

*Article History*

*Received / Geliş*  
*13.12.2018*

*Accepted / Kabul*  
*07.02.2019*

*Available Online / Yayınlanma*  
*28.02.2019*

## **A GENDER DISCRIMINATION FOR WOMEN IN WORK LIFE TYPE: TOKENISM**

**ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLARA YÖNELİK BİR CİNSİYET  
AYRIMCILIĞI TÜRÜ: TOKENİSM**

***Dr.Fulya ODUNCU<sup>1</sup>***

### **Abstract**

Career obstacles in the world's place for many years, elimination of the problem and basic problems. Women are disadvantaged compared to men in their working lives. It has a role model that takes care of the elderly, women, parents and spouses. According to the people who have this idea, men should work, women should do housework and also take care of the children and the elderly. In short, women were excluded from the work life by being subjected to gender discrimination. This is a theoretical review of the literature on the subject of tokenism theory and the emergence of this theory, which is one of the obstacles to the emergence of improved career ladders. TURKSTAT, TURKONFED, DISK in a design by institutions such as qualitative and descriptive design. The aim of the study is to present the solution proposals about the tokenism of the past, the explanation of the discrimination of the past and its removal. In the results obtained from the study; When the digitization is examined, they are more informal than them, they face more unemployment and troubleshooting than men. Depending on these results; it was found that tokenism was due to gender discrimination. Tokenism 's gender discrimination also disappeared for women, administrators and legislators had some suggestions: Some people do not work with institutions without valuing them, by regulating the laws on legislators, sanctions have been applied. Finally, managers can change their attitudes and behaviors towards women in business life.

**Key Words:** Women in Working Life, Gender Discrimination, Tokenism.

### **Özet**

Uzun yıllardır Dünya'nın her yerinde kariyer engelleri, kadınların iş hayatlarında karşılaştıkları en büyük problemlerin temelini oluşturmaktadır. Kadınlar çalışma hayatlarında erkeklere oranla dezavantajlı bir konumda yer almaktadırlar. Bunun başlıca sebebi toplumda var olan algıdır. Kadın, anne, eş ve ailede bulunan yaşlıların bakımını üstlenen bir rol modele sahiptir. Bu düşünceye sahip olan kişilere göre erkekler çalışmalı, kadınlar ev işlerini yapmalı, bunun yanı sıra çocukların ve yaşlıların bakımını üstlenmelidir. Kısacası kadınlar cinsiyet ayrımcılığına maruz kalarak iş hayatından uzaklaştırılmaktadırlar. Bu çalışmada, kadınların kariyer basamaklarını çıkmalarının önündeki engellerden biri olan tokenism teorisi ve bu teorisin ortaya çıkmasında etkisi olan cinsiyet ayrımcılığı kavramı literatür taraması yapılarak teorik çerçevede açıklanmıştır. TÜİK, TÜRKONFED, DISK gibi kurumların verileri incelenerek nitel ve betimsel bir çalışma yapılmıştır. Çalışmanın amacı, bahsi geçen tokenismin, dolayısıyla cinsiyet ayrımcılığının açıklanarak, ortadan kaldırılmasıyla ilgili çözüm önerileri sunmaktır. Çalışmadan elde edilen sonuçlarda; sayısal veriler incelendiğinde, kadınların daha çok kayıt dışı çalıştığı, erkeklere oranla işsizlik ve istihdam sorunuyla daha çok karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Bu sonuçlara bağlı olarak; kadınların çalışma hayatında yaşadıkları kariyer engellerinden biri olan tokenismin cinsiyet ayrımcılığı sonucuna bağlı olduğu kanısına varılmıştır. Tokenism dolayısıyla cinsiyet ayrımcılığının da yok olması için kadınlar, yöneticiler ve yasa koyuculara bir takım önerilerde bulunulmuştur: Özellikle kadınlar kendilerine değer vermeyen kurumlarla çalışmamalı, yasa koyucular ilgili kanunları düzenleyerek, yaptırım uygulamalıdır. Son olarak yöneticiler iş hayatında kadınlara karşı bakış açılarını ve davranışlarını değiştirerek bir çok olumsuzluğun önüne geçebilirler.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışma Hayatında Kadınlar, Cinsiyet Ayrımcılığı, Tokenism.

<sup>1</sup> Dr., Altınbaş Üniversitesi Meslek Yüksekokulu, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Programı, [Fulya.oduncu@altinbas.edu.tr](mailto:Fulya.oduncu@altinbas.edu.tr)

## **Giriş**

Günümüzde çalışma hayatında kadına yönelik ayrımcılık, cinsiyet ayrımcılığı olarak adlandırılmaktadır. Kadınların toplumda ve iş yaşamında karşılaştığı cinsiyete dayalı sorunların temelinde kadına olan bakış açısı önem arz etmektedir. Böylece kadınlar çoklu rol üstlenme, kişisel tercih ve algıları, örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağlarına katılım, mentorluk, mesleki ayırım ve stereotip adını verdiğimiz önyargılar gibi konularda kariyer engelleri yaşayarak erkeklere oranla daha geri planda kalmaktadırlar. İlk olarak çoklu rol üstlenme kadınların kariyer engellerinde ilk sırayı alan önemli konulardandır. Kadınlar çalışma hayatlarında kariyer yapmayı hedeflerken aynı anda özel yaşantısında hem anne, hem eş, hem de ailedeki yaşlıların bakımını sağlayan kadınlar olarak birçok görevi üstlenmektedir. Tüm bu görevleri gerçekleştirirken en iyisini yapmayı hedeflediklerinde de çalışma yaşamında ya da özel yaşantıda başarısızlıkla karşılaşmaları kaçınılmazdır. Kadınlar ya kariyeri ya da özel yaşantılarını seçmek zorunda kalabilmektedir. Bu durumda onların iş yaşamalarında istedikleri aşamaya gelmelerini engelleyebilmektedir. Kariyer engellerinden bir diğeri kişisel tercih ve algılarıdır. Bazı kadınlar anne ya da eş olmayı çalışma hayatlarında yükselmelerinin önünde bir engel olarak görürken; bazı kadınlarda evlendiklerinde olmasa da çocuk sahibi olduklarında işi bırakmaktadırlar. Bu durumda kadınların kariyer planlamalarını olumsuz etkileyen bir süreç olarak karışımıza çıkmaktadır. Diğer bir husus örgüt kültürü ve politikalarıdır. Örgütlerin bazılarında örgüt kültürü ve politikaları kadın ve erkeğe eşit şekilde uygulanırken; bazı örgütler de erkek sayısının fazla olmasından kaynaklanan problemler sebebiyle örgüt kültürü ve politikaları erkeklere göre oluşturulmaktadır. Kadınlar istemese de ücret, iş saatleri, yıllık izin, terfi gibi konularda haksızlıklara uğramaktadırlar. Yine bu durum kadınların kariyerlerinin önünde önemli bir engel tekil eder. Erkekler terfi ettirilme konusunda daha çok tercih edilmekte, kadınlar ise erkeklerden daha uzun ve zorlu süreçlerden geçerek kariyerlerinde yükselme şansını elde etmektedirler. Elbette tüm bu uğraşların sonucunda terfi alamayan veya baskıdan dolayı terfi almak istemeyen kadınlarda bulunmaktadır. İkinci husus ise ücrettir. Tüm Dünyada kadınların yaşadığı ortak sorunlardan birisidir. Örgütlerin genelinde erkek veya kadın cinsiyet ayrımı yapmaksızın eşit işe eşit ücret mantığı yerleşmemiştir. Bundan daha vahim bir durumda yaşanmaktadır. Özellikle kadın olduklarından dolayı erkeklerle aynı işi yapıp daha az ücret alan kadınların oranları yükselişe geçmektedir. Kadınların birçoğunun evini geçindirmek için çalıştığı göz önünde bulundurulursa kadınlar için ücret konusu büyük önem taşımaktadır. Çalışma şartları açısından kadınları değerlendirmek gerekirse, kadınlar uzun saatler çalıştırılmakta ve tatil süreleri ise yetersiz kalmaktadır. Böylece kadınlar hem işine hem evine ayırması gereken zamanı dengeleyememekte ayrıca hem iş hem de özel yaşamında problemler yaşamaktadırlar. Informal ağlara katılım ise, erkekler iş yerinde ve sosyal yaşamda hem cinsleriyle görüşmekte, kadınları iş dışındaki görüşmelere dahil etmemekte; iş yerinde ise erkekler erkekleri kayırmaktadırlar. Kadınlar informal ağlara katılım konusunda yaşadıkları bu sorunlar sebebiyle yaptıkları işten ve buldukları örgütten soğumaktadırlar. Bunun sonucunda kadınlar işlerini benimsemediklerinde istifa ederler, işten çıkartılırlar ya da çalışmaya mecbur kalan kadınlar işe devam etmek zorunda olduklarından sevmedikleri işleri yapmaya devam etmektedirler. Mentorluk konusu kadınların çalışma hayatlarında karşı karşıya kaldıkları bir başka sorun olarak görülmektedir. Koçluk olarak ta bilinen mentorluk kadınların iş yaşamlarında ihtiyaç duydukları alanlarda almaları gereken eğitimleri ve yönlendirmeleri ifade etmektedir. Özellikle kariyer planlarında yönetici konumuna gelmeyi hedefleyen kadınlar bağlı oldukları örgütlerden bu desteği beklemektedirler. Mentorluk desteğini göremeyen kadınlar çalışma hayatlarında bilgi konusunda eksik kalmakta ve bu durum kariyerlerini olumsuz etkileyerek bir kariyer engeli oluşturmaktadır. Yine mesleki ayırmda çalışma hayatında kadınların birçok kez karşılaştığı bir kariyer

engelidir. Dünyadaki çoğu işin erkek tarafından yapılması gerektiği inancı kadınların başarılı bir kariyer yapmalarının önüne geçmektedir. Bu görüşteki kişilere göre erkeğin yapacağı işler farklı kadınların yapacakları işler farklıdır. Kadınlar aynı beceri ve eğitime sahip olsalar dahi önemli işler genellikle erkeklere verilmektedir. Kariyer engellerinin sonuncusu ise stereotip adını verdiğimiz önyargılardır. Stereotipler sebebiyle kadınlar sadece anne, iş yapamaz, cinsel bir obje gibi görülebilmektedir. Toplumun değer yargıları ve kendilerince belirledikleri kalıplar kadınların çalışma hayatlarında kariyer basamaklarını çıkmalarının önünde bir engel olarak uzun süredir aşılamayan bir sorundur. Son yıllarda tüm bu kariyer engellerinin dışında, kadınlara karşı bir cinsiyet ayrımcılığı türü olarak tokenism kavramı dikkat çekmektedir.

### **Çalışma Hayatında Kadının Genel Bir Değerlendirilmesi**

Dünya'da Sanayi Devrimiyle birlikte kadınlar iş gücüne dahil olmaya başlamışlardır. Bu sebeple Sanayi Devrimi kadının ücretli olarak çalışmasına olanