

İSTİHDAMDA ENGELLİ KADIN: SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

DISABLED WOMEN IN EMPLOYMENT: PROBLEMS AND SOLUTIONS

Burcu GEDİKLİ¹

ÖZ

Engellilik, insanlık tarihi boyunca her toplumda var olan toplumsal bir olgudur. Engelli bireyler, tarih boyunca gelişmiş, az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde yaşamalarından bağımsız olarak neredeyse toplumsal yaşamın tüm alanlarında ayrımcılıklarla, sorunlarla karşılaşmışlardır. Bu sorun alanlarından birisi de çalışmanın konusunu oluşturan istihdam alanıdır. Engelli bireylerin, engelliliğe yönelik toplumsal algıların da etkisi ile toplumsal dışlanma yaşamaları söz konusu olmaktadır. Halbuki engelli bireylerin, kendilerine güvenebilmelerinin sağlanması, topluma yük olarak görülmelerinin önüne geçilmesi, yetenek ve becerilerini geliştirebilmeleri, toplumsal saygınlık elde edebilmeleri, toplumsal dışlanmanın ortadan kaldırılabilmesi ve toplumsal etkileşimlerinin gelişebilmesi için çalışma yaşamına dahil olabilmeleri önem arz etmektedir. Engelli bireylerin, her toplumda karşılaştıkları istihdam sorunları, engelli bireyin kadın olması ile daha fazla hissedilen bir sorun olmaktadır. Özellikle ataerkil değerlerin egemen olduğu toplumlarda, kadın ve engelli bir birey olunması, kesişimsel ayrımcılıkların yaşanmasına, yoğun bir biçimde hissedilmesine neden olmaktadır. Bu düşünceden hareketle bu çalışmanın amacı, engelli kadın bireylerin istihdam alanında sahip oldukları ulusal ve uluslararası kanun ve sözleşmelerin, hakların neler olduğunun ortaya koyulması, uygulamada bu kanun ve sözleşmelerin istatistiklere nasıl yansıtıldığına belirlenmesi, olması gereken ve olan durumların açıklanmasının ardından var olan politikaların geliştirilmesi, yeni politikaların oluşturulabilmesine yönelik önerilerde bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Engellilik, Engelli Kadın, Engelliliğe Yaklaşımlar, İstihdam, İstihdamda Ayrımcılık, Türkiye.

ABSTRACT

Disability is a social phenomenon that has existed in every society throughout human history. Throughout history, disabled individuals have faced discrimination and problems in almost all areas of social life, regardless of whether they live in developed, underdeveloped or developing countries. One of these problem areas is the field of employment, which is the subject of the study. Disabled individuals experience social exclusion with the effect of social perceptions of disability. However, disabled individuals should participate in working life so that they can trust themselves, develop their talents and skills, gain social prestige, get rid of social exclusion and engage in social interactions, in short, be included in all areas of life. Employment problems faced by disabled people in every society is a problem that is felt more by the fact that the disabled person is a woman. Being a woman and a disabled individual, especially in societies where patriarchal values are the dominant, causes intersectional discrimination to be experienced and felt intensely. With this in mind, the aim of this study is to reveal the national and international laws and conventions and rights that women with disabilities have in the field of employment, and to reveal how these laws and conventions are reflected in statistics in practice. Finally, suggestions are presented for the development of existing policies and the creation of new policies.

Keywords: Disability, Disabled Women, Approaches to Disability, Employment, Discrimination in Employment, Turkey.

¹ Doktora Öğrencisi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji, burcuturkdogan@gmail.com ORCID: 0000-0002-5339-6366

Sorumlu yazar / Corresponding Author: Burcu Gedikli **e-posta:** burcuturkdogan@gmail.com

Gönderilme /Submitted: 03.12.2021, **Kabul/ Accepted:** 29.06.2022

1. GİRİŞ

İnsanlık tarihi kadar eski bir olgu olan engellilik, geçmişte de günümüzde de ciddi bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Pek çok olumsuz tutum ve davranışa maruz kalan engelli bireylere bakış açısı, günümüz toplumlarında önceki dönemlere nazaran daha olumlu olsa da yeterli olmamaktadır. Özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında işgücü açığı kapatmak için emeğine başvurulmuş engelli bireyler, ikinci sınıf insan yerine koyulmalarına karşı haklar elde etmek için düzenlemiş oldukları gösteriler ve yaptıkları protestolar sonucunda, 1970-80'li yıllarda Avrupa ve Amerika'da haklarını kazanmaya başlamışlardır. Dünya nüfusunun %15'ini oluşturan engelli bireyler neredeyse dünyadaki en büyük dezavantajlı grubu oluşturmaktadır (<https://www.worldbank.org/en/topic/disability#3>).

Türkiye'nin Anayasasında yer alan sosyal devlet olma ilkesinden hareketle, devletin, halkının refahını sağlaması gerekliliği doğmaktadır. Bu ilkedan hareket eden ülkelerin, vatandaşlarının ekonomik, sosyal, siyasal tüm haklardan yararlanmalarının önünü açmaları, insanların herhangi bir engelle karşılaşmasının önüne geçmeleri beklenmektedir.

Nüfusumuzun %12,29'unun engelli bireylerden oluşuyor olması hasebiyle devletin bu bireyler için de uygun bir hayat sunması beklenmektedir.ⁱ Ancak geçmişten günümüze tüm toplumlarda, az ya da çok şekilde karşımıza çıktığı üzere engelli bireylere yönelik toplumumuzda da bir ötekileştirme, onları dezavantajlı konuma düşürme durumu ile karşı karşıya kalmaktayız.

Özellikle bu engelli birey, toplumsal cinsiyet olgusunun etkilerinin yaygın ve baskın bir şekilde görüldüğü bir toplumda engelli bir kadın ise tüm bu ötekileştirmeye ve ayrımcılığa daha fazla, daha sık maruz kalmaktadır. Özellikle ataerkil toplumdan kaynaklı cinsiyetçi söylemler dolayısıyla engelli kadınlar, normal olarak adlandırılan kadınlara nazaran iki kat daha fazla ayrımcılığa uğramakta, erkeklere ve hatta engelli erkeklere nazaran hizmet, kaynak ve fırsatlara erişmekte zorluklar yaşamaktadırlar.

Engelli bireylerin toplumla bütünleşmeleri için uluslararası yükümlülüklerden kaynaklı olarak da olsa yasal bazı düzenleme ve düzeltmeler yapılmakta ise de uygulama noktasında bunların yeterince gerçekleştirilmediği görülmektedir. İstihdam konusunda ortaya çıkan sorunların da temelinde, toplumun engelliliğe ve hatta kadına yönelik algısı bulunmaktadır. Bu tür önyargılar nedeniyle de standart bir istihdam politikası oluşturulamamaktadır.

Kesişimsel ayrımcılığa sıklıkla maruz kalan engelli kadınların, ayrımcılığı deneyimledikleri alanlar istihdam, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, siyasal ve toplumsal yaşama katılım, erişilebilirlik, özel alan olarak ifade edilebilir. Bunlar arasında kişinin bağımsızlık duygusuna sahip olabilmesi, kimlik gelişimine destek olması, kendini gerçekleştirmenin sağlanabilmesi, özgüvenli bireyler olarak yetişebilmesinde, toplumda görünür olunabilmesinde, bireyin kendisini ailesine ve ülkesine bir yük olarak algılamamasında, engelli bireylerin sosyal dışlanmasının önüne geçilmesinde, ülkelerin gelişmişlik seviyesini göstermesinde istihdamda yer almanın önemi tartışmasıdır.

Bu düşünceler ve açıklamalardan hareketle de bu çalışmanın amacı kendini gerçekleştirmenin önemli bir aracı olan istihdam alanında engelli kadınların var olan durumlarının ortaya koyulmasıdır. Bu amaçla kurum ve kuruluşların istihdam verilerine dayanan doküman incelemesine başvurulmuştur. Ayrıca çalışmada toplumsal cinsiyet bakış açısı ile kesişimsel yaklaşım benimsenmiştir.ⁱⁱ

Çalışmada ilk olarak kısaca benimsenen kesişimsel yaklaşımın ne olduğu üzerinde durulmuştur. Daha sonra mevcut durumun daha anlaşılır olabilmesi amacıyla engellilik kavramı ve engelliliğe yaklaşımlara değinilmiştir. Ardından engelli bireylerin istihdam biçimleri açıklanarak istihdam oranları tablolar halinde sunulmuş, engelli bireylerin istihdamına yönelik ulusal ve uluslararası kanun ve sözleşmeler, kanun ve sözleşmelere rağmen ortaya çıkan ayrımcılık, bu ayrımcılığın olası sebepleri ifade edilmiştir. Son olarak bu ayrımcılıkları ortadan kaldırmaya yönelik çözüm önerileri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Diğer pek

çok alanda olduğu gibi istihdam konusunda da engelli ve kadın olmasından dolayı kesişimsel ayrımcılığa maruz kalan kadınların, bu alandaki sorunlarına ışık tutulması ve farkındalık yaratılması yoluyla kadına bakış açısının değişmesi, kadının toplumda daha görünür ve bağımsız olması açısından büyük bir önem taşımaktadır.

1. Kesişimsel Ayrımcılık

“Ayrımcılık, kolektif önyargılar tarafından damgalanan toplumsal gruplar veya sınıfların resmi ya da gayri resmi ayrıştırılmasına neden olan önyargılı tutumları oluşturan toplumsal bir pratiktir” (Lemert, 2020, s. 81). Çalışmanın odağını oluşturan engelli kadınların yaşadığı ayrımcılık hem engelli hem de kadın olmalarından kaynaklı olarak ortaya çıktığı ve bu ayrımcılığın daha net bir şekilde anlaşılabilmesi için farklı ayrımcılık kavramsallaştırmalarının netleştirilmesine ihtiyaç vardır.

Makkonen (2002, s. 9-10, 55), toplumsal hayatta ayrımcılığın birçok görünümünün bulunduğunu ve ayrımcılığa dair “çoklu dezavantajlar”, “çoklu ayrımcılık”, “kesişimsel ayrımcılık”, “bileşik ayrımcılık” gibi kavramsallaştırmalar yapıldığını ifade etmiştir. Bu farklı kavramsallaştırmalar arasında ilk kez 1989 yılında kullanılmış olan kesişimsel ayrımcılık ise akademik alanda, sosyal bilimlerde alanında kullanımı daha çok tercih edilen kavram olmuştur.

Garry’e göre kesişimsel ayrımcılık, baskının çeşitli formlarının birbirleriyle çoklu, karmaşık yollarla kesişmesini ifade etmektedir (2011, s. 826). Giddens ve Sutton’a göre ise kavram, tek boyutlu kavramsallaştırmalardan ziyade ayrımcılığın daha karmaşık modellerinin üretilmesine olanak sağlayan sınıfı, “ırk/etnisiteyi”, toplumsal cinsiyetleri, özürüllüğü ve cinselliği içeren sosyal eşitsizliklerin birbiri içine girmesini ifade etmektedir (2014, s. 190). Dolayısıyla kesişimsel ayrımcılık, farklı alanlardaki ayrımcılığın aynı zamanda, birbirinden ayrılamayacak şekilde ortaya çıkmasıdırⁱⁱⁱ.

Bu kavrama, çalışma bağlamında engelliliğin diğer dezavantajlı alanlarla kesiştiğinde bireylerin hayatlarında büyük bir dezavantajlılık durumunun ortaya çıktığını göstermek için başvurulmuştur.

Kesişimsel dezavantaja sahip olan bireyler toplumsal hayat içerisinde diğer dezavantaja sahip bireylerden daha dezavantajlı bir durumla karşı karşıya kalmaktadırlar. UNICEF Innocenti Research Center’a göre birer sosyal olgu olan engellilik ve toplumsal cinsiyet bir araya geldiğinde engelli kadınlar hem engelli olmaları hem de kadın olmalarından kaynaklı kesişimsel ayrımcılıktan ciddi bir biçimde etkilenmektedirler (2007, s. 15). Bu durumun bir örneği de engelli kadınların istihdamında görülmektedir.

Bu noktada kısaca değinilmesi gereken ve engelli kadın için engeli dışında kesişimsel ayrımcılığa neden olduğunu ifade ettiğimiz toplumsal cinsiyet olgusu bulunmaktadır. Bireyler belli bir kısıtlılığa, yeti yitimine dolayısıyla biyolojilerinden kaynaklı sınırlılıklara sahip olsa da toplumsal bir varlık olan insan için sahip olunan kısıtlılıklar içinde yaşanan kültürün cinsiyet algısından kaynaklı olarak daha da kötü olabilmektedir. Biyolojik cinsiyetlerden bağımsız olarak toplumun erkek ve kadın arasındaki sosyal ve kültürel farklılıklarını ifade eden toplumsal cinsiyet bakış açısı, sosyalleşme sürecinde içerisinde toplumun değer ve düşünme biçimlerine uygun olarak erkek ve kadın rollerinin öğrenilmesini ifade etmektedir. Özellikle egemen değer sisteminin geleneksel, katı ataerki olduğu toplumlarda kadın dezavantajlı bir konumda bulunmaktadır. Cinsiyete dayalı iş bölümü çerçevesinde kadına tanımlanan annelik, eş olma, ev kadınlığı, akrabalık rolleri gibi ev ve bakım işlerini karşılayamayan kadın ise “eksik” olarak görülmektedir. Dolayısıyla engelli kadınların engellilikleri ile içinde buldukları toplumların cinsellik, annelik, ilişkiler gibi kadına yönelik toplumsal cinsiyet algıları kesişimsel dezavantajlı durumlarını oluşturmaktadır (Sallan Gül ve Dericioğlu Ergun, 2020, s.134-137).

2. Engellilik Tanımlamaları

2.1. Uluslararası ve Ulusal Mevzuatlara Dayalı Engellilik Tanımlamaları

TDK, cinsiyeti “Bireye; üreme işinde ayrı bir rol veren ve erkekle dişi ayırt ettiren yaratılış özelliği, eşey, cinslik, seks” olarak tanımlamıştır (sozluk.gov.tr, 20.04.2020).

Engelliliğe yönelik, farklı kurum ve kuruluşların, farklı açılardan hareketle çeşitli tanımlamalar yaptıkları görülmektedir. Türkiye özelinde, tanımlamaların ilk önce sakat kavramı ile ortaya koyulduğu görülmektedir. Bu kavramın, olumsuz anlamlar içerdiğinin görülmesi ile özürlü kavramı kullanılmış, daha sonraki süreçte ise engelli kavramı kullanımı yaygınlaşmıştır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO)'nün, 1980 yılındaki engellilik ile ilgili raporundan hareketle yapılan tanımlamalara bakıldığında, engellilik bir şemsiye kavram olarak ve sağlık boyutuna vurgu ile ele alınmakta ve yetersizlik (impairment), özürlülük (disability) ve engellilik (handicap) şeklinde sınıflandırılmaktadır. Yetersizlik, bir organda meydana gelen işlev kaybını tanımlamaktadır. Özürlülük, insanın normal kabul edilen bir faaliyeti gerçekleştirme konusunda yetersizlikten kaynaklı olarak bu faaliyetlerde yaşadığı kısıtlılığı ya da eksikliğini yani kişisel boyuta işaret ederken engellilik, kişilerin yetersizlik ve özürlülük hallerinden kaynaklı olarak, normal olarak tanımlanan yaşamsal gereklilikleri yerine getirememesini yani toplumsal boyutu ifade etmektedir

([https://www.who.int/bulletin/archives/79\(11\)1047.pdf](https://www.who.int/bulletin/archives/79(11)1047.pdf)).

Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme olarak adlandırılan ve 13 Aralık 2006 tarihinde kabul edilen sözleşmedeki tanımlamada özürlü “diğer bireylerle eşit koşullar altında topluma tam ve etkin bir şekilde katılımlarının önünde engel teşkil eden uzun süreli fiziksel, zihinsel, düşünsel ya da algısal bozukluğu bulunan kişi” olarak tanımlanmıştır

(<https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/08/03/EngellilerinHaklarinaIliskinSozlesme.pdf>)

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün, 1983 yılında kabul edilen Engellilerin Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdamı Sözleşmesi'ne göre ise iş yaşamında karşılaşılan kısıtlanmalar üzerinden bir tanımlama yapılmıştır ki bu tanımlamaya göre engelli, “uygun bir iş temini, muhafazası ve işinde ilerlemesi hususundaki beklentileri, kabul edilmiş ortopedik veya zihinsel bir özür sonucu önemli ölçüde azalmış olan birey”dir

(https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377302/lang--tr/index.htm).

2005 yılında çıkarılan, 5378 sayılı Engelliler Kanunu, engelli bireyi “Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey” olarak tanımlamaktadır

(<https://mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5378.pdf>)

Türkiye İş Kurumu “Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği” 4. madde (ç) bendine göre engelli, “bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerle kaybetmesi nedeniyle çalışma gücünün en az yüzde kırkıdan yoksun olduğu sağlık kurulu raporları ile belgelenen ve çalışabilir durumda olan kişileri” ifade etmektedir (<https://mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.17197&MevzuatIliski=0&s>).

657 sayılı Kanunun 53'üncü maddesine dayanılarak hazırlanan “Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik” 4. maddesinde yapılan tanımlamaya göre engelli, “Doğuştan veya sonradan; bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yetenekleri bakımından engel oranının yüzde kırk veya üzerinde ve çalışabilir durumda olduğunu mevzuat hükümlerine göre alınacak sağlık kurulu raporu ile belgeleyen” kişidir (<https://resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/02/20140207-23.htm>).

Bu noktaya kadar yapılmış tanımlara bakıldığında engellilik kavramının üzerinde anlaşılmiş net bir tanımının olmadığı ve tüm koşul ile etkileri içerecek kapsamlı bir tanımlama yapmanın zorluğu görülebilmektedir. İlk dönem tanımlamalarda engelliliğin bireysel ve toplumsal yönü arasında ayırım bulunmakta ve engellilik bireye atıfla açıklanmaktadır. Ancak sonraki bölümde daha detaylı görülebileceği gibi sosyal modelin gelişimi ile engelliliğin toplumsal bir olgu olduğu, bireysel ve toplumsal boyutlarının karşılıklı etkileşiminin bir arada ele alınmasının gerekliliği ortaya çıkmıştır. Çalışma bağlamında ise sosyolojik bir bakış

açısından hareketle engelli birey, toplumsal yaşam içerisinde anlamaya ve anlaşılmaya çalışılmakta, engel toplumdan bağımsız olarak görülmemektedir. Dolayısıyla bu çalışmada da engelli bireyin sosyal bir varlık olmasından hareketle engellilik, içinde bulunulan toplumun kültürel, siyasal, ekonomik yapısından bağımsız ele alınamayacak toplumsal bir olgu olarak kabul edilmiştir (Burcu Sağlam ve Eker, 2020, s. 88-93).

3. Engelliliğe Yaklaşım Modelleri

Toplumların engelliliği, bu alanda ortaya çıkan sorunları ve etkileri anlama ve açıklama amacıyla iki temel yaklaşımdan hareket ettikleri görülmektedir. Engelliliğe yönelik temel bakış açısı farklılığından kaynaklı olarak ortaya çıkan iki yaklaşım, aslında bir nevi neler yapıp yapılamayacağını şekillendiren bir düşünce biçimini de yansıtmaktadır. Bunlardan biri medikal model, diğeri sosyal modeldir. Ancak bir de son dönemlerde ifade edilmeye başlanan insan hakları yaklaşımı bulunmaktadır. Özellikle engelliliğin bir sorun olarak algılanmaya ve buna yönelik çözümler bulunmaya çalışıldığı ilk dönemlerde, özellikle Dünya Savaşları'nın ardından gelen dönemde, engelliliği biyolojik ve bireysel bozukluklar temelinde açıklama çabaları, bunu bir hastalık olarak görme biçimi, medikal modele dayalı yaklaşımları ortaya çıkarmıştır. Bu bakış açısında engellilik, normal beden anatomisi ve işleyişi dışında olmaya işaret eden bir olgu olarak ele alınmıştır (Burcu, 2015, s. 3). Fiziksel sorunlara odaklanan bu yaklaşımın bakışına göre engelli birey, kendisinden ya da hastalığından kaynaklı sorunlardan dolayı topluma uyum sağlayamadığından kendisini değiştirmek zorundadır. Sosyal sorunlardan ziyade bireye ve onun fiziksel özelliklerine odaklanan bu yaklaşımda, kişinin herhangi bir çaba göstermemesi sonucunda topluma uyum sağlayamaması söz konusudur. Dolayısıyla bu yaklaşım, engelli olma nedenini bireylerin farklılıklarına bağlamakta, engelli olanlar ile olmayanlar arasındaki farkı şu şekilde göstermektedir (Johnstone, 2011, s. 17):

Engelli Olmayan	Engelli Olan
Normal	Anormal
İyi	Kötü
Temiz	Temiz olmayan
Formda	Formda olmayan
Bağımsız	Bağımlı

Bu medikal yaklaşım, temel olarak Sanayi Devrimi ile ortaya çıkan iş gücü ihtiyacında engelli bireylere bakış açısını belirlemede temel etken olmuştur. İnsanın olması gerektiği gibi görünmeyen ya da hareket edemeyen şekli olarak engelli bireyler, eksiksiz, normal insan karşısında kusurları bulunan, tedavi edilmesi gereken bireyler olarak ele alınmıştır. Dolayısıyla sağlıklı ve normal bir toplum içerisinde engellilik, bireysel bir sorun olarak ortaya çıkmakta, bu bireyler anormal olarak değerlendirilmektedir (Patır, 2012, s. 16-17; Okur ve Erdugan, 2010, s. 250).

Bu modelin devam ettiği dönemlerde engelli bireylere karşı toplumsal alanda görülen olumsuz tutum ve davranışlar da söz konusu olmuş ve engelli olmak, bireyin hatası olarak değerlendirilip, bu bireyler aciz bireyler olarak görülmüşlerdir.

“Türkiye’de dahil olmak üzere pek çok ülkede medikal modelin 'normal'-'anormal' şeklinde yaptığı sınıflamanın özürsüz bireylere yönelik ayrımcı tutumları güçlendirdiği söylenebilir. Ayrıca modelin özürsüz bireyleri 'tam' değil de 'daha az' kabul etmesi, insanların 'farklılıkları' olabileceği gerçeğine ters düşmektedir

(http://www.manevisosyalhizmet.com/wp-content/uploads/2009/08/sosyal_model_ozurluler.pdf).”

Ancak bu yaklaşımın sorunları, 1970’li yıllarda özellikle haklara yönelik mücadelelerin de başlaması ile birlikte fark edilmeye başlanmıştır ve bu noktadan itibaren toplumsal bir perspektiften engellilik konusuna yaklaşım ortaya çıkmıştır. Sosyal model, engelin sebebini kişi ya da biyoloji kaynaklı değil çevre veya kültür kaynaklı olarak ele almaktadır. Bu yaklaşım özellikle Oliver’ın

toplumsal bir perspektiften yola çıkarak engelliliğe yaklaşımının sonucunda ortaya çıkmıştır (<https://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/finkelstein-The-Social-Model-of-Disability-and-the-Disability-Movement.pdf>). Böylece engelliliğe bakışta “bozulmuş”, “düzeltilmesi gereken” beden algısı yerini engelli bedenin toplumsallaşma sürecine bırakmıştır.

Bu sosyal modelin bakış açısına göre engellilik, kişiden ya da onun fiziksel yapısından yola çıkılarak değil (medikal modelin tersine) toplumsal yaşamın engelli bireylere uygun düzenlenmemesi ve bu durumun sonucunda da onların uygun şekilde toplumsal yaşama katılamamalarının bir sonucu olarak da ele alınmaktadır. Başka bir ifadeyle istihdam, eğitim, sağlık, ulaşılabilirlik ve erişilebilirlik gibi toplumsal hayatın her alanında ortaya çıkan olumsuzluklar nedeniyle engelli bireylerin, toplumsal yaşama katılımı kısıtlanmaktadır ki bu da sorunun engelli bireyden ziyade toplumsal yaşamın düzenlenmesinde yani problemin toplumda olduğunun kanıtıdır. Medikal modelin iddialarının aksine engellilik, biyolojik, bireysel bir durum değildir, toplumsal cinsiyet kavramında ortaya çıkmış olduğu gibi aslında toplumsal bir inşadır (Okur ve Erdugan, 2010, s. 253). Barton (1998, s. 56), UPIAS (United of Physically Impaired Against Segregation) ve Engellilik İttifakı'nın oluşturduğu “Engelliliğin Temel Prensipleri” çalışmasında engelli bireylerin toplum tarafından engellendiğinin belirtildiğini aktarmıştır: “Bize göre bedensel engellileri engelli yapan toplumdur. Engellilik, gereksiz bir şekilde tecrit edilmemiz ve topluma tam katılımdan dışlanmamız nedeniyle üzerimize dayatılan bir şeydir. Bu nedenle engelliler toplumda ezilen bir gruptur.” Bu yaklaşımın benimsenmesi ile birlikte engellilere yönelik hiçbir şey yapılmayan bir toplum modelinden, fiziksel koşulları düzenlenmiş çevre, ayrımcılığın olmadığı eğitim ve istihdam politikaları oluşturulmasına ve uygulanmasına başlanan bir toplum modeline geçilmiştir. Bu yaklaşımın benimsenmesi ile fark edilen ve düzenlenmeye çalışılan bir konu da engelli kadınlar olmuştur. Çünkü birçok toplumda kadın olmaktan kaynaklı

sorunlar yaşanırken bu duruma engellilik de eklenince hissedilen ve yaşanan sorunlar iki katına çıkmaktadır.

Engelliliği bir insan hakkı meselesi olarak ele alan insan hakları modeli ise bir nevi medikal model ve sosyal modelin temel argümanlarından hareket etmektedir. Bu yaklaşımı savunanlara göre, engelli bireylerin yaşadıkları sorunlar, sadece onların bireysel durumlarından ya da sadece toplumun olumsuz tutumlarından, erişilebilir olmayan çevreden kaynaklanmaz. Engelli bireylerin sorunlar yaşamalarının temelinde, bu kişilerinde hakları olduklarının, herkesin sahip olduğu haklardan doğal olarak onların da faydalanmaları gerektiğine dair bir anlayışın yerleşmemiş olması bulunmaktadır. Bu nedenle bu yaklaşımdan hareket edenler açısından hukuki yollardan, engelli bireylerin de diğer tüm bireyler gibi temel hak ve özgürlüklere sahip oldukları ve bu haklarını herkes gibi kullanabileceklerini göstermek önem arz etmektedir. Albert ve Hurst'a göre engellilik, bir insan hakları sorunudur ve engelliliğin, engeli olan kişilerin eşitlik ve adalette karşılaştıkları engeller olarak tanımlanması gerekmektedir (<https://pdfs.semanticscholar.org/bd51/f5ecf571cf152b45c8cf6195eaa66242eb89.pdf>).

Bill Albert, 2004'teki “The Social Model of Disability, Human Rights and Development” adlı yazısında BM Engelliler Özel Raportörü olan Begnt Lindqvist'ten aktararak bu yaklaşımı özetlemektedir:

“Engellilik bir insan hakları meselesidir! Tekrarlıyorum: engellilik bir insan hakları meselesidir. Biz engelliler, ihtiyaçlarımızı toplumun karşıladığı ve bir vatandaş olarak yokmuş veya uzaydan gelen yabancılarımız gibi davranıyoruz. Biz eşit değere sahip eşit hak iddia eden insanlarız. Sorulduğunda, politikacılar ve diğer karar vericiler de dahil pek çok insan bizimle aynı fikirdedir. Sorun bu prensibin sonuçlarının gerçekleşmemesi ve buna göre harekete geçmeye hazır olmamalarıdır (<http://www.codkosovo.org/wp-content/uploads/2018/03/pitanja-Social-Model-Briefing-KaR-2004.pdf>).”

TÜİK verilerine göre 83,614,362 olan toplam Türkiye nüfusunun 41,698,377'sini oluşturan kadınların 1,097,307 kişisi engelli kadınlardır (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuculari-2020-37210>; https://www.aile.gov.tr/media/89297/eyhgm_istatistik_bulteni_agustos2021.pdf).^{iv} Biz ve öteki, normal ve anormal anlayışın hâkim olmasından kaynaklı, engellilere yönelik pek çok ayrımcılık ve dışlama her toplumda ve neredeyse her dönemde görülmektedir. Engelli olmanın yanı sıra pek çok toplumda özellikle de ataerkil anlayışın hâkim olduğu toplum tiplerinde kadın olmak da bir insanın ayrımcılığa maruz kalması, dışlanması, şiddet görmesine neden olmaktadır. Burcu (2007)'nin "Türkiye'de Özürlü Birey Olma Temel Sosyolojik Özellikleri ve Sorunları Üzerine Bir Araştırma" çalışmasının verilerinde de görülebileceği gibi kadın engelli olmak, çoğunlukla bu ayrımcılık, dışlanma durumlarından iki kat etkilenmeye sebep olmaktadır. Dolayısıyla kadın bireyler hem kadın olmaktan yani cinsiyetinden hem de engelli olmaktan dolayı sorunlar yaşamaktadırlar.

Bu duruma sebep olan temelde içinde bulunulan toplumun kadın ve engelli algısından da kaynaklanmaktadır. Engelli bir kadının durumu, yaşanılan ülkenin seviyesine, bireysel durumuna göre değişim gösterse de kadınlar genellikle daha az desteklenmekte, toplumsal katılımı yeterince gerçekleştirememekte, iş yaşamına yeterince katılmamakta hatta çoğu zaman yüksek işsizlik oranları görülmekte, eğitim olanaklarından yararlanamamakta, fiziksel, psikolojik şiddete, ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Toplumda tüm dezavantajlılar arasında en fazla dışlanmış grubu oluşturan kadınlar içinde de engelli kadınlar pek çok hakka sahip olamamaktadırlar (Küçükkaraca, 2005, s. 52; Özcan, 1996, s. 177).

Disabled Women: An International Resource Kit 1996 (<https://www.independentliving.org/docs2/daakit62.html>) eylem kaynak setinden yola çıkarak engelli kadınlarla ilgili şu sonuçlar dikkat çekicidir:

Engelli kadınların iyi eş ya da iyi anne olamayacakları, engeli nedeniyle bir işe

giremeyecekleri ya da o işte uzun süre kalamayacakları; erişilebilir bilgiye ihtiyaçlarının olmadığı, cinsel isteklerinin olmadıkları ya da olamayacağı, eğitimin engelli kadınlar için önemli bir konu olmadığı düşünülmektedir. Ayrıca engelli kadınların, daha fazla şiddete maruz kaldıkları, istihdam, eğitim gibi konularda daha fazla ayrımcılık yaşadıkları, hareket özgürlüklerinin daha fazla engellendiği, medya aracılığı ile de engelli kadının sadece engelli kadın olarak vurgulandığı ve engelli kadının eş ya da anne olmasına dair vurguların olmadığı ifade edilmiştir.

4. Türkiye'de Engelli Kadının İstihdamı

Uluslararası ve ulusal mevzuatlara dayalı olarak yapılan engellilik tanımlamaları ve engelliliğe yaklaşım modellerinden bahsedilmesinin ardından bu bölümde engelli bireylerin istihdam biçimlerine kısaca değinilmiştir. Daha sonra engelli bireylere yönelik istihdamda ayrımcılığın engellenmesine dair kanun ve sözleşmelere değinilmiştir. Tüm bu kanun ve sözleşmelere rağmen uygulamada ortaya çıkan ayrımcılık kurum ve kuruluşlardan elde edilen verilerden hareketle oluşturulan tablolarla gösterilmiş ve ayrımcılığın olası sebepleri ifade edilmiştir.

4.1. Genel Olarak Engelli Bireylerin İstihdam Biçimleri

Pek çok araştırmacının da ortaya koyduğu gibi, istihdama katılma, bireysel ve toplumsal anlamda çok önemli bir olgudur. Tüm bireylerin, kendini gerçekleştirme, özgüvene sahip olması bakımından istihdam içerisinde bir konuma sahip olabilmeleri büyük bir önem arz etmektedir. İstihdam içerisinde bulunmak temelde bir ekonomik özgürlüğe sahip olabilmenin yanı sıra toplumsal yaşamın diğer alanlarında da var olabilmenin yolunu açmaktadır. İstihdamın sağlamış olduğu toplumsal yaşama aktif dahil olma, bireyler için hem bir hak hem de bir gereksinimdir. Bu nedenle toplumsal yaşama aktif katılımı sağlayacak alanlardan biri olan istihdam, engelli bireylerin yaşamında da önemli bir alan oluşturmaktadır (Erkan, 1991, s. 96- 104, 108; Özgüven, 2000, s. 146-147).

Engelli ödeneklerine vurgu yapan OECD Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers, 2010 raporunda engellilerin düşük istihdamının, yüksek maliyetlere neden olmasından dolayı hem yardım bağımlılığının ortadan kaldırılması hem de engelli bireylerin dışlanmışlıkları ile mücadele etmek amacıyla engelli bireylerin istihdama dahil edilmeleri ileri sürülmektedir

(<https://www.oecd.org/publications/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers-9789264088856-en.htm>).

Engelli bireylerin, nasıl istihdam edileceğine dair tartışmalar engelli istihdamı ile ilgili farklı yöntemleri ortaya çıkarmıştır. Bunlar kota yöntemi, korumalı işyeri, kişisel çalışma, evde çalışma, kooperatif çalışma ve destekli istihdamdır.

Kota yöntemi, ülkemizde diğer yöntemlere nazaran daha fazla uygulama alanı bulan bir yöntemdir. 1919 yılında ilk kez Almanya'da uygulamaya koyulan bu yöntem ile özellikle savaşta sakatlanan insanların, istihdamını kolaylaştırmak amaçlanmıştır. Engelli bireylerin istihdamında, toplumsal bir zorunluluğu temel alan bu yöntem, savaş nedeniyle engelli olan bireyleri kapsayacak şekilde başlasa da zamanla kapsamını genişletmiştir (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_106625.pdf ; Seyyar, 2000).

Kamu ve özel sektörde olmak üzere, işverenlerin çalıştırılan işçi sayılarına oranla engelli bireyleri de istihdam etme yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu uygulamanın neo liberal politikalarla uyuşmadığı görüşünden hareketle Amerika, Kanada ve İngiltere'de bu uygulamaya son verilmiştir (Uşan, 1999, s. 90). Ülkemizde ise 4857 sayılı İş Kanunu'nda 2003 yılında yapılan değişiklik ile 30. maddesine istinaden 50 ve daha fazla işçi çalıştıran özel işyerlerinde %3, kamu iş yerlerinde ise %4 engelli istihdamı zorunluluğu getirilmiştir (<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>). Engellilerin özellikle engelli kadınların iş gücüne girmelerinde zorluklar yaşadıkları bir ortamda, bu uygulamanın iş gücüne dahil olmanın

kolay bir yolu olduğu ifade edilebilir. Ancak bu yararına karşı, engelli birey çalıştırmayan iş yerlerinin ceza ödeme zorunluluğu, bu cezadan ya da fiziksel düzenleme masraflarından kurtulmak isteyen işletmelerin 50'den az kişi çalıştırmaları ve dolayısıyla 50 kişiden az işçi çalıştıran iş yerlerinde engelli birey çalıştırmaya yönelik herhangi bir talebin olmaması gibi olumsuzlukları da ortaya çıkarmaktadır.

Korumalı işyeri yöntemi, normal iş gücüne dahil edilemeyecek olan engelli bireylerin iş gücüne dahil için devletin sağlamış olduğu mali ve teknik destek aracılığıyla iş gücüne katılmalarını ifade etmektedir (<https://mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5378.pdf>). Ağır engelli bireylerin iş yaşamına katılmasını ve engelli bireyin özgüven sahibi olmasını sağlamak, hizmet ve mal üretimini sağlamak gibi pek çok amaca hizmet eden bu yöntemle normal iş gücü piyasasına katılmayan engellilerin, istihdamı sağlanabilmektedir. Ancak bu işyerlerinde engelli bireylerin bir arada çalışıyor olması normal kabul edilen bireylerle bir araya gelmelerini neredeyse çok azalttığı için, toplumsal hayata katılımında bir dezavantaj da oluşturabilmektedir.

Kişisel çalışma yöntemi, engelli bireylerin iş veren oldukları bir yöntemi ifade etmektedir. Bağımsızlık duygusunu oluşturması bakımından önemli bir yöntem olmasına rağmen, engelli bir bireyin yalnız çalışabilmesi için gerekli maddi, eğitimsel, teknik gerekliliklere sahip olması gibi nedenlerle çoğu zaman uygulanması çok zor bir yöntemdir (Meşhur, 2004, s. 183).

Evde çalışma yöntemi, değişen çalışma yaşamının sonucunda ortaya çıkmış olan bir yöntemdir. Bu sayede evden çıkmakta zorluklar yaşayan, başkalarının yardımına ihtiyaç duyan bireylerin, özellikle internetin de yardımı ile iş gücüne katılımı söz konusu olabilmektedir. Ancak bu yöntem ile ilk olarak engelli bireyler, toplumsal hayattan uzaklaşmakta, daha az görünür olmaktadır. İkinci olarak, özellikle ülkemiz bağlamında bakıldığında engelli kadınların, toplumsal hayata katılımından ziyade normal kabul edilen kadınlar gibi sürekli ev içinde kalmasında da

bir sakınca görülebilmektedir (Selek Öz ve Orhan, 2012, s. 44).

Kooperatif çalışma yöntemi, engelli bireylerin kendi imkanları ile ya da devlet desteği ile oluşturdukları kooperatifler aracılığıyla iş gücü piyasasına dahil oldukları bir yöntemdir. İş birliği esasına dayanan bu yöntem sayesinde engelli bireyler, yeteneklerine uygun bir şekilde içinde buldukları sektöre katkı sağlayabileceklerdir (Meşhur, 2004, s. 183).

Destekli istihdam, 1980’li yıllarda ABD’de başlayan ve Avrupa ülkelerinde de yaygınlık kazanan “açık işgücü piyasasında ücretli istihdama erişmek ve bunu sürdürmek için engelliler ve diğer dezavantajlı grupların toplumun diğer kesimleri ile birlikte çalışmak için desteklenmesi için kullanılan bir yöntem”dir (Arıkan, 2018, s. 147).

Bu yöntem esasında korumalı iş yeri yöntemine bir eleştiri sonucu ortaya çıkmıştır denilebilir. Korumalı iş yeri yönteminde, sürekli belli tip işleri yapan, engelli bireylerin, normal kabul edilen bireylerden ayrı iş yerlerinde çalıştıkları ve genellikle daha düşük ücretle çalıştıkları çalışma koşulları bulunmaktadır. Ancak destekli istihdam yönteminde temel amaç, eşit işe eşit ücretin olduğu, engellilerin diğer bireylerle bir arada çalıştıkları ve işe uygun olarak engelli bireylerin eğitim ve destek hizmetlerinden faydalanabilmesidir. Özellikle destekleyici uzmanlar ya da iş koçlarının iş yerleri, aileler ve engelli bireyler ile iş birliği neticesinde işe yerleşme konusunda sorunlarla karşılaşan bireyler için, bu yöntem büyük bir önem taşımaktadır. Böylece engelli bireyler gerçek çalışma ortamlarında, diğer bireylerden izole olmadan çalışma yaşamında var olabilmekte, eşit işler yaptıkları için eşit ücretler alabilmekte, engelli bireyler de istedikleri işlerde çalışabilmektedir -ki bu durum engele değil yeteneklere odaklanan bir yaklaşımı ortaya çıkarmaktadır (Arıkan, 2018, s. 145-150).

4.2.İstihdamda Ayrımcılığın Önlenmesine Yönelik Kanun ve Sözleşmeler

Normal olarak tanımlanan bireyler gibi engelli bireylerin de istihdam içerisinde yer alması hem kişisel hem toplumsal anlamda önemli bir unsurdur

ve bu bireylerin de ekonomik ve toplumsal hayata etkin katılımlarını sağlayacaktır. Engelli bireylerin istihdamının sağlanmasında haklarının yasal güvence altında olması önemlidir. Bu nedenle hem ulusal hem de farklı devletlerin önderliğinde uluslararası alanda çalışmalar yapılmış, konferanslar düzenlenmiş ve ortaya çıkan düzenlemeler neticesinde, taraf devletlerin gerekliliklerin yerine getirilmesi için çalışmalarını başlatmaları söz konusu olmuştur.

Türkiye Anayasasına bakıldığında 49. maddede ifade edilmiş olan, çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi olması ifadesinde her ne kadar engelli kavramı yer almasa da buna işaret edildiği düşünülebilir. Ancak ardından gelen 50. Madde, yetersizliği olanların ve dolayısıyla çalışamayacak olanların korunması, onlar için özel düzenlemeler yapılmasının gerekliliğini ortaya koyan bağlayıcı bir madde olmaktadır. Ayrıca yine anayasanın 42. maddesine istinaden eğitim hakkından hiç kimsenin yoksun bırakılmaması, 60. maddede sosyal güvenlik hakkına herkesin sahip olması gibi hükümler, engellilerin eğitim-öğretim faaliyetlerinden, çalışma yaşamından dışlanamayacaklarını yasal güvence altına almaktadır. Bunlara ek olarak anayasanın 48. maddesinde her ne kadar engelli ibaresi bulunmasa da herkesin dilediği alanda çalışma hürriyetine sahip olduğu ve devletin bu konuda tedbirler almasının gerektiğine dair ifadeden de engelli bireyler açısından diledikleri alanda çalışabilecekleri ve sözleşme yapabilecekleri çıkarılabilir. Yine anayasanın 61. maddesi ile devlet tarafından gerekli tedbirlerin alınması konusu da anayasal güvenceye kavuşturulmuş ve böylece engellilerin toplumsal yaşama katılımının önü açılmıştır.

Anayasaya ek olarak engelli istihdamını sağlamaya yönelik uluslararası sözleşmeler dışında Türkiye’de iki temel sözleşme oluşturulmuştur. Bunlardan biri 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu ve diğeri içerisinde engelli istihdamına yönelik de maddeye sahip olan 2005 yılında çıkarılan 5378 sayılı Engelliler Kanunu’dur. Her iki kanunun ilgili maddeleri ile anayasa doğrultusunda engelli bireylerin iş yaşamına dair hakları belirlenip, yasal güvence altına alınmıştır.

İş Kanunu'nun (4857 sayılı) 5. maddesine göre, iş ilişkisinde engellilik de dahil olmak üzere kişilere ayırım yapılamaz. Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu başlığı altında 30. madde gereğince 50 kişi ve üzeri işçi çalıştıran özel iş yerleri çalışan sayısının %3'ü kadar, kamu kurumları ise %4 oranında engelli çalıştırmakla yükümlüdür (<https://mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf>). Buna uymayan iş yerlerine, para cezası öngörülmektedir. Ayrıca yine bu maddenin devamında engelli bireylerin çalışabilecekleri alanların belirlenmesi kapsamında yer altı ve su altı işlerde çalıştırılmayacağı da ifade edilmiştir.

Engelliler Kanunu (5378 sayılı), birçok alanda yaşanabilecek ayrımcılıkları önlemeye ve engelli bireylerin yaşam standartlarını yükseltmeye yönelik önemli kanunlardan bir diğeridir. Ayrıca engellilerin sahip olması gereken hakların, farklı kanunlarda yer alması nedeniyle oluşan karmaşayı ortadan kaldırması ve engellilerin tüm haklarını tek bir kanun altında toplaması noktasında da önemli bir kanundur. Bu kanun içerisinde yer alan 14. madde ile engellilerin iş başvurularında ve çalışma hayatında ayrımcılığa uğramaması, yaşanabilecek ayrımcılıkların önlenmesinin gerekliliği ifade edilmektedir.

“İşe başvuru, alım, önerilen çalışma süreleri ve şartları ile istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dâhil olmak üzere istihdama ilişkin hiçbir hususta engelliliğe dayalı ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz. Çalışan engellilerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, engelinden dolayı diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz (<https://mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5378.pdf>).

Bunlara ek olarak engellilere yönelik oluşturulacak olan sosyal politikalarda, yerel yönetimlerin de rolü artmaktadır. Buna örnek olarak ise 5393 sayılı Belediye Kanunu, 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu ile 2006 yılında çıkarılan Büyükşehir Belediyeleri Engelli Hizmet Birimleri Yönetmeliği gösterilebilir. Bu kanun ve yönetmeliklerle, engelli bireylerin mesleki habilitasyon^v, rehabilitasyon ve erişilebilirliklerine

dair düzenlemeler yerel yönetimlerin sorumlulukları dahilinde bulunmaktadır.

Ulusal kanunların yanı sıra, uluslararası arenada da kabul edilmiş olan kanun ve sözleşmelere de Türkiye taraf olmuştur. Uluslararası kanun ve sözleşmeler açısından bakıldığında, engellilerin istihdama dahil olmasında herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmaması için Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi'ne taraf olan Türkiye, bu sözleşmenin Çalışma ve İstihdam başlığını taşıyan 27. maddesini de doğal olarak kabul etmiştir ki bu madde, engelli bireylerin de diğerleri ile eşit koşullarda çalışmasının gerekliliğini belirtmektedir. Buna ek olarak maddede işe alım, istihdam, istihdamın sürdürülmesi gibi her türlü koşulda, ayrımcılıkla mücadele edileceği, engelli bireylerin de çalışma şartları, ücretler gibi konularda adil ve uygun koşullarda çalıştırılacağı, mesleki eğitimlerden yararlanacakları, istihdam konusunda fırsatlara sahip olabilmeleri konusunda önlerinin açılması ve desteklenmeleri ile girişimciliklerinin teşvik edilmesinin gerekliliği vurgulanmış ve Türkiye tarafından da kabul edilmiştir.

Bu sözleşmeye ek olarak, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 1983 yılında kabul etmiş olduğu, Türkiye'de ise 2000 yılında yürürlüğe girmiş olan 159 sayılı Engellilerin Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Sözleşme bulunmaktadır. Bu sözleşme ile amaçlanan, “her üye ülke, mesleki rehabilitasyonun gayesini, bir sakatın uygun bir iş edinmesi, sürdürmesi ve işinde ilerlemesini muktedir kılmak ve bu şekilde sakatın topluma entegrasyonunu veya reentegrasyonunu kolaylaştırmak, geliştirmek” olarak ifade edilmiş ve engelli kadınların yanı sıra engelli erkekler için de fırsat ve muamele eşitliği ön görülmüştür.

Bu sözleşmelere ek olarak, 1993 yılında, Birleşmiş Milletler kurulunda kabul edilmiş olan Engelli Bireylerin Fırsat Eşitliği Konusunda Standart Kurallar adlı karar da bulunmaktadır. Bu kararda engelli kadın ifadesi bulunmasa da engelli bireylerin toplumun her alanında toplumla bütünleşebilmeleri ve işlevsel olmaları için kurallar oluşturulmuştur. Ayrıca istihdam başlıklı 7. kuralda da istihdamın, engelli bireyler için de en doğal hak olduğu,

devletlerin bu prensibi kabul etmeleri gerektiği, istihdamla alakalı olan kanunlarda engelli bireylere yönelik herhangi bir ayırım yapılmayacak şekilde kanunların oluşturulması gerektiği ifade edilmiştir.

4.3.İstihdamda Ayrımcılık ve Olası Sebepler

Engelli bireylerin çalışma yaşamında ayrımcılığa maruz kalmamasına yönelik pek çok ulusal ve uluslararası kanun ve sözleşmeler bulunmaktadır. Fakat Barnes ve Mercer (2005, s. 536) günümüzde, çalışmanın kutsal bir hal aldığı ve çalışmayı sadece para karşılığı yapılan işlere indirgeyen bir toplumsal değerler sisteminin varlığının engelli bireyler için dışlayıcı olduğunu ifade etmişlerdir. Ancak hem günlük yaşamda hem çalışma yaşamında, istatistiklerin sonuçlarına dayalı olarak engelli bireylerin özellikle de engelli kadınların pek çok ayrımcılığa maruz kaldıkları ortaya çıkmaktadır.

