



Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi

The International Journal of Economic and Social Research

2025, 21(1)

Kalkınma Hedeflerinin Gerçekleşmesi İçin Kadınların Eğitim ve İstihdam Bariyerlerini Anlamak

Understanding Women's Education and Employment Barriers to Achieving Development Goals

¹Kardelen Devrim DORUKÖZ , ²Ayten YAĞMUR 

Geliş Tarihi (Received): 16.12.2024

Kabul Tarihi (Accepted): 24.02.2025

Yayın Tarihi (Published): 30.06.2025

Öz: Kalkınma sosyo-kültürel, siyasal ve ekonomik boyutları olan kompleks bir nosyondur. Uluslararası kalkınma politikalarında kadınlar kilit öneme sahiptir. Ancak kalkınma politikaları kadınları sosyo-ekonomik alandan uzaklaştıran toplumsal normları dönüştürmeye odaklanmadığından, istenilen başarıya ulaşamamaktadır. Kalkınma hedeflerinin gerçekleşmesi için öncelikle kadınları sosyo-ekonomik yaşamdan uzak tutan ya da ilerleyişlerini sınırlandıran bariyerleri tanımak ve anlamak önem arz etmektedir. Kadınların eğitim ve istihdamda maruz kaldıkları engeller yalnızca cam tavan olarak nitelendirilecek kadar basit değildir. Bu çalışmanın amacı kadınların eğitim ve istihdam bariyerlerinin anlaşılması ve çözümü için politika önerilerinin geliştirilmesidir. Araştırmanın ikincil amacı ise Türkiye'de hangi bariyerin ne ölçüde görünür olduğunun güncel Dünya Bankası, OECD, ILO TÜİK, The World Bank, WEF ve EIGE verileri ile ortaya konulmasıdır. Sistematiik tarama deseninin literatür tarama türü ile gerçekleştirilen bu çalışma ile Türkiye'yi Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinde 127. Sıraya iten durumların eğitim ve istihdamdaki eşitsizlik bağlamında anlaşılması hedeflenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal cinsiyet eşitliği, kalkınmada kadınlar, cam tavan, fetemm, yapışkan zemin

&

Abstract: Development is a complex socio-cultural, political, and economic concept. Women are of key importance in international development policies. However, since development policies do not focus on transforming social norms that alienate women from the socio-economic sphere, they fail to achieve the desired success. To achieve development goals, it is important first to recognize and understand the barriers that keep women away from socio-economic life or limit their progress. The obstacles women face in education and employment are not as simple as being described as a glass ceiling. This study aims to understand women's education and employment barriers and develop policy recommendations for their solutions. The secondary aim of the research is to reveal the extent to which each barrier is visible in Turkey with the current World Bank, OECD, ILO, TUIK, World Bank, WEF, and EIGE data, in this study, which was conducted with the literature review type of systematic review design, aimed to understand the situations that pushed Turkey to the 127th place in gender equality in the context of inequality in education and employment.

Keywords: Gender equality, women in development, glass ceiling, stem, sticky floor

Atıf/Cite as: Doruköz, K. D. ve Yağmur, A. (2025). Kalkınma Hedeflerinin Gerçekleşmesi İçin Kadınların Eğitim ve İstihdam Bariyerlerini Anlamak. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 21(1), 51-70.

İntihal-Plagiarism/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijaws>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University, Since 2005 – Bolu

¹ Uzman, Kardelen Devrim DORUKÖZ, Akdeniz Üniversitesi, SBE, Sosyal Politika ve Çalışma İlişkileri ABD, Doktora Öğrencisi, Konyaaltı/Antalya devrim.dorukoz@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3775-7843>

² Dr. Öğr. Üye. Ayten Yağmur, Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ek.Ve End.İlişkiler Bölümü Konyaaltı/Antalya, aytenyagmur@akdeniz.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2138-240X>

1. Giriş

Sosyolojide cinsiyet nosyonunu ilk tanımlayan Ann Oakley'dir. Bu nosyon önceleri kadın ve erkeği biyolojik olarak ayırmada kullanılmış, daha sonra kadın-erkek cinsiyetinin sembolik kalıp yargılarını, kültürel ideallerini ve cinsel iş bölümünü de barındıracak şekilde genişlemiştir. Toplumsallaşma sürecinde erkek ve kadınlara atfedilen roller, kız ve erkek çocuklarının yetiştirilme sürecini farklılaştırmakta, terfi ve istihdamda ayrımcılığa neden olmaktadır (Marshall, 1999: 98). Çağdaş modeller, erkek ve kadın arasındaki biyolojik farklılıkları ifade etmede 'sex' kelimesini kullanırken 'gender' kavramı ile kültürler ve toplumsal roller ifade edilmektedir (Newman, 2002: 353). Toplumsal cinsiyet kadın ve erkeklerin özelliklerine ilişkin geçmişte oluşturulan sosyo-kültürel kalıp yargıları içermektedir ve bu kalıp yargılar toplumsal cinsiyet eşitliğine karşı engel teşkil ederek ayrımcılığı körüklemektedir. Bu kalıp yargılar kadın ve erkeklerin yeteneklerini, okul ve meslek seçimlerini hatta fırsat gelişimlerini sınırlandırabilmektedir (Ecevit, 2021). Kadınlara karşı modası geçmiş tutumlar, kadınların eğitim ve istihdamını güçleştirmektedir. Oysa kadınların nitelikli eğitim ve istihdamı kalkınma için oldukça önemli bir etmendir.

Kalkınma, çok yönlü, taraflı ve dinamik bir nosyondur. Sadece ekonomik kalkınmayı değil, sosyal ve siyasi etmenleri de içermektedir. Dünya Bankası kadınların güçlendirilmesini tüm kalkınma hedef ve programları için kilit nokta olarak tanımlamıştır. Öte yandan kadınların güçlendirilmesi ile ilgili politikalar, toplumsal cinsiyet normları dönüştürülüp bilinç sağlanamadan ekonomik kalkınmaya odaklanarak uygulamaya konulmuş ve kadınların yıllarca emek yoğun işlerde daha zor şartlarda çalışarak madden ve manen güç kaybetmesine neden olmuştur (Yıldırım ve Gül, 2021: 680). Tarihsel süreçte kadınlar eğitim, bilim ve yönetimden büyük ölçüde dışlanmışlardır. Kadınlar terfilerde ayrımcılığa uğramakta, kariyer ilerleyişleri erkeklerden yavaş olmakta, zorbalık ve cinsel tacize maruz kalmakta ve iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Kadınların liderlikte var olabilmeleri ve cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için kadınlara özgü destek yapıları içeren bir dönüştürücü politikalara ihtiyaç duyulmaktadır (Ojwala ve diğerleri, 2024: 1). Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (2023) kadınların yalnızca %60'ının tam potansiyeline ulaşabildiğini ve yalnızca %1'inin cinsiyetler arası uçurumun azaldığı ülkelerde yaşadığını belirterek cinsiyet eşitliğinden çok uzak olunulduğunu bildirmiştir. Bu koşullar devam ettiği takdirde 2030'da kadınların %8'inin aşırı yoksulluk koşullarında yaşayacağını ifade ederek uyarıda bulunmuştur (EIGE, 2024: 17). Kadınların güçlendirilmesi ve toplumsal cinsiyet normlarının dönüştürülmesi için öncelikle kadınların eğitim ve istihdam bariyerlerinin anlaşılması gerekmektedir. Bu çalışmanın temel amacı kadınların eğitim ve istihdam bariyerlerinin, literatürdeki çeşitli kavramlarla açıklanmak ve ülkemizde kadınların genel durumunu ortaya koyarak sosyal politika önerileri geliştirmektir. Geçmiş araştırmalardan farklı olarak kadınların eğitim ve istihdamda maruz kaldıkları bariyerler bütüncül bir bakış açısıyla ele alınarak incelenmiş hem güncel çalışmalar verilerek derlenmiş hem de OECD, ILO, Dünya Ekonomik Forum (WEF), Dünya Bankası (The World Bank), Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (EIGE) ve TÜİK'in güncel verileri ile desteklenmiştir. Bu bağlamda araştırmada kadınların eğitim ve istihdamda maruz kaldıkları cinsiyet ayrımcılığı bütünsel bir yaklaşımla teorik bir çerçevede açıklanmakta, veriler ve çalışmalarla bilimsel bir temele oturtulmakta ve pratik çözüm önerileriyle ele alınarak kadınların güçlenmesine yönelik bir perspektif sunulmaktadır. Bu çalışmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Kadınların eğitim ve istihdam bariyerleri nelerdir, nasıl açıklanmaktadır?
2. Kadınların maruz kaldıkları bariyerlere ilişkin güncel veriler nasıldır? Bu verilere ilişkin Türkiye'de kadınların durumu nedir?

2. Metodoloji

Çalışmanın yöntemi sistematik tarama deseninin literatür tarama türüdür. Literatür taramaları, bir konu hakkındaki geniş ve dağınık olan geçmiş araştırmaları toplayıp analiz ederek, araştırmalar ve okuyucu arasında bir köprü sağlamaktadır. Böylece kapsamlı ve teorik düzeyde sonuçlar sunarak bilimsel alana hizmet etmektedir (Baumeister ve Leary, 1997: 311). Çalışmanın paradigması ise yorumlayıcı

paradigmadır. Yorumlayıcı paradigma toplumsal yaşamda temel anlamların öznel bir yaklaşımla anlaşılabilceğini belirtmektedir. Dolayısıyla bireylerin deneyimlerinin empatiyle anlaşılmasını amaçlayan nitel bir yaklaşımdır (Günbayı ve Sorm, 2018: 63)

Çalışmada veri toplamak için Web of Science, EBSCO ve Google Scholar veri tabanlarında “toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kalkınmada kadınlar, soğuk iklim (chilly climate), sızdıran boru hattı (leaky pipeline), cam tavan (glass ceiling), dikey ayrışma, yatay ayrışma, yapışkan zemin (sticky floor), çocuk cezası (child penalty), cam asansör, cam yürüyen merdiven (glass escalator), göstermecilik (tokenizm), cam duvar (glass wall), çift açmaz (double-bind dilemma), cam uçurum (glass cliff)” anahtar kelimeleri aratılmış ve son 30 yılda yayımlanan çalışmalara yer verilmiştir. Ayrıca kavramları açıklama gücü yüksek olan, uluslararası kabul görmüş kurum ve kuruluşların; ILO, Dünya Ekonomik Forum (WEF), Dünya Bankası (The World Bank), Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (EIGE) ve TÜİK’in güncel verilerine yer verilmiştir. Elde edilen verilere betimsel analiz gerçekleştirilmiştir.

3. Çalışma Yaşamında Kadınlar

Emek, geçmişten günümüze erkekler üzerinde yoğunlaşmış, geleneksel toplumsal roller nedeniyle kadın emeği hane içinde kalmıştır. Geleneksel toplumsal roller kadınlara ev işleri, aile ve çocuk bakımı işlerini yüklemiş ve kadın istihdamdan dolayısıyla da sosyal yaşamdan uzaklaşmıştır. Kadınlar Fransız Devrimi’nden itibaren erkeklerle eşit olma istekleri için mücadele vermeye başlamıştır. Ancak dönüşüm ve gelişim sürecine karşın eşitlik sağlanamamıştır (Gökçimen, 2008; Göcen, 2018). Sanayi Devrimi ile tarımdan makineye dayalı üretime geçiş, kadınların da erkeklere nazaran daha düşük ücretle işgücüne katılmasını sağlamıştır. 1929 ekonomik krizi nedeniyle işsizlik ortaya çıkmış ve kadınlar iş hayatından çekilmek zorunda kalmışlardır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında erkek işgücünün savaş nedeniyle azalması ve genişleyen savaş sanayi ile kadınlar yeniden iş hayatına dönebilmişlerdir. Türkiye’de ise kadınlar ilk kez 1843 yılında Tıbbiye Mektebi ile ebelik eğitimi alıp iş hayatında kurumsal kimlik kazanmışlardır. 1950’lerde kırdan kente göçlerle birlikte kadınlar 1970’lere kadar sanayinin ihtiyacı olan işgücünü karşılayabilmişlerdir (Yılmaz ve diğerleri, 2008).

