

CAM TAVAN, KADIN VE EKONOMİK ŞİDDET*

GLASS CEILING, WOMAN AND ECONOMIC VIOLENCE

Yrd. Doç. Dr. Veda BİLİCAN GÖKKAYA

Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü

Özet

Bu çalışmanın amacı, kadının hem evde ürettikleriyle hem de toplumsal yaşamın diğer alanlarında ürettikleriyle çalışma yaşamının en önemli öğelerinden biri olmasına rağmen, uğramış olduğu ekonomik şiddeti ve bunun cam tavan (glassceiling) kavramıyla bağlantısını ortaya koymaktır.

Önemli bir toplumsal gerçek olan şiddet, ister gelişmiş ister gelişmekte olsun tüm toplumlarda gündelik yaşamın pek çok boyutunda, farklı biçimlerde karşımıza çıkmaktadır. "Bir kişi veya topluluğun fiziksel ve ahlaki bütünlüğüne, mülkiyetine, kültürel ve sembolik değerlerine karşı herhangi birey, grup ya da örgütlü bütünlük tarafından verilen zarar veya fiziksel ya da psikolojik acı" (Acet, 2005: 75) olarak ifade edilen şiddet, toplumlarda özellikle kadın ve çocukları hedef almakta, onları mağdur duruma düşürmektedir.

İnsan hakları açısından hak ve özgürlük ihlali olarak karşımıza çıkan kadına yönelik şiddetin birçok türü vardır. Bunlar: fiziksel şiddet, cinsel şiddet, psikoloji şiddet, kültürel şiddet ve konumuzun odağında olan ekonomik şiddettir.

Ekonomik şiddet kadının, "emeğine, yarattığı/ürettiği değere, varlıklarına, kazanma gücüne, kazancına, karar alma hakkına el koymaktır" (Işık,2007:115). Araştırmacılar tarafından özellikle 1980'lerde konuşulmaya başlanan cam tavan ise "kadınların ve azınlık grupların şirket merdivenlerinden yukarı doğru ilerlemesini önleyen, görünmez örgütsel ve algısal engellerdir" (Weyer, 2006: 442).

Dolayısıyla toplumdaki sosyo-kültürel ve ekonomik nedenlerden eğitimi, vasıfları, başarıları erkek meslektaşlarıyla eşit olmasına rağmen hak ettiği üst kademelerde yer alamayan kadın, ekonomik şiddetle yüz yüze kalmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kadın, Ekonomik Şiddet, Cam Tavan

Abstract

The aim of this study is to present the economic violence that women are exposed to despite being one of the most important elements of the professional life in terms of their production at home in the other fields of social life, as well as the connection of this violence with the glass ceiling concept.

*Bu makalenin bir kısmı, 6-7 Mart 2014 tarihinde Hacettepe Üniversitesi, Aile Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Merkezi tarafından düzenlenen "Aile İçi Şiddet ve Kadın Sempozyumu"nda sunulmuştur. Makale olarak yayınlanma aşamasında ise yeni bilgiler ve istatistiki veriler eklenmiştir.

Violence, which is an important social reality, whether developed or developing, in many dimensions of everyday life in all societies, in different formats emerge. The violence expressed as “the damage or physical / psychological pain caused by organized integrity, group or any individual against physical and moral integrity, property, cultural and symbolic values of a person or community”, is targeting especially women and children in society and victims to them.

There are many types of violence against women in terms of human rights against the rights and freedoms. These include: physical violence, sexual violence, psychological violence, cultural violence and economic violence, which is the focus of our subject.

Economic violence means “to abuse women’s efforts, the values they create/produce, wealth, earning power, earnings and the right to take decisions” (Işık,2007:115). Glass ceiling, which was became a topic of discussion by the researchers in 1980s, stands for “the invisible organizational and perceptual obstacles that prevent women and minority groups from climbing the promotional steps of a corporation” (Weyer,2006:442).

Therefore, women, who fail to perform at the rightfully deserved high levels of profession due to socio-cultural and economic reasons despite having equal educational background, qualifications and achievement with their male colleagues, are exposed to economic violence.

Key Words: Woman, Economic Violence, Glass Ceiling

GİRİŞ

Önemli bir toplumsal gerçek olan şiddet, gündelik yaşamın pek çok boyutunda, farklı biçimlerde karşımıza çıkmaktadır. İster gelişmiş isterse gelişmekte olsun, tüm toplumlarda kendini gösteren şiddet (violence), tanımlanması oldukça güç kavramlardan biridir. Latince Violentina’dan gelen şiddet, “sertlik, sert, katı davranış, kaba kuvvet kullanma anlamına gelmektedir” (Ünsal, 2001:29). Diğer bir deyişle şiddet, “bir kişi veya topluluğun fiziksel ve ahlaki bütünlüğüne, mülkiyetine, kültürel ve sembolik değerlerine karşı herhangi birey, grup ya da örgütlü bütünlük tarafından verilen zarar veya fiziksel ya da psikolojik acıdır” (Acet, 2005:75).

Şiddet, toplumlarda özellikle kadın ve çocukları hedef almakta, onları mağdur duruma düşürmektedir. Söz konusu edilen şiddet, insanlık tarihinden günümüze kadar erkek ve kadın arasındaki eşit olmayan güç ilişkilerinden kaynaklanmaktadır. Toplumdaki “erkeklerin ekonomik, politik ve sosyal kaynaklara daha kolay ulaşır olması, onları kadınlara göre kuvvetli yapmakta ve kadınların da erkek şiddetine daha zor karşı koymasına neden olmaktadır” (Ayan, 2007).

İnsan hakları açısından hak ve özgürlük ihlali olan kadına yönelik şiddet ise, “İster kamusal ister özel hayatta olsun, bu tür eylemlerle tehdit etme, zorlama veya özgürlükten keyfi olarak yoksun bırakma dâhil olmak üzere, kadınlara fiziksel, cinsel veya psikolojik zarar ya da acı verme sonucu doğuran veya bu sonucu doğurması muhtemel olan, cinsiyete dayalı her türlü şiddet eylemi” (Adaçay ve Güney, 2012:313) dir.

Kadına Yönelik Şiddet ve Türleri

Bireylerde (özellikle kadınlarda) fiziksel ve ruhsal travmalar yaratıcı bir olgu olarak değerlendirilen şiddetin, birçok türü vardır. Bunlardan ilki ve en çok bilineni, kadına yönelik Fiziksel şiddettir.

Fiziksel şiddet; kadına, aile içinde ya da dışında uygulanan, “tokat atma, bir şey fırlatma, tartaklama, itme, saç çekme, bir cisimle ya da yumrukla vurma, dövme, tekmeleme, sürükleme, boğazını sıkma, bir yerini yakma, bıçak ya da silah gibi aletlerle tehdit etme ve bunları

kullanma, işkence yapma, evden kovma, kadın sünneti, çeyizle ilgili şiddet ve ölüm tehdidi, asit saldırıları" (TÜİK, 2011:19, KSGM,2009:35, Dağlar ve Demir,2012:2-3, UN,2003) vb. fiziksel şiddettir.

Cinsel şiddet, "kadının rızası olmadan cinsel ilişkiye zorlanması biçiminde gerçekleşir. Fiziksel şiddetle birlikte görülmektedir" (Kocacık, 2004:34). Örnek olarak, tecavüz, ensest, hırpalama, cinsel taciz, kadın sünneti, fuhuşa zorlamak vb. gösterilebilir.

Psikolojik şiddet, "çoğunlukla aşağılama, bağırma, yetersiz olduğunu söyleme, kıskançlık, korkutma gibi biçimlerde kendini gösterir" (Kocacık, 2004:34).

Kültürel şiddet, "Eşin, ailesinin dışında aşiret gibi daha kalabalık akrabalık organizasyonlarının, kadınlar üzerindeki baskısı, kontrolü ve şiddet uygulaması, bunların meşru görülmesi hatta kadınların yaşam hakkının ellerinden alınması (töre cinayetleri), kadının aile baskısı nedeniyle eşinden ayrılamaması vb. durumlar, bu kategoriye örnek olarak verilebilir" (Adaçay ve Güney,2012:314).

Konumuzun odağında olan kadına yönelik *ekonomik şiddet* ise, kadının aile içerisinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışması ve değersiz görülmesi, çalışıyorsa çalışma gelirin el konulması (kadının banka/maaş kartını elinden alarak kullanma), kadınların takılarına, mal ve nakit paralarına el konularak mirastan yoksun bırakılması, kadın istediği halde çalışmasına engel olunması, başlık parası karşılığı satılarak fahişeliğe zorlanması, kendisine ailenin gelir ve giderleri hakkında, tasarrufu hakkında, bunların nerede tutulduğu, nasıl değerlendirildiği hakkında bilgi verilmemesi, eve yeterli para bırakılmaması, boşanmadan sonra kadın ve çocuk için nafaka ödenmemesi, kadının iş hayatına aktif olarak katılmasına engel olunarak, sosyal güvenceden yoksun bırakılması, işgücü piyasasında yaşanan eşitsizlikler, kadınları kötü, az gelirlili ve statüsü düşük işlere mahkum bırakarak ekonomik anlamda güç elde etmelerini önlemek (Işık'tan aktaran Gökkaya, 2011)'tir.

Kadın, tarihsel süreçte toplumsal yaşamın her alanında olduğu gibi ekonomik alanda da üretici konumda olmuştur. Kadının özel alanda çıkıp, kamusal alan dediğimiz alana geçmesi, Sanayi Devrimi ile birlikte. Sanayi Devrimi, kadının üretici bir kimlik kazanmasında ve toplumsal yapıda konumunun farklılaşmasında önemli bir yere sahiptir.

Çalışma Yaşamında Kadın ve Karşılaştığı Sorunlar

Sanayileşmeyle beraber kadının toplumsal yapıdaki konumunda değişimler yaşanmaya başlamıştır. Sanayileşmeden önce görevleri sadece evle sınırlı olan kadın, sanayileşmeyle beraber ev dışına çıkmaya, kamusal alana dâhil olmaya başlamıştır. Sanayi ve hizmet sektörünün ihtiyaç duyduğu işgücünü yapmaya çalışan kadın, yaptığı iş karşılığında artık ücret almaktadır. "Sanayi Devrimi, ilk kez ve bugünkü anlamı ile ücretli kadın işgücü kavramının doğmasına yol açan en önemli tarihsel gelişme olarak değerlendirilmektedir. Bir başka deyişle XIX. Yüzyılda başta İngiltere olmak üzere, birçok Batılı ülkede toplam işgücünün önemli bir bölümünü kadınlar oluşturmuştur" (Hobsbawm,2003). Her ne kadar kadınlar, işgücünün önemli bir bölümünü oluştursalar da sanayileşmenin ilk dönemlerinde düşük ücret ve kötü çalışma koşullarında çalıştırılmışlardır.

Kadınların işgücüne katılımlarını artıran bir diğer etken de, dünyada etkileri çok büyük olan I.ve II. Dünya Savaşlarıdır. Söz konusu bu savaşlar sırasında "erkek işgücünün silahaltına alınmasıyla birlikte çalışma alanında kadınlar görülmeye başlamıştır" (Kocacık ve Gökkaya, 2005:196).

Ancak XIX. Yüzyılın ortalarından itibaren, Batılı ülkelerde çalışma sürelerinin yasalarla sınırlandırılması, bazı işyeri ve iş kollarında kadınların çalışmasının yasaklanması vb. gibi

koruyucu politikalar uygulanmaya başlanmıştır. Diğer taraftan XIX yüzyılın sonlarına doğru metalurji, kimya ve otomotiv sektörlerindeki yaşanan hızlı gelişmeler, üretim sürecinde yer alan kadın işgücü sayısını geçmişe oranla büyük ölçüde sınırlandırmıştır (Altan ve Ersöz, 1994:28-30).

Bütün bunlarla beraber hizmet sektörünün gün geçtikçe artması, bu alanda kadınlara olan ihtiyacı artırmış ve kadınlar bu alanda daha çok istihdam edilmeye başlamıştır.

Günümüzde kadın işgücünün sayısının artmasında, hizmet sektöründeki gelişmelerin yanı sıra, birbiriyle ilişkili pek çok faktörün de etkili olduğu bilinmektedir. Bu faktörlerin başlıcaları aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır:

*Dünya genelinde çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların artması,

*Demografik gelişmeler,

*Eğitim olanaklarının artması,

*Standart dışı (atipik) çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması,

*Evllenme oranlarında azalma, buna karşılık boşanma oranlarında artış,

*Toplumların, kadınların çalışmasına yönelik tutumlarında meydana gelen olumlu gelişmeler,

*Çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler (Koray ve diğ. aktaran, Cesim ve diğ., 2013,1849).

Her ne kadar hizmet ve diğer sektörlerde kadınların işgücüne katılım oranları eskiye göre artsa da, erkeklerin işgücüne katılma oranlarıyla kıyaslandığında durum hiç de arzu edilir bir görüntü sergilememektedir. Bu durum, yapılan araştırma sonuçlarıyla da desteklenmektedir. "2007 yılı sonuçlarına göre, erkeklerde işgücüne katılma oranı %71.3 iken, 2008 Ocak dönemi sonuçlarında %69.6 olarak belirlenmiştir. Kadınlarda ise, sırasıyla aynı oranlar %24.8 ve %22.3 olarak gerçekleşmiştir" (TÜİK2008). Diğer yandan "Türkiye'nin, dünyadaki kadın istihdamının oldukça gerisinde kaldığı görülmektedir. 2010 yılı verilerine göre, Türkiye'de kadın istihdam oranı %24.0 iken, 27 AB ülkesinde ise bu oran ortalama olarak %58.2'dir" (İLO,2011'den, TÜİK 2010'dan, EuropeanCommission'dan aktaran, Cesim ve diğ.,2013,1852).

Kadınların ekonomik alanda işgücüne katılma oranlarının erkeklere göre daha geri olduğunu gösteren bu veriler, cinsiyet eşitsizliğini de apaçık gözler önüne sermektedir. "Farklı alanlarda dünyadaki eşitsizlikleri inceleyen Küresel Cinsiyet Uçurumu 2012 Raporu'na göre, Türkiye'nin ekonomik katılım konusunda 135 ülke arasında 129. sırada yer alması, Türkiye'deki durumu daha net olarak çizmektedir" (Zihnioğlu,2013:4).

Kadınların, çalışma yaşamında işgücüne katılma oranlarının erkeklerden daha az olmasının nedenlerine baktığımızda ise, kadınlar ve erkekler arasındaki eğitim farklılığını, cinsiyete dayalı işbölümünü, toplumsal yapıdaki değer ve normları görmekteyiz. Diğer bir deyişle, toplumsal yapıdaki sosyo-kültürel ve ekonomik yapının varlığı kadınları, erkekler karşısında ikinci plana itmektedir.

Kadınlar sadece işgücüne katılım konusunda ikinci planda yer almamakta, işe alımlarda ve yapmış oldukları işin niteliğiyle ilgili olarak da ayrımcılığa uğramaktadırlar. Konuyla ilgili olarak Palaz (2003:94), "Türk iş piyasasında, işverenler, genel kabul görmüş inanç ve ön yargılarla hareket ederler ve kadınların, çalışma hayatında erkekler kadar güvenilir olmadığı, çünkü kadınların, evlendiklerinde ya da çocuk sahibi olduklarında işi terk edeceği veya evdeki sorumluluklarından dolayı işe kendilerini tam olarak veremeyecekleri gibi inançları vardır" ifadesini kullanmıştır.

Kadınların iş yaşamına katılıp/katılmaması konusunda önemli bir olgu olan evlenme, toplumsal yaşamda kadınlarda statü ve rol değişimine neden olmaktadır. “Kadının evi ve eşiyle ilgilenmesi kültürel bir olgu olarak ortaya çıkmakta ve evlenme, çalışmaya ara verme kararında önemli bir etken olmaktadır. Yapılan araştırmalar, kadınların çalıştıkları işyerlerinden ayrılma nedenleri olarak başta evlenme ve nişanlanma gelmektedir. Hane halkı İşgücü Araştırması 2008 Şubat Dönemi Sonuçları’na göre daha önce iş sahibi olup, söz konusu dönemde evlilik nedeniyle işgücü dışında olanların oranı %9.2’dir. Emeklilik (%29.2) ve sağlık nedeniyle (%15.8) işten ayrılma oranlarından sonra evliliğin üçüncü sırada gelmesi dikkat çekici bir sonuçtur” (Çakır, 2008:33).

TÜİK’in 2011 yılı sonu itibariyle kadınların, medeni durumları bakımından işgücüne katılmasında %49,1’lik oranıyla boşanmış kadınlar birinci, %36,5’lik oranıyla hiç evlenmemiş kadınlar ikinci, %28,1’le evli kadınlar üçüncü ve %10,1’lik oranıyla eşi ölmüş kadınlar dördüncü sırayı almıştır. Bu durum, kadınların işgücü piyasasına katılımlarını azaltan bir ‘evlilik etkisinin’ var olduğunu göstermektedir” (Karabıyık, 2012:1296). Dolayısıyla toplumdaki toplumsal cinsiyet olgusuyla kodlanan kadının, evlilik ve çocuk sahibi olması, işgücüne katılımını engellemektedir.

Kadınların işgücüne dâhil olamama nedenleri açısından TÜİK’in 2011 verilerine bakıldığında ise, “kadınların büyük bir çoğunluğunun pembe yakalı işler olarak nitelendirilen ev odaklı işlerle meşgul olduğu görülmektedir. 2011 yılında işgücüne dâhil olmayan 19.414.000 kadının; 1.092.000 iş aramayıp çalışmaya hazır olanlardan (271.000’i iş bulma ümidini kaybedenler ve 821.000’i farklı nedenlerle iş aramamakla birlikte çalışmaya hazır olanlar), 50.000’i mevsimlik olarak kayıt dışı çalışanlardan, 11.872.000’i ev işleriyle, 2.043.000’i eğitim-öğretim sürecinde, 772.000’i emekli, 2.174.000’i çalışamaz halde ve 1.282.000’i ise farklı nedenlerle işgücüne katılmamaktadırlar” (TÜİK’ten aktaran Karabıyık, 2012:1298).

Konuya daha geniş bir çerçeveden bakan Murat (2007:120), kadınlarda yıllar itibariyle sürekli azalan işgücüne katılma oranının düşüklüğünün arka planını da; yüksek nüfus artış hızı, kadın işgücü arzını kısıtlayan ataerkil zihniyet, geleneksel aile yapısı ve buna bağlı iş bölümü ekonominin istihdam hacminin düşük olması, kadınların eğitim imkanlarından yeterince yararlanamamaları, tarımsal istihdamın çözülmesi ve buna bağlı köyden kente hızlı göç, yüksek işsizliğe bağlı bireylerin iş bulma ümidini kaybetmeleri, ücretlerin düşüklüğü, ortalama eğitim süresinin uzaması, kayıt dışı ve enformel ekonominin varlığı, sermaye birikiminin yetersizliği ve erken emekliliktir” ifadesini kullanmıştır.

Diğer taraftan kadınlar, işten çıkarılma konusunda da erkeklere kıyasla daha çok mağdur durumdadırlar. “İşten çıkarılmalarda daha çok vasıfsız ve yeri kolay doldurulabilecek işçilerin tercih edilmesi ve kadınların, ailenin temel geçindiricileri olmayıp, babaları ve kocaları tarafından geçindirilecek kişiler oldukları yönündeki ataerkil ideoloji, böyle bir sonuç yaşanmasında önemli etkenler olarak görülebilir” (Ecevit, 1995:123).

Kriz durumlarında da durum aynıdır “Ekonomik krizler, sosyal yapıdan etkilenen ve bir o kadar da yapıları etkileyen olaylardır. Ekonomik krizin ilk ve hızlı etkisi, ailede çalışan bireylerin işsiz kalmaları ya da işsiz kalma ihtimallerinin artması olmaktadır. Kriz koşullarında kadın işgücü, ‘işsiz çıkma’ olgusuyla daha kuvvetli bir şekilde karşılaşmakta” (Belet, 2013:201), böylece ülkede yaşanan ekonomik krizlerde ilk önce kadınlardan vazgeçilmekte ve ilk önce kadınlar işten çıkarılmaktadır.

Kadınların, işgücüne katıldıkları iş alanlarına bakıldığında ise, ev ve bakım işlerinin bir uzantısı olan işlerde istihdam edildikleri görülmektedir. Toplumdaki toplumsal cinsiyet

düşüncesiyle yetiştirilen kadın ve erkekler farklı tutumlar ve davranışlar geliştirdiğinden bu durum, onların farklı meslek seçimine de yansımaktadır. Yani “cinsiyet rolleri, kadının işgücüne katılımında belirleyici olmakta, kadınlar kadınsı işler olarak nitelenen hizmet ve bakımla ilgili hemşirelik, hasta bakıcılık, öğretmenlik, tezgahçılık gibi işlerde çalışmaktadırlar. Bu meslekler, kadın meslekleri olduğu için, ücret ve çalışma koşulları açısından toplumda sürekli değer kaybına uğrar. Kadınların, cinsiyet rollerine uygun düşen bu meslekler, çok uzun çalışma saati gerektirmeyen, erkeklerin çalıştığı işlere göre daha düşük ücretli işlerdir”(Adak,2007:139).

Kadınların, çalışma yaşamındaki diğer bir handikabı da erkeklerle aynı işi yapmalarına rağmen onlardan daha düşük ücret almalarıdır. Eşit işe eşit ücret ilkesinin evrensel bir kabul olmasına rağmen kadınlar, erkeklerden daha az ücret almaktadırlar. “Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarının Geliştirilmesi Vakfı tarafından yapılan Dördüncü Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşulları Araştırması’nın bulguları, yalnız ülkemiz açısından değil, diğer ülkelerde de ücrette cinsiyet ayrımcılığının varlığına işaret etmektedir. Raporda, ücret, istihdam statüsü, ücretli ve ücretsiz işlerin oranı bakımından kadın ve erkek arasındaki farklılıkların, halen yüksek olduğu görülmektedir. Ortalama olarak tam zamanlı işlerde kadınlar, ücretli işlerin yanı sıra haftada 23 saat çalışmaktadır. Bu oran, tam zamanlı çalışan erkeklerin üç katıdır. Kısmi zamanlı pozisyonlardaki erkekler, kadınlardan daha az sürelerle çalışmalarına rağmen (25 saat); kadınlardan daha fazla ücret almaktadırlar”(Çakır, 2008:34).

“Avrupa ülkelerinde farklı iş kollarında hem genel olarak hem de kadın-erkek arasındaki ücret farklılıklarını araştıran çalışmada, ülkelere göre azalıp çoğalsa da her ülkede cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin önemli olduğu vurgulanmaktadır. Bu çalışmada endüstrideki ortalama ücretlerde cinsiyete dayalı farkın İngiltere’de %18, Belçika’da %11 arasında değiştiği söylenmekte, bir başka kaynakta ise, kadınların ortalama aylık gelirinin AB düzeyinde erkeklere göre %17.5 daha az olduğu, içinde Yunanistan, Almanya, Hollanda, İngiltere’nin de olduğu yedi üyede ise kadınların %20 daha az kazandığından söz edilmektedir” (Koray, 2011:28).

Türkiye’deki kadın ve erkekler arasındaki ücret farklılıklarına bakıldığında ise tablo şöyledir; “Kadın işçilerin ortalama günlük kazancı, birçok sektörde erkek işçilerin ortalama günlük kazancı altındadır. 2006 yılında SSK kapsamındaki kadın işçilerin ortalama günlük kazancı genel ortalaması 29.83TL iken, erkek işçilerin 30.73 TL’dir. Kadın ve erkek arasındaki ortalama günlük kazançtaki farklılık, bazı sektörlerde çok daha fazladır. Bu sektörlerin başında, gıda maddeleri sanayi, hukuk, ticaret ve teknik hizmetler, ecza ve kimyevi madde sanayi, deri ve deriden eşya sanayi, kağıt ve kağıt eşya imalatı, tütün sanayi gelmektedir” (Çakır,2008:34).

Toplumda kadınların, çalışarak elde etmiş olduğu ücretin sadece aile bütçesine katkı olarak görülmesi ve evi geçindiren tek kişinin erkek olduğu düşüncesinin kabul görmesi, kadınların düşük ücret almasında önemli bir etkenlerdir.

Kadınlar, iş yaşamında sosyal haklar içinde, sendikalaşma ve sosyal güvenlik alanında da sorunlar yaşamaktadırlar. “Mart 2007 yılı itibariyle sosyal güvenlik kapsamında bulunan kadınların %58’i SSK, %33’ü emekli sandığı ve %15’i bağ-kura bağlı olarak çalışmaktadır. İstihdamda yer alan kadınların %66’sı herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmaksızın çalışmakta, bunların %58.1’ini ücretsiz aile işçisi olarak tarım kesiminde çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Ücretli veya maaşlı çalışan kadınların %16.1’i, yevmiyeli olarak çalışan kadınların %95.7’si, işveren kadınların %34.8’i, kendi hesabına çalışan kadınların %90.3’ü herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmaksızın çalışmaktadırlar” (KSGM,2008:23).

Kadınların sendikalaşma oranlarına bakıldığında da tablo değişmemekte, erkeklerle kıyaslandığında oranlar düşük seyretmektedir. "Türkiye'de toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı ve toplam ücret ya da yevmiye karşılığı çalışan nüfus esas alındığında 2011 yılı itibariyle sendikalaşma oranının %11 civarında olduğu; kadınların sendikalaşma oranının yaklaşık %3 olduğu, erkeklerde ise bu oranın %7 civarında olduğu söylenebilir. ...2009 yılı itibariyle Çalışma Bakanlığı'nun verilerine göre kadınların, sendikaların seçilmiş yönetim organlarındaki oranı son derece düşüktür. İşçi sendikaları başkanları arasında kadınların oranı %6.4; yönetim kurulu üyeleri arasında ise %10'dur. Ancak İşçi Sendikaları Konfederasyonu söz konusu olduğunda bu oran %0'a düşmektedir" (Sosyal-İş Sendikası, DİSK, 2010:28-29).

Kadınların iş yaşamında karşılaştığı engellerden biri de mobbingdir. Mobbing (işyerinde cinsel, duygusal-psikolojik taciz), işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar veya astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama, sindirme gibi davranışları ifade etmektedir" (Tınaz, 2006:14).

Avrupa Dördüncü Çalışma Koşulları Anketi sonuçlarına göre kadınlar, bu tür eylemlerle erkeklerden üç kat fazla karşılaşmaktadırlar. Kadınlar, Çek Cumhuriyeti'nde yüzde 10, Norveç'te yüzde 7, Türkiye'de ve Hırvatistan'da yüzde 6, Danimarka, İsveç, Litvanya ve İngiltere'de yüzde 5 oranlarında bu olaylardan en çok etkilenenlerdir" (Çakır, 2008:35).

Kadınların, çalışma yaşamlarında karşılaştıkları en önemli sorunlarda birisi de hak ettikleri halde işinde yükselmesinin, tepe noktasına gelmesinin engellenmesi (cam tavan)'dir. Bu durum elbette ki, kadınların ekonomik anlamda şiddete uğramasına neden olmakta ve dolayısıyla onları mağdur duruma düşürmektedir.

Cam Tavan, Kadın ve Ekonomik Şiddet

Ekonomik şiddet kadının, "emeğine, yarattığı/ürettiği değere, varlıklarına, kazanma gücüne, kazancına, karar alma hakkına el koymaktır" (Işık,2007:115). Cam tavan (glass ceiling) kavramı ise ilk kez, Wall Street'de Hymowitz ve Schellhardt'ın 1986 yılındaki röportajında yer almış ve bu röportajda cam tavan, "kadınların işletmelerde bir üst pozisyona geçerken karşılaştığı her türlü engel ve haksızlık olarak kullanılmıştır" (Lockwood, 2004:46). Cam tavan öncelikle kadınların iş hayatında engellenmesi anlamına gelirken, günümüzde kapsamı daha da genişlemiş, engelliler, yaşlılar ve cinsel azınlıkları da içine alır hale gelmiştir. Yani "cam tavan, kadınların ve azınlık gruplarının şirket veya kurum merdivenlerinde yukarı doğru ilerlemelerini önleyen görünmez örgütsel ve algusal engellerdir. Ayrıca evli ve çocuklu kadınların, iş yaşamında erkek meslektaşlarına nazaran daha az terfi ve ödül alabilmesi olgusunu anlatmak için kullanılmaktadır" (Weyer, 2006:442).

Cam tavan kavram, kadınların, toplumsal yaşamın birçok alanında özellikle de ekonomik alanda ilerleyememesine işaret etmektedir. "Cam tavan kavramındaki 'tavan' sözcüğü yukarı çıkmanın engellenmesinden; 'cam' sözcüğü ise, aslında hemen görülmeyen yazılı ve resmi bir politikanın parçası olmamasına rağmen, varlığını hissettirmesinden dolayı tercih edilmiştir" (Gökkaya, 2009:167).

İş hayatındaki cinsiyet ayrımcılığı, kadınların, güç ve statü sembolü olan işte yükselmesine engel olmakta, kadınların karşısına duvar örerek, yönetici olmayı hak eden kadınları, bu haktan mahrum etmektedir.

Kadınların iş yaşamındaki görünmez kariyer engeli olan cam tavan etkisini Aycan (2006), üç boyutta ele almaktadır:

1. Erkek yöneticiler tarafından konulan engeller: Bu engellerden en önemlisi kadınlara yönelik önyargılardır. Çoğu negatif olan bu önyargılar, kadınların verilen üst düzey işleri

yapamayacağına dair görüşleri içerir. Kişilik, kararlılık ve azim açısından yetersiz olarak değerlendirilirler. Erkek yöneticiler tarafından oluşturulan diğer engeller ise 'kadınlarla iletişim kurma zorluğu' ve 'erkeklerin gücü elde tutma' isteğidir.

2.Kadın yöneticiler tarafından konulan engeller: Daha çok erkek yöneticilerin koyduğu engeller tartışılırken, kadın yöneticilerin koyduğu engeller göz ardı edilmektedir. Kadın yöneticiler tarafından konulan engeller de şu başlıklar altında sıralanmaktadır:

Kendini referans alma yanılgısı; Kadın yöneticilerin bilinçaltındaki 'ben bu noktaya nasıl geldiysem, herkes aynı şekilde gelebilir. Özel bir çabaya gerek yok mantığı' dır.

'Kraliçe Arı Sendromu' (kadınların birbirlerini çekememeleri); Tepe yönetiminde görülen 'tek kadın' olmanın bir başarı ve ayrıcalık göstergesi olduğu inancıdır.

3.Kişinin kendi kendine koyduğu engeller: Cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar; 'kadının yeri neresi?' sorusunun cevabını bulamayışı. Toplumsal değerleri sorgulamadan içselleştirmek. Kadınlara karşı olan negatif önyargıları kabul etme, benimseme. İş-aile çatışması ve suçluluk duygusu ile başa çıkamamak; Özgüven eksikliği, kararsızlık, ne istediğini bilememek; kendini geliştirme, koşullarını değiştirme isteği, inancı veya imkanı olmamak; sistemin değiştirilemeyeceğine duyulan inanç, sistemi destekleme zorunluluğu hissetmek; Kariyerde yükselmeyi tercih etmemek/kariyer yönelimli olmamak, kariyerde yükselmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını göze almamak; Kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselme konusunda kendi kendilerine koydukları engeller içerisinde" (Aycan'dan aktaran, Örüçü ve diğ., 2007:119-120).

Şiyve ise "kadınların üst düzey yönetici olmalarının önündeki engelleri ifade eden Cam Tavan'ı yaratan iki önemli faktöre işaret etmektedir. Birinci önemli faktör, kadının kendi kendine yarattığı engellerdir. Bunlar, aile hayatlarının zarar görmesinden duyulan endişe, nasıl olsa yükselmem mümkün değil diyerek sonuna kadar gidememe ve bu yaklaşımın getirdiği özgüven eksikliği, iş yaşamında kendi cinsini, öncelikle kadınları rakip olarak görme eğilimi şeklinde tanımlanabilir. İkincisi ise 'çevresel faktörler' şeklinde tanımlamak mümkündür. Örneğin, kadının erkek dünyası tarafından bilinçli olarak sınırlandırılması, 'nasıl olsa kariyerinin bir noktasında ailesine daha fazla zaman ayırmayı tercih edecek' şeklinde erkekler tarafından geliştirilen inanç, kadınların tabiatı itibarıyla erkeğe göre daha az becerikli, başarılı olma ihtimali düşük, liderlik vasfı olmayan bireyler şeklinde önyargıyla tanımlanması, kadınların terfilerini engelleyen çevresel faktörler olarak görülmektedir" (Şiyve'den aktaran, Örüçü ve diğ., 2007:120).

