen Kariyerler

Dr. Onur ÜNLÜ*

Dr. Sevim GEZEĞEN ÜNLÜ**

1. Giriş

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırıcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ni 200'den fazla ülkenin imzalayarak taraf olduğu, eşitlik politikalarının temel alındığı toplumsal cinsiyet eşitliği 1980'lerden itibaren dünya gündeminin ilk sıralarındadır. Avrupa Birliği'nin (AB) eşitsizlikleri önlemeye yönelik yoğun çalışmaları toplumsal cinsiyet eşitliği alanında büyük bir rol aldığıın göstergesidir. Eşitlik politikalarının uygulanmasında kadın istihdamının artırılması ve iş hayatındaki eşitsizliklerin giderilmesine yönelik amaçlar ön plana çıkmaktadır. Kadınların iş gücüne katılımında toplumsal cinsiyete bağlı eşitsizlikler, ekonomilerde hem verimliliği hem de kalkınmayı etkilediğinden her zaman AB'nin gündeminde yer almaktadır. Dünyada toplam iş gücü içinde kadınların oranı %45,8 (Dünya Bankası, Haziran 2020)¹, AB'de %45,9'dur. AB'ye üye ülkelerde (AB-27) 20-64 yaş aralığında iş gücüne katılım oranı kadınlarda %66,5, erkeklerde %78,3'tür. AB'de kadın ve erkek arasındaki istihdam açığı 2005 yılında %16,4 oranında gerçekleşirken, 2020 yılı itibari ile %11,8 oranındadır². Ülkeler arası farklılıklarda, Macaristan, Polonya, Estonya ve Romanya dışındaki ülkeler için cinsiyetler arası istihdam açığının

* Dr. Öğretim Üyesi, Yalova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

** Bağımsız Araştırmacı

¹ Worldbank. (2021). <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=EU>, Erişim tarihi: 04.02.2021.

² Eurostat. (2020). https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics#Education, Erişim tarihi: 07.02.2021.

kapandığı görülürken; İspanya (-12,8), Lüksemburg (-11,9) ve Malta (-24,9) öne çıkan başarılı ülkeler arasındadır³.

AB'ne üye ülkelerde kadınların istihdam oranları genel olarak yüksektir, olumlu tablo toplumsal cinsiyet eşitliği ekseninde çıkarılan yasalar, politika uygulamaları ve finansal desteklerin birlikteliğinden oluşan bir yapının eseridir⁴. Fakat tablonun renkleri cinsiyetler arası ücret açığı gibi bir istatistiği hesaba kattığımız anda soluklaşmaktadır. AB'de kadınlar erkeklerden saat başına %14,1 daha az kazanmaktadır. AB'nin Toplumsal Cinsiyet Ücret Açığı Raporlarında paylaşıldığı üzere ücret açığının nedenleri: kadınların düşük ücretli sektörlerde yoğunlaşan istihdamını vurgulayan *sektörel ayrımcılıklar*; geleneksel rollerinden kaynaklanan sorumlulukların *iş yaşam dengesinde* ev içi sorumlulukları ön plana çıkarması; yöneticilik pozisyonlarının daha az kadın tarafından doldurulmasının kavramsallaştırması olarak *cam tavan* ve son olarak çalışma yaşamında yüzleşilen *ayrımcılıklar*.

Özellikle toplumsal cinsiyeti bir tabakalaşma örneği (Lorber, 1991, 1994; Risman, 1998), bir kurum (Lorber, 1991, 1994; Martin, 2004) ve kurumlar üstü sosyal yapı (Risman, 2018) olarak tartışan eserlerin; eşitsizlikleri çalışma hayatı ve cinsiyetleştirilmiş örgütler özelinde tartışan (Acker, 1990; Berdahl ve arkadaşları, 2018; Ridgeway, 1997) ve diğer eşitsizlik eksenleri ile kesişimlerini (Collins, 2002; Ingraham, 1994; Mohanty, 2003; Nakano Glenn, 1999) ele alan bir literatürün yardımıyla cinsiyetler arası ücret farklılıklarının nedenlerinin listesini genişletmek mümkündür. Tüm tabakalaşma sistemlerinde görüldüğü gibi güç ve statünün cinsiyetler arası dağılımı erkeğin imtiyazlı pozisyonunu devam ettirmeye yönelik hiyerarşik yapının belirleyicileridir. Örgütler ise toplumsal cinsiyet yapısının maddi ve kültürel boyutta doğrudan tecrübe edildiği bağlamlardır. Bu tecrübeleri kadınların çalışma hayatı ile ilgili etkileşimlerinde, yüzleştiği kalıp yargılarda ve kariyer tercihlerinde takip etmek mümkündür. Avantaj ve dezavantaj, sömürü ve denetim, eylem ve duygu, anlam ve kimlik, kadın ve erkek, maskülenlik ve feminenlik ayrımından

³ Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment>, Erişim Tarihi: 07.02.2021.

⁴ Birliğin çalışma hayatında kadınların konumunu düzenlemeye yönelik çıkardığı direktifler ekte paylaşılmıştır.

hareketle örgütler kalıplaşmıştır (Acker, 1990: 146). AB dahil tüm dünyada kadınlar kalıplar çerçevesinde kariyerlerini şekillendirmektedir. Bu kitap bölümünde yukarıda genel hatları belirlenen teorik çerçevenin detaylı bir şekilde aktarılması için kadınların kariyer yolculuklarından hareketle üç başlık belirlenmiştir. Bu başlıklar, (1)Çalışmak ya da Çalış(a)mamak: Çalışma Kararı Vermeden Önce Çözülmesi Gereken Denklemler (2)Çalışma Hayatı Boyunca Yüzleşilen Gerçekler: Çalışma Deneyimleri (3)Yükselmek İçin Aşılması Gereken Engeller şeklindedir. Başlıklar altında, eşitsizliklerin kantitatif belirginleştirilmesi şeklinde nitelendirilebilecek istatistiklerden, istatistikleri yorumlamayı mümkün kılan teorik çerçevelerden ve son olarak teorik çerçevelerin sınırlarını tartışan içeriklerini dolduran araştırma bulgularından azami ölçüde faydalanılmıştır.

2. Çalışmak ya da Çalış(a)mamak: Çalışma Kararı Vermeden Önce Çözülmesi Gereken Denklemler

Kadınların iş gücü piyasasına dahil olma kararını nasıl aldıklarına cevap vermeye çalışan araştırmalardan hareketle üç değişken ön plana çıkarılabilir: eğitim; iş gücü piyasasının yapısı; geleneksel roller. Üç başlığı oluşturan içerik ise aynı zamanda kadınların çalışma hayatına girişte çözümleri gereken 3 denkleme ait bilimsel bilgi birikimidir. Birinci denklem akademik kariyer, ikincisi meslek, üçüncüsü ise kariyer yönetimidir. Bu denklemler, kariyer tercihlerinin nasıl olup da toplumsal cinsiyet yapısı tarafından şekillendiğini resmetmektedir.

Eğitim: Toplumsal Cinsiyet Yapısı Dahilinde Kariyer Tercihleri

Eğitim iş gücü piyasasında kadının yol haritasını belirleyen temel bir değişkendir. Bu noktada çözülmesi gereken denklem ise hangi alanda eğitim alınacağıdır. Çalışma hayatı öncesinde veya boyunca kadınların aldığı eğitim cinsiyetleştirilmiş eğitim kurumları ve müfredatların etkisi altındadır. AB’de genel yapıya bakıldığında eğitim düzeyi yüksek bir kadın profili ile karşılaşılır. Birliğe üye ülkelerde 20-24 yaş arası kadınların, %86,2’si, erkeklerin %81’i orta eğitim derecesine sahiptir (Eurostat, 2019). Ek olarak AB üye ülkelerinde (AB-27) erkek öğrencilerin kız öğrencilere oranla daha fazla mesleki eğitime yöneldikleri görülmektedir (Eurostat, Education Statistic, 2020). 30-34 yaş arası kadınların %40,1’i

üniversite mezunu iken; erkekler için oran %35,1 düzeyindedir⁵. Hook ve Paek'in (2020) 1996-2016 yıllarında yürüttükleri araştırma sonuçlarının gösterdiği gibi "yüksek eğitim kurumlarından mezuniyet" kadınların işgücü piyasasına yüksek düzeyde katılımlarını desteklemektedir. Ancak bu noktada sorulması gereken soru; kadınların erkeklere oranlara daha fazla eğitim aldığı yapının devamında cinsiyetler arası istihdam ve ücret açıkları nasıl ortaya çıkmaktadır? Soruya getirilecek ilk yanıt ise: Erkeklerle oranla kadınların daha düşük oranda Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik (STEM: Science, Technology, Engineering and Mathematics) alanında üniversite derecesine sahip olmasıdır. AB üye ülkelerinde kadınların STEM eğitim alanlarındaki detaylı oranları Tablo 1'de paylaşılmıştır. OECD'nin AB ülkelerini kapsayan küresel araştırma bulgularında gösterdiği gibi bilim alanındaki erkeklerin temsilinin ortaya çıkarıldığı cinsiyet açığı, cinsiyetler arası eşitlikçi ülkelerde daha fazladır⁶. Kadınların yüksek ücretli meslekleri tercih etmelerini mümkün kılacak STEM eğitim alanlarından dışlanması eğitimin cinsiyetleştirilmiş yapısı ve kadının hangi alanlarda eğitim alması gerektiğine yönelik kabuller ile açıklanabilir.

Tablo 1. AB'de Kadınların STEM Eğitim Alanlarındaki Oranları

	Doğa Bilimleri Matematik ve İstatistik	Bilgi ve İletişim Teknolojileri	Mühendislik İmalat ve İnşaat
Avrupa Birliği Genel (AB-28)	%54.8	%19.8	%26.7

Kaynak: (Eurostat, 2020)

İşgücü Piyasası ve Toplumsal Cinsiyet Yapısı Arasındaki İlişki

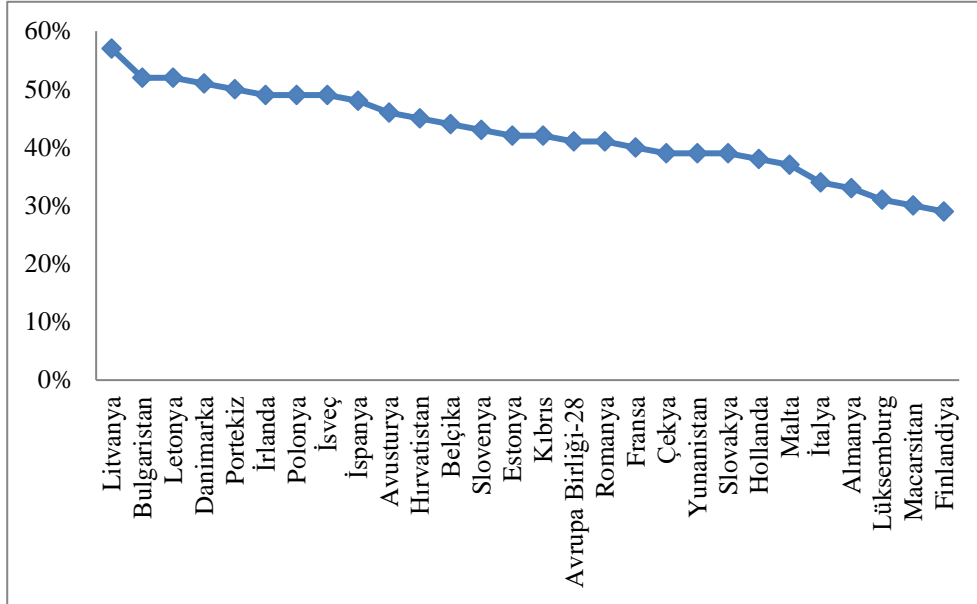
Eğitim hayatının devamında çözülmesi gereken ikinci denklem ise kadınların hangi meslekler ve işlerde ve hangi sürelerde çalışacağına yöneliktir. STEM eğitim alanlarındaki cinsiyet açığı, mesleklerin kadınlar ve erkekler arasında dağılımında da kendini göstermektedir. AB'de yüksek teknoloji üretimi ve bilgi yoğun yüksek teknoloji hizmet

⁵ Eurostat. (2020). <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/32198.pdf> – Erişim tarihi: 06.11.2020.

⁶ OECD. (2019). <https://www.oecd.org/gender/data/why-dont-more-girls-choose-stem-careers.htm>. Erişim tarihi: 02.12.2020.

üreticilerinde kadın istihdam oranı %32,5'tir⁷. Bilim insanı ve mühendis olarak çalışan kadınların oranı 2009 yılında %32,4 iken, 2019 yılında bu oran %40,9'a yükselmiştir. İşgücü piyasasında bilim insanı ve mühendis olarak çalışan kadınların oranı en yüksek %57 ile Litvanya'dayken, %29 ile Finlandiya'da en düşük orandadır. On yıllık süreçte istatistiki olarak önemli bir gelişme elde edilmiş olsa da yüksek teknoloji ve bilim alanları halen erkek egemen alanlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Şekil 1'de üye ülkelerdeki kadın bilim insanı ve mühendis oranları yer almaktadır.

Şekil 1. AB Üye Ülkelerinde Kadın Bilim İnsanı ve Mühendis Oranları



Kaynak: (Eurostat, Şubat 2020)

Sektörel ayrımcılık sadece STEM mesleklerinde kadınların düşük oranda temsil edilmesi ile sınırlı değildir. Örneğin AB'de, çalışan ihtiyacının şiddetlenerek artacağı tahmin edilen bilgi ve iletişim teknolojileri (ICT) ve hemşirelik gibi en büyük vasıf eksikliğine sahip beş meslek, tek

⁷ Eurostat. (2020). Employment in Technology and Knowledge-Intensive Sectors at the National Level, by Sex (from 2008 Onwards, NACE Rev. 2). Erişim tarihi: 02.12.2020.

bir cinsiyet (kadın) tarafından ifa edilmektedir.⁸ Mavi yaka ve düşük beceri gerektiren işler ABD’de ve birçok OECD ülkesinde tıpkı 1950’lerde olduğu şekilde ayrımcılığın gerçekleştiği görev tanımları olarak karşımıza çıkmaktadır (England, 2010). Kadınlar sektörel ayrımcılıklar ile mücadelede eğitim ve iş tecrübesi açıklarını kapatmalarına rağmen mesleki ayrımcılıklar yaygın bir şekilde devam etmektedir (England vd., 2016; Kalev ve Deutsch, 2018). Kendilerine farklılıklarının hatırlatıldığı, dikte edildiği, erkeklere göre daha az kazandıkları meslek ve iş tanımlarında kadınlar, eşitsizlik deneyimlerini zihinlerine gün be gün kazımaktadır.

Sektörel ayrımcılıklar ekseninde kadınlar birçok meslekten dışlanırken, yarı zamanlı işler özellikle kadınlara kucak açmaktadır. Yarı zamanlı işlere yönelik düzenlemeler özellikle aile içi sorumlulukları nedeniyle işgücü piyasasına katılmak için yeterli zaman bulamayan kadınlara önemli bir imkân sağlamış, kadınların iş gücüne katılımı buna bağlı olarak artmıştır (Özer ve Biçerli, 2003: 59; Jaumotte, 2003: 12). Ancak AB İşgücü Piyasası’nda kadınların %30’u yani her üç kadından biri yarı zamanlı işlerde çalışmaktadır. Erkeklerde ise oran sadece %8’dir (AB-28). Yarı zamanlı çalışan kadınların oranı en yüksek %74 ile Hollanda’da⁹, en düşük %2 ile Bulgaristan’dadır. Ancak yarı zamanlı işlerin cinsiyetler arası ücret açığında kadının dezavantajlı pozisyonuna bir katkı sağlamadığı da gerçektir.

Meslek ya da iş tercihlerini sınırlandırıcı diğer gerçek ise işsizliktir. İşsizlik oranları AB üye ülkeleri genelinde düşük seyretmekle birlikte (2019 %6,6; 2020 %7,6)¹⁰ cinsiyete bağlı işsizlik oranları kadınlarda %8, erkeklerde %7.2’dir¹¹. Fakat anneler, göçmen kadınlar ve yaşlı kadınlarda işsizlik oranı %20’nin üzerindedir. Kurumsal çocuk bakım hizmeti

⁸ EIGE. (2020). <https://eige.europa.eu/publications/study-eu-set-apart-gender>. Erişim tarihi:06.01.2021.

⁹ Eurostat. (2018). <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20200306-1>. Erişim tarihi: 10.02.2021.

¹⁰ Eurostat. (2020). <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10662309/3-02122020-AP-EN.pdf/3b4ec2e2-f14c-2652-80bd-2f5e7c0605c2#:~:text=The%20EU%20unemployment%20rate%20was,office%20of%20the%20European%20Union>. Erişim tarihi: 06.01.2021.

¹¹ Eurostat. (2020). <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20200306-1>. Erişim tarihi: 07.02.2021.

satın almanın yüksek maliyeti¹², finansal imkânsızlıklar, iş yeri ile ev arasındaki mesafeye ek olarak ücretsiz bakım emeğini elde edeceği işyeri ve kuruluşlara erişim imkansızlıkları, çalışma süreleri, işe girişte katı yeterlilik beklentileri gibi sebepler özellikle AB'nin ilgili raporlarında kadın işsizliği için altı çizilen sebeplerdir. İşgücü piyasasında işsizlik oranları arttıkça kadınların iş bulma olasılığı düşmektedir. Böyle dönemlerde iş aramanın psikolojik ve ekonomik maliyeti daha yüksek olacağından kadın iş gücünün cesareti kırılır (gücenmiş işçi etkisi) ve işsizlik oranları kadınların iş gücüne katılımlarını olumsuz etkiler (Tansel, 2002: 12).

İş gücü piyasasında kadınların belirli mesleklerden dışlandığı, yarı zamanlı işlere doğru orantısız bir şekilde yönlendirildiği ve işsizlik baskısı ile belirli iş sözleşmelerine imza attığı koşullar, AB'nin cinsiyetler arası eşitsizlikleri ortadan kaldırma anlamında yetersiz kaldığı alanlardır.

Geleneksel Roller ve Çalışma Hayatı Gereklilikleri: Çoklu Açmazlar

İktisadi insan sermayesi teorisi bireylerin eğitim, yetenek ve tecrübe alanlarındaki yatırımlarını karşılayacak işler aradıklarını varsaymaktadır (Kalev ve Deutsch, 2018). Kadınlar özelinde bu alanlara geleneksel rollerden kaynaklanan sorumluluklar da eklenmelidir. Çünkü kadınların ilgili alanlara yaptıkları yatırımın karşılığı kadar, işe gittiklerinde örneğin çocuk ve bakıma muhtaç yaşlıların ihtiyaçlarının nasıl karşılanacağı, ev içi sorumlulukların nasıl yerine getirileceği gibi sorulara cevap ve çözüm üretmenin maliyetini de hesaba katmak durumundadır. Kadınlar eğitim hayatları ve kariyerlerini şekillendiren kararları, bedenlerine yönelik çizilen çerçeveler, kimliklerini ve geleceklerini nasıl inşa etmeleri gerektiğini, okul, aile ve akran ilişkileri ekseninde onlara hatırlatan toplumsallaşma sürecinin etkisi ile alırlar (Gansen ve Martin, 2018). Kadınlar kararları alırken, eşitsizlikler temelinde başarılı olmanın maliyetinin yüksek olduğu durumlarda ailelerine daha fazla vakit ayırmak adına geri

¹² İrlanda ve İngiltere'de raporlanan bu durum tüm AB üye ülkeleri için çift kariyerli aileler veya iş hayatına geri dönme kararı vermek durumunda olan kadınlar için sık karşılaşılan bir sorundur. Birliğe üye Kuzey Avrupa ülkeleri (Almanya'da dahil) 6 yaş ve altı grubundaki çocukların bakımı ile ilgili geniş fırsatlar sunarken, Doğu ve Güney AB üye ülkeleri özellikle 3 yaş altı çocukların bakımı ile ilgili olarak geride kalmaktadır (Gehring, 2015: 11-12).

çekilmeyi tercih edebilirler (Stone, 2008). “Çalış ama ev işlerini de aksatma” beklentisi ile ilişkilendirebileceğimiz denklemin çözümüne AB Aile Politikaları katkı sağlama çabası içindedir. İlgili politika örnekleri olarak; Aile Yardımı, Ebeveynlik İzni, Diğer Nakit Yardımlar ve Günlük Bakım Desteği sıralanabilir.¹³Tüm politikalara rağmen annelik rolü gibi geleneksel roller ve ücretsiz bakım emeği eksenindeki sorumluluklar kadınların iş gücü piyasasına katılımı önünde engel teşkil etmektedir.

Çalışmamanın maliyeti, kadınların iş gücü piyasasına katılma fikirlerini etkiler. Çocuk bakım hizmetlerinin maliyeti ve vergi yükleri gibi giderlerin yanında aile destek politikalarının sağladığı imkanlar bir ikame etkisi yaratmaktadır. Etkinin varlığında çalışılmayarak geçirilecek zamanın daha ucuz olduğu durumlarda kadınların iş gücüne katılımı azalacaktır (Genre vd., 2005: 11). Gehringer ve Klasen (2015) araştırmalarında aile ödenekleri, nakdi yardımlar ve günlük bakım desteğinin yarı zamanlı istihdamı arttırırken; doğum izni ve ebeveyn izninin, kadınların tam zamanlı istihdamını arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Keck ve Saraceno'nun (2013) “anneliğin cezalandırılması” varsayımına yönelik yürüttükleri araştırmalarında ise, kadınların eğitim düzeylerine göre işe alımlarında annelik rollerinin etkili olmadığını; ancak genel anlamda annelik rolüne sahip kadınlar ile düşük eğitim düzeyine sahip annelerin ücretli işlerde devam etmelerini sağlayan en etkili politikanın 3 yaş altındaki çocuklara cömert çocuk bakım hizmeti sağlamak olduğunu tespit etmişlerdir. Doğum yapmak ve çocuk bakımının kadınları iş gücü piyasasından uzun bir süre uzaklaştırdığı bir gerçektir. Keck ve Saraceno (2013) aynı araştırmalarında bu gerçeğe odaklanmış ve uzun süre iş gücü piyasasının dışında kalmanın kadınlar için olumsuz sonuçları olacağına yönelik destekleyici bir bulguya rastlamamışlardır. Fakat elde ettikleri sonuçlara

¹³ Tanımlar Eurostat European System of Integrated Social Protection Statistics'ten özetlenmiştir. Detaylı bir açıklama adına: *Aile Yardımı*; Çocukların yetiştirilmesi ile yükümlü olan aile üyesine devlet tarafından yapılan düzenli ödemelerdir. *Ebeveyn İzni*; Belirli bir süre için yeni doğan (veya evlat edinilen) bebeklerine bakım yükümlülüğünü yerine getiren ebeveynlerin ücretli olarak izinli olmaları ve/veya çalışma sürelerinin kısaltılmasıdır. *Diğer Nakit Yardımlar*; Aile yardımlarından bağımsız olarak tek ebeveynli ailelere veya engelli çocuğu olan ailelere yapılan nakit yardımlardır. *Günlük Bakım Desteği*; 6 yaş ve altındaki çocukların bakımının kurumsal olarak sağlanmasıdır. Kamu kurumlarınca sağlanan çocuk barınma (shelter) evlerinde gündüz veya günün belli bir saatinde çocukların bakımı gerçekleştirilmektedir.

göre kısa sürelerle iş gücü piyasasından uzak kalmanın tekrar iş hayatına dönmek için kadınların cesaretini kıran bir faktör olduğunu belirtmektedirler. Birliğe üye ülkelerde iş hayatına doğum, çocukların bakımı gibi sebeplerle ara vermiş ve geri dönecek olan kadınlar için vergi yüklerinin ağırlığı kadınları iş piyasasından uzaklaştıran bir diğer faktör olarak görülmektedir. Gelir vergilendirmesinin çok yüksek olduğu Belçika, Almanya, Danimarka ve Litvanya’da vergi yükleri faal olmayan iş gücü tuzağına (inactivity trap) sebep olmaktadır¹⁴.

3. Çalışma Hayatı Boyunca Yüzleşilen Gerçekler: Çalışma Deneyimleri

Çalışma kararı vermenin zorluklarının üstesinden gelebilen kadınlar için çetin geçecek kariyer yolculuğu toplumsal cinsiyet yapısı tarafından yoğun bir şekilde etkilenmektedir. Kadınların toplumsal cinsiyet yapısına yönelik biriktirdiği çalışma deneyimleri, eşitsizliklerin cinsiyet ayrımcılıklarının nasıl ortaya çıktığı ve devamlılık kazandığı anlamayı mümkün kılan içeriklerdir. AB’nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü çalışma yaşamında eşitsizlik ve cinsiyet ayrımcılığını önlemeye yönelik yoğun mesai harcamaktadır. Ayrımcılığı önlemek için normatif bir çaba içine giren AB, yayınladığı rehberler¹⁵ ve raporlar ile çalışma hayatındaki cinsiyet ayrımcılığı çerçevesinde bilinçlendirme faaliyetleri kadar ayrımcılığın önüne geçmeye çalışan uygulama ve politikalar geliştirmektedir.

Cinsiyet ayrımcılığı, kadın ve erkeğin doğasına yönelik kültürel inançlar ve toplumda üstlenmeleri gereken roller ekseninde tartışılmaktadır. Kültürel inançlar içerikleri itibari ile gündelik hayatta bireyler için varsayımlar üretmektedir. Bireylerin aldıkları kararlarda ve davranışlarında söz konusu varsayımlar yol göstericidir. Cinsiyet ayrımcı varsayımlar erkeklerin kadınlar üzerindeki imtiyazlı pozisyonunu inşa etme hedefindedir. Kalıp yargılar aynı zamanda toplumsal cinsiyet yapısını etkileşimler özelinde maddi ve kültürel boyutta görünür hale getirir (Risman, 2018). AB İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı Rehberi’nde altı çizildiği gibi,

¹⁴ Faal Olmayan İşgücü Tuzağı: İşsiz bir kişiyi iş arama güdüsünden uzaklaştıracak, işe geri girmesi durumunda vergiler gibi ödenmesi zorunlu giderlerin iş gücüne katılmayı önlemesi durumudur.

¹⁵ EIGE. (2020). <https://eige.europa.eu/publications/sexism-work-how-can-we-stop-it-handbook-eu-institutions-and-agencies>. Erişim tarihi: 02.01.2021.

cinsiyetleri hiyerarşik olarak konumlandırıcı varsayımların bilinçli ve düşmanca olduğu kadar bilinçsiz bir şekilde iş hayatında kendine yer bulabilmektedir. Bu başlık altında kadınların çalışma hayatı deneyimleri kalıp yargı örnekleri etrafında incelenerek, araştırma bulguları ile karşılaştırılacaktır.

Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları

Kalıp Yargı 1:“Erkekler Marstan, kadınlar Venüsten” kalıp yargısı toplumsal cinsiyet yapısının işleyişini anlamak için de kullanılabilir bir örnektir. Kadınların ve erkeklerin farklı olduğu içeriğindeki kalıp yargıların en belirgin sonucu cinsiyetlerin farklı mesleklerde gruplanmalarıdır. Örneğin bakım ve okul öncesi eğitim alanlarında kadınlar; politika ve STEM alanlarında ise erkekler yoğun olarak çalışmaktadır. Ancak dikkat edilmesi gereken husus, kalıp yargıların emeğin değerinin belirlenmesinde de önemli rol oynadığıdır (Perez, 2019). Kadın emeğinin yoğunlaştığı meslekler görece daha düşük ücretlidir. AB istatistiklerine de mevcut durum yansımıştır. Toplumsal cinsiyet açığı istatistiklerine göre 2014’te kadınlar erkeklerden saat başına %39,6 daha az kazanmakta iken; 2019’da %14,1’ gerilemiştir¹⁶. AB kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik ilk olarak 1957 yılında çıkardığı ve sonrasında değişiklikler ile sürekli gündemde tuttuğu eşit gelir yasaları tam olarak amacına ulaşmamıştır.

Peki, gerçekten kadın ve erkek birbirinden farklı mıdır? Her ne kadar cinsiyet hormonları maskülenlik ve feminenliğin doğrudan açıklayıcısı olmasa da hormon düzeylerinin gebelikte rahim içinde beyni etkilediği ve farklılaşmış cinsiyet davranışlarına sebep olduğu bilinmektedir (Risman, 2018). Sosyal dünyanın inşasında toplumsal cinsiyet yapısı biyolojik farklılıkların ötesine geçerek sıklıkla yetenek, davranış, tutum ve düşünme başlıklarında cinsiyetler arası farklılıkları vurgulamaktadır. Kadın ve erkekler birbirlerinden ne kadar farklıdır? Cinsiyet farklılıkları üzerine araştırmalar yürüten gelişim psikoloğu Hyde (2005) makalesinde, 2005 yılına kadar yayınlanan 46 meta-analiz sonuçları üzerinde çalışmıştır. Kısaca, o tarihe kadar cinsiyet farklılıkları üzerine elde edilmiş

¹⁶ European Commission. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en. Erişim tarihi: 06.11.2020

araştırma bulgularının önemli bir bölümünün ortalama değerleri Hyde’ın araştırmasında analiz edilmiştir. İletişim, bilişsel yetenekler, motor beceriler, kişisel özellikler, refah ölçüleri ve ahlaki sebeplendirme boyutları altında yürütülen analiz sonuçları ise Hyde’ın makalesinin başlığını belirlemiştir: *Toplumsal Cinsiyet Benzerliği Hipotezi*. Hyde’nin (2005) belirlediği boyutlarda araştırma sonuçlarının % 78’i kadın erkek arasında çok küçük farklılıklar olduğunu ya da hiçbir farklılığın olmadığını göstermektedir. Belirgin farklılıkların olduğu alanlar, kadınların yazım ve dil alanında erkeklerden daha iyi olması ve uzlaşmacılık-mülayimlik özelliklerinde daha yüksek puanlar almaları; erkeklerin motor yetenekler, belli cinsellik ölçütleri (cinsellik konusunda rahat tutumlar) ve saldırganlık özelliklerinde kadınlardan daha yüksek puanlar almalarıdır.

Kalıp Yargı 2: “Kadınlar daha kırılıgandır”. Kadınların daha kırılıgandır oldukları yönündeki kalıp yargılar çalışma hayatı ekseninde yıpratıcı tecrübeleri de beraberinde getirmektedir. Yaygın bir şekilde kabul gören kalıp yargıya sadece erkekler değil, bazı kadınlar da inanmaktadır. Lean ve McKinsey (2016) “İşyerlerinde Kadınlar Araştırma Raporuna” göre, nadiren de olsa yöneticiler, kaba ve kırıcı görünmemek ve kadınların erkeklerle oranla daha fazla duygusal çöküntü yaşayacağı gerekçeleriyle, performans artırıcı bir etkisi olsa da, kadınlara daha az ağır geribildirim yapmaktadır. Kadınlar kırılıgandır oldukları gerekçesiyle daha az geri bildirim alırken, aldıkları geri bildirimler yapıcı olmaktan uzak, eleştirel ve muğlaktır. Örneğin performans değerlendiriciler, erkekleri görev odaklı özellikler (analitik ve yetkin), kadınları ise ilişki odaklı sıfatlar (merhametli ve istekli) ile nitelerken; kadınları erkeklerden daha fazla 10 yaşaklı özellik (telaşlı, uçar, dedikoducu, kararsız, yeteneksiz, kolay paniğe kapılan, pasif, dağınık, değişken doğaklı ve önceden tahmin edilemeyen) ile ilişkilendirmektedir (Smith vd., 2018). Kadın yöneticiler için danışmanlık hizmeti veren Heath (2013), makalesinde kadınların kırılıganlıklarına yönelik destekleyici tecrübelerini aktarırken bunun kadın doğasına ait bir özellik olmaktan çok kadınların erkeklerin baskın olduğu ortamlarda çalışırken, her şeyi doğru yapabilmek için oldukça büyük bir baskı hissetmeleri ve sonucunda hatalarla, başarısızlıklarla ve eleştirilerle başa çıkmalarının zorlaşmasıyla açıklamaktadır. Kısacası daha kırılıgandır olmakla eleştirilen kadınların daha fazla baskı altına alınması ve olumsuz geri bildirimlerle yüzleştirilmesi ironiktir. Aslında tüm insanlar kırılır. Kimin daha kırılıgandır olduğu kimi ne kadar kırmak için zorladığınızla da ilişkilidir.

Kalıp Yargı 3: “Kadınlar Rekabet Baskısını Kaldıramaz”. Rekabetçilik ve sıklıkla bir arada anıldığı agresiflik erkek egemen sosyal yapının normatif bir özelliği olmakla birlikte kadınlar için bir nevi girilmez yazısının asılı olduğu kapılar gibidir. Örneğin, bir tasarım firması aynı pozisyon için iş ilanının odağını agresiflik ve rekabetçilikten, isteklilik ve inovasyona çevirdiğinde kadınların o ilana başvuruları %5’den %40’a çıkmıştır (Perez, 2019). Başka bir araştırma kadınların maskülen sıfatlar kullanılan ilanlara daha az başvurma eğiliminde olduğunu ortaya koymaktadır (Heilman ve Haynes, 2005). Fransa’da yürütülen bir araştırmada (Ors vd., 2013) ise kadınlar yüksek derecede rekabet içeren sınavlarda erkeklere kıyasla daha kötü sonuçlar alırken; Fransa çapında gerçekleştirilen geçme/kalma sistemli, daha az rekabet içeren fakülte bitirme sınavlarında erkeklere karşı daha iyi sonuçlar elde ettiği tespit edilmiştir. Bönthe ve Piegeler (2013) Eurobarometer Entrepreneurship verilerinden elde ettikleri analizlerine göre AB-27’de kadınlar erkeklerden daha az rekabetçi ve daha az risk alma eğilimindedir. Diğer taraftan sayıca az olsa da kadınların daha rekabetçi olduğunu ileri süren araştırma sonuçları vardır. Krumer ve arkadaşları (2017) Grand Slam Tenis turnuvasında oynanan 8.200’den fazla müsabaka üzerine yürüttükleri analiz neticesinde, kritik oyunlarda erkek oyuncuların performansının kadın oyuncularınkine göre daha büyük oranda düştüğünü raporlamışlar ve kadınların rekabet baskısını erkeklerden daha iyi karşıladığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırma bulgularından hareketle söylenebilir ki, rekabetçiliğin niteliği, yöntemi ve politik yönü dikkate alınmadan kadınların rekabetçilik tutumları anlaşılabilir. Örneğin maskülen özelliklerin oyun kazandırdığı şartlarda rekabete girmek feminen özellikleriyle barışık bireyler için mücadeleden kaçmak değil, kimliklerinde ısrar etmek şeklinde yorumlanabilir.

Kalıp Yargı 4: “Erkekler daha yaratıcıdır”. Yaratıcılık çalışma hayatına katılmak için sahip olunması gereken önemli bir özelliktir. Proudfoot ve arkadaşları (2015), yaratıcılığın işbirliğine yatkın olma ve duyarlılık gibi “feminen” özelliklerden ziyade, cesaret gibi “maskülen” kişisel özelliklerle ilişkilendirildiğini araştırmaları sonucunda ulaşmışlardır. Aynı araştırmada, katılımcılardan bir evin mimarisini değerlendirmeleri istenmiş ve mimarın cinsiyetini farklı söylenmiştir. Mimarın erkek olduğu söylendiğinde araştırmaya katılan hem erkeklerin hem de kadınların yaratıcılığa daha yüksek puan verdikleri gözlemlenmiştir. Oysa kadınların

yaratıcılık alanları ile erkeklerin yaratıcılık alanlarının birbirinden farklı olduğu ve erkeklerin kadınlardan daha yaratıcı olduğu anlamına geleme-yeceği vurgulanmaktadır (Eisler ve Montuori, 2007).

Kalıp Yargı 5: “Kadınlar kendilerine daha az güvenir” kalıp yargısı çok geniş bir okuyucu kitlesine sahip olan kitaplarda dahi rahatlıkla dile getirilebilmektedir. Örneğin Facebook COO’su Sandberg (2013: 62) “Sınırlarını Zorla” kitabında tıp eğitimi alan öğrencilerden sınav performansları değerlendirmeleri istendiğinde, gerçekte kadınlar erkeklerden daha yüksek performans göstermiş olmasına rağmen, kendilerine daha düşük puanlar vermesini raporlayan bir araştırma bulgusunu (Lind vd. 2002) kadınların kendilerine yeterince güvenmediği şeklinde yorumlamaktadır. Sandberg’in (2013: 131) ilgili kitabında, kadınlar iş başvurularında talep edilen özellikleri %100 sağlamadıkları takdirde başvuru yapmaz iken; erkeklerin başvuru yapmaları için şartlarının %60’ını sağlamanın yeterli olduğunu sonucunu paylaşmaktadır (Desvaux vd., 2008: 4). Yine Mohr (2014) bu durumu kadınların kuralları takip etmek yönünde sosyalleşmesi ile ilişkilendirmiştir. Ancak, sorunu ne kadınların sosyalleşme sürecinde arayan ne de erkekler nasıl yapıyorsa sen de aynısını yap şeklinde yönlendirmeye gitmeyen bir değerlendirme ise şu şekilde yapılabilir: Kadınların özgüven eksikliği yoktur; erkekler kendine aşırı derecede güvenmektedir (Allworth, 2013).

Kalıp Yargı 6: “Kadın dediğin sınırlarını bilmeli, tamahkâr olmalıdır”. Bir yöneticinin “kadınlar sınırları aşmamak için bilinçli hareket etmek zorundadır” şeklindeki ifadesi (Heilman ve Haynes, 2005) mevcut kalıp yargıda karşılık bulmaktadır. Kadınların sınırları çalışmanın erkek egemen bir mücadele olduğu varsayımına dayanarak çizilmektedir (Berdahl vd., 2018: 428). Öyle ki kadınların maskülen mücadele alanında baskın tavırlar takınmaları onların gerekli yetkinliklere sahip olsalar da işe alınma ihtimallerini düşürebilmektedir. Kadınlar için çizilen sınırlar, iş hayatının cinsiyetler arası tutarsızlıklarını takip etmeyi kolaylaştırmaktadır. Örneğin çalışma hayatında başarıya ulaşabilmek için tutkulu olmanın bir gereklilik olduğu söylenirken; kadınlar bir fikir yahut görüşle ilgili “tutkulu” olduğunu söylediğinde erkek yöneticileri ve iş arkadaşları bunu çoğunlukla “fazla duygusal” bulmaktadır (McClellan vd., 2017). En ileri görüşlü şirketler bile kadınların otorite gösterip göstermemesi,

gösterecekse nasıl ve ne zaman göstermesi gerektiği konusunda derin bir kültürel çıkmaz içindedir¹⁷.

Kadınlar toplantılarda daha fazla sınırlarını koruma gereği duyabilmektedir. Karpowitz ve arkadaşlarının (2012) araştırma sonuçlarına göre, kadınlar toplantılarda özellikle azınlık konumunda oldukları durumlarda daha az konuşmaktadır. Ayrıca toplantılarda erkeklerden daha çok kadınların sözü kesilmektedir (Hancock ve Rubin, 2014). Kadınlara sınırlarının hatırlatıldığı kalıp yargı örnekleri aynı zamanda etkileşimlerin düzenleyiciliği ve bu düzenleyiciliklerin çiğnendiği durumları göz önüne sermektedir. Çünkü kadınlar cinsiyetlendirilmiş örgütlerde toplumsal cinsiyet yapısının işaret ettiği şekilde davranmadığı (undoing of gender) durumlarda (Connell, 2010) etkileşimleri düzenleyen informel normları çiğnemiş kabul ediliyorlar. Bu sebeple durum kadınlar açısından tam bir açmazdır; maskülen tavırlar takınarak başarılı olmaya çalışırken aynı zamanda davranışlarının sınırları aşmak şeklinde yorumlanabileceği ve geri tepebileceği gerçeğini de her zaman zihinlerinde tutmaları gerekmektedir.

Kalıp Yargı 7: “Yuvayı dışı kuş yapar”. Sahip oldukları eğitim düzeyi, yaşı, sosyoekonomik statüsü ve gelir düzeylerine bağlı olarak ev ve ev içi işler ile ilgili sorumlulukları farklılaşsa da genel olarak ev, kadınların hayatlarının merkezi konumundadır. Çalışma hayatında “ev içi işlerin merkezi konumu” kadınlara sıklıkla hatırlatılmaktadır. AB’de yaşayanların %44’ü kadınların en önemli rolünün “evin bakımını üstlenmek” olduğunu düşünürken; %43’ü ise erkeklerin en önemli rolünü “para kazanmak” şeklinde tanımlamaktadır. Avrupa’da kadınların %78,7’si yemek pişirme ve ev işlerini yapma gibi rutinleri günlük olarak yaparken, erkeklerde oran %33,7’dir¹⁸. Bununla birlikte bakım sorumluluklarının Avrupa’da ki 7,7 milyon kadını iş piyasası dışında tuttuğu düşünülmektedir¹⁹. Annelik rolü kadınların çalışma hayatında daha az rekabetçi olarak değerlendirilmesine sebep olduğu gibi (Cikara vd., 2009), aile yapısında üstlendiği eş ve annelik gibi roller kadınların daha az çalışmasına ya da

¹⁷ Harvard Business Review. (2015). <https://hbrturkiye.com/dergi/kadin-ceo-lara-neden-bu-kadar-yukleniyoruz>. Erişim tarihi: 02.12.2020.

¹⁸ EIGE. (2019). <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/time>

¹⁹ <https://eige.europa.eu/publications/beijing-25-fifth-review-implementation-beijing-platform-action-eu-member-states>. Erişim tarihi:06.01.2021.

çalışamamasına sebep olmaktadır. AB’de 20-49 yaş aralığında erkeklerin %77’si babalık izni alma hakkı olmasına rağmen, sadece %10’u kullanmıştır²⁰. Erkeklerin babalık iznini kullanmadıkları ortamda, kadınlar çocuk bakım sorumluluklarını üstlenmeye devam ederek esnek çalışma türlerini tercih etmektedir. Birliğe üye ülkelerde kadınların esnek çalışma rakamları oldukça yüksektir. Esnek çalışma düzenlemelerini, kadınlar iş-yaşam dengesini kurmak ya da bir başka ifade ile yaşam tarafındaki orantısız beklentileri karşılamak için seçerken; erkekler iş bağlılıklarını arttırmak için seçmektedir²¹. Yarı zamanlı işleri tercih etmek ya da tam zamanlı işleri devam ettirirken ev temelli sorumluluklarını aksatmadan devam etmeye çalışmak, kadınlar için “zamanının büyük bölümünü iş yerinde geçiren çalışanları verimli ve adanmış olarak kategorize eden ideal çalışan çerçevesinin” (Williams, 2001) dışında kalmak demektir. Bu minvalde yeterince adanmamış olarak kabul edilen kadınların ve özellikle annelerin işe alınma, terfi ve ücretleri olumsuz etkilenmektedir (Correll vd., 2007).

İşyerinde Cinsel Taciz

Kültürel olarak paylaşılan “seksi” pembe yaka işler ve “sıra dışı” liderlik pozisyonları gibi birçok kalıp yargı temelinde kadınlar cinsel taciz ile yüzleşmektedir (Cikara vd., 2009). Cinsel Taciz; AB 2002/73 sayılı direktifinde, insan onurunu ihlal etme amacına yönelik veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen, her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel ve özel olarak düşmanca, aşağılayıcı, saldırgan ve utandırıcı bir ortam yaratan davranış olarak tanımlanmıştır. Kadına yönelik şiddet (FRA) araştırma sonuçlarının gösterdiği gibi AB’de cinsel tacize uğrayan kadınların 3’te 1’i bu durumu iş yerinde tecrübe etmektedir. Kadınların hiyerarşi basamaklarında yükselmeleri cinsel taciz vakalarından kurtulacağı anlamına gelmemektedir. Avrupa ülkelerinde üst düzey yönetim pozisyonunda bulunan kadınların %75’i 15 yaş sonrası dönemde cinsel tacize maruz kaldıklarını paylaşmışlardır (FRA, 2014:

²⁰ EIGE. (2020). <https://eige.europa.eu/publications/eligibility-parental-leave-eu-member-states> Erişim tarihi: 04.02.2021.

²¹ EIGE. (2019). <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-work-life-balance>. Erişim tarihi: 02.01.2021.

96.). Aşağıdaki listede FRA raporuna göre AB-28 ülkelerinde kadınların iş yerinde tecrübe ettikleri cinsel taciz vakaları ve oranları görülmektedir;

- % 33 Özel hayat ile ilgili kışkırtıcı sorular
- % 32 Müstehcen cinsel şaka ve yorumlar
- % 28 Randevulaşmak için uygun olmayan davetler
- % 23 İstenmeyen dokunmalar, sarılmalar ve öpmeler
- %23 Fiziksel görünümle ilgili sırnaşık yorumlar
- % 21 Cinsel içerikli resimler, fotoğraflar, objeler gösterilmesi veya gönderilmesi
- % 17 Uygunsuz bakışlar veya alay etme
- %13 İradesi dışında pornografik şeyler izlemeye zorlanmak
- % 10 İstenmeyen cinsel içerikli e-postalar ya da mesajlar
- % 4 Uygunsuz teşhirler
- % 3 Sosyal medya sitelerinde istenmeyen içerikler paylaşılması

4. Yükselmek İçin Aşılması Gereken Engeller

AB'nin Haklar, Eşitlik ve Vatandaşlık Programı çerçevesinde desteklenen ve 2019 yılına ait veriler ile hazırlanan "Avrupalı Kadınlar Yönetimde Toplumsal Cinsiyet Farklılık Endeksi" raporunda paylaşılan ve Stoxx Avrupa 600 endeksinde listelenen 598 işletmede gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları dikkat çekicidir. Araştırma Avro Bölgesi ile sınırlı olmamak kaydıyla, Avrupa Hisse Senedi Piyasası şirketlerinin toplam işlem (free-float) piyasa değerinin % 90'nını temsil etmektedir. Araştırma sonuçlarına göre kadınların,

- Yönetim kurullarındaki oranı %33,
- Liderlik pozisyonlarındaki oranı %27,
- Şirketlerin karar verici olarak genel yönetim düzeyindeki oranı ise %16'dır.
- Sadece 28 şirkette kadın CEO,

- Sadece 99 şirkette tepe yöneticilerde en az bir kadın üye bulunmaktadır.
- Yönetim kurulu başkanlığında kadınların oranı %7;
- Kadınların CEO, CFO ve COO pozisyonlarında olduğu şirketlerde ise genel yöneticiler içinde kadınların oranı %27'dir.

Toplumsal cinsiyet çeşitlilik endeksi sonuçlarında “0” toplumsal cinsiyet eşitsizliğini simgelerken “1” puan mükemmel toplumsal cinsiyet eşitliği düzeyini temsil etmektedir. Endeks, lider pozisyonundaki kadınların sayısı (tüm karar alma aşamalarındaki ve tüm yönetim kurulu komitelerindeki kadınların yüzdesi, aynı kişinin birden fazla pozisyona sahip olması durumunda sadece bir kere sayılıyor), en üst kademedeki kadın yöneticilerin payı, ikinci ve üçüncü kademedeki yönetici kadınların payı, yönetim kurulundaki kadınların payı gibi göstergeler yardımıyla oluşturulmaktadır. Elde edilen bulgulara göre 598 şirketin sadece 30'u 0,8 ve üzeri skor elde ederken, 22 şirket 0,2 puan ve altı bir skor elde etmiştir. Ortalama değer ise 0,53'tür. Yönetim düzeyindeki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine birçok farklı alandan örnekler bulmak mümkün. Davos'ta gerçekleştirilen Dünya Ekonomik Forumu katılımcı sayılarına bakıldığında 2016'da katılımcıların sadece %16'sı kadın iken, 2019'da bu oran sadece % 22'ye yükselmiştir²².

Yönetim düzeyinde kadın sayısında belirli oranlarda artış gözlemlense de kadınların koltuklarının çok da sağlam olmadığı değerlendirilebilir. Cook ve Glass'ın (2014) yürüttüğü araştırmaya göre, Fortune 500 şirketleri içinde kısa, orta ve uzun vadede düşük performanslı şirketler, “mesleki azınlıklara” dahil beyaz ve siyahi kadınları, beyaz erkeklere göre daha yüksek bir olasılıkla CEO görevine yükseltirken; söz konusu şirketler kadın liderlerinin performansının sürekli düşüşe geçtiği durumlarda “kurtarıcı etkisi” yaratmak için bu yöneticilerinin yerine beyaz erkek CEO'ları atamaktadır. Şirketlerin düşük performans gösterdiği dönemlerde mesleki azınlıkların yöneticiliğe yükseltilmesi, “Cam Uçurum Teorisi” dahilinde kadınların yüzleştiği kalıp yargılar ile açıklanmaktadır. Teoriye göre, kadınların duygusal hassasiyetleri, ilişkisel yöneticilik tarzları ve çevreleriyle uyum becerisi, özellikle çalışanlar

²² Euronews. (2019). <https://www.euronews.com/2019/01/25/davos-2019-only-22-of-the-attendees-are-women> Erişim tarihi: 06.01.2021.

hakkında zorlu kararların verileceği kriz dönemlerinde değerli ve gerekli özellikler olarak görülmektedir (Ryan ve Haslam, 2007). Haliyle eşitsizlik kaynağı olabilecek kalıp yargılar ironik bir şekilde kadınları kriz dönemlerinde tepe yönetim düzeyine yükseltebiliyor.