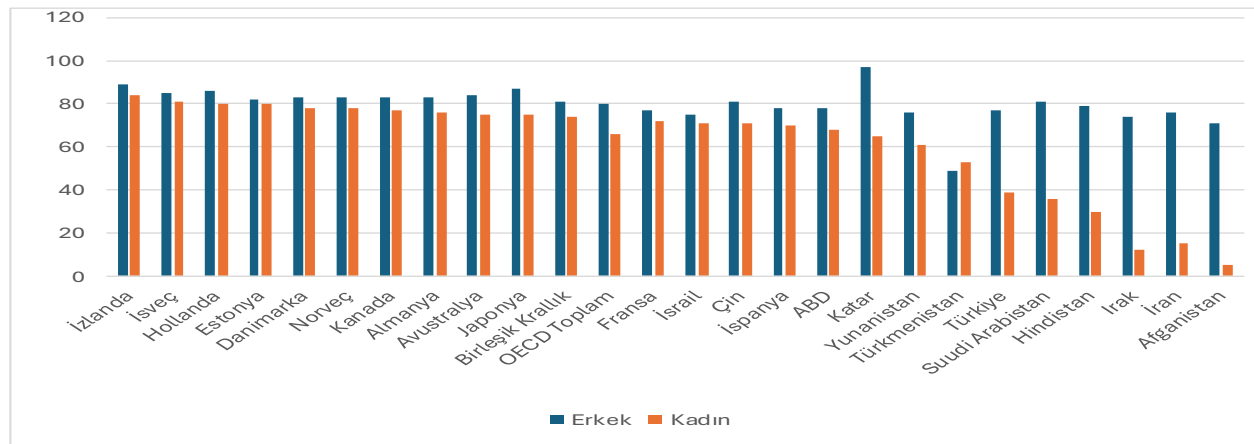
Kadınlar, kendilerine atfedilen toplumsal cinsiyet rolleri ve stereotipler nedeniyle gerek eğitimde gerek işgücü piyasasında gerekse istihdamda çeşitli engellerle karşılaşmaktadırlar. Kadınların erkeklerden daha fazla eğitim almalarına karşın, işgücü piyasasında kadınlar dezavantajlı konumdadırlar. Özellikle Fen, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik (FETEMM, STEM) alanlarında cinsiyet ayrımcılığı belirgindir. Sosyal normlar ve beklentiler kadınları geleneksel cinsiyet rollerine uygun olan daha düşük ücretli sektör ve işlere yönlendirmektedir. Kadınların hem istihdam düzeyleri hem de ücretleri erkeklerden daha düşüktür (EIGE, 2024: 18). Eğitim ve istihdamda cinsiyet ayrımcılığı gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde çok daha belirgin olmaktadır. Türkiye toplumsal cinsiyet eşitliğinde 146 ülke arasında 127. sırada bulunmaktadır (WEF, 2024: 12).

Kadınların kendilerine atfedilen rol ve kalıplarla ekonomik ve sosyal yaşamdan uzaklaştırılması “bambu perde” olarak tanımlanmaktadır. Kadınlar bambu perdeyi aşp, çalışmaya başladıklarında ise anında cam tavan ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Tan, 2008: 547). Türkiye’de aile yapısı araştırmasında kadınların çalışmasıyla ilgili algılar genellikle olumlu olsa da hala azımsanmayacak bir kesimin kadınların çalışmasına yönelik negatif tutumları olduğu görülmektedir. Buna göre erkeklerin %40,2’si, kadınların ise %31,5’i kadınların asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu belirtmiştir. Yine erkeklerin %32,3’ü, kadınlarınsa %23,1’i çalışan kadınların ev ile ilgili sorumluluklarını ihlal edeceğini düşünmüşlerdir. Kadınların çalışmasına yönelik olumlu tutumla birlikte erkeklerin %79,5’i, kadınlarınsa %71,4’ü kadınların çalışması için çalışma ortamının mahremiyete uygun olması gerektiğini belirtmiştir (TÜİK, 2023).

Kadınlar için cinsiyet rolleri ve buna uyma baskısı din ve hanelere göre farklılaşmaktadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, eş ya da partneri olan kadınların iş arama ve çalışma olasılıkları daha düşüktür. Eşlerden birinin istikrarlı bir geliri olduğunda, bu durum erkeklere “geçimi sağlayan aktör”

rolü atfedilmesini destekleyebilmektedir. Kadınları istihdamdan uzaklaştıran etmenlerin başında kadınlara atfedilen ev ve bakım sorumlulukları gelmektedir. Çünkü kadınların iş ve özel yaşam dengesi kurması güçleşmektedir. Daha sonra ise ulaşım eksikliği ve uygun fiyatlı bakım hizmetlerinin olmaması sorunları ile kadınlar istihdamdan uzaklaşmaktadırlar (ILO, 2017). Kadınların işgücüne katılamamasına karşın boş zamanları da olmamaktadır. Deem'e göre kadınların boş zamanı erkeklere nazaran sınırlandırılmış değildir, kadınlar aslında erkekler için boş zaman sağlamaktadırlar. Çünkü ev ve bakım sorumluluklarını üstlenmektedirler. Deem (1986) kadınların boş zaman faaliyetlerine katılımı için gereken etmenleri; özel taşımaya erişimin olması, bağımsız para kaynağının olması, işinin olması, özgüvenli şekilde yaşamak, boş zamanı yasal hak olarak görebilmek ve network ile gelen sosyal destek olarak belirtmiştir (Bilton ve diğerleri, 2008: 319-320). OECD ülkelerinde kadınların işgücüne katılımı erkeklere yakın olsa da ülkemizde bu oran neredeyse yarı yarıya azalmaktadır.

Şekil 1. 2023 Yılında Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı



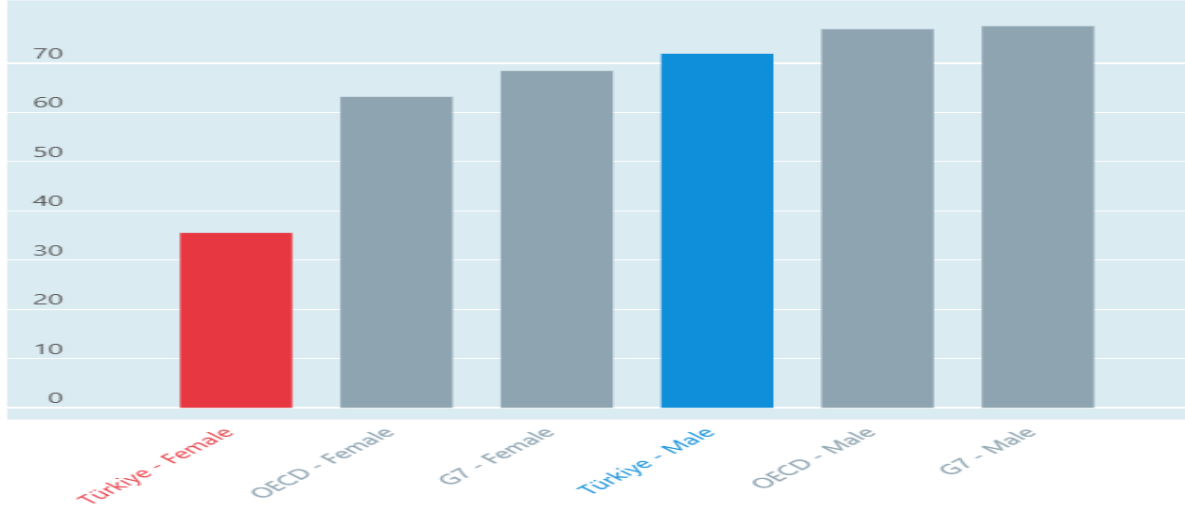
Kaynak: The World Bank verilerinden elde edilmiştir. <https://genderdata.worldbank.org/en/indicator/sl-tlf-acti-zs?view=bar&gender=female&gender=male&age=15-64>

Şekilde Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranının diğer OECD ülkelerinin gerisinde olduğu, ancak cinsiyetler arası farkta Suudi Arabistan, Hindistan, Irak, İran ve Afganistan’dan daha iyi durumda olduğu görülmektedir.

Mevsim etkisinden arındırılmış temel işgücü istatistiklerine göre Türkiye’de işgücüne katılma oranı erkeklerde %72,1, kadınlarda %36,9 olarak bulunmuştur. İşgücüne dahil olmayan kadınların %33,5’i ev işleri ile meşgul olduğu için işgücüne dahil olamadığını bildirirken, erkeklerde aynı nedenle dahil olmayanların oranı %0’dır. Bu bağlamda kadınların dahil olamamalarının temel nedeni kendilerine atfedilen ev bakım sorumlulukları olurken, erkeklerin işgücüne dahil olmamalarının temel nedeninin emeklilik %35,6 olduğu bulunmuştur (TÜİK, 2024a). Cinsiyetlere göre ortalama eğitim süreleri verilerine göre erkeklerin ortalama 10 yıl eğitim aldığı, kadınların ise ortalama 8,5 yıl eğitim aldığı bulunmuştur. İşgücüne katılım oranlarına bakıldığında ise özellikle kadınların eğitim düzeylerine bağlı olarak işgücüne katılımlarının değiştiği görülmektedir. Lise altı eğitimlerde erkeklerin işgücüne katılımı %66,1 iken, kadınların oranının %28,3 olduğu, Lise mezunu erkeklerin %74,3’ünün kadınların %37,7’sinin, mesleki teknik lise düzeylerinde erkeklerin %81,8’inin kadınların %44,5’inin, yükseköğretim düzeyinde ise erkeklerin %86,0’ının, kadınların %68,0’ının işgücüne katılım sağladığı bulunmuştur (TÜİK, 2024a). Kadınların eğitim durumları işgücüne katılım kararlarını etkilediğinden oldukça önemlidir. Bu bağlamda kadınların eğitimi yarıda bırakma nedenlerine bakmakta yarar vardır. TÜİK (2022) araştırmasında hem kadınların hem de erkeklerin büyük bir çoğunluğunun ekonomik nedenlerle eğitimi yarıda bıraktığını ortaya koymuştur. Burada özellikle kadınlar için erkeklerden farklılaşan nedenler; ailenin izin vermemesi (kadınlarda %28,8, erkeklerde %5,3), evlenme, nişanlanma (kadınlarda %7,1, erkeklerde %0,9) hamilelik ya da çocuk doğurma (yalnızca kadınlar %2,1) ve aileden birilerine bakım vermek (kadınlarda %2,9,

%1,3) olarak dikkat çekmektedir. ILO, 2024 yılında erkeklerin %69,2'sinin istihdamda olacağını, kadınlarınsa %45,6'sının istihdam edileceğini tahmin etmiştir. ILO'ya göre cinsiyete dayalı istihdam açığının temel nedeni kadınların evlilik, ebeveynlik gibi orantısız sorumluluklarından ileri gelmektedir (ILO, 2024: 1).

Şekil 2. 15-64 Yaş Cinsiyete Göre İstihdam Oranı, Türkiye, OECD ve G7 Karşılaştırması

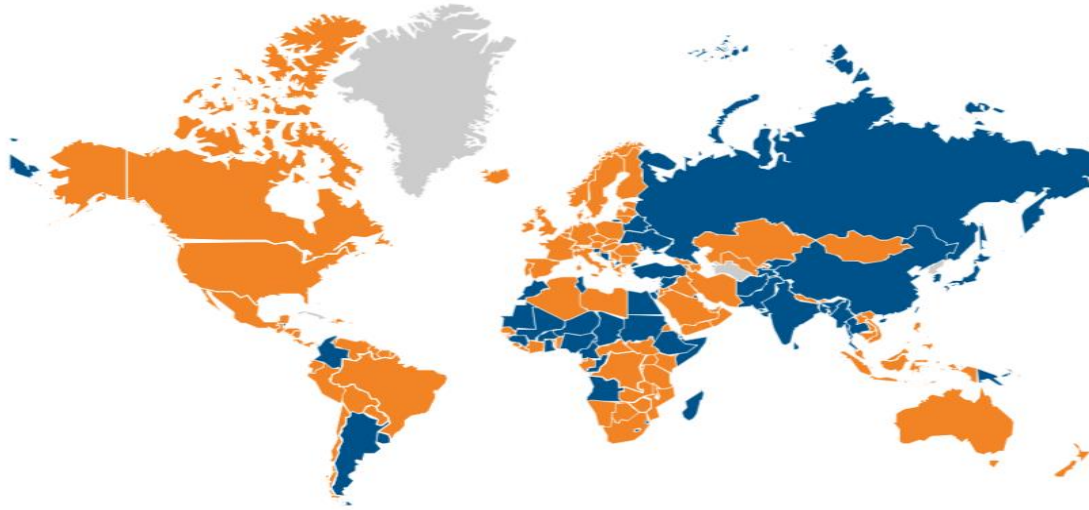


Kaynak: OECD (2023). Employment Rate. Data Explorer

Verilen şekilde Türkiye’de istihdam oranının OECD ve G7 ülkeleri ortalamasından genel olarak düşük olduğu ancak erkeklerin istihdam oranının %70’lerde yer alarak birbirine yakın seyrettiği görülmektedir. Türkiye’de kadınların istihdam oranının ise hem Türkiye’de erkek istihdamının hem de OECD ve G7 ülkelerinde kadın istihdamının yaklaşık yarısı kadar olduğu görülmektedir. Aynı verilere göre 15-64 yaş kadınların istihdam oranına bakıldığında %81,3 kadın istihdamı ile İzlanda yine ilk sırada gelmektedir. Daha sonra %78,9 ile Hollanda, %76,8 ile İsviçre, %76,3 ile Yeni Zelanda, %75,6 ile İsveç yer almaktadır.

Türkiye’de kadınların istihdam oranı erkeklerin yarısından az bulunmuştur (Erkeklerde %67,2, kadınlarda %32,4). Erkeklerin işsizlik oranı %6,9 iken kadınların işsizlik oranı %12,1 olarak ölçülmüştür (TÜİK, 2024a). Dünya Bankası kadınların çalışmasına yönelik tutumları belirlemek üzere dünya genelinde araştırma yapmaktadır. 2023 yılında yaptığı araştırmada “Bir kadın da erkek gibi iş bulabilir” ifadesine yalnızca Afganistan, İran, Yemen, Mısır, Nijer, Sudan Moritanya, Kamerun, Çad, Suriye ve Ürdün hayır yanıtı vermiştir. “Bir kadın tehlikeli kabul edilen bir işte erkekle aynı düzeyde çalışabilir” ifadesine Türkiye de dahil olmak üzere birçok OECD ülkesi evet cevabını vermiştir. “Bir kadın da bir erkek gibi gece çalışabilir” sorusuna da ülkelerden çoğunlukla evet yanıtı bildirilirken, “Bir kadın da bir erkek gibi endüstriyel bir işte çalışabilir” ifadesinde Türkiye’de dahil olmak üzere hayır yanıtları artış göstermiştir. Bu ifadeye yönelik tutumlar aşağıda gösterilmektedir.

Şekil 3. Kadınların Endüstriyel İşlerde Çalışmasına Yönelik Tutum Haritası



Evet = 1, Hayır = 0

Evet

HAYIR

Veri mevcut değil

Kaynak: The World Bank, 2023. <https://genderdata.worldbank.org/en/indicator/sg-ind-work-eq>

Şekil 3'te görüldüğü üzere Rusya, Ukrayna, Kolombiya, Arjantin, Çin, Hindistan, Tayland, Papua Yeni Gine Pakistan, Afganistan, Bosna-Hersek, Suriye, Kırgızistan ve Türkiye kadınların endüstriyel işlerde çalışmasına karşı olumlu bir tutum sergilememektedir. Endüstriyel işler daha çok imalat, sanayi, enerji ve inşaat ile ilgili daha çok fabrika üretimleri otomotiv, gemi, uçak yapımı gibi mühendislik ağırlıklı işleri kapsamaktadır. Ayrıca günümüzde veri bilimi de endüstriyel mesleklerde yerini almıştır. Dolayısıyla endüstriyel işlerde çalışan beyaz yakalıları teknik ve mühendislik becerileri gerektirmesi itibarıyla sayısal alanlardan mezun olmaktadır. Endüstriyel işlerin kadınlara uygun olmadığına yönelik tutumlar kadınlarda “Soğuk İklim” olarak nitelendirilen bir eğitim bariyerine yol açmaktadır. Bu kavram sıradaki bölümde açıklanmaktadır.

4. Kadınların Eğitim ve İstihdam Bariyerleri

4.1. Kadınların Eğitim ve Akademi Bariyerleri

Soğuk İklim (Chilly Climate): Soğuk iklim kavramı ilk olarak Hall ve Sandler (1982: 1) tarafından kullanılmıştır. Bu kavrama göre özellikle orta öğretim ve sonrası eğitimde öğrenci öğretmen etkileşimindeki cinsiyet ayrımcılığı, kadınların cesaretini kıran kelimelerin kullanılması ve buna yönelik tartışmalar, toplumsal deneyimler gibi etmenler kadınları erkeksi olarak görülen meslek gruplarından uzaklaştırmaktadır. Ailesel ve sosyal beklentilerin yanı sıra kurumsal "atmosfer", "çevre" ya da "iklim" de kadın öğrencilerin kişisel, mesleki ve akademik gelişimini engellemede ya da teşvik etmede önemli bir etmendir. Kadın ve erkek öğrenciler, eğitimlerine aynı kurumlarda devam etseler, aynı danışmanlarla çalışsalar, aynı sınıfları paylaşırsalar, aynı evde yaşasalar bile, meslek okulu, üniversite, yüksek lisans da dahil olmak üzere tüm eğitim düzeylerinde kadın öğrencilere genellikle erkeklerden farklı davranılmaktadır. Kadın öğrencilere yönelik ayrımcı davranışlar sınıf ortamı dışında saha çalışma, grup projesi, kariyer danışmanlığı, ekonomik destek gibi birçok durumda da görülmektedir (Hall ve Sandler, 1984: 1-2). Esasen soğuk iklim cinsiyetçi bir ortamı belirtmekte ve kadınların ruh sağlığını ve akademik kariyerlerini olumsuz etkileyebilmektedir. Kadınlar mühendislik alanlarında azınlıkta olmaları nedeniyle üniversitede ayrımcılığa maruz kaldıklarını ifade etmektedirler. Yapılan araştırmada bu ayrımcılığın etmenleri dört başlıkta kümelendiği görülmüştür. Bunlar: Kültürün doğası gereği yaşanan dışlanma ve

yabancılaşma, cinsiyet duyarlılığının olmaması ve cinsel nesneleştirme, erkek merkezli akademik durumlar, önyargı ve genellemedir (Kim ve Kim, 2023: 1).

Orta öğretimde bölüm ve ders seçimleri ile kadınlar sosyal bilimlerde, erkekler teknik ve fen bilimlerinde yoğunlaşmaktadırlar. Böylece yüksek öğrenimde de kadınlar bilim, yazılım, teknoloji, imalat, inşaat, mühendislik alanlarından uzak kalmaktadırlar. Kadın akademisyenler de kadın öğrenciler gibi büyük oranda edebiyat, dil, sağlık, sanat alanlarında var olmaktadır (United Nations, 2010). 2010-2019 dönemi için 131 ülkede yükseköğretim düzeyinde mühendislik, bilim, teknoloji ve matematik alanlarında kadın mezun sayısı hem gelişmiş hem de gelişmekte olan bölgelerde oldukça azdır. Bu bölümlerde dünya genelinde kadın mezuniyet oranı %35'tir (United Nations, 2020). Avrupa Birliği ülkelerine yönelik araştırmada kadınların STEM alanlarında temsillerinin yetersiz olduğu bulunmuştur. Bunun sonucunda eğitim öğretimde cinsiyet duyarlılığı geliştirilmesi ve cinsiyet kalıplarına meydan okuyan bir öğrenme sürecinin olması gerektiği belirtilmiştir. Geleneksel olarak erkek ve kadın egemen mesleklerde karşı cinsiyete yönelik teşvik edici eğitim uygulamalarının olması gerektiği vurgulanmıştır (EIGE, 2023: 37). Dünya Ekonomik Forumu raporuna göre Türkiye'de Fen, teknoloji, mühendislik ve matematik (STEM) bölümlerinde okuyan erkeklerin oranı %65,31, kadınların oranı %34,69'dur (WEF, 2024). Ülkemizde 20 okuldan kız çocuklarının katılımıyla yapılan bir araştırmada, ayrımcılık şeklinde olmasa da kadınlara atfedilen rollerin kız çocuklarının STEM alanlarına katılım tercihini etkilediği bulunmuştur. Bu durumun çözülmesi için öncelikle kız çocuklarına STEM alanlarının erken dönemde tanıtılması önerilmiştir. Bu alanların çalışma şekliyle ilgili yanlış bilgilerin de kız çocuklarını bu alanlardan uzaklaştırdığı anlaşılmıştır. Bu bağlamda kız çocuklarının STEM alanlarında çalışan rol modellerle tanışmasının oldukça önemli olduğu belirtilmiştir. Toplumun atfettiği rollerin kız çocuklarının bu alanlardaki öz yeterlik algılarını da olumsuz etkilediği anlaşılmıştır. Bu durumun çözümünde eğitim psikologları ve eğitim sosyologlarının çalışmalarının önemli olduğu belirtilmiştir. Ayrıca eşitlikçi bir kavrayış için kız ve erkek çocuklarının fen bilimleri derslerinde işbirliği içinde çalışabilecekleri ortamların oluşturulması gereği vurgulanmıştır (Taş ve Bozkurt, 2020: 59-60).

Sızdıran Boru Hattı (Leaky Pipeline): Kadınların eğitim ve istihdamının artmasına karşılık, erkeklerle kıyaslandığında önemli farklılıklar olduğu görülmektedir. Sızdıran boru hattı nosyonu kadınların akademi ve bilim alanlarında önemli kariyer aşamalarında neden ilerleyemediklerini ya da ayrıldıklarını açıklamaya çalışmaktadır (Bayat ve Baykal Parıldar, 2021: 755). Yetenekli kadınların üst düzey pozisyonlara doğru kademeli olarak azalmasını ifade ettiği için sızdıran boru hatta şeklinde tanımlanmıştır. Kadınların yüksek öğretimde gitgide daha fazla etkin olmalarına karşın, kadınlar akademik yönetim pozisyonlarında oldukça azdır. Bu kavram kadınların akademik yönetim pozisyonlarına erişimde maruz kaldığı zorlukları ifade etmektedir. Bu problem daha çok kadın akademisyenlerin aile içi rolleri ve sorumlulukları ile ilişkilendirilmektedir. Bunun yanında akademik kariyerde işe alımda cinsiyet ayrımcılığı da yaygındır (Resmini, 2016: 3533). Kadınların, akademide yüksek unvan ve görevlerde azalmalarının nedenleri literatürde; cinsiyetler arası biyolojik farklılıklar, kızların bilime karşı zayıf tutumları, kadın bilim insanı rol modellerinin azlığı, fen derslerinin pedagojisinin erkek öğrencilerden yana ayrımcı olması, fen derslerinde kadınlar için soğuk iklim olması, kadınların cinsiyet rollerine uyması yönünde kültürel baskı ve epistemolojide eril bir dünya görüşü ile açıklanmaktadır (Blickenstaff, 2006: 371-372). Ülkemizde akademide genel olarak sızdıran boru hattı durumu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 1. Yüksek Öğretimde Görevli Öğretim Üyeleri, 2017-2023

Yıl	Toplam	Profesör	Doçent	Doktor Öğretim Üyesi	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi
Erkek						
2017-2018	87 863	16 944	8 845	21 588	17 678	22 808
2018-2019	91 834	18 097	9 349	22 352	18 170	23 866
2019-2020	95 807	19 407	9 996	22 892	18 692	24 820
2020-2021	98 218	20 648	10 643	22 867	18 933	25 127
2021-2022	100147	21490	12047	22545	18893	25172
2022-2023	99 346	22664	13302	23591	17998	21791
Kadın –						
2017-2018	70 235	7 696	5 611	15 932	17 806	23 190
2018-2019	74 391	8 356	6 102	17 112	18 291	24 530
2019-2020	78 687	9 107	6 668	18 106	18 959	25 847
2020-2021	81 467	9 914	7 135	18 641	19 356	26 421
2021-2022	84 555	10695	8097	18939	19499	27325
2022-2023	85 220	11616	9160	20625	19041	24.778

Kaynak: TÜİK, 2024, İstatistiklerle Kadın

Tablo 1'e bakıldığında 2023 yılında araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi pozisyonlarında kadınların sayısının erkeklerden fazla olduğu görülmektedir. Ancak doktor öğretim üyesi ve doçent pozisyonlarına gelindiğinde kadın sayısının erkeklerden az olduğu profesör sayısında ise bu sayının neredeyse yarı yarıya düştüğü görülmektedir.

Türkiye'de üniversitedeki kadın öğrenci ve kadın akademisyenlerin çoğunlukla kadınsı olarak görülen ve rekabet düzeyi daha düşük olan sosyal bilimler, edebiyat, dil ve eğitim alanlarında yoğunlaştığı ve akademik kariyerin alt basamaklarında oldukları, erkeklerinse mühendislik, ziraat ve fen gibi bilim alanları tercih ettikleri bildirilmektedir (Adak, 2014: 218-279). Akademide sosyo-kültürel etmenlerle toplumsal cinsiyete dayalı bir dikey ayrışma görülmektedir. Araştırma görevlisi pozisyonunda kadınlar erkeklerle aynı oranlarda temsil edilirken, profesörlükte kadın oranı erkeklere nazaran sızdıran boru hattı gibi oldukça düşüş göstermektedir (Adak, 2018: 23). Kadınların erkeklere göre daha düşük pozisyonlarda, daha düşük ücretlerle çalışmasını ifade eden dikey ayrışma ile erkek ve kadınların farklı meslek ve sektörlerde yoğunlaşmasını ifade eden yatay ayrışma nosyonları, kadınların istihdam bariyerlerinde açıklanmaktadır.

4.2. Kadınların İstihdam Bariyerleri

Dikey Ayrışma: Cam tavan (Glass Ceiling) olarak da bilinen dikey ayrışma, erkek egemen organizasyonlarda kadınların erkeklere nazaran ücret ve statü açısından daha kötü koşullarda çalışmasını ifade etmektedir (Gürçan, 2022: 133). Avrupa Komisyonu'na göre cam tavan, erkek egemen organizasyonlarda kadınların üst düzey pozisyonlara erişmesinde engel teşkil eden karmaşık yapılardan kaynaklanan görünmez bir bariyeri ifade etmektedir (European Commission, 1998: 33). Üst düzey erkek yöneticilerin, kadın işgörenlerin işlerini ev içi sorumlulukları nedeniyle bırakacakları ve pek başarı gösteremeyeceklerine yönelik algıları cam tavana ortam hazırlamaktadır (Sümer, 2006: 63). Eagly ve Carli (2007) cam tavan kavramının kadınların kariyerler basamaklarında yükselmek için yaşadıkları zorlukları ifade etmede yetersiz ve basit kaldığını ifade ederek bu kavram yerine "cam labirent" kavramını kullanmışlardır. Türkiye'de cinsiyet eşitliğine dair uygulama ve kanunların olmasıyla birlikte pratikte

önemli bir etki gösterilememiştir. Dünya ortalamasına göre Türkiye’de kadınlar erkeklerden %24 daha az ücret almaktadırlar (Artar ve Tekdal Fildiş, 2021: 10). Yüksek gelirli ülkelerde çalışan erkeklerin her 1 dolarlık kazancına karşılık, çalışan kadınlar yalnızca 73 sent kazanmaktadır. Bu oran düşük gelirli ülkelerde 44 sente kadar düşmektedir (ILO, 2024: 1). ILO Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret farkının %15,6 olduğunu ve bu ücret farkının yaş ile birlikte artarak, derinleştiğini bulmuştur. İşe ilk girişte bu oranı %3,8 olarak ölçerken 40 yaş ve üzerinde %25,9’a çıkarak kalıcılaştığını bildirmiştir (ILO, 2020: 10). Türkiye’de şirketlerde üst düzey ve orta kademe yönetici pozisyonundaki kadın oranı 2022 yılında 19,6’dır (TÜİK, 2024b).” Dünya Ekonomik Forumu Raporuna göre Türkiye’de yönetim kurullarında kadın üyeliğinin payı %17,30, kadınların çoğunluk mülkiyeti olan şirketlerin oranı %3,90, üst düzey kadın yöneticileri olan şirketlerin oranı %3,90’dır (WEF, 2024).

Yatay Ayırışma: İşkolları ve sektörler bağlamında mesleksi ayrışmayı ifade etmektedir. Kadınlar bazı sektörlerde yoğunlaşırken bazı sektörlerde büyük ölçüde dışlanmaktadır (Bozkurt ve Akpınar, 2017). Özellikle bankacılık, ulaştırma, seyahat, bakıcılık vb. sektörlerde cinsiyet ayrımcılığının kadınların lehine olduğu görülmektedir (Demir, 2011: 767). Kadınların iş hayatında yetersiz istihdamıyla birlikte bilhassa bazı iş ve sektörlerde yatay ayrımcılık bulunmaktadır. Bu durum kadınların kariyerlerinde yavaş ilerleyişi, yönetici pozisyonlarında daha az kadın istihdamı ve kadınların erkeklere nazaran çok daha düşük bir ücret alması ile sonuçlanmaktadır (Taşçı, 2018: 111-112; Tardos ve Paksi, 2018: 167). Türkiye’de kadınlar en çok sağlık (%66,97) ve eğitim (%64,03) alanlarında eğitim görmektedir (WEF, 2024). Kadınların yoğun olarak çalıştığı hemşirelik mesleğinde günümüzde erkekler de kadınlar kadar yer almaktadır. Üstelik erkek egemen sektörlerde kadınlara ayrımcı davranışlar sergilenirken, yapılan araştırmada hemşire kadınların hemşir erkeklere saygı ve anlayışla yaklaştığı, hemşirlerin ise kadınlara karşı kin ve kıskançlıkla baskı yaptıkları görülmüştür (Alhas, 2020: 107).

Yapışkan Zemin (Sticky Floor): Bu terim kadınların istihdam ve terfi olanaklarının erkeklerden çok daha düşük olduğunu ifade etmektedir. Kadınlar işgücüne katılsa dahi erkeklere nazaran daha fazla işsizlik sorunuyla karşı karşıya kalmakta, genellikle daha düşük seviyeli işlerde daha düşük ücretle ya da yarı zamanlı çalışmaktadırlar. Bu durum kadınların iş hayatında daha az ilerleyişine neden olmaktadır (OECD, 2016, aktaran Sobczak, 2018: 52). OECD (2021: 7) cinsiyetler arası ücret farkını, kadınların çocuk bakımı gibi sorumlulukları ile yarı zamanlı çalışmalarını, kadınların çocuk doğumu bakım sorumlulukları nedeniyle doğum sonrası işe ara vererek terfi olanaklarını arka plana atmalarını yapışkan zemin kapsamında ele almıştır. Kısaca yapışkan zemini kadınların işgücü piyasasına girişten emekliliğe kadar yaşadıkları dezavantajlar olarak tanımlamıştır. Türkiye’de 2022 yılında eğitim durumuna göre cinsiyetler arası ücret farkına bakıldığında ilkökul ve altında %12,4, ilkökul ve ortaokul düzeyinde %12,8, lise düzeyinde %16,0 ve yükseköğretim düzeyinde %17,1 olduğu bulunmuştur (TÜİK, 2024a). İşsizlik, düşük ücret ve yarı zamanlı çalışmanın yanında kayıt dışı çalışmanın da yapışkan zemine ortam hazırladığı düşünülmektedir.

Türkiye’de kadınların önemli bir bölümü ücretsiz aile işçisi olarak çalışmışlardır. Köyden kente göçlerden sonra ise düşük eğitim düzeyleri nedeniyle yeterince istihdam edilememişlerdir. Kadın istihdamının düşük olmasında bir diğer neden ise kadınların kentlerde fason üretim yapan işletmelerde parça başı ücret alarak kayıt dışı çalışmalarındır. Kadınların işgücüne katılamama nedenlerinden biri ise yaş (20-24 yaştan sonra işgücüne katılımın azalması) ve medeni durumdur (yeterince emzirme odası, yuva kreş bulunmaması) (Özer ve Biçerli, 2004). 2024 yılında Erkeklerin %4,1’i ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken, bu oran kadınlarda %17,9’dur (TÜİK, 2024a). 2022 yılında yarı zamanlı çalışanların istihdamda oranı %9,8 olarak bulunmuştur. Yarı zamanlı çalışan kadınlar %16,1, erkekler %6,7 olarak ölçülmüştür (TÜİK, 2024b). Dünya Ekonomik Forumu Raporuna göre Türkiye’de erkek işsizlerin oranı %9,10, kadın işsizlerin oranı %13,71’dir. Yine ayrı rapora göre erkeklerin %24,18’i kayıt dışı çalışırken, bu oran kadınlarda %36,32’dir. Erkeklerin %14,06’sı yarı zamanlı çalışırken, kadınların %25,57’si yarı zamanlı çalışmaktadır (WEF, 2024). Kayıtlı çalışan kadınlarda ücret farkı %11,5 olarak belirlenirken kayıt dışı çalışan kadınlarda bu oranın %24,2’ye çıktığı bulunmuştur (ILO, 2020: 11).

Tablo 2. İstihdam edilenlerin sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlılık durumu

	TOPLAM		ERKEK		KADIN	
	Kayıt oranı (%)	dışı	Kayıt oranı (%)	dışı	Kayıt oranı (%)	dışı
İşteki durum	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Toplam-Total	27,2	27,8	24,0	24,2	33,6	35,0
Ücretli veya yevmiyeli	14,1	13,9	13,0	12,6	16,2	16,7
İşveren	13,5	16,9	13,7	17,0	12,0	16,2
Kendi hesabına	57,2	60,1	54,8	57,0	68,1	72,6
Ücretsiz aile işçisi	85,9	86,1	82,8	80,7	87,3	88,6
Tarım	82,3	83,3	75,4	76,8	91,4	91,5
Ücretli veya yevmiyeli	78,2	77,4	73,1	73,9	86,1	81,9
İşveren	58,8	57,6	57,4	54,5	75,0	72,7
Kendi hesabına	74,9	77,6	72,6	75,2	91,6	92,5
Ücretsiz aile işçisi	91,5	91,7	88,5	87,0	92,5	93,2
Tarım dışı	16,5	17,4	15,9	16,4	17,9	19,9
Ücretli veya yevmiyeli	11,7	11,8	11,0	10,8	13,1	13,8
İşveren	11,9	15,1	12,1	15,5	10,5	12,3
Kendi hesabına	44,9	48,4	41,0	43,3	59,0	64,8
Ücretsiz aile işçisi	63,8	67,1	72,4	71,2	52,2	61,6

Kaynak: TÜİK, 2024a. İşgücü İstatistikleri III. Çeyrek: Temmuz-Eylül, 2024

Tablo 2’de görüldüğü gibi 2025 yılında kadınların kayıt dışı çalışma oranı (%35), erkeklerden (%24,2) fazladır. Bir önceki yıla göre erkeklerin kayıt dışı çalışma oranı %0,2 artarken, kadınların kayıt dışı çalışma oranı %1,4 artmıştır. Kayıt dışı çalışma oranının en çok tarım sektöründe olduğu görülmektedir.