Kadınların işlerinde tepe noktasına gelememesinin, hak ettiği halde terfi alamamasının nedenlerinden biri olan (hem Aycan'ın hem de Şiyve'nin de üstünde durduğu) kadınların kendi kendilerine koyduğu engelleri, Öğrenilmiş Çaresizlik Teorisi de ele almıştır. Öğrenilmiş çaresizlik, ilk olarak (1960) hayvanlar üzerinde yapılan deneylerle ortaya çıkmış, daha sonra insanlar üzerinde yapılan deneylerle tüm organizmalara genellenmiştir. Öğrenilmiş çaresizlik, "Bir bireyin herhangi bir durum ya da olay karşısında çok sayıda başarısızlığa uğrayarak, bir şey yapsa bile hiçbir şeyin değişmeyeceğini, olayların kendi kontrolü altında bulunmadığını ve bu konuda asla başarıya ulaşamayacağını düşünüp cesaretini yitirmesidir" (Sekman, 2006:8).

Öğrenilmiş çaresizliğin kaynaklarını, dış etkenler ve bireyin kendinden kaynaklanan etkenler olarak sınıflandırmak mümkündür. Bunlardan bireyin kendisinden kaynaklanan etkenlerden birisi olan cinsiyete dayalı etkenlere değinildiğinde, yapılan araştırmaların sonuçlarına göre kadınlar, erkeklere göre öğrenilmiş çaresizliğe karşı daha fazla duyarlı olduğu görülmüştür. Kadınlar çeşitli nedenlerle kendilerine inanmamakta ve bu yüzden bir takım

görevleri üstlenmekten kaçınmaktadırlar. Bu durum ise başarılarını olumsuz biçimde etkilemektedir" (Gül ve Oktay,424-425)

Dökmen (2006:229)'e göre de "kadınların, liderlik yeteneğine sahip olmadıkları inancı, kadınların, erkek çalışanlar üzerinde otorite olarak kabul edilmelerini önleyen sosyal değerler, davranışlar ve cinsiyet rolü sosyalleşmeleri, kadınların, iyi bir liderlik için gerekli olduğu erkeksi özelliklere sahip olmadıkları algısı, cam tavan etkisi yaratmaktadır".

Kadınların iş yaşamındaki terfi/işte yükselme konusuna bakışını, 2010 yılında Cumhuriyet Üniversitesi'nde çalışan 154 kadın idari personelle yaptığımız çalışmada da gözlemlemek mümkündür. Araştırmaya katılan kadınlara genelde üst kademeye (aynı işte çalışan) kadın mı? Erkek mi? çıkar sorusuna kadınlar, %51.3'lük oranla erkekler, %16.9'luk oranla kadınlardır cevabını vermiştir. Üst kademelerde erkeklerin daha çok çıktığını ifade eden kadınlar, bunun nedenlerini %39.6 ile kadınlar hak etse de onlara eşit davranılmıyor, %3.2 ile erkekler daha çok hak ediyor, %2.6 ile erkekler daha çok çalışıyor cevabını vermiştir. Ancak ankete katılan kadınların %10.4'ü ise bu nedenlerin dışında toplumsal yapının ataerkil bir yapıya sahip olmasından, kadınların hem işte hem de aynı zamanda evde yükümlülüklerinin olmasından, eğitim açısından kadınların erkeklere göre daha alt seviyede kalmasından ve son olarak da erkeklerin fiziksel anlamdaki gücünden bahsetmektedirler" (Gökkaya, 2011:139).

Dolayısıyla kadınların, toplumsal yapıdaki durumunun biyolojik farklılıklardan çok toplumdaki kanıksanmış/benimsenmiş toplumsal cinsiyet anlayışları tarafından belirlenmesi, kadını bağımlı, edilgen, güçsüz, boyun eğici bir kalıba sokmaktadır.

Oysaki "kadınların iş hayatında daha aktif olması hem ekonomik hem de sosyal yönden büyük önem taşımaktadır. Buna rağmen Dünya ve Türkiye nüfusunun yarısını teşkil etmelerine karşın, kadınların iş yaşamına katılım oranının özellikle yönetim kademelerinde düşük olmasına birçok çalışmada dikkat çekilmiştir. İLO'nun 96. Uluslar Arası Çalışma Konferansı Haziran 2007 Raporu'na göre, Türkiye'de orta ve üst kademe yöneticilerinin %21 kadındır. DİE'nin 2006 raporuna göre ise, Türkiye'de hizmet sektöründe çalışan kadın oranı %44.4, erkeklerin oranı %56.7 iken, yönetici olarak görev yapan kadınların oranı %29.8 ve erkeklerin oranı %70.2'dir"(Anafarta ve diğ., 2008:112).

Amerika Birleşik Devletleri'nde GAO tarafından 2002'de yayımlanan bir çalışmaya göre; ABD'de kadınlar işgücünün yaklaşık %47'sini oluştururken, bunların sadece %12'si yönetim kademelerinde yer almaktadır. Yönetim kademelerindeki kadınların %60'tan fazlası ise medikal hizmetler, hastaneler ve eğitim sektöründe çalışmaktadır. 2001 yılında Kanada'da yönetim pozisyonunda bulunan kadınların oranı %35'dir. Üst düzey yönetim kademelerinde ise kadınların oranı daha düşüktür (%23). Tayland'da 2000 yılında, yönetici konumundaki kadınların oranı %28.7'dir. Latin Amerika ülkelerinde yönetim kademelerinde kadınların oranı %48'dir. Japonya'da özellikle üst düzey yönetim kademelerinde kadınlar yeterince temsil edilememektedir. EOWA tarafından 2002 yılında 200 büyük şirket genelinde yapılan çalışmaya göre, Avustralya'da kadınlar üst düzey yönetim kademelerinin %8.2'ini oluşturmaktadırlar ve bunlardan sadece %1'i (iki kişi) CEO'dur. (İLO 2003'den aktaran Örucü ve diğ., 2007:123).

Kadın Sorunları Genel Müdürlüğü'nün 2005 verileri ise şöyledir: Kamu kurumlarında kadın sayısı, müsteşar, başkan, genel müdür, daire başkanı, bölge müdürü, il müdürü ve bu kadroların yardımcıları pozisyonlarında %0-20 arasındadır. Özel sektörde, değişik alanlarda ve siyasette ise durum şöyledir; Türkiye'de işverenlerde kadın oranı %13, Mecliste temsil oranı %4.4 (AB ortalaması %21, A.P. %30, dünya ortalaması %27), belediye başkanı kadın oranı %1, üniversite rektörlerinde kadın oranı %6.2, rektör yardımcısı oranı %11.3, dekan oranı %13.7,

dekan yardımcısı oranı %27.6, enstitü müdürü oranı %16.9, bölüm başkanı oranı %22.7 (araştırma kapsamında yer alan 16 üniversitedeki toplam 1201 yöneticinin %78'i erkek, %21.9'u kadındır), başhekimlikte kadın oranı %2'dir. Avrupa'da ise çalışan kadınların ancak %5'den azı tepe yönetiminde yer almaktadır" (KSGM'den aktaran, Örucü ve diğ., 2007:122).

Daha güncel verilere baktığımızda geçen yıllara oranla artış görülse de istenilen düzeye ulaşamamıştır. "Grant Thornton (2011)'un Dünya Kadınlar Günü öncesinde hazırlanan kadın yöneticiler araştırması 40 ülkeden yaklaşık 6 bin temsilci ile gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmaya göre, Türkiye kadın yönetici sayısında geçen yıla göre yüzde 6'lık artışla yüzde 31 oranına ulaşmıştır. Bu oran %26 ile Brezilya, Rusya, Hindistan ve Çin (BRİC), %24 ile Avrupa Birliği, %22 ile Latin Amerika, %18 ile G7, %18 ile Kuzey Amerika ve %21 ile dünya ortalamalarını geride bırakmıştır" (Sertkaya ve diğ., 2013:2).

Diğer yandan, 2011 yılı AB İlerleme Raporu'nda Türkiye'de kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna geniş yer verilmiş ve sınırlı bir ilerlemenin kaydedildiği belirtilmiştir. "Kadın istihdamını artırmak için bazı tedbirlerin alınmış olduğu ancak bu tedbirlerin kapsam ve etkilerinin düşük seviyede kaldığı vurgulanmıştır. Ayrıca raporda, kadınların eğitimle ilişkili olarak üst yönetim kademelerinde (siyaset, eğitim, kamuda yönetici pozisyonlarında, valilik makamlarında, siyasi partilerde ve sendikalarda) sınırlı olarak yer aldıklarının altı çizilmiştir" (Kadın İstihdam Raporu'ndan aktaran, Cesim ve diğ., 2013:1853).

Dolayısıyla yapılmış araştırma verilerinden de hareketle, toplumdaki sosyo-kültürel ve ekonomik nedenlerle eğitimi, vasıfları, başarısı erkek meslektaşlarıyla eşit olmasına rağmen hak ettiği üst kademelerde yer alamayan kadın, ekonomik şiddetle yüz yüze kalmakta ve emeğinin karşılığını alamamaktadır.

GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Evensel bir özellik taşıyan şiddet, her ne kadar ülkeden ülkeye, kültürden kültüre farklılık gösterse de tüm toplumlarda karşılaşılabilen bir olgudur. Kadınlar, sadece kadın olduğundan dolayı, toplumsal yapının birçok alanında (eğitim, sağlık, siyaset, hukuk, ekonomi vb.) şiddete maruz kalmaktadırlar.

Kadınların uğramış olduğu şiddetten biri de ekonomik şiddettir. Ekonomik şiddet, kadınların toplumsal yaşamda birey olarak kendilerini geliştirmeleri, yeniden inşa etmeleri, yaşama tutunmaları, iş yaşamında kararlı, azimli, kendine güvenen ve başarılı bireyler olabilmeleri için önemli bir engeldir. Bir hak ve özgürlük ihlali olan ekonomik şiddet, kadınları yoksullaştırmakta, hukuksal anlamda vaad edilen eşitlik ilkesini de yerle bir etmektedir.

Şöyle ki, "dünyadaki toplam işgücünün 2/3'ü kadınlara aitken; kadınların günlük çalışma süreleri saat olarak erkeklerinkinden %25 daha uzunken ve bütün dünyada toplam gıdanın %50'sini kadınlar üretmekteyken, kadınların geliri dünya gelirinin yalnızca %10'u kadardır. Dünyanın tüm varlığının ancak %1'i kadınlara aittir. Dünyadaki tüm yoksulların %70'ini kadınlar oluşturmaktadır. Yoksul hanelerin toplamı içinde kadın reisli haneler çoğunluktadır" (Ecevit, 2003:85). Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı temelinde ortaya çıkan bu adaletsizlik, kadınları sadece ülkemizde değil, tüm dünyada ekonomik şiddetle yüz yüze getirmektedir.

Söz konusu şiddetin (kadınları işe almada, işten çıkarmada, ekonomik krizlerde, sosyal güvenceden yoksun bırakmada, sendikalaşmada, özellikle cam tavan etkisiyle terfide/işte yükselmede) ortadan kaldırılması ya da en aza indirilmesi için hem bireysel hem de toplumsal anlamda iyileştirmelerin yapılması gerekmektedir. Kadınların ekonomik yaşama katılmasında cinsler arasında eşitliği sağlayıcı önlemler alınmalı, hatta gerekirse işveren kurumların ya da

kişilerin pozitif ayrımcılık yapmaları sağlanmalıdır. Dolayısıyla, kadınlar eğitilmeli, kadınlara istihdam olanakları yaratılmalı, iş kurlmaları için desteklenmeli, her türlü karar alma mekanizmalarında (ekonomi, siyaset, hukuk vb.) kadın katılımı sağlanmalı, kadınlar, yönetici kadrolar için desteklenmeli ve işte yükselmelerde/terfilerde de teşvik edilmelidir. Toplumsal yaşamda kanıksanmış olan sosyo-kültürel ve ekonomik ilişkiler yeniden kurgulanmalı (sosyo-kültürel öğelerle ilgili olarak, kadınlara karşı önyarguların aşılması, iş ve aile hayatının uzlaştırılması, ev işlerinin ve çocuk bakımının eşler arasında paylaşımı vb. örnekler verilebilir) ve onları destekleyen, onları güvenceye alan, koruyan hizmetler geliştirilmelidir.

Bütün bunlardan hareketle hem ev de hem de kamusal alanda üretkenliğiyle dikkat çeken kadınlar, çalışma yaşamına katılarak ekonomik bağımsızlıklarını kazanmakta, ekonomik güce kavuşarak, özgüveni artmakta, hayatları üzerinde daha fazla kontrol duygusuna sahip olmakta, çevresi genişlemekte, daha fazla sosyal ve psikolojik desteğe sahip olmaktadırlar (Adak, 2007:142). Artan geliriyle hak etmiş olduğu hayat standardına kavuşan kadınlar, böylece sağlıklı ve bilinçli nesiller yetiştirecektirler.

KAYNAKÇA

- ACET, M. (2005). *Sporda Saldırıcılık ve Şiddet*, Morpa Kültür Yay. İstanbul.
- ADAÇAY, F., GÜNEY, G. (2012). "Kadına Yönelik Ekonomik Şiddet", Uluslar Arası Katılımlı Kadına ve Çocuğa Karşı Şiddet Sempozyumu Bildiri Kitabı (iç.), I. Cilt, Ankara. ss.312-328.
- ADAK, N. (2007). "Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı", *Sosyoloji Dergisi* Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı, ss.138-152.
- ANAFARTA, N., SARVAN, F., ve YAPICI, N. (2008). "Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma", *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (15), ss.111-137.
- ALTAN, Ş., ERSÖZ, A. (1994). Kadının Çifte Yükümlülüğü, Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni, S:2, s.32.
- AYAN, S. (2007). Aile İçinde Çocuğa Yönelik Şiddet, (Sivas İlköğretim İkinci Kademe Öğrencileri Üzerine Bir İnceleme), Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmış Doktora Tezi), Sivas.
- BELET, N. H. (2013). "Kriz Olgusunun Kadına Yönelik Algıya ve Kadın İşgücüne Etkisi", *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15/1, ss.199-225.
- CESİM, D.T. ve Diğ. (2013). "Türkiye'de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı ile Karşılaştırılması", *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Volume 8/9 Summer 2013, p.1845-1863, Ankara-Turkey.
- ÇAKIR, Ö. (2008). "Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması" *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdare Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı:31, Temmuz-Aralık, ss.25-47.
- DAĞLAR, M., DEMİR, İ. (2009). "Kadınlara Karşı İşlenen Suçlara Genel Bir Bakış: Şiddetin Sebepleri ve Çözüm Yolları", *Çağın Polis Dergisi*, S:76.
- DÖKMEN, Z. (2006). *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açılımlar*, İstanbul: Sistem Yay.
- ECEVİT, F. Y. (1995). "Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Konumu ve Değişen Biçimleri", (Edit: Şirin Tekeli), 1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar (iç), İstanbul: İletişim Yay. 3. Baskı, ss.117-128.

- ECEVİT, F. Y. (2003). "Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışılabilir?", *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25 (4), Özel Ek, ss.83-88.
- HOBBSAWM, E.J. (2003). *Sanayi ve İmparatorluk* (Çev.:Abdullah Ersoy), Ankara: İkinci Basım, Dost Kitabevi Yay.
- GÖKKAYA, V.B. (2009). *Türkiye'de Modernitenin Ötekisi: Kadın ve Kimliği*, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Kurumlar Sosyolojisi Bilim Dalı (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Kasım, Sivas.
- GÖKKAYA, V.B. (2011). "Kadına Yönelik Ekonomik Şiddet: Sivas İli (Cumhuriyet Üniversitesi) Örneği", *ZFWT Vol*, 3 (3),ss.129-145
- GÜL, H., OKTAY, E. (2009). "Türkiye'de ve Dünya'da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma", *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (18), ss.421-436.
- İŞİK, N. S. (2007). "Türkiye'de Kadın Hareketi ve Kadına Yönelik Ekonomik Şiddet", *Aile İçi Şiddet, Kadın Çalışmaları Dergisi*, Cilt:2, Sayı:4, ss.112-117.
- KARABIYIK, İ. (2012). "İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılma Sorunu", *International Journal of Human Science*, (9) 2, ss.1282-1310.
- KOCACIK, F. (2004). *Aile İçi İlişkilerde Kadına Yönelik Şiddet Türkiye'den Örnekler*, Cumhuriyet Üniversitesi Yay. Sivas.
- KOCACIK, F., GÖKKAYA, V.B. (2005). "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:6, Sayı:1, ss.195-217.
- KORAY, M. (2011). "Avrupa Birliği ve Türkiye'de 'Cinsiyet' Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:2, ss.13-53.
- LOCKWOOD, R. (2004). "Domestic and International Perspectives", *Research Quarterly*, January.
- MURAT, S. (2007). *Dünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı*, İto Yay. İstanbul.
- ÖRÜCÜ, E., KILIÇ, R., KILIÇ, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği, *Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(2), ss.117-135.
- PALAZ, S. (2003). "Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşımına Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri", *Balıkesir Sosyal Bilimler Dergisi*, ss.87-109.
- SEKMAN, M. (2006). *Her Şey Seninle Başlar*, Alfa Yay. İstanbul.
- SERTKAYA, Ö., ONAY, M., EKMEKÇİ, R. (2013). "Spor Örgütlerinde Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumların Belirlenmesi", *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, Vol:4 Special Issue, pg. 1-13.
- SOSYAL-İŞ SENDİKASI, DİSK (2010). "8 Mart'ın 100. Yıldönümünde Türkiye'de ve Dünyada Kadın Emeği ve İstihdamı Raporu", DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası, http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=29650 Erişim Tarihi: 12.04.2014.
- T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü-KSGM (2008). *Türkiye'de Kadının Durumu*, Ocak Ankara.
- TINAZ, P. (2006). "İş Yerinde Psikolojik Taciz", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 11/4, ss.13-28.
- TÜİK. (2008). Türkiye İstatistik Kurumu, Hane Halkı İşgücü Araştırması 2008 Ocak Dönemi Sonuçları, Aralık 2007-Ocak-Şubat 2008, 66,15 Nisan 2008 TÜİK Haber Bülteni, İnternet adresi,<http://www.tuik.gov.tr/prehaberbulenleri.do?id=1956>.
- TÜİK. (2011). *İstatistiklerde Kadın*, TÜİK Yay., No:3360.

UN. (2003). Elimination of Violence Against Women, Commission on Human Rights Resolution (2003/45).

ÜNSAL, A. (2001). "Genişletilmiş Bir Şiddet Tipolojisi", *Cogito*, Sayı:6-7, Kış-Bahar, ss.29-37.

WEYER, B. (2006). "Do Multi-Source Feedback Instruments Support the Existence of Glass Ceiling for Women Leaders", *Women in Management Review*, 21(6),p.441-457.

ZİHNİOĞLU, Ö. (2013). Kadın Güçlendirmesi ve İstihdam, *İstanbul Kültür Üniversitesi, Küresel Eğilimler Serisi*, N0:8, s.2.