Erkek egemen liderlik söylemleri, kadın liderler için giyim tercihlerine eklemeleri gereken takım elbiseler gibi zihin gardıroplarında sürekli yankılanmaktadır. Bu hususa işaret etmek amacıyla, IMF başkanı Christine Lagarde paylaştığı bir anısında, ülkesinin zor bir zamanında başa geçmiş ve farklı olmaya karar vermiş bir kadın liderin tecrübelerine atf yapmaktadır. Kadın lider bütçe kısıtlama önlemlerine kişisel ölçekte de başlamıştır. Sadece beş arabalık bir kabileyle ülkede seyahat ettiği dönemde, köylerden birinde tanıştığı bir kadın; kendinden önceki adamın 25 araba ile seyahat ederken kendisinin neden beş arabayla seyahat ettiğini sormuş. Lagarde, kadınların seslerini duyurabilmeleri için tıpkı erkekler gibi davranmaları beklendiğini dile getirmektedir.

Liderlikte erkek egemen söylem sadece özellikler temelinde değil aynı zamanda ilişki ağlarının verimliliği ölçüğünde de tartışılmaktadır. Liderlik gelişiminin interaktif yapısı ve bu süreçte adayların akıl hocalarına ve güçlü ilişki ağlarına duyduğu ihtiyaç sürekli dillendirilir. Erkeklerin kurduğu iletişim ağlarının çok daha fazla fayda sağladığı koşullarda²³ kadınların erkek yöneticiler ile çalışmak istediğini ya da kadın yöneticiler ile çalışmak istemediğini raporlayan araştırma bulgularını (Artz ve Taengnoi, 2016; Buchanan vd., 2012; Newport ve Wilke, 2013) tartışmak daha anlamlı olabilir.

Erkek egemen liderlik ikliminde sosyalleşmeleri ve eğitim almaları gerekli görünen kadınların ihtiyaçlarına cevap vermek için ses eğitimcileri, imaj danışmanları, hitabet ve marka uzmanları kapıda beklemektedir. Liderlik ve yöneticilik yolunu mümkün kılma vaadindeki MBA programlarının maskülen ve erkek egemen müfredatları (Kelan ve Jones, 2010; Simpson, 2006; Sinclair, 1995) lider geliştirme programlarına dahil kadınların eğitiminin içeriğini biçimlendirmektedir.

²³ Harvard Business Review. (2013). <https://hbrturkiye.com/dergi/kadinin-yukselisi-gorunmez-duvarlar>. Erişim tarihi: 02.12.2020.

5. Sonuç

İktisadi örgütler iş ve görev tanımlarında, toplumsal cinsiyet anlamlarının gömülü olduğu yapılar (Acker, 2006; Martin, 2006). Bu yapılar, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin tecrübe edildiği ve yeniden üretildiği bağlamlardır. İdeal çalışan normunun yılda elli iki hafta, haftada beş gün, günde sekiz saat işyerinde olan ve hayatının merkezine işi yerleştiren kişi olarak tanımlandığı örgütler (Kalev ve Deutsch, 2018; Williams, 2001) net bir şekilde kadın için aşılması güç duvarlar örmektedir. Geride kalan sayfalarda aktarılmaya çalışıldığı üzere kadının kariyer hayatı, iş gücü piyasasına dahil olma engellerinin, çalışma hayatında etkileşimlerinde yüzleşilen acı gerçeklerin ve karar verici konumda sadece erkek egemen söylemin yeniden üreticisi bir azınlık olarak kabul edilmek istenen kadının hikayesidir. Her ne kadar AB cinsiyetler arası eşitsizlikler ile mücadele etse de örgütlerin takip ettikleri kurumsal mantıklar ve informel düzenleyicilikler erkeğin imtiyazlı pozisyonunun devamlılığını sağlamaktadır. Stainback ve arkadaşları (2010), bu devamlılığı üç örgütsel mekanizma ile ilişkilendirmektedir. Birincisi, toplumsal değişim yönlü baskılara direnen “örgütsel atalet”. İkincisi, örgütün kurucu unsurlarının (çalışan grupları, liderler ve profesyoneller vb.) eşitsizlikleri devam ettirici veya değişime direnmeyi mümkün kılan “görelî gücüdür.” Üçüncüsü ise, örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini yeniden üretiminde birbirlerinin uygulamalarını taklit etme, normatif bir gereklilik olarak kabul edip takip etme veya eşitsizlikleri derinleştiren düzenlemelere uyum sağlayan “kurumsal eş biçimlilik mekanizmalarıdır”. Altı çizilmesi gereken diğer husus toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin, diğer eşitsizlik mekanizmaları (ırk, etnisite, renk, yaş, sınıf,...) ile kesişimlerinde biriken şiddeti ve içeriğidir. AB yasal düzenlemeler ile maddi olanı dönüştürürken normatiflik iddiası ile kültürel olana dahil olmaya çabalamaktadır. Fakat toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin çok katmanlı ve kesişimsel kimyası, bu çaba dahilinde yeterince dikkate alınmamaktadır. Bu nedenle AB'nin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin önüne geçme çabası, informel hayatta da kendine yer bularak, örgütler arası normatif bir içerik kazanmadıkça, sınırların dahilinde ve onları aşan kültür tarafından desteklenmedikçe ve eşitsizliklerin çok katmanlı ve kesişimsel yapısını açık ve samimi bir şekilde hedef alınmadıkça, başarı zorlayıcılığın yakalayabileceği düzeyin üstüne çıkamayacaktır.

Kaynakça

- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory Of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Allworth, J. (2013). It's not Women Who Should Lean In, It's Men Who Should Step Back. *Harvard Business Review*.
- Artz, B., Taengnoi, S. (2016). Do Women Prefer Female Bosses? *Labour Economics*, 42, 194–202. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.labeco.2016.09.003>
- Berdahl, J. L., Cooper, M., Glick, P., Livingston, R. W., & Williams, J. C. (2018). Work as a Masculinity Contest. *Journal of Social Issues*, 74(3), 422–448.
- Bönte, W. & Piegeler, M. (2013). Gender Gap in Latent And Nascent Entrepreneurship: Driven By Competitiveness. *Small Business Economics*, 41(4), 961–987.
- Buchanan, F. R., Warning, R. L., & Tett, R. (2012). Trouble at the Top: Women Who Don't Want to Work for a Female Boss.
- Budig, M. J., Misra, J., Boeckmann, I. (2012). The Motherhood Penalty in Cross-National Perspective: The Importance of Work–Family Policies and Cultural Attitudes. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 19(2), 163–193.
- Cikara, M., Lee, T. L., Fiske, S. T., & Click, P. (2009). Ambivalent Sexism At Home And At Work: How Attitudes Toward Women In Relationships Foster Exclusion In The Public Sphere. In *Social And Psychological Bases Of Ideology And System Justification*. (s. 444-462). New York, NY, US: Oxford University Press.
- Cohen-Zada, D., Krumer, A., Rosenboim, M., & Shapir, O. M. (2017). Choking under pressure and gender: Evidence from professional tennis. *Journal of Economic Psychology*, 61, 176–190. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.04.005>
- Collins, P. H. (2002). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, And The Politics Of Empowerment*. Routledge.

- Connell, C. (2010). Doing, Undoing, Or Redoing Gender? Learning from the Workplace Experiences of Transpeople. *Gender and Society*, 24(1), 31–55.
- Cook, A., Glass, C. (2014). Above The Glass Ceiling: When Are Women And Racial/Ethnic Minorities Promoted To CEO? *Strategic Management Journal*, 35(7), 1080-1089.
- Correll, S. J., Benard, S., Paik, I. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297–1339.
- Desvaux, G., Devillard-Hoellinger, S., Meaney, M. C. (2008). A Business Case For Women. *The McKinsey Quarterly*, 4, 26–33.
- England, P. (2010). The Gender Revolution: Uneven and Stalled. *Gender & Society*, 24(2), 149–166.
- England, P., Bearak, J., Budig, M. J., Hodges, M. J. (2016). Do Highly Paid, Highly Skilled Women Experience the Largest Motherhood Penalty? *American Sociological Review*, 81(6), 1161–1189.
- Eisler, R., Montuori, A., (2007). Creativity, Society, and The Hidden Subtext of Gender: Toward A New Contextualized Approach. *World Futures*, 63(7), 479-499.
- Gansen, H. M., & Martin, K. A. (2018). Becoming Gendered BT - Handbook of the Sociology of Gender. In B. J. Risman, C. M. Froyum, & W. J. Scarborough (Eds.). Cham: Springer International Publishing.
- Gehringer, A., Klasen, S. (2015). Labor Force Participation Of Women in The EU - What Role Do Family Policies Play? *cege Discussion Papers*, No. 242, University of Göttingen, Center for European, Governance and Economic Development Research.
- Hancock, A. B., Rubin, B. A. (2014). Influence of Communication Partner's Gender on Language. *Journal of Language and Social Psychology*, 34(1), 46-64.
- Heilman, M.E., Haynes, M. C. (2005). No Credit Where Credit Is Due: Attributional Rationalization Of Women's Success In Male-Female Teams, *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 905-916.
- Hook, J. L. & Paek, E. (2020). A Stalled Revolution? Change in Women's Labor Force Participation during Child-Rearing Years, Europe and the United States 1996–2016. *Population and Development Review*, Volume46, Issue4, s. 677-708.
- Hyde, J. S. (2005). The Gender Similarities Hypothesis. *American Psychologist*, 60(6), 581.
- Ingraham, C. (1994). The Heterosexual Imaginary: Feminist Sociology and Theories of Gender. *Sociological Theory*, 12(2), 203–219. <https://doi.org/10.2307/201865>