Çocuk Cezası (Child Penalty): Kadınların çocuk sahibi olmalarına bağlı düşük ücret alması ‘child penalty’ nosyonu ile açıklanmaktadır. Araştırmalar çocuklu kadınların çocuksuzlara nazaran düşük ücret alma eğiliminde olduklarını göstermektedir. Bu durum çocuk cezası ‘child penalty’ ya da ‘aile açığı’ olarak ifade edilmektedir (Felfe, 2006: 18). Kadınlar annelik duvarı ile karşılaşmaktadır. Anne olan kadınlara sınırlı kariyer olanakları tanınmaktadır. Çünkü anne olan kadınların öncelikli bağlılığının kuruluş değil aile olduğu varsayılmaktadır (Perrewe ve Nelson, 2004: 368). İşgücü piyasasında ebeveynliğin heterojen etkileri bulunmaktadır. Ancak cinsiyetler arasındaki etkileri asimimetrik. Kadınlar erkeklere göre daha çok çalışma saatine, daha düşük ücrete ve daha az kariyer olanaklarına

maruz kalmaktadırlar (Lebedinski ve diğerleri, 2020: 2). İş için küçük çocuklu kadınlar tercih edilmezken, kumar, alkol gibi kötü alışkanlıkları olan erkekler iş hayatında kadınlar kadar engellerle karşılaşmamaktadırlar (Demir, 2011: 767).

25-49 yaş grubunda çocuğu olmayan kadınların %56,2'si istihdam edilirken hanesinde 3 yaş ve altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadınların %28,0'i, erkeklerin %90,5'i istihdam edilmektedir (TÜİK, 2024b). Çocuğu olan ve olmayan kadınlar arasındaki ücret farkı ve çocuğu olan kadın ve erkek arasındaki ücret farkı "Annelik ücret farkı" ile ifade edilmektedir. Annelik ücret farkının Kanada'da %1 veya altında olduğu düşünülürken, Türkiye'de bu oranın %30'a kadar değiştiği tahmin edilmektedir (ILO, 2018: 17). ILO'nun 2020 yılı araştırmasına göre çocuğu olan kadınların, çocuğu olan erkeklerle göre %19, çocuğu olmayan kadınlara göre ise %11 daha düşük ücret aldığı bulunmuştur (ILO, 2020: 11-12).

Cam Asansör, Cam Yürüyen Merdiven (Glass Escalator): Kadın egemen mesleklerdeki erkeklerin kadınlara kıyasla daha hızlı yükselişini ifade etmektedir. Böylece sıklıkla kadınları engelleyen cam tavan, kadın egemen mesleklerde erkeklerle bir cam asansör, cam yürüyen merdiven oluşturabilmektedir (Yıldız, 2017: 126). Yapılan araştırmalar kadın egemen mesleklerde çalışan erkeklerin, beklentilerin, normların ve etkileşimlerin etkisiyle daha erkeksi, daha yüksek statülü ve yüksek ücretli pozisyonlara doğru (daha yukarı ve dışarı doğru) itilerek cam yürüyen merdiven etkisi yaşadıklarını ortaya koymuştur (Wingfield, 2009: 5). Aslında literatürde kadın egemen sektörlerde erkekler için, erkek egemen sektörlerde ise kadınlar için ayrımcılık olduğu belirtilmektedir. Ancak kadınlar, erkek egemen sektörlerde yükselmede daha çok zorlanırken, erkekler kadın egemen sektörlerde daha hızlı yükselmektedir. Öyle ki kadınların egemen olduğu hemşirelik, öğretmenlik, sosyal hizmet ve kütüphanecilik mesleklerinde çalışan erkeklerle yapılan araştırmada, erkeklerin istemeseler dahi yükselme baskısıyla karşı karşıya geldikleri, adeta yukarı doğru hareket eden bir yürüyen merdivendelermiş gibi yerlerinde kalmak için yoğun bir çaba sarf etmeleri gerektiğini vurgulanmıştır (Williams, 1992: 256).

Göstermecilik (Tokenizm): Kanter (1977: 965) sembolizm teorisinde bir ortamda belirli özelliklere sahip olan çoğunluk grubun (erkekler), azınlık grup (kadınlar) üzerinde baskı oluşturduğunu, iki grup arasındaki farklılıkları abarttığını ve baskın grubun azınlık grubu asimile ettiğini belirtmektedir. Kısaca tokenizm erkeklerin egemen olduğu mesleklerde kadınların, şirket itibarının korunması amaçlanarak önemsiz pozisyonlarda istihdam edilmeleri ve terfi ettirilmemeleridir. Erkek egemen sektörlerde kadınların tokenizmle yer bulmasına karşılık, kadın egemen sektörlerde erkekler için cam asansör bulunmaktadır (Budig, 2002: 260). Tokenizmde bir ortamda %15'ten az olarak azınlık durumuna düşülmekte ve ilerlemekte güçlük çekilmektedir. Kumkale tokenizmi "miş gibi yapmak" olarak tanımlamaktadır. Özellikle erkek işi olarak nitelendirilen mühendislik, polislik, askerlik ve pilotluk gibi mesleklerde az sayıda kadın istihdam edilerek eşit muamele yapılmış imajı yaratmak amaçlanmaktadır. Örneğin siyasi partiler seçim zamanında listede seçilmesi zor olan sıralara kadın adayları koyarak, kadınlara da yer veriyormuş imajı çizmektedirler (Kumkale, 2019: 1-2). Kısaca tokenizm azınlık kişi ya da grubun çoğunluğa dahil edilmesidir. Temsil edilen azınlık şayet çoğunluğun beklentilerine uygun hareket etmezse karşılaştıkları sorunlar daha da artmaktadır (Durmaz, 2016: 54). Ülkemizde yapılan bir araştırmada organizasyonların farklılıkları istihdam etme nedeninin çoğunlukla yasal zorunluluklara uymak için olduğu bulunmuştur (Sürgevil ve Budak, 2008: 85).

Cam Duvar (Glass Wall): Cam duvar geleneksel olarak dışıl görülen meslek ve sektörlerde kadınların sıkışmasına neden olan engelleri ifade etmektedir (Sabharwal, 2013: 400). Kadınlar ilerleme fırsatı ve görünürlüğü daha düşük olan işlerde daha az teknoloji, bilgi ve insan kontrolü ile daha az sorumluluk alarak çalıştıkları pozisyonlara sıkışmış durumdadırlar (Perrewe ve Nelson, 2004: 368). Bir organizasyonda çalışanların dikey olarak yükselmeleri için öncelikle yatay olarak (bulundukları departmanda) ilerlemesi gerekmektedir. Cam duvar kavramı kadınların ve azınlıkların yatay ilerleyişindeki zorluğu ifade etmektedir. Kadınlar genellikle insan kaynakları vb. stratejik önemi olmayan bölümlere yerleştirilerek kariyer hedeflerine ulaşamamaktadırlar. Bu kavram tren metaforu ile de ifade

edilmiştir “kariyer bir tren olsaydı, kadınlar banliyö hattı, erkekler şehirler arası hattı temsil ederlerdi” denmektedir (Yıldız, 2017: 130).

Bu bölüme kadar kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları erkeklere nazaran daha düşük ücretle, daha güvensiz koşullar altında ve daha düşük statü ile çalışmasını ifade eden kavramlar ele alınmıştır. Bu bölümden sonra ele alınan çifte açmaz ve cam uçurum kavramları ise kadınların liderlik ve yöneticilik pozisyonlarındaki çıkmazlarını ifade eden kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çifte Açmaz (Double-Bind Dilemma): Bir kadının asla başarılı olamayacağı bir durumu yaratma çabasını ifade eden psikolojik bir terimdir. Örneğin kadınlara şefkatli, yardımsever ve duygusal bir karakter yapısı, erkeklere ise hükmeden, güçlü bir karakter yapısı atfedilmektedir. Çifte açmazın bir sonucu olarak kadın liderler her ne yaparlarsa yapsınlar mantıksal davrandıklarında yeterince toplumsal olmamakla ya da duygusal kararlar verdiklerinde yeterince bireysel olmamakla eleştirilebilmektedirler. Öte yandan iş toplantılarında erkeklerin aleni girişimleri diğer çalışanlar tarafından savunulup, erkek çalışan hata yaptığında heyecanlı olarak nitelendirilirken, bu durumu kadınlar yaptığında küçük düşürülüp, yerilmektedirler (Yıldız, 2017: 128). Sonuç olarak çifte açmaz bir bireyin kendisinden istenilen ya da beklenen çelişkili taleplere karşın yaşadığı psikolojik bir çıkmazı ifade etmektedir. Çifte açmaz üç durum ile tanımlanmaktadır. Birincil olarak kadınlar kendilerine atfedildiği gibi davrandıklarında yetkin olmayan, yumuşak liderler olarak nitelendirilmektedirler. Buna uymadıkları zamansa hırslı ve iddialı bulunarak kadınsı olmamakla suçlanmaktadır. İkincil olarak kadınlar liderlik yetkinlikleri taşıdıklarını kanıtlamak için erkeklere nazaran daha çok çalışmak zorunda kalmaktadırlar ve daha yüksek standartlara maruz bırakılmaktadırlar. Son olarak ise eril liderliği benimseyen kadınlar yetkin bulunsalar da kadınsı tarzı benimseyenlerden daha fazla olumsuz değerlendirilmekte ve daha az sevilmeaktadırlar (Catalyst, 2007: 1,11).

Yönetici düşün, erkek düşün klişesi, yöneticilik pozisyonlarındaki kadınlara çifte açmaz yaratmaktadır. Ayrıca güçlükle yönetici olan kadınlar, egemen erkekler arasında kabul görebilmek için erkeksi olarak nitelendirilen tutum ve davranışlar sergileme ihtiyacı duyabilmektedirler. Bu durumun kraliçe arı sendromuna zemin hazırladığı düşünülmektedir.

Kraliçe arı sendromunda yönetici kadınlar üst pozisyonda tek olma arzusuyla alt pozisyonlarda çalışan diğer kadın çalışanlara kötü davranarak organizasyondaki hemcinslerinin ilerleyişlerine engel teşkil edebilmekte, hatta hemcinslerinin işe alımına engel olabilmektedirler (Vachon, 2014: 288-289; Durmaz, 2016: 53; Sobczak, 2018: 54-56). Kadınların dikey ilerleyişine kadınların benliklerine yönelik algıları da engel olabilmektedir.

Yetenekli insanların kendinden şüphe duyması “imposter sendromu” ile açıklanmaktadır. Sandberg kadınların kendilerini daha fazla küçümseme eğiliminde olduklarını belirtmektedir. Erkekler kendi performanslarını olduğundan daha iyi görme eğilimindeyken, kadınlar olduğundan daha kötü algılamaktadırlar. Bu durumun kökeninde çocukluktan beri deneyimlenen cinsiyet kalıp yargıları bulunmaktadır. Bu kalıp yargılar kadınların sert ve agresif olmasının kabul edilemeyen bir sosyal davranış olarak algılanmasına neden olmaktadır. Erkeklerin hırslı ve başarılı olması taktir edilirken, kadınlarınki hoş karşılanmamaktadır. Başarılı erkekler herkes tarafından sevilse de başarılı kadınlar her iki cinsiyette de daha az sevilmeaktadırlar (Vachon, 2014: 289-290).