Fremstad (2009)'un belirttiği gibi engelli bireylerin işgücüne katılım oranları, dünya nüfusuna oranla çok daha düşük düzeylerde kalmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü'nün 2011 yılında yayınlamış olduğu raporda da istihdamda yer alan engelli erkeklerin oranı %52.8, engelli kadınların oranı ise %19.6 olarak belirtilmiştir. Bu sonuçlara göre engelli kadınlar, istihdamda yer alan engelli erkeklerin yanı sıra istihdamda yer alan engelli olmayan kadın (%29.9) ve erkek oranlarına (%64.9) göre de istihdam oranlarının düşük olduğu ortaya çıkmıştır (<https://www.who.int/teams/noncommunicable-diseases/sensory-functions-disability-and-rehabilitation/world-report-on-disability>). Buna ek olarak Baldwin ve Johnson (2000)'a göre engelli bireyler, iş gücüne dahil olsalar da düşük maaş alarak veya engellerinden dolayı ya da her ikisinden de dolayı ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar.

İstihdam içerisinde yer almanın sağlayacağı statü, ekonomik gelir, sosyal güvenlik, yönetim içerisinde yer alabilme, bunların sağladığı bağımsızlık ve güven duygusundan kadınların mahrum kalması ve geleneksel roller ile sınırlanmaları ile kadınlar sadece iş hayatında değil aslında toplumsal yaşamın diğer alanlarında da görünür olmaktan uzak kalmış olmaktadır. Kadınların, cinsiyetlerinden dolayı yaşamış oldukları bu ayrımcılık ve dışlamaya bir de engellilik eklenince engelli kadınların iş bulması,

istihdama katılması, gelir elde edip birine bağımlı olmadan sosyal güvenliğine sahip olabilmesi çok daha zor olabilmektedir.

Tarihsel açıdan bakıldığında, özellikle savaş sonrası dönemlerde ülkelerin yeniden ayağa kaldırılması için ülkelerin güçlü, sağlıklı iş gücüne yöneldikleri görülmektedir. Ancak bu dönemler yaşlı, çocuk, engellilerin geri plana atılmasına neden olmuştur. Fakat günümüz toplumlarının birer bilgi toplumuna dönüşmesi ile artık bedensel güçten ziyade bilgiye sahip olma, bilgiyi kullanma önemli hale gelmeye başlamıştır. Bunun sonucunda engelli insanların da istihdama katılması, onların da işgücünden yararlanma yani hem kendi hem ülke ekonomisine katkı ve bu sayede onları da destekleme, topluma yük olarak görülmemelerini, kendilerine güven duymalarını, bağımsızlaşmalarını sağlamaya yönelik çalışmalar başlamıştır (Bilgin, 1993; Meşhur, 2004).

Ancak tüm bu düşüncelere ve hatta bazı ülkelerde uygulamaya geçilmesine rağmen Türkiye açısından bakıldığında hala çok sayıda engellinin ve daha da önemlisi engelli kadınların, istihdam dışında kaldıkları görülmektedir. Türkiye Özürlüler Araştırması (2002, s. 14-15) verilerine göre işgücüne dahil olan ve olmayan kadınların oranına bakıldığında, kadınların erkeklere göre daha az oranda (%6.71) iş hayatında yer aldığı ve işsizlikten erkeklere göre daha fazla ve olumsuz olarak (%21.54) etkilendiği görülmektedir.

Tablo 1: İşgücüne Dahil Olan Engelli Nüfus Oranı

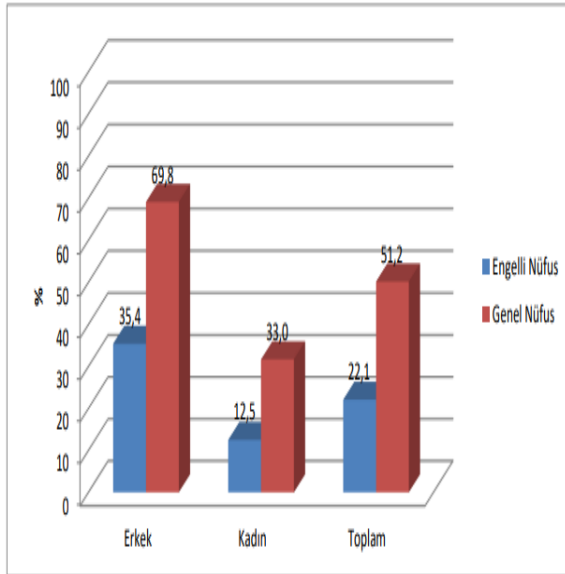
	İşgücüne katılma oranı (%)	İşsizlik oranı (%)	İşgücüne dahil olmayan engelli nüfus oranı (%)
Erkek	32.22	14.57	67.78
Kadın	6.71	21.54	93.29
Türkiye	21.71	15.46	78.29

(2002 Türkiye Özürlüler Araştırması, s. 15).

Türkiye’de 2002 yılında toplam nüfusun işgücüne katılım oranları ise %52.3’dür. Engelli kişiler arasında, toplam nüfusa göre bu oran çok düşük bir seviyede kalmıştır (http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/09_İşgücüPiyasası.pdf).

İstihdamda bulunan engellilerin oranlarına dair, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nün Ağustos 2021 bülteni verilerine bakıldığında, engelli kadınların (%12.5) hem genel nüfusa hem de engelli erkeklere (%35.4) kıyasla iş gücüne katılımında düşük bir oran görülmektedir. Bu veriler 2002 yılı verileri ile kıyaslandığında kadın engelli işgücüne katılım oranının artması açısından kısmi bir iyileşmenin olduğu görülmektedir.

Şekil 1: Engelli ve Genel Nüfusun Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları



(EYHGM, 2021, s. 19).

Nüfus ve Konut Araştırması (2011)’na dayalı olarak engellilerin işsizlik oranlarına bakıldığında, %9.5 olan engelli erkek işsizlik oranları, %7.3 olan engelli kadınların oranından daha yüksek bir seviyededir

(<https://ailevecalisma.gov.tr/media/5677/nufus-ve->

[konut-arastirmasi-engellilik-arastirma-sonuclari.pdf](#)).

Engelli kadınların hatta genel olarak engelli bireylerin istihdam edilmemesi ya da daha az oranda istihdamda yer almalarının ailesel, eğitimsel, çevresel, toplumun kadın algısı, yoksulluk ve toplumun engellilik algısı gibi nedenleri bulunmaktadır.

Ailesel faktörlere bakıldığında engelli bir bireye sahip olan ailelerin, bu engelli kişiyi ya hiç önemsememesi ya da aşırı korumacı davranışları, bireylerin hayatlarını olumsuz etkilemektedir. Kişinin, başarılı bir benlik algısı geliştirebilmesinin en önemli noktası, özgüven sahibi olması ve bağımsız hareket edebilmesidir. Ailelerin özellikle daha sonra ifade edilecek olan toplumun kadın algısından da hareketle, engelli kadınları çevreden gizlemeye çalışmaları, onların eğitim almasına ya da çalışmasına gerek olmadığını düşünmeleri, olumsuzluklardan onları korumak için engelli bireyin, kadının yapabileceği her şeyi ailenin üstlenmesi ya da aksine engelli kadına zaman ayırmamaları gibi davranışlar sergiledikleri görülebilmektedir. Ancak bu aşırı korumacı ya da kabulleneme gibi tavırlar nedeniyle, engelli kadınların bağımsız olma, karar alma, bağımsız yaşam becerilerini gerçekleştirebilme becerileri olumsuz etkilenmektedir. Dolayısıyla bu gibi nedenlerle toplumsal yaşama ve hatta eğitime küçük yaşlarda dahil olamayan kadınların, sonraki dönemlerde istihdama dahil olabilmesi de zor olmakta hatta çoğu zaman mümkün olamamaktadır (Burcu, 2007, s. 234).

Ailesel faktörlerin bir nevi sonucu olarak ele alınabilecek bir diğer istihdamı engelleyen faktör ise *eğitim*dir. Türkiye Özürlüler Araştırması’nın, engellilerin eğitim durumlarına ilişkin verileri incelendiğinde (Tablo 2), engelli kadınların genel olarak her eğitim seviyesinde, eğitim düzeylerinin engelli erkeklere oranla çok daha düşük olduğu görülmektedir (2002, s. 11).

Tablo 2: Tamamlanmış Eğitim Durumuna Göre Engelli Nüfus Oranı

	Bitirilen okul – Completed school (%)						
	Okuma yazma bilmeyen Illiterate	Okuma yazma bilen Literate	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen Literate but no school completed	İlkokul Primary school	Ortaokul veya dengi meslek okulları Junior high school and equivalent	Lise veya dengi meslek okulları High school and equivalent	Yüksek öğretim Higher education
Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürü nüfus Orthopedically, seeing, hearing, speaking and mentally disabled population							
Türkiye - Turkey	36.37	63.62	7.69	40.97	5.64	6.90	2.42
Yerleşim yeri Place of residence							
Kent - Urban	27.40	72.58	6.85	42.75	8.00	10.62	4.36
Kır - Rural	45.36	54.64	8.54	39.17	3.31	3.16	0.47
Cinsiyet - Sex							
Erkek - Males	25.75	74.22	7.95	47.21	6.98	8.98	3.10
Kadın - Females	51.26	48.74	7.32	32.22	3.78	3.97	1.45
Bölge - Region							
Marmara - Marmara	25.22	74.78	8.22	48.28	5.87	8.36	4.04
Ege - Aegean	33.13	66.76	9.37	43.38	6.09	5.92	2.00
Akdeniz - Mediterranean	40.59	59.41	7.11	37.82	5.22	6.75	2.51
İç Anadolu Central Anatolia							
İç Anadolu	29.43	70.57	7.62	44.24	7.64	7.78	3.28
Karadeniz - Black Sea							
Karadeniz	41.54	58.46	7.50	40.23	3.83	6.39	0.52
Doğu Anadolu East Anatolia							
Doğu Anadolu	53.82	46.18	5.42	30.04	4.94	5.18	0.60
Güneydoğu Anadolu Southeast Anatolia							
Güneydoğu Anadolu	59.32	40.68	6.61	23.38	4.40	4.91	1.38

(2002 Türkiye Özürüleri Araştırması, s.11).

Bu oranlardan da yola çıkarak istihdam verilerinde engelli kadınların, genel nüfustaki normal olarak adlandırılan kadınlardan da daha düşük oranlarda yer almalarının temel sebeplerinden birinin, eğitim olduğu ifade edilebilir. Engelli kadınlar için örgün ve mesleki eğitime ulaşma normal olarak adlandırılan kadınlara ve engelli erkeklere nazaran çoğu zaman daha zordur. Çoğunlukla engelli kadının eğitiminin düşük olma nedenleri arasında fiziksel çevrenin uygun olmaması, ev ile okul arasındaki mesafe, engelli kadının okula yalnız başına gönderilmek istenmemesi, cinsel saldırı tehdit ve ihtimali, ailenin engelli kadından beklentisinin düşük olması sayılabilir. Bu gibi sebepler neticesinde, eğitim alamayan engelli kadınlar, istihdama da dahil olamamaktadır. Bunun yanı sıra eğitime geç başlamış olması durumunda ya da eğitimlerini tamamladıklarında diğer bireylerle eşit şartlarda iş bulabilmeleri ya da işte yükselebilmeleri mümkün olamamaktadır (Küçükkaraca, 2006, s. 100).

İstihdamda engelli kadınların sayısının az olma nedenlerinden bir diğeri *çevresel* sorunlardır. Erişilebilirlik, toplumsal hayata katılmanın,

toplumsal hayat içerisinde görünür olmanın en önemli unsurlarındandır. Fiziksel çevrenin, binaların, açık alanların, ulaşım araçlarının, engellilerin bağımsız hareket edebilmeleri, toplumsal hayata katılmaktan kaçınmayacakları bir şekilde tasarlanması, planlanması ve yapılması gerekmektedir. Aksi halde uygun olmayan fiziksel düzenlemeler ve ulaşım araçlarının engelli bireylerin hareketini kısıtlamasından kaynaklı olarak, engelli bireyler istihdam, eğitim, sağlık hizmetlerinden faydalanamamakta, toplumsal hayatta görünürlükleri azalmaktadır (Tiyek, Eryiğit, Baş, 2016, s. 228-230).

İstihdamda engelli kadın sayısının azlığının nedenlerinden birisi de *toplumun kadın algısı*dır. Günümüz toplumlarında, özellikle de sosyal medyanın yaygınlaşması ile birlikte beden algımızda değişiklikler yaşanmıştır. Özellikle kadın bedeninin belli ölçülerde olması, ince olması, kadınların zarif olmaları gerektiği gibi söylemler kadının nasıl olması gerektiğine dair belli kurallara uyması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Kadın bedeni için ortaya koyulan bu prototipe uymamak ise etiketlenme ve dışlanmaya neden olmaktadır. Bunun

en temel sebebi, toplumsal alanda kişilerin, bedenleri üzerinden bir değerlendirme ile karşı karşıya kalmalarıdır. Dolayısıyla kadın bedeninin sürekli belli kalıplar altında tanımlanmaya çalışılması, belli kalıplara sokulması, bu kalıplar dışında kalmanın olumsuzlanması ve bunun öncelikli olarak kadın bedeni üzerinden yapılması erkek ve kadın bedeni arasında bir nevi hiyerarşik bir ilişkiyi de ortaya çıkarmaktadır. Normal olarak tanımlanan kadın ve erkek cinsiyetleri arasında ortaya çıkan bu hiyerarşik ilişki, engellilik söz konusu olduğunda daha da sorunlu olmaktadır. Çünkü engelli bireyler, ilk olarak kadın ya da erkek olması yani cinsiyeti fark etmeksizin öteki, normal olmayan, belli işlevleri yerine getiremeyen olarak tanımlanmakta ve ötekileştirilmektedir. Bu noktada, engelli bireyin cinsiyeti fark etmeksizin ayrımcılığa, dışlanmaya maruz kaldığı görülmektedir. Ancak toplumun kadın algısı kadını yalnızca cinsel obje gibi görme, kadını “nesne” olarak görme ve sahip olan kişi dışındakilerin bu “nesne”yi görmemesi, ya da onunla temas halinde olmaması şeklinde olduğunda, engelli kadınlar engelli erkeklere nazaran daha fazla dezavantajlı bir konuma sahip olmaktadır. Özellikle geleneksel değerlerin hâkim olduğu toplumlarda, engelli kadınlar hem cinsiyetlerinden hem de engellerinden kaynaklı olarak ayrımcılığa uğramakta, haklarını kullanamamaktadırlar (Akdağ Şenyurt, Aksaç Tanay, Şimşekcan Temur, Kara, 2016, s. 25-26).

Engelli kadınların istihdamda az sayıda olma nedenlerinden biri olarak *yoksulluk* da ifade edilebilir. Temel toplumsal sorunlardan biri olarak ele alınan yoksulluğu ortaya çıkaran bireysel ve toplumsal nedenler olmakla birlikte, engellilik ile yoksulluk genellikle bir arada değerlendirilen iki unsurdur. Neden-sonuç ilişkisi kurma konusunda temkinli davranmak gerekmektedir. Ancak yoksul ailelerin özellikle doğum öncesi, sırası ve sonrasında gerekli kontrol ve tedbirleri almada maddi anlamda yeterli olamaması başka bir deyişle sağlıklı bir hamilelik dönemi geçirilememesi, hamilelik dönemi gerekli kontroller altında geçirilse de doğum sonrasında engelli bireylerin tedavileri için çok fazla para harcanamaması ya da zeka gelişimi için gerekli toplumsal ve ekonomik çevrenin bulunamaması gibi

sebepler neticesinde engelliliğin yoksullaştırması ya da yoksulluğun engelliliğe neden olan sebeplerden biri olduğuna dair görüşler ortaya çıkmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda dünya çapında yoksulluktan etkilenen kesimler daha çok kadınlar olmaktadır. Bu durum, engelli kadınlar için daha da zor olmaktadır. Çünkü yoksul, engelli bir kadının hem yaşam kalitesi daha düşük olmakta hem de toplumsal alandaki haklardan faydalanma konusunda geri planda kalmaktadır (Buz, Karabulut, 2015, s. 37- 38).

İstihdamda engelli kadınların daha az sayıda olma nedenlerinden bir diğeri ise *toplumun engellilik konusundaki algısıdır*. Toplumun engellilik konusundaki algısı, o toplumun sosyo-kültürel gelişmişliği ile bağlantılıdır. Toplumlarda, farklı bireylere yönelik olumsuz tutumların bulunması, aslında dışlanmış ya da ötekileştirilmiş bu kişilerin, toplumla bütünleşmelerini engellemekte, bu kişilerin üretici, topluma katkı sağlayan, bağımsız bireyler olmasının önünü tıkamaktadır. ÖZİDA tarafından 2009 yılında yapılan “Özürlülük Eğitimi: Toplum Özürlülüğü Nasıl Anlıyor Temel Araştırması”nda görüşme yapılan kişilerin, özürlü denildiğinde ne anladığına bakıldığında %24.2 yardıma muhtaç kişi olarak cevap vermiştir. %5.3 sağlıklı olmayan kişi derken, %3.9 acınacak insan olarak tanımlamıştır. Yine aynı araştırmada görüşülen kişilerin %32’si ruhsal ve duygusal engellilerle arkadaş olmam derken, %28.2’si zihinsel engellilerle arkadaş olmam diye cevap vermektedir. %30.1’i zihinsel engellilerle çalışmam derken; %19.1’i zihinsel engellilerle komşu olmam, %25.9’u ruhsal ve duygusal engellilerle komşu olmam demiştir. Ancak yine aynı araştırmada sorulan sorular kapsamında görüşülen kişiler, engellilerin eğitim almasını, çalışmasını desteklemektedir. Dolayısıyla buradan, insanların çevrelerinde engelli birey görmek ya da onların sorumluluklarını almak istemedikleri ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçlar aslında en temelde insanların, engelli bireylerle bir arada yaşama konusunda herhangi bir bilgiye sahip olmadıklarını göstermektedir. Engelli bireylere karşı nasıl davranılması gerektiğini ya da onların ne gibi farklılıkları olabileceği konusunda, insanların bilgi sahibi olmamaları, bu kişilerin engelli bireylere karşı

bilgisizlikten kaynaklı olarak ayrımcılık uygulayabileceklerini göstermektedir. Yine aynı araştırmada, kişilerin kendilerine ait iş yerleri olması halinde hangi engel gruplarından insanları çalıştırabilecekleri sorulduğunda %32.4'ü işitme engelliler derken, %29.2'si ortopedik engelliler demiştir. Ardından ise dil ve konuşma bozukluğu olanlar (%25.9), süregen hastalığı olanlar (%25.2) şeklinde cevaplar verilmiştir. Dolayısıyla normal kabul edilen insanlar, engelli bireylere dair bilgi eksikliğinden de kaynaklı olarak daha kolay idare edebilecekleri, kendilerince çok fazla sorun ile karşılaşmayacakları engelli bireyleri istihdam etme yönünde bir eğilime sahiptirler. Bu durum, toplumun kadına yönelik algısı ile de birleştiğinde engelli kadınların, toplum içerisine dahil olması, toplumla bütünleşmeleri ve haklarını kullanmaları konusunda pek çok güçlüklerle karşılaştıkları görülmektedir (ÖZİDA, 2009, s. 63, 69- 70, 71, 74; Karataş, Gökçearslan, Çiftçi, 2010, s. 149- 151).

Yukarıda ifade edilen istihdamda engelli kadınların az sayıda olma nedenleri istihdamda yer alamamanın ön koşulları olarak adlandırılabilir. Ancak engelli kadınlar, sadece istihdam öncesi aşamalarda ayrımcılık ile karşılaşmamaktadırlar. İstihdamda yer alan engelli kadınlar da hem engelli erkeklere oranla hem de normal olarak adlandırılan kadın ve erkeklere oranla sorunlarla, ayrımcılıkla, dışlanmışlıkla karşı karşıya kalmaktadırlar.

Genel olarak kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar arasında, niteliksiz işlerde görevlendirilmeleri, terfi etmenin çok zor ya da hiç olmaması, mobbing (cinsel, duygusal, psikolojik) ve cam tavan olarak adlandırılan engeller vardır. Engelli kadınlar, bu sorunlara ek olarak sürekli olarak iş kaybı korkusu, erişilebilirlik bakımından uygun olmayan iş yerleri ve çalışma arkadaşlarının tutumları gibi sorunlarla da karşılaşabilmektedirler (Akdemir, Çalış Duman, s. 2017: 518).

Pek çok ülkede sorunlu bir durum olan engelli bireylerin belirli iş alanlarında istihdam edilmesi, 2011 yılında yayınlanan “İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi” araştırmasında görülen istatistiklerde de ortaya çıkmaktadır. Bu istatistiklere göre, engelli bireyler %35.5 oranında nitelik

gerektirmeyen işlerde ve bunu takiben ise %31.3 ile büro ve müşteri hizmetleri gibi alanlarda yoğun olarak istihdam edilmektedir. Ancak bu araştırmada, engelli kadınların hangi meslek alanlarında daha fazla yoğunlaştığını görmek mümkün değildir. Engelli bireylerin, gerekli düzenlemeler yapılmaktan kaçınıldığı ya da bu düzenlemelerin çok maliyetli olmasından dolayı basit işlerde çalıştırıldığı düşünülebilir. Böylece nitelikli de olsalar bu bireylerin iş gücü dikkat gerektirmeyen, çoğu zaman niteliksiz işlere yönlendirildiği görülmektedir (s. 92).

Engelli Ayrımcılığı Araştırması'nın engelliler ile yapmış oldukları anket sonuçlarının verildiği bölümde, her ne kadar cinsiyet belirtilmemiş olsa da engellilerin %13.1'i eğitimine uygun bir pozisyon olduğunda dahi bu pozisyonda çalıştırılmadığını ifade ederken, %5.8'i işlerini kolaylaştıracak araç-gereç temin edilmediğini belirtmiştir. %6.3 aynı işi yapmasına rağmen diğerlerine göre daha düşük ücret aldığını, %6.8 meslekte yükselmediğini, %5.2 engeli dolayısıyla taciz edilerek işten ayrılmaya zorlandığını belirtmiştir (2012, s. 136).

Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması sonuçlarına göre ise kayıtlı olan engellilerin %36.4'ü sağlık sorunları nedeniyle işe yeteri kadar devam edemediği için işten ayrıldığını belirtirken, %15'i ekonomik sorunlardan dolayı işten çıkarıldığını ifade etmiştir. %12.2'si işin özüne uygun olmadığı için ayrıldığını, %4.8'i ücretin yetersiz olmasından dolayı iş yerinden ayrıldığını belirtmiştir (2010, s. 44).

“İş gücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi” raporunda sunulan bir başka veri ise işverenlerin engelli bireyleri istihdam etmeme gerekçeleridir. Bu noktada işverenlerin %31.6'sı işe ya da sektöre uygun engelli bulamadıklarını ifade ederken, %19.2'si vasıflı/mesleki eğitilmiş/ kalifiye engelli bulamadıklarını ifade etmişlerdir. Bu cevaplara ek olarak %3.6'sı uyum/iletişim sorunları yaşadıklarını, %2.0 ise verimli olamadıklarını ifade etmişlerdir. Dolayısıyla bu cevaplardan yola çıkarak engelli bireylerin, eğitim fırsatlarından yeterince yararlanamamalarının istihdam konusunda sorunlara neden olduğu ve yine eğitimle bağlantılı olarak toplumdaki hem engelli hem de normal kabul edilen

bireylerin bilinçlenmesinin sağlanamadığı görülmektedir (2011, s. 85).

Tüm bu ulusal ve uluslararası kanun ve sözleşmelerin engelli bireylere yönelik gerçekleşen ayrımcılığı önleme çabalarına rağmen, ayrımcılık görünür olmakta ve bu nedenle de kadroların engelli kotasında açıklar bulunmaktadır. İŞKUR istatistiklerine göre engelli birey çalıştırma zorunluluğu olan iş yeri sayısı Ağustos 2021 yılı itibariyle kamuda 1.307, özel de ise 17.032'dir. Aynı şekilde İŞKUR'un istatistiklerine bakıldığında engelli çalıştırma zorunluluğu olan iş yerlerinde görülen kota açığı Ağustos 2021 yılı itibariyle kamuda 4.112, özel sektörde 21.017'dir. Kamuda istihdam edilen engelli memur sayısı Temmuz 2021 yılı itibariyle 58.520'dir. Ancak bu memurların sadece 15.398 kişisi engelli kadınlardan oluşmaktadır (<https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>;

https://www.aile.gov.tr/media/89297/eyhgm_istatistik_bulteni_agustos2021.pdf). Engelli bireylerin memur olarak istihdamında bakanlıklar ve mahalli idareler bağlamında ele alındığında toplam 7.797 kişi engelli kontenjan açığı bulunmaktadır. Bu

Sonuç ve Değerlendirme

Ulusal ve uluslararası anlaşma ve sözleşmeler vasıtasıyla, engelli bireylerin işe alımda ve çalışma yaşamında ayrımcılığa maruz kalmamaları gerektiği savunulsa da verilerden de görülebileceği gibi engelli bireyler ve özellikle de çalışmanın konusunu oluşturan engelli kadınlar sıklıkla hem engellerinden hem de toplumsal cinsiyetlerinden kaynaklı kesişimsel ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. İstihdam önemli bir konudur çünkü bir ülkenin insan kaynağını ne kadar etkin kullanıp kullanmadığı istihdam oranlarına bakarak anlaşılabilir. Engelli kadınların, kesişimsel ayrımcılık nedeniyle engelli olmayan kadınlardan ve engelli erkeklerden daha dezavantajlı bir biçimde toplumsal yaşama katılımın temel alanlarından biri olan istihdama katılımında yaşadıkları bu sorunların ortadan kaldırılabilmesi için farklı çözüm önerileri sunulabilir. Bu çözüm önerilerinden bazıları şunlar olabilir:

sayının 6,609 kişisi bakanlıklara bağlı kontenjan açığından kaynaklanmaktadır (https://www.aile.gov.tr/media/89297/eyhgm_istatistik_bulteni_agustos2021.pdf).

İstihdamda yer alan engelli bireylerin, istihdamda yer alamayanlara nazaran az sayıda olması ve kota açıklarının yüksekliği, engelli bireylerin istihdamda ayrımcılığa maruz kaldıklarının temel göstergelerinden biridir. Bunun yanı sıra istihdamda engelli kadınların oranının, engelli erkeklere nazaran daha da düşük seviyede kalmış olması engelli bir kadının hem normal olarak adlandırılan kadın bireylere nazaran ayrımcılığa maruz kaldığını hem de engelli erkek bireylerle karşılaştırıldığında ayrımcılığa maruz kaldığını göstermektedir. Bu durum engelli kadınların, “kesişimsel ayrımcılık” kavramı ile de ifade edilebilecek olan durumlarını ortaya çıkarmaktadır. Başka bir ifadeyle, engelli bir kadın için çok sayıdaki ayrımcılığın eş zamanlı olarak görülmesi söz konusu olmaktadır. Bu bireyler hem engelli hem de kadın olmalarından kaynaklı olarak iki kat dezavantajlı bir konuma itilmektedirler (Kahraman Güloğlu, 2019, s. 264- 268).

Engelliliğe bakışta insan hakları yaklaşımından yola çıkarak öncelikle engelli bireylerin de hakları olan bireyler oldukları kabul edilmelidir.

Bireyin engelli ve kadın olmasından kaynaklı ortaya çıkan kesişimsel ayrımcılık durumlarının ortadan kaldırılması için toplumsal cinsiyet bakışı açısı ve kesişimsel yaklaşımı dikkate alan, toplumsal cinsiyet ve engelliliğe yönelik önyargıların azaltılmasına/ortadan kaldırılmasına yönelik stratejiler geliştirilmelidir.

Yapılacak tüm politika ve programlarda toplumsal cinsiyet ve engellilik kesişimi göz önünde bulundurulmalıdır.

“Herkes bir engelli adaydır” şeklinde sıklıkla dile getirilen bir nevi acıma içeren bu yargıdan yola çıkılmamalıdır. Bunun aksine engelli bireyler, farklı yetenekleri olan bireyler olarak kabul edilmeli ve

kamuoyunda bu düşüncenin yaygınlaşmasına çalışılmalıdır.

Engelli kadınların, eğitimden tam ve eşit şekilde yararlanmaları sağlanmalıdır. Bunun için öncelikle okulların (anaokulundan üniversiteye kadar) eğitim programları farklılıkların bir zenginlik olduğunu fark ettirecek şekilde düzenlenmeli, eğitim programlarında bu konu ile ilgili bir standart oluşturulmalıdır.

Engelli kadınların, beceri ve yeteneklerine uygun olacak şekilde mesleki eğitimler arttırılmalıdır. Böylece engelli kadınların neleri yapamadıklarından ziyade neleri yaptıklarına odaklanılacaktır.

Mesleki eğitimlerde bölgenin ihtiyacı olan iş gücü teminini sağlayabilmek için iller bazında engelli kadınların da yetenekleri göz önünde bulundurularak farklı eğitimler düzenlenebilmelidir.

Mesleki ve teknik eğitimden yararlanan engellilerin, iş bulabilmesi için İŞKUR bünyesinde iş verenlere bu bilgiyi verecek bir komisyon oluşturulabilir. Böylece iş verenler belirli bir iş kolu için nitelikli bir çalışana daha hızlı ulaşabilirler.

Okulların, konutların, iş yeri ve toplu taşıma araçlarının başka bir deyişle tüm şehrin fiziksel yapısı her bireyin rahatça ve bağımsız bir şekilde hareket edebilmesini sağlayacak şekilde düzenlenmelidir.

Engelli bireylerin istihdam yöntemlerinden biri olan kota uygulaması kaldırılmalıdır. Çünkü zorla istihdam edilen herhangi bir işçinin, iş yerinde büyük oranda gerek iş veren gerekse diğer çalışanlar tarafından dışlanma, göz ardı edilme gibi olumsuz tutumlara maruz kalma oranı yükselmektedir. Bu sebeple veciz bir ifade olarak zorla güzellik olmaz atasözü ile de özetlenebilecek bir şekilde engelli bireylerin diğer çalışanlardan hiçbir farkı olmaksızın istihdamının sağlanması esas ilke olmalıdır. Buna dayalı olarak ise İş Kanunu ile tespit edilen engelli kontenjanından engelli çalıştırılacak iş yerlerinin 50 kişi ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran iş yerleri olması kuralı da kaldırılmalıdır. Böylece daha az

sayıda çalışanı bulunan iş yerlerinde de çalışmak isteyen engelli bireylerin istihdamı sağlanabilecektir.

Ancak kota uygulaması ile işe yerleştirme devam ettirilecekse engelli çalıştırmakla yükümlü kamu ve özel tüm iş yerlerine yönelik denetimler ve caydırıcılık bakımından para cezaları arttırılmalıdır. Buna ek olarak da 50 kişiden az sayıda çalışanı bulunan ancak farklı illerde iş yerleri olan aynı işverenlerin de engelli birey çalıştırması zorunlu olmalıdır.

Engelli bireylerin istihdam yöntemlerinden olan kota yöntemi dışındaki diğer istihdam biçimi olan destekleyici istihdam yöntemi devlet tarafından desteklenmelidir.

Engelli bireylerin, engel durumlarından kaynaklı olarak çalışabilecekleri meslek alanları engel durumlarına uygun olarak tanımlanmalıdır. Diğer bir deyişle farklı engel türlerinin olduğu fark edilmeli ve farklı engel türlerine yönelik olarak farklı istihdam politikaları belirlenmelidir.

Engelli kadınlar evde çalışmalarını için zorlanmamalıdır. Ancak evden çalışmak isteyen engelli kadınların sosyal güvenceleri de devlet tarafından garanti altına alınmalıdır.

Engelli bireylere yönelik oluşturulacak politikalarda, diğer ülke örneklerinden faydalanmanın yanı sıra ülkenin ve o ülkede yaşayan engelli bireylerin ihtiyaç ve öncelikleri göz önünde bulundurulmalıdır.

İş yerinde engelli bireylerin ihtiyaç duyabilecekleri araç gereçlerin temini konusunda, iş yeri ve devlet birlikteliği olmalıdır. Başka bir ifadeyle devlet, gerektiğinde pahalı ya da hacim olarak büyük araç gereçleri iş yerine tedarik etmelidir.

Her ne kadar daha önceki öneride kısmen işaret edilmiş olsa da engelli birey çalıştırılan iş yerlerinde, iş veren ve diğer çalışanların bir engelli birey ile bir arada olma konusunda rehberlik ve danışmanlık hizmetleri alması sağlanmalıdır.

Engelli maaşı alan çoğu çalışabilecek durumdaki engelli kadın, maaşının kesilmemesi için istihdama dahil olmak istememektedir. Eğitim sistemindeki düzeltmelerle de bağlantılı olarak bu bireylere çalışma bilinci kazandırılmalıdır. Özellikle engelli kadınların, engelli maaşı almalarından dolayı evde kalmalarından ziyade eğitim ve çalışma yaşamına katılmalarına destek olunmalıdır. Bu sayede kayıt dışı engelli istihdamının da önüne geçilebilecektir.

İstihdamda daha çok sayıda engelli kadının yer alabilmesi için engelli maaşının önkoşulu gibi sunulan muhtaç durumda olma kriteri kesinlikle kaldırılmalıdır.

İstihdamda yer alan engelli kadınların işe başlamalarının ardından, gerekli izleme ve değerlendirmeler ilgili kuruluşlarca düzenli olarak gerçekleştirilmelidir.

Kent merkezlerinde yaşayanların yanı sıra kırsal alanda yaşayan engelli kadınların da istihdam içerisinde yer alabilmesi için düzenlemeler yapılmalıdır. Bir engelli kadın, çalışmak istiyor ancak şehir merkezine taşınmak ya da her gün gidip gelmek istemiyorsa günümüzün değişen iş koşulları da göz önünde bulundurularak uygun iş koşulları ile

bireyin çalışma yaşamına aktif katılımı desteklenmelidir. Engelli bireye uygun iş imkanları yaratılmalıdır. Günümüz toplumlarında daha etkin olan teknolojik gelişmelerin bu konudaki kullanımının artırılmasına çalışılmalıdır.

Engelli bireylerin istihdamı konusunda engelli birey, işveren, aile, devlet (Sağlık Bakanlığı, MEB, İŞKUR, EYHGM gibi), sendika ve sivil toplum kuruluşları ortak hareket etmelidir.

Çalışma yaşamından dışlanarak maddi, aynı desteklerle hayatlarını idame ettirmeye çalışan engelli kadınlara yönelik bu pasif istihdam uygulamasından vazgeçilmelidir.

Sunduğumuz bu öneriler ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına, özel sektöre, yerel yönetimlere, sivil toplum kuruluşlarına, üniversitelere ve medyaya, engelli bireylerin haklarına ilişkin büyük görevler yüklerken aynı zamanda bunun bir de engelli birey tarafının bulunduğu ve onların da yapmaları gereken sorumluluklarının olduğu unutulmamalıdır. Böylece önerilerin hem yapısal hem de bireysel boyutta ele alındığı takdirde sorunun çözümüne katkı sağlanabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akbulut, S. (Koordinatör). (2012). *Engelli ayrımcılığına araştırması ve engelli ayrımcılığına karşı çözüm önerileri raporu*. Engelli Ayrımcılığı Önleme ve Mücadele Platformu.
- Akdağ, Şenyurt, A., Tanay, Aksaç, G., Temur, Şimşekcan, N., Kara, Ö. (2016). *Toplumsal cinsiyet eşitliği ve engelli kadın el kitabı*. Ankara.
- Akdemir, B. Çalış Duman, M. (2017). Kadın çalışanların performansında cam tavan sendromu engeli. *International Journal of Academic Value Studies*, 3 (15), 517-526.
- Arıkan, s. Ve Ayyıldız, E. (Ed.). (2018). *Engelli bireylerin destekli istihdamı*. İstanbul: Akademik Kitaplar.

- Aslan, F. (2017). Çocukluk dönemi engelliliğinde rehabilitasyon uygulamaları ve hemşirelerin rolleri. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 4 (3), 260-266.
- Baldwin, M. L. ve Johnson, J. W. (2000). Labor market discrimination against men with disabilities in the year of the Americans with disabilities act. *Southern Economic Journal*, 66 (3), 548-566. DOI: 10.2307/1061425.
- Barnes, C. Ve Mercer, G. (2005). Disability, Work and Welfare: Challenging the Social Exclusion of Disabled People. *Work Employment Society*, 19(3), 527-545. DOI: 10.1177/0950017005055669
- Barton, L. (1998). Sociology, disability studies and education. T. Shakespeare (Ed.), *Disability reader social science perspectives* (ss. 53-64). London and New York: Continuum.