- Jaumotte, F. (2003). Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries. *Economics Department Working Papers*, No. 376, Paris: OECD.
- Kalev, A., Deutsch, G. (2018). Gender Inequality and Workplace Organizations: Understanding Reproduction and Change BT - Handbook of the Sociology of Gender. In B. J. Risman, C. M. Froyum, W. J. Scarborough (Eds.) (pp. 257-269). Cham: Springer International Publishing.
- Karpowitz, C. F., Mendelberg, T., Shaker, L. E. E. (2012). Gender Inequality in Deliberative Participation. *American Political Science Review*, 106(3), 533–547. <https://doi.org/DOI: 10.1017/S0003055412000329>
- Keck, W., Saraceno, C. (2013). The Impact of Different Social-Policy Frameworks on Social Inequalities among Women in the European Union: The Labour-Market Participation of Mothers¹. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 20(3), 297–328. <https://doi.org/10.1093/sp/jxt005>
- Kelan, E. K., Jones, R. D. (2010). Gender and the MBA. *Academy of Management Learning & Education*, 9(1), 26–43.
- Lind, D. S., Rekkas, S., Bui, V., Lam, T., Beierle, E., Copeland, E. M. (2002). Competency-Based Student Self-Assessment on a Surgery Rotation. *Journal of Surgical Research*, 105(1), 31–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/jsre.2002.6442>
- LeanIn.org and McKinsey. 2016. Women in the workplace 2016. Palo Alto, CA: LeanIn.org and New York, NY: McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/women-in-the-workplace-2016>
- Lorber, J. (1991). The Social Construction Of Gender. In J. Lorber & S. A. Farrell (Eds.), *The Social Construction Of Gender*. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Lorber, J. (1994). *Paradoxes Of Gender*. Yale University Press.
- Martin, P. Y. (2004). Gender as Social Institution. *Social Forces*, 82(4), 1249–1273. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/3598436>
- Martin, P. Y. (2006). Practising Gender at Work: Further Thoughts on Reflexivity. *Gender, Work & Organization*, 13(3), 254–276.
- McClellan, E. J., Martin, S. R., Emich, K. J., Woodruff, C. T. (2017). The Social Consequences of Voice: An Examination of Voice Type and Gender on Status and Subsequent Leader Emergence. *Academy of Management Journal*, 61(5), 1869–1891. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.0148>
- Mohanty, C. T. (2003). *Feminism Without Borders: Decolonizing Theory, Practicing Solidarity*. Durham NC: Duke University Press.

- Mohr, T. S. (2014). Why Women Don't Apply For Jobs Unless They're 100% Qualified. *Harvard Business Review*, 8.
- Nakano Glenn, E. (1999). The Social Construction and Institutionalization of Gender and Race: An Integrative Frame Work. In M. M. Ferree, J. Lober, & B. Hess (Eds.), *The gender lens: Revisioning Gender* (3–43). Lanham, MD: Rowman & Littlefield.
- Newport, F., Wilke, J. (2013). Americans Still Prefer A Male Boss. *Gallup Economy*.
- Ors, E., Palomino, F., Peyrache, E. (2013). Performance Gender Gap: Does Competition Matter? *Journal of Labor Economics*, 31(3), 443–499. <https://doi.org/10.1086/669331>
- Özer, M., Biçerli, M.K. Türkiye’de Kadın işgücünün Panel Veri Analizi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 3, Sayı:1, s.55-86.
- Perez, C. C. (2019). *Invisible women: Exposing data bias in a world designed for men*. Random House.
- Ridgeway, C. L. (1997). Interaction and the Conservation of Gender Inequality: Considering Employment. *American Sociological Review*, 62(2), 218–235. <https://doi.org/10.2307/2657301>
- Risman, B. J. (1998). *Gender Vertigo: American Families in Transition*. Yale University Press.
- Risman, B. J. (2018). Gender as a Social Structure. In B. J. Risman, C. M. Froyum, & W. J. Scarborough (Eds.), *Handbook of the Sociology of Gender* (pp. 19–43). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-76333-0_2
- Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2007). The Glass Cliff: Exploring the Dynamics Surrounding the Appointment of Women to Precarious Leadership Positions. *Academy of Management Review*, 32(2), 549–572. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24351856>
- Sandberg, S. (2013). *Lean in: Women, work, and the will to lead*. Random House.
- Simpson, R. (2006). Masculinity and Management Education: Feminizing the MBA. *Academy of Management Learning & Education*, 5(2), 182–193. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/40214364>
- Sinclair, A. (1995). Sex and the MBA. *Organization*, 2(2), 295–317. <https://doi.org/10.1177/135050849522012>
- Smith, D.G., Rosenstein, J., Nikolov, M., Chaney, D. A. (2018). The Power of Language: Gender, Status, and Agency in Performance Evaluations. *Sex Roles* (2018), 1–13.
- Stainback, K., Tomaskovic-Devey, D., & Skaggs, S. (2010). Organizational Approaches to Inequality: Inertia, Relative Power, and Environments. *Annual*

Review of Sociology, 36(1), 225–247. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-070308-120014>

Stone, P. (2008). *Opting out?: Why women really quit careers and head home*. Univ of California Press.

Tansel, A. (2002). *Economic development and female labor force participation in Turkey: time series evidence and cross-province estimates*. Working Papers in Economics, No. 01/05.

Williams, J. (2001). *Unbending gender: Why family and work conflict and what to do about it*. Oxford University Press.

Ek

- 75/117/EEC Sayılı kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret uygulanmasına yönelik direktif (1975)
- 76/207/EEC işe giriş, mesleki eğitim, terfi ve çalışma koşullarında kadın ve erkeklere eşit muamele ile ilgili uygulamalara yönelik direktif (1976) (2002/73/EC ile yeniden düzenlenmiştir)
- 79/7/EEC sosyal güvenlik alanında kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olmasına yönelik direktif (1978)
- 86/613/EEC bağımsız çalışan kadın ve erkeklere eşit muamele ve bağımsız çalışan kadınların hamilelik ve analık dönemlerinde korunmalarına yönelik direktif (1986)
- 86/378/EEC Mesleki sosyal güvenlik programlarında kadın ve erkeklere eşit muamele edilmesine yönelik direktif (1986- 1996'da 96/97/EC ile yeniden düzenlenmiştir)
- 92/85/EEC hamile, yeni doğum yapmış ve emziren kadınların işyerinde güvenliği ve sağlığı ile ilgili düzenlemeleri teşvik edici önlemler alınmasına yönelik direktif (1992)
- 96/34/ES ebeveyn iznine yönelik direktif (1996- 96/34/EC ve 2010/18/EU ile yeniden düzenlenmiştir)
- 97/80/EC cinsiyete dayalı ayrımcılıkta ispat yükümlülüğüne yönelik direktif (1997)
- 97/81/EC Part-time çalışmayı düzenlemeye yönelik direktif (1997)
- 2000/78/EC İstihdam ve meslekte eşit muamele için genel çerçeve oluşturulması direktifi (2000-2012 yılında yeniden düzenlenmiştir)
- 2004/113/EC mal ve hizmetlere erişimde ve bunların tedarikinde kadın ve erkek arasında eşit muamele direktifi (2004)
- 2006/54/EC İstihdam ve mesleki uygulamalarda fırsat eşitliği ve kadın ve erkeklere eşit muamele direktifi (2006).