Cam Uçurum (Glass Cliff): Kavram ilk kez Ryan ve Haslam tarafından ortaya atılmıştır. Ryan ve Haslam (2005) Londra Borsa Endeksinde genel borsa düzeyinin düştüğü dönemde 100 şirketin (FTSE) performanslarını ve yönetim kurulu üyesi atamalarını incelemiştir. Buna göre kadın yönetim kurulu atanmış şirketlerde, atama öncesindeki 5 ay boyunca genellikle sürekli kötü performans olduğu ortaya konulmuştur. Bunun sonucunda erkeklere nazaran kadınlarda yönetimde görünmez engel olduğunu belirterek, bu durumu cam uçurum olarak tanımlamışlardır (Ryan ve Haslam, 2005: 81). Kadınlar cam tavanı aşsa da yeni engellerle karşılaşabilmektedir. İstikrarsızlık ve kriz zamanlarında ya da skandallar sonrasında kadınlar siyasi liderlik ya da yöneticilik pozisyonlarına getirilmekte ve daha fazla başarısızlık riskiyle karşı karşıya kalmaktadırlar (Kulich ve Ryan, 2017: 1; Sabharwal, 2013: 400). Sonuç olarak cam

uçurum nosyonu kadınların yetkinliklerinden ziyade kariyer hedeflerinden uzaklaştırmak, stres altında bırakmak ve başarısızlık sorumlusu ilan etmek için özellikle şirketlerin olumsuz finansal performans dönemlerinde üst kademelere getirildiği aslında hileli olan pozisyonları belirtmektedir (Yıldız ve diğerleri, 2016: 1132). Cinsiyetçilik, grup dinamikleri ve yapısal eşitsizlikler örtük liderlik teorisini oluşturmakta ve cam uçurumun oluşması ve sürdürülmesine zemin hazırlamaktadır (Ryan ve Haslam, 2007: 561). 2004-2006 yıllarında İngiltere borsasında işlem gören ve zarar gören şirketlerin incelendiği bir çalışmada bu şirketlerde cam uçurum durumunun olduğu bulunmuştur. Kadınların daha güvencesiz şirketlerin yönetim kurullarında çoğunluk olduğu belirtilmiştir (Mulcahy ve Linehan, 2014: 425). Smith (2020: 484) eğitim kurumlarında yaptığı araştırmasında özel sektörde olduğu gibi kamuda da kadınların kriz dönemlerde başarısızlık olasılıkları yüksek olduğunda yönetici yapıldıklarını bulmuştur.

5. Sonuç

Cinsiyet biyolojik faktörlerle temellenen bir olguyken, toplumsal cinsiyet herhangi bir cinsiyete, kültürel normlardan dolayı atfedilen rolleri ifade etmektedir. Geçmişten günümüze toplumsal cinsiyet rolleri kadınların aleyhine işlemiş ve kadınları ikinci sınıfa itmiştir. Kadınların sosyo-ekonomik hayata katılımı büyüme ve kalkınma için hayati öneme sahiptir. Uluslararası kalkınma politikalarında başarı için kadınların kilit nokta olduğu belirtilmiştir.

Uluslararası kalkınma politikaları, üretim gelirlerini ve istihdam fırsatlarını arttırmak ve sosyal hizmet alanının genişletilmesine odaklanmıştır. Makro büyüme hedeflerinde cinsiyete dayalı uygulamalara öncelik verilse de tam olarak başarı sağlanamamıştır. Bu başarısızlığın temel nedeni ise uluslararası kalkınma politikalarının kadınları bir aktör olarak değil, amaca giden önemli bir araç olarak görmesindendir. Bu süre zarfında kadınlar çalışıyor olmalarının yanı sıra bir yandan da kendilerine atfedilen hane içi 'asıl' görevleri (toplumsal rolleri) eksiksiz yerine getirmek zorunda kalmışlar. Bu nedenle sigortasız, esnek ve güvencesiz işlerde çalışmak zorunda bırakılmışlardır (Yıldırım ve Gül, 2021: 692). Kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarında gelişmiş ülkelere bakıldığında erkeklerle hemen hemen aynı istatistiklere sahip olduğu, ancak Türkiye'de kadınların aleyhine olacak şekilde cinsiyetler arasındaki farkın oldukça fazla olduğu görülmektedir. Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) Küresel Cinsiyet Eşitliği Farkı Raporu Küresel Cinsiyet Farkı Endeksi sıralamasında, Türkiye 146 ülke arasında 127. Sırada bulunmaktadır (WEF, 2024: 12). Bu endekste kadınların işteki durumu (işgücüne katılım oranları, sektörel ayrımcılık, çalışma saatleri vb.), kadınların paraya ilişkin durumu (cinsiyetler arası ücret farkı, yoksulluk oranları vb.), kadınların gücü (politikadaki yeri), sağlık hizmetlerine erişimi, eğitim düzeyleri, zamanları (ev bakım işlerine harcanan zaman ve diğer sosyal zamanlardaki cinsiyetlerin farkı) ve şiddet istatistikleri bulunmaktadır (EIGE, 2023: 11-13). Bu bağlamda Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliğinde oldukça kötü bir durumda olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinde 10. sırada bulunan İspanya ile Türkiye'yi mukayese ettiğimizde; İspanya'da geçici, kalıcı ve eğitim sözleşmelerinin olduğu iş sözleşmeleri bulunmaktadır. Ancak İspanya'da geçici istihdam azaltılmaya çalışılmaktadır. Türkiye'de çeşitli iş sözleşmelerinin bulunmasına karşın, belirli süreli ve geçici sözleşmeler yaygındır ve geçici sözleşmelerde esneklik fazladır. İspanya'da ayrımcılığa karşı eşit muamele ve iş güvenliği yasaları güçlü ve sıkıdır. Böylece cinsiyet eşitliği teşvik edilmektedir. Türkiye'de de iş güvenliği ve cinsiyet eşitliği düzenlemeleri olsa da İspanya'ya göre çok daha gevşektir ve bu uygulamalar değişebilmektedir. Yine İspanya'da sendikalar Türkiye'ye nazaran toplu pazarlık ve işçi temsiliinde oldukça güçlüdür (EIGE, 2024: 58). Türkiye'de aile bütünlüğü kadın cinsiyetine atfedilmekte, kadınlar eril bakış açısıyla evde bakım hizmetleri ve annelik rolüne hapsedilmektedir. Kadın özgürlüğü, toplumsal cinsiyet eşitliği vb. nosyonlar geleneksel aile yapısına tehdit gibi görülmekte, Türkiye'deki kamu politikaları da kadını istihdamdan uzaklaştırmakta, geleneksel aile yapısını destekler nitelik taşımaktadır (Sallan Gül, 2019). Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı oldukça düşüktür. Bu konuda Afganistan, İran ve Irak gibi ülkelere göre daha iyi durumda olsa da kadınların işgücüne katılım oranı OECD ortalamasının yaklaşık yarısı kadardır. Türkiye'de toplumsal normların etkisiyle kadınları sosyo-ekonomik yaşamdan uzaklaştıran bambu perde

metaforunun yaşandığını söylemek yanlış olmayacaktır. Nitekim TÜİK araştırmasında erkeklerin %40,2'si, kadınların ise %31,5'i kadınların asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu belirtmiştir. Yine erkek ve kadınların büyük bir çoğunluğu kadınların çalışması için işyerinin mahremiyete uygun olması gerektiğini belirtmiştir.

ILO'ya göre kadınların işgücüne katılamamasının temel nedeni, ev işleri ve bakım sorumlulukları nedeniyle kadınların iş-özel yaşam dengesi kuramamasıdır. Bu konuda kadınlar uygun fiyatlı bakım evleri olmamasının bir engel olduğunu bildirmişlerdir (ILO, 2017). Türkiye'de kreş ve bakım evlerinin sayısı yetersizdir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun 30. Maddesi ile, 100 kadın çalışan olması halinde özel sektöre çocuklu kadınlar için emzirme odaları, 150'den fazla kadın çalışanı olanlar için ise kreş açma zorunluluğu getirilmiştir. Bu olumlu bir gelişme olsa da kadınların çocuk durumu işverenlerin tercihini olumsuz etkilemektedir, işverenler yasal zorunluluğun getirdiği masraflardan kaçınabilmektedir. Ayrıca yasada 150'den fazla 'kadın' çalışan olması denilerek, cinsiyet vurgusunun yapılması da işverenlerin kadın çalışandan kaçınmalarına yol açmaktadır.

Eğitim durumuna göre istihdama katılma oranına bakıldığında, kadınların eğitim düzeyi arttıkça özellikle meslek lisesi ve yükseköğretim düzeylerinde işgücüne katılımlarının arttığı görülmektedir. Bu hususta kadınların nitelikli eğitimi oldukça önem arz etmektedir. Kadınların eğitim ve istihdamını toplumsal cinsiyet rolleri ve bu rollere uyma baskısı büyük ölçüde etkilemektedir. Kalkınma hedeflerinin sağlanması için öncelikle toplumsal cinsiyet rollerinin dönüştürülmesi yönünde çalışmalar yapılması elzemdir. Nitekim kalkınma planlarımızda yazılım, yapay zekâ gibi alanlarda eğitimin artması hedeflenmekte, bunun için sertifikalı kısa eğitim programları açılmaktadır.

Onikinci Kalkınma Planında gençlere dijital dönüşüm ve yeşil dönüşüme uyumlu yetkinlikler kazandırmak, özellikle genç kadınların istihdama katılımlarını sağlamak ve becerilerini geliştirmek için KOSGEB ve STK'ların işbirliğinde meslek edindirme, yönlendirme ve girişimcilik becerilerini geliştirmek hedeflenmiştir (Onikinci Kalkınma Planı, 2023: 183-186). Bu sebeple geçlere yazılım, dijital ve yeşil dönüşüme uyumlu beceriler kazandırmak için kısa sertifika ve diploma programları uygulamak hedeflenmiştir. Ancak kısa eğitim programlarının işgücü talebini karşılama ve istihdam edilebilirlik için yeterli olmayacağı, bu alanların eğitim öğretime entegre edilmesi ve eğitimde gençlerin bu alanlara teşvik edilmesinin etkili olacağı düşünülmektedir. Kadınların hem genç işsizlik hem de NEET (Ne eğitimde ne istihdamda olma) oranlarının erkeklere nazaran oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Kadın istihdamının artması için öncelikle kadınları istihdamdan uzaklaştıran toplumsal normların dönüştürülmesi ve bakımevleri ve kreşlerin sayısının artırılması gerekmektedir (Durmaz ve diğerleri, 2023: 76-77, 80).

Türkiye'de erkek işsizlerin oranı %9,10, kadın işsizlerin oranı %13,71'dir. Erkeklerin %24,18'i kayıt dışı çalışırken, bu oran kadınlarda %36,32'dir. Erkeklerin %14,06'sı yarı zamanlı çalışırken, kadınların %25,57'si yarı zamanlı çalışmaktadır. Cinsiyetler arası ücret farkına bakıldığında ise ilkökul ve altında %12,4, ilkökul ve ortaokul düzeyinde %12,8, lise düzeyinde %16,0 ve yükseköğretim düzeyinde %17,1 olduğu bulunmuştur. Yapılan araştırmalar kayıt dışı çalışmada cinsiyetler arası ücret farkının arttığını göstermektedir. Kadınlar ve erkekler arasında ücret eşitsizliğinin önüne geçmek için kayıt dışı istihdamın da önüne geçilmesi gerekmektedir. Sonuç olarak bu veriler, kadınların erkeklere nazaran daha düşük ücretle çalışmasını, daha çok yarı zamanlı çalışmasını ya da kayıt dışı çalışmasını belirten yapışkan zemin kavramının tezahürüdür.