- Bilgin, K. U., (2000), Özürlülerin çalışma hayatındaki sorunları ve çözüm önerileri. *Kamu- İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, 5 (4), 21- 38.
- Burcu, E., (2007). *Türkiye’de özürlü birey olma temel sosyolojik özellikleri ve sorunları üzerine bir araştırma*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Burcu, E., (2015). *Engellilik sosyolojisi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Burcu Sağlam, E. ve Eker, H. (2020). Engellilik ve sosyal organizasyon ilişkisi üzerinden dezavantajlılık ve inşası. F. Arık ve L. Taş (Ed.), *Dezavantajlılar ve dezavantajlılık sosyolojisi* (ss. 85-117). Ankara: Nobel akademik yayıncılık.
- Buz, S., Karabulut, A. (2015). Ortopedik engelli kadınlar: Toplumsal cinsiyet çerçevesinde bir çalışma. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 25-45.
- Erkan, H. (1991). *Ekonomi sosyolojisi*. İzmir: Alper Matbaası.
- Fremstad, S. (2009). *Half in ten-why taking disability into account is essential to reducing income poverty and expanding economic inclusion*. Center for Economic and Policy Research.
- Garry, A. (2011). Intersectionality, metaphors, and the multiplicity of gender. *Hypatia*, 26(4), 826-850. DOI: 10.1111/j.1527-2001.2011.01194.x
- Giddens, A. ve Sutton, P. W. (2014). *Sosyolojide temel kavramlar*. (A. Esgin, Çev.) Ankara: Phoenix Yayınevi.
- İşgücü piyasasının özürlüler açısından analizi*. (2011). Ankara: T. C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Johnstone, D., (2011). *An introduction to disability studies*. London.
- Kahraman Güloğlu, F. (2019). Uluslararası çalışmaların gündeminde engelli kadın ayrımcılığının ifadesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 30(1), 260-285.
- Karataş, K., Gökçearslan, Çiftçi, E. (2010). Türkiye’de engelli kadın olmak: Deneyimler ve çözüm önerileri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(13), 147-153.
- Küçükkaraca, N. (2005). *Feminizm ve engelli kadın*. İstanbul: Engelli Kadınların Sorunları ve Çözümleri Sempozyumu.
- Küçükkaraca, N. (2006). *Engellilik, engelli kadınlar ve feminizm birlikte yaşayamadıklarımız*. Birlikte Yaşamak İçin Küresel ve Yerel Çözümler Özürlüler Kongre Sergi ve Sosyal Etkinlikleri. İstanbul: Özürlüler Vakfı.
- Lemert, C. (2020). Ayrımcılık. B. S. Turner (Ed.), *Sosyoloji sözlüğü* (ss.81). İstanbul: Pinhan Yayıncılık.
- Makkonen, L. L. M. T. (2002). *Multiple, compound and intersectional discrimination: Bringing the experiences of the most marginalized to the fore*. Institute For Human Rights. Abo Akademi University.
- Meşhur, H., F., A., (2004). Engellilerin çalışma yaşamına katılmalarının gereği ve uygulanan istihdam politikalarının değerlendirilmesi. *Öz- Veri*, 1(2), 176-193.
- Okur, N., ve Erdugan, F.,E., (2010). *Sosyal haklar ve özürlüler: özürlülük modelleri bağlamında tarihsel bir değerlendirme*. İstanbul: Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu II.
- Özcan, N. (1996). *Feminist bakış açısından Türkiye’de kadın suçluluğu üzerine sosyolojik bir inceleme* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi. Ankara.
- Özgül, İ. E. (2000). *Çağdaş eğitimde psikolojik danışma ve rehberlik*. Ankara: Sistem Ofset.
- ÖZİDA. (2002). *Türkiye özürlüler araştırması*. Ankara.
- ÖZİDA. (2009). *Özürlülük eğitimi: Toplum özürlülüğü nasıl anlıyor temel araştırması*. Ankara.
- Patır, Ç., (2012). *Özürlülük olgusunun tarihsel sürecinde 1980 sonrası söylem ve politikaların küreselleşme ortamında hayata geçirilebilirliği üzerine bir tartışma: Türkiye örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi. Ankara.
- Sallan Gül, S. ve Dericioğulları Ergun, A. (2020). Kadın olmak dezavantajlı olmak mıdır?: Türkiye örneğinde toplumsal cinsiyet ve dezavantajlılık sorunsalı. F. Arık ve L. Taş (Ed.), *Dezavantajlılar ve dezavantajlılık sosyolojisi* (ss. 117-161). Ankara: Nobel akademik yayıncılık.
- Selek Öz, C. ve Orhan, S. (2012). Özürlü istihdam yöntemlerinin uygulanabilirliği üzerine bir değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 36-48.
- Seyyar, A. (2000). Uluslararası boyutuyla özürlüler kota sistemi. *Kamu-İş Sendikası Dergisi*, 6(1).

Sönmez, P. (2006). Küreselleşme, Avrupa Birliği ve istihdam: Çalışma ilişkilerinde yaşanan dönüşüm. *Ankara Avrupa Çalışma Dergisi*, 5 (3), DOI:10.1501/Avraras_0000000042

Tiyek, R., Eryiğit, B. H., Baş, E. (2016). Engellilerin erişilebilirlik sorunu ve TSE standartları çerçevesinde bir araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12. 225-261.

TÜİK. (2010). *Özürümlerinin sorun ve beklentileri araştırması*. Ankara.

Uşan, M. F. (1999). *İş hukukunda sakat istihdamı*. Ankara: Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Yayını.

Çevrimiçi Kaynaklar

<https://www.worldbank.org/en/topic/disability#3> (Erişim Tarihi: 11.03.2022)

<https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/digest13-disability.pdf> (Erişim Tarihi: 11.03.2022)

[https://www.who.int/bulletin/archives/79\(11\)1047.pdf](https://www.who.int/bulletin/archives/79(11)1047.pdf) (Erişim Tarihi: 22.11.2021)

<https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/08/03/EngellilerinHaklarinaIliskinSozlesme.pdf> (Erişim Tarihi: 22.11.2021)

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377302/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 23.11.2021).

<https://mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5378.pdf> (Erişim Tarihi: 16.11.2021).

<https://mevzuat.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=7.5.17197&MevzuatIliski=0&s>

<https://resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/02/20140207-23.htm> (Erişim Tarihi: 16.11.2021).

http://www.manevisosyalhizmet.com/wp-content/uploads/2009/08/sosyal_model_ozurluler.pdf (Erişim Tarihi: 15.11.2021).

<https://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/finkelstein-The-Social-Model-of-Disability-and-the-Disability-Movement.pdf> (Erişim Tarihi: 15.11.2021).

<https://pdfs.semanticscholar.org/bd51/f5ecf571cf152b45c8cf6195eaa66242eb89.pdf> (Erişim Tarihi: 2.12.2021).

<http://enil.eu/wp-content/uploads/2012/07/The-social-model-of-disability-human-rights->

[development_2004.pdf](#) (Erişim Tarihi: 3.12.2021).

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuculari-2020-37210> (Erişim Tarihi: 3.12.2021).

https://www.aile.gov.tr/media/89297/eyhgm_istatistik_bulteni_agustos2021.pdf (Erişim Tarihi: 3.12.2021).

<https://www.independentliving.org/docs2/daakit62.html> (Erişim Tarihi: 30.11.2021).

<https://www.oecd.org/publications/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers-9789264088856-en.htm> (Erişim Tarihi: 29.11.2021).

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/--ifp_skills/documents/publication/wcms_106625.pdf (Erişim Tarihi: 30.11.2021).

<https://mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf> (Erişim Tarihi: 1.12.2021).

<https://mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5378.pdf> (Erişim Tarihi: 1.12.2021).

<https://www.who.int/teams/noncommunicable-diseases/sensory-functions-disability-and-rehabilitation/world-report-on-disability> (Erişim Tarihi: 14.03.2022)

http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/09_İsgücüPiyasası.pdf (Erişim Tarihi: 1.12.2021).

<https://ailevecalisma.gov.tr/media/5677/nufus-ve-konut-arastirmasi-engellilik-arastirma-sonuculari.pdf> (Erişim Tarihi: 2.12.2021).

<https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> (Erişim Tarihi: 2.12.2021).

https://www.aile.gov.tr/media/89297/eyhgm_istatistik_bulteni_agustos2021.pdf (Erişim Tarihi: 2.12.2021).

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/34054/istatistik-bulteni-aralik2019.pdf> (Erişim Tarihi: 2.12.2021).

[https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/An intersectional approach to discrimination% 3A Addressing multiple grounds in human rights claims.pdf](https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/An%20intersectional%20approach%20to%20discrimination%203A%20Addressing%20multiple%20grounds%20in%20human%20rights%20claims.pdf) (Erişim Tarihi: 11.03.2022)

NOTLAR

- i 2002 yılında yapılan Türkiye Özürlüler Araştırması'na göre Türkiye nüfusunun %12,29'u engelli bireylerden oluşmaktadır. 2011 Nüfus ve Konut Araştırması'na göre en az bir engeli olan nüfusun oranı %6,9'dur. 2016 Türkiye Sağlık Araştırması'na göre nüfusun %16,2'si engelli bireylerden oluşmaktadır
(<https://kutuphane.tuik.gov.tr/pdf/0014899.pdf>;
<https://www.engellilerkonfederasyonu.org.tr/engelliler-konfederasyonu-2020-yili-genel-degerlendirme/>;
https://www.aile.gov.tr/media/89297/eyhgm_istatistik_bulteni_agustos2021.pdf)
- ii Kesişimsellik kavramının yaşanan ayrımcılık durumlarını tanımlamasının yanı sıra yapılan araştırmalarla bağlantılı olarak bir araştırma çerçevesi, yaklaşımı veya analiz aracı sunduğu belirtilmiştir. Ontario Human Rights Commission'a göre de kesişimsel yaklaşım, tarihsel, sosyal ve politik bağlam çerçevesinde ayrımcılık deneyimlerinin kabul edilmesini ve düzeltilmesini sağlamaktadır
(https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/An_intersectional_approach_to_discrimination%3A_Addressing_multiple_grounds_in_human_rights_claims.pdf). Çalışma ekseninde ise kesişimsel yaklaşım, bireylerin hayatlarında farklı alanlardan kaynaklı ayrımcılıkların bir arada ve aynı anda etkin olabileceğinin dikkate alındığını göstermektedir.
- iii Makkonen (2002, s. 10, 55), çoklu ayrımcılık kavramı ile kesişimsel ayrımcılık kavramının farklı tanımlara sahip olduğunu ifade etmektedir. Buna göre çoklu ayrımcılık, bireylerin farklı ayrımcılık alanlarında, farklı zamanlarda maruz kaldığı ayrımcılığı ifade etmektedir. Dolayısıyla bu kavram her seferinde belli bir gerekçeyle gerçekleşen ayrımcılık deneyimlerinin zaman içerisinde birikmesi ile tanımlanmaktadır. Kesişimsel ayrımcılık ise farklı alanlarda ortaya çıkan ayrımcılıkların bir arada, aynı zamanda etkin bir biçimde tecrübe edilmesine işaret etmektedir. Böylece dezavantajlı bireyler içerisinde daha da fazla dezavantajlı olan bireylerin (çalışma kapsamında engeli olmayan kadınlar ve engelli erkeklerden daha fazla ayrımcılığa maruz kalan engelli kadınlara işaret eder) görünürlüğü sağlanabilmektedir.
- iv Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni'nin, Ulusal Engelli Veri Sistemi'ne dayalı olarak ortaya koyduğu sonuçlara göre, toplamda 2,511,950 kayıtlı engelli bulunmaktadır. Bu engelli bireylerin 1,414,643'ü erkeklerden oluşmaktadır.
- v Rehabilitasyon kavramı, bireyin bilmediği/yapamadığı becerileri geliştirmek anlamına gelmektedir. Kavram, engellilik bağlamında, bireyin yaşamını bağımsız bir şekilde sürdürebilmesini amaçlayan ve bu doğrultuda bireye fiziksel, zihinsel, sosyal ve mesleki becerilerin kazandırılması anlamına gelmektedir (Aslan, 2017).