İşgücü piyasasında kadınların erkekler karşısındaki dezavantajlılığının yanında çocuklu kadınların dezavantajlılığının çok daha büyük olduğu görülmektedir. 25-49 yaş grubunda çocuğu olmayan kadınların %56,2'si istihdam edilirken, hanesinde 3 yaş ve altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadınların %28,0'i, erkeklerin %90,5'i istihdam edilmektedir (TÜİK, 2024b). Üstelik çocuklu kadınların diğer kadın ve erkeklerden daha düşük ücret almasını belirten annelik ücret farkının ülkemizde son yıllarda %20'lere kadar değiştiği tahmin edilmektedir. Ücret ve istihdamdaki eşitsizliğe bakarak kadınların çocuk sahibi olmalarından ötürü işgücü piyasalarında adeta cezalandırıldıklarını belirten

“çocuk cezası” kavramının ülkemizde görünür olduğunu söylemek mümkündür. Kadın istihdamının belirli bir sektör ve meslek gruplarında yoğunlaşmasını ifade eden yatay ayrışma kavramı ise ülkemizde kadınların en çok sağlık ve eğitim alanlarında eğitim almasıyla kendini göstermektedir. Bu kavramı cam duvar ile karıştırmamakta yarar vardır. Yatay ayrışma cinsiyetlere atfedilen sektör ve mesleklerin farklılaşmasını belirtmektedir. Sektörel olarak erkeklerin daha erkeksi bulunan finans, teknoloji gibi sektörlerde, kadınların ise daha çok hizmet sektöründe kadınsı olarak nitelendirilen eğitim ve sağlık sektörlerinde toplanmasını ifade etmektedir. Cam tavan kadınların yukarı yönlü ilerleyişini sınırlarken, cam duvar kadınların yatay ilerleyişini sınırlayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Cam duvar metaforunda belirtildiği gibi kadınlar daha çok hemşirelik, öğretmenlik, insan kaynakları gibi yatay ilerleyişi sınırlı mesleklerde sıkışıp kalmaktadır. Öte yandan bu mesleklerde kadınlara cam duvar oluşturan bir başka deyişle görünmeyen engeller, erkeklere cam asansör oluşturarak, erkekleri kadın egemen sektörlerde daha üst ve erkeksi olarak nitelendirilen pozisyonlara taşımaktadır. Aslında bu şekilde erkekleri dışı olarak algılanan mesleklerden yukarı ve dışarı itmeye çalışılmaktadır. Kadınların eğitimde ve istihdamda yaşadığı yatay ayrışmanın gelecekte kadınlar için çok daha fazla işsizliğe neden olacağı ve yapışkan zemin metaforunu pekiştireceği düşünülmektedir.

ILO bu konuda büro işlerinde ve yarı profesyonel mesleklerde yapay zekâ kullanımının arttığını, buna bağlı işten çıkarmaların yaşandığını ve işten çıkarmalarda kadınların erkeklere nazaran iki kat daha fazla etkilendiğini belirtmiştir (Gmyrek, ve diğerleri, 2023). Teknolojik dönüşüm işgücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizliğini pekiştirebilmektedir. Çünkü FETEMM (STEM) alanlarında kadın oranları oldukça düşüktür. İşgücü piyasasında cinsiyet boşluğunun kapatılmasında kadınların FETEMM alanlarındaki temsiliyi tartışmak ve politika geliştirmek önem arz etmektedir (Toprakçı Alp ve Aksoy, 2021: 259). Ülkemizde STEM alanlarında eğitim gören kadınların oranı erkeklerin yaklaşık yarısı kadardır. Bu alanlarda başarı sağlanması için öncelikle kız çocuklarını bu alanlardan uzaklaştırarak soğuk iklime, daha sonra ise akademide sızdıran boru hattı kavramına yol açan etmenlerin çözülmesi gerekmektedir. Sızdıran boru hattı kavramı akademide kadınların, unvanları yükseldikçe erkeklere nazaran sayıca azalmalarını belirten bir kavramdır. Sızdıran boru hattını, kadınları STEM alanlarından uzaklaştıran temel etmenlerden ziyade, kadınlara atfedilen ev-bakım sorumlulukları nedeniyle, iş-özel yaşam dengesi kurulamaması ile açıklamak mümkündür.

Görüldüğü üzere toplumsal cinsiyet rolleri ve eşitsizliği ile kadınları sosyo-ekonomik yaşamdan uzaklaştıran bambu perde sendromunun yanında, istihdam edildiklerinde de kadınlar için çeşitli engeller bulunmaktadır. Üstelik toplumsal normların körüklediği eşitsizlikler kadınları henüz eğitimde dezavantajlı alanlara itmektedir. Kadınlar kendilerine atfedilen, kadınsı bulunan eğitim, sağlık ve dil alanlarında yoğunlaşmaktadır. FETEMM alanlarından uzak durmaktadırlar. Kalıp yargıları aşan ve bu alanlarda tahsil göre kadınlar ise eğitimde soğuk iklim adı verilen cinsiyetçi bir ortama maruz bırakılmaktadır. Üstelik dünya genelinde bursların çoğunlukla bilim, teknoloji, fen alanlarında veriliyor olması kadınların fırsat eşitliğini henüz eğitimdeyken ortadan kaldırmaktadır. Kadınlar bu engelleri aşıp çalışma yaşamına başladıklarında ve kariyerlerinde yükselmeyi başardıklarında ise karşı karşıya kaldıkları engeller çeşitlenmektedir.

Kadınlar bulundukları organizasyonlarda hileli yöneticilik pozisyonlarına getirilerek cam uçurum ile karşı karşıya kalmaktadır. Kadınlar genellikle olumsuz durumlarda boşalan yöneticilik pozisyonlarını kendileri için bir fırsat olarak görmekte ve böyle zamanlarda kadınları o pozisyona getiren erkekler ise aslında kadınları ailelerine ve topluma karşı küçük düşürmeyi arzulamaktadır (Alhas, 2020: 109-110). Geçmişten günümüze süregelen cinsiyetlere özgü kalıp yargılar kadınların ilerleyişini sınırlamaktadır. Erkeklerin hırs ve başarısı taktir edilirken, kadınların başarısı erkeklerden rol çalmak olarak görülmektedir. Bu durumda yönetici kadınlar ne yaparlarsa yapsın sevilmemekte ve eleştirilerek çifte açmaza girmektedirler. Kadınların kendi başarılarını küçümsemesiyle ya da erkeklere özgü kabul edilen tutum ve davranışları benimseyerek, kendi hemcinslerine engel teşkil etmeleriyle sonuçlanan bu sosyal normların dönüştürülmesi gerekmektedir.

Son olarak kadınlar gerek evlilik öncesi aile yaşamlarında gerekse evlilik yaşamlarında erkekler için boş zamana olanak sağlayan birer araç konumunda bulunmaktadırlar. Bu durum 1980'lerden günümüze kadar devam eden ve boş zaman için esnek çalışma şekillerini önceleyen neoliberal politikalar için de dezavantaj yaratmaktadır. Daha açık bir ifade ile neoliberal politikalarda boş zaman daha çok harcama yapabilmek için istenilirken, boş zamanı bulunmayan kadınlar harcama da yapamamaktadırlar.

6. Öneriler

6.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

Ülkemizin nüfus politikaları kapsamında aileler daha çok çocuk için teşvik edilmektedirler. Kadınların çocuk sahibi olmaları ve çalışma yaşamına devam edebilmeleri için öncelikle ücretsiz ya da uygun fiyatlı kreş ve yaşlı bakım evi sayılarının artırılması gerekmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 30. Maddesinde belirtilen kreş ve emzirme odaları zorunluluğunda, kanun maddesinden "kadın çalışan" ibaresinin kaldırılmasının işe alım süreçlerinde kadınların ayrımcılığa uğramasının önlenmesinde etkili olacağı düşünülmektedir. Bunun yanı sıra kreş ve emzirme odaları olan veya kadın istihdamına yönelik göstermeciler değil, gerçek uygulama ve prosedürleri olan işletmelerin belirli dönemlerde Sanayi Odaları ve çeşitli STK'lar tarafından ödüllendirilmesi, bu işletmelerin toplumda görünürlüğünün artırılması, diğer işletmeleri de teşvik edeceğinden önerilmektedir. Ayrıca ülkemizde çocuklu kadınların ücret ve istihdam konusundaki dezavantajlılığının giderilmesi için, denetim mekanizmalarının artırılması gerektiği, işe alım ve ücretlendirmede ayrımcı davranan işverenlere yönelik caydırıcı cezaların artması gerektiği düşünülmektedir. Her ne kadar mülakatlarda özel soruların sorulması uygun olmasa da günümüzde iş mülakatlarında kadınlara evlilik ve çocuk durumları sorulmaktadır. Bu konularda caydırıcılık için özel şikâyet mekanizmalarının olması ve kadınlara bu sorulara cevap vermek zorunda olmadıklarına dair bilinçlendirme faaliyetlerinin yürütülmesi önerilmektedir.

Ülkemizde STEM alanlarında başarı sağlamak ve kadın temsiliyetini arttırmak için kız çocuklarının rol model alabileceği kadın bilim insanlarının çocuklara tanıtılması oldukça önemlidir. Bunun için ilköğretim ve sonrası eğitimde meslek günleri yapılarak tanıtım sağlanabileceği zaman zaman rol modellerle de buluşturularak alana ilginin pekiştirileceği düşünülmektedir. Öğretmenlerin de soğuk iklime neden olmaları için düzenli olarak bilgilendirilmeleri, derslerde kadın öğrencilerin yalnızlaştırılmamaları, bu bağlamda ayrımcı ders ortamının önlenmesi oldukça önem arz etmektedir.

6.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

Ülkemizde cam tavan konusu sıklıkla çalışılsa da bu makalede geçen kavramlar hakkında yeterince çalışmaya rastlanamamıştır. Özellikle yapışkan zemin kavramında farklı sektörlerde nitel ve nicel araştırma tekniklerinin birlikte kullanıldığı çalışmaların yapılması önerilmektedir. Türkiye'de çocuk cezası ile ilgili araştırmalar da oldukça sınırlıdır. Annelik ücret farkı ve çocuklu kadınların istihdam olanaklarına ilişkin çalışmalar yapılması önerilmektedir. Literatürde cam tavan ölçekleri bulunsada makalede geçen diğer kavramlara ilişkin ölçeklere erişilememiştir. Kadınların eğitim ve istihdam bariyerlerine ilişkin cam tavan dışındaki bariyerleri de kapsayacak şekilde bir ölçek geliştirilmesi faydalı olacaktır. Kadın yöneticilerde cam uçurum ve çifte açmaz durumlarının anlaşılmasını sağlayacak nitel araştırmaların yapılması önerilmektedir. Ülkemizde cam uçurumla ilgili olarak ayrıca kadın yönetici atanan şirketlerin geçmiş performans düzeylerinin de incelenmesi önerilmektedir.

Kaynaklar

- Adak, N., Timurturk, M., ve Yirmibeşoğlu, G. (2014), Akademide toplumsal cinsiyet eşitliği: gerçek mi? hayal mi?. II. Kadın Araştırmaları Sempozyumu, 2-4. 278-292.
- Adak, N. (2018), Akademide kadınlar: yükseköğrenime giriş ve kariyerde ilerleme - women in the academy: access to higher education and career advancement, *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 1(1), 23-38.

- Alhas, F. (2020), Kadınların üst düzey yönetici olmasına engel olan nedenler cam uçurum, cam yürüyen merdiven ve cam asansör arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 101-113.
- Artar, T. ve Tekdal Fildiş, A. (2021), Türkiye’de cinsiyet eşitliği söylemi ve uygulamaları: karşılaştırmalı analiz, *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 1- 18.
- Baumeister, R.F. ve Leary, M.R. (1997). Writing narrative literature reviews. *Review of General Psychology*, 1, 311-320.
- Bayat, İ., ve Baykal Parıldar, B. (2021), Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının yarattığı engeller: çalışma yaşamında varolmaya çalışan kadın, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 745-762.
- Blickenstaff, C. J. (2005), Women and science careers: leaky pipeline or gender filter?. *Gender and Education*, 17(4), 369–386. doi:10.1080/09540250500145072
- Bilton, T., Bonnett, K., Jones, P., Lawson, T., Skinner, D., Stanworth, M., ve Webster, A. (2009), Sosyoloji (2. Baskı), (K. İnal, Y. Kartal, N. Özkale, K. Topraman, Y. Özkan ve A. R. Güngen, Çev.), Siyasal Kitabevi: Ankara.
- Bozkurt, B., ve Akpınar, A. (2017), Bilişim sektöründe toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 17-28. doi: /10.26695/mukatcad.2018.8
- Budig, M. J. (2002), Male advantage and the gender composition of jobs: who rides the glass escalavator. *Social Problems*, 49(2), 258-272.
- Catalyst. (2007), The double-bind dilemma for women in leadership: Damned if you do, doomed if you don't. Catalyst.
- Demir, M. (2011), İş yaşamında ayrımcılık: turizm sektörü örneği, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 760-784.
- Durmaz Ş. (2016), İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3),37-60.
- Durmaz, Ş., Doruköz, K. D. ve Uslu B. (2023), Genç İşsizliği. Arpat. B. Ve Namak. M. K. (Ed.), Türkiye Cumhuriyeti’nin 100. Yılı İşgücü Piyasasının Dönüşümü: 1923-2023 içinde (1. Baskı, s. 49-84), ISBN 978-625-6703-16-2, Nesmettin Erbakan Üniversitesi Yayınları.
- Ecevit, Y. (2021), Toplumsal cinsiyet eşitliğinin temel kavramları. CEİD Yayınları.
- EIGE. (2023), Gender Equality Index 2023. Towards a green transition in transport and energy. <https://data.europa.eu/doi/10.2839/64810>
- EIGE. (2024), *Towards inclusive mediterranean economies advancing women’s economic empowerment in the mediterranean region* 01.12.2024 tarihinde <https://www.iemed.org/publication/towards-inclusive-mediterranean-economies-advancing-womens-economic-empowerment-in-the-region/> adresinden alındı.
- European Commission. (1998), A hundred words for equality - a glossary of terms on equality between women and men, luxembourg: office for official publications of the european communities.
- Felfe, C. (2006). The child penalty a compensating wage differential? (ENEPRI: 22 August 2006). Enepri Research Training Network. Barcelona.

- Gmyrek, P., Berg, J. ve Bescond, D. (2023), Generative ai and jobs: a global analysis of potential effects on job quantity and quality, ILO Working Paper 96, Geneva, İsviçre <https://doi.org/10.54394/FHEM8239>
- Göcen, C. E. (2018), Türkiye’de kadının işgücüne katılmadaki yeri ve uluslararası istihdam çabaları, *Econder International Academic Journal*, 2(2), 313-333.
- Gökçimen, S. (2008), Ülkemizde kadınların siyasal hayata katılım mücadelesi, *Yasama Dergisi*, (10), 45-59.
- Günbayı, I. ve Sorm, S. (2018). Social paradigms in guiding social research design: The functional, interpretive, radical humanist and radical structural paradigms. *Online Submission*, 9(2), 57-76.
- Gürçan, N. (2022), Türk iş yaşamında kadın çalışanlara yönelik ayrımcılık üzerine kavramsal bir tartışma: dikey ayrışma, *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 5(1), 133-158.
- ILO (2017), *The gender gap in employment: what’s holding women back?* 09.09.2024 tarihinde <https://webapps.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#what-women> adresinden alındı.
- ILO (2018), *Global wage report 2018/19. What lies behind gender pay gaps*, 09.09.2024 tarihinde <https://www.ilo.org/publications/global-wage-report-201819-what-lies-behind-gender-pay-gaps> adresinden alındı.
- ILO (2020), *Cinsiyete dayalı ücret farkının ölçümü türkiye uygulaması*, Rapor, 09.09.2024 tarihinde ISBN:9789220330975.https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/publication/wcms_756659.pdf adresinden alındı.
- ILO (2024), *Dünyada istihdam ve sosyal görünüm: mayıs 2024 güncellemesi*, 17.11.2024 tarihinde https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-06/WESO_May2024%20-%20TR.pdf adresinden alındı.
- Kanter, R. M. (1977), Some effects of proportions on group life: skewed sex ratios and responses to token women, *American Journal of Sociology*, 82(5), 965-990.
- Kulich, C., ve Ryan, M. K. (2017), The glass cliff, *Oxford Research Encyclopedia Of Business And Management*. 1-34. <http://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.42>
- Kumkale, İ. (2019), Tokenizm ve token kadınlar. İ. Kumkale. (Ed.), Kadının iş yaşamı ve etik içinde (s. 1- 5). Nobel Yayıncılık: Ankara.
- Lebedinski, L., Perugini, C. ve Vladislavljević, M. (2020), Child penalty in russia: evidence from an event study. IZA Institute of Labor Economics.
- Marshall, G. (1999), *Sosyoloji Sözlüğü*. Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.
- Mulcahy, M., ve Linehan, C. (2014), Females and precarious board positions: Further evidence of the glass cliff, *British Journal of Management*, 25(3), 425-438.
- Newman, Louise K. (2002), Sex, gender and culture: issues in the definition, assesment and treatment of gender identity disorder, *Clinical Child Psychology and Psychiatry*, 7(3), 358-367.
- OECD (2021), *Sticky floors or glass ceilings? The role of human capital, working time flexibility and discrimination in the gender wage gap*, 20.11.2024 tarihinde https://www.oecd.org/en/publications/sticky-floors-or-glass-ceilings-the-role-of-human-capital-working-time-flexibility-and-discrimination-in-the-gender-wage-gap_02ef3235-en.html adresinden alındı.
- OECD (2023), *Employment rate*, 15.11.2024 tarihinde [https://data-explorer.oecd.org/vis?tm=employment&pg=0&snb=511&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_LFS%40DF_IALFS_EMP_WAP_Q&df\[ag\]=OECD.SDD.TPS&df\[vs\]=1.0&dq=G7%2BOECD%2BTUR.EMP_WAP..Z.Y.M%2BF.Y15T64..A&pd=2023%2C2024&to\[TIME_PERIOD\]=false&vw=br&lb=nm](https://data-explorer.oecd.org/vis?tm=employment&pg=0&snb=511&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_LFS%40DF_IALFS_EMP_WAP_Q&df[ag]=OECD.SDD.TPS&df[vs]=1.0&dq=G7%2BOECD%2BTUR.EMP_WAP..Z.Y.M%2BF.Y15T64..A&pd=2023%2C2024&to[TIME_PERIOD]=false&vw=br&lb=nm) adresinden alındı.

- Ojwala, R. A., Buckingham, S., Neat, F., ve Kitada, M. (2024), Understanding women's roles, experiences and barriers to participation in ocean science education in Kenya: recommendations for better gender equality policy. *Marine Policy*, 161, 106000. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2023.106000>
- Onikinci Kalkınma Planı 2024-2028, 27.11.2024 tarihinde <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/> adresinden alındı.
- Özer, M. ve Biçerli, K. (2003), Türkiye'de kadın işgücünün panel veri analizi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-8.
- Perrewé, P. L., ve Nelson, D. L. (2004), Gender and career success the facilitative role of political skill, *Organizational Dynamics*, 33(4), 366-378. doi: /10.1016/j.orgdyn.2004.09.004
- Resmini, M. (2016), The leaky pipeline, *Chemistry – A European Journal*, 22 (11): Women in Chemistry, 3521-3890, doi: 10.1002/chem.201600292
- Ryan, M. K., ve Haslam, S. A. (2005), The glass cliff: evidence that women are over-represented in precarious leadership positions, *British Journal of Management*, 16(2), 81-90. doi:10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x
- Ryan, M. K., ve Haslam, S. A. (2007), The glass cliff: exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions, *The Academy of Management Review*, 32(2), 549-572. <http://www.jstor.org/stable/20159315>
- Sallan, Gül, S. (2019), Türkiye'de kadınlara yönelik kamu politikalarında fırsat eşitliğinden muhafazakâr cinsiyet adaletine, A. Dericioğulları Ergün, M. K. Namal, M. Koçancı (Ed.), Türkiye'de sosyal politika ve dezavantajlı gruplar içinde (s. 37-64). Kırmızı Yayınları: İstanbul.
- Sabharwal, M. (2013), From glass ceiling to glass cliff: women in senior executive service, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 25(2), 399-426. doi:10.1093/jopart/mut030
- Smith, A. E. (2020), On the edge of a glass cliff: women in leadership in public organizations, *Public Administration Quarterly*, 39(3), 484-517.
- Sobczak, A. (2018), The queen bee syndrome. the paradox of women discrimination on the labour market, *Journal of Gender and Power*, 9(1), 51-61. doi: 10.14746/jgp.2018.9.005
- Sümer, H.C. (2006), Women in management: still waiting to be full members of the club, *Sex Roles*, 55(1-2), 63-72.
- Sürgevil, O., ve Budak, G. (2008), İşletmelerin farklılıkların yönetimi anlayışına yaklaşım tarzlarının saptanmasına yönelik bir araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(4), 65-96.
- Tan J. (2008), Breaking the 'bamboo curtain' and the 'glass ceiling': the experience of women entrepreneurs in high-tech industries in an emerging market, *Journal of Business Ethics*, 547-564.
- Tardos, K. ve Paksi, V. (2018), Diversity management and gender equality outcomes in research, development and innovation organisations: lessons for practitioners, *Review of Sociology*, 28(4), 166-190.
- Taş, B., ve Bozkurt, E. (2020), Türkiye'de stem alanındaki toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri araştırma ve izleme raporu, Uçan Süpürge Kadın İletişim ve Araştırma Derneği: İstanbul.
- Taşçı, F. (2018), Sosyal politikada dezavantajlı gruplar: tarih, yaklaşım ve uygulama, Kaknüs Yayınları: İstanbul.
- The World Bank (2023), *Women, business and the law*, 20.11.2024 tarihinde <https://genderdata.worldbank.org/en/topics/sdgs> adresinden alındı.

- The World Bank (2023), *Labor force participation rate (% of population)*, 20.09.2024 tarihinde <https://genderdata.worldbank.org/en/indicator/sl-tlf-acti-zs?view=bar&gender=female&gender=male&age=15-64> adresinden alındı.
- Toprakçı Alp, G. ve Aksoy, B. (2021), Bilim, teknoloji ve kadın: çalışmanın geleceğine dair bir değerlendirme, *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 248-264. <https://doi.org/10.47097/piar.932215>
- TÜİK (2022), *Türkiye aile yapısı araştırması*, 2022, 04.11.2024 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turkiye-Aile-Yapisi-Arastirmasi-2021-45813> adresinden alındı.
- TÜİK (2023), *İstatistiklerle kadın*, 2022, 10.11.2024 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2022-49668> adresinden alındı.
- TÜİK (2024a), *İşgücü İstatistikleri, III. Çeyrek: Temmuz-Eylül, 2024*, 24.11.2024 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-III.-Ceyrek:-Temmuz-Eylul,-2024-53519> adresinden alındı.
- TÜİK (2024b), *İstatistiklerle kadın*, 2023, 20.04.2024 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675> adresinden alındı.
- TÜİK (2024c), *İşgücü istatistikleri, 2024. Mevsim etkisinden arındırılmış temel işgücü göstergeleri, 15+ yaş, Ağustos 2024*, 27.10.2024 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Agustos-2024-53514> adresinden alındı.
- Vachon, J. C. (2014), Tiaras, queen bees, imposters and the board room: lean in & women in corporate governance, *Journal of Business & Technology Law*, 9(2), 279-292.
- Williams, C. L. (1992), The glass escalator: hidden advantages for men in the “female” professions, *Social Problems*, 39(3), 253-267. doi: 10.2307/3096961
- Wingfield, A. H. (2009), Racializing the glass escalator: reconsidering men's experiences with women's work, *Gender & society*, 23(1), 5-26. <https://www.jstor.org/stable/20676747>
- World Economic Forum (2024), *Global gender gap. june 2024*, 17.11.2024 tarihinde <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/digest/> adresinden alındı.
- Yıldırım, F. ve Gül, H. (2021), Uluslararası kalkınma politikaları ve kadınların güçlendirilmesi üzerine bir değerlendirme, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 679-695.
- Yıldız, S., Alhas, F., Sakal, Ö. ve Yıldız, H. (2016), Cam uçurum: kadın yöneticiler cam tavanı ne zaman aşar?, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71 (4), 1119-1146.
- Yıldız, S. (2017), Toplumsal cinsiyetin şirketlere yansımada ortaya çıkan ayrımcılık kavramlarının ardılları üzerine bir model önerisi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 121-138.
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y. ve İzci, F. (2008), Kamu örgütlerinde çalışan kadın işgörenlerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 89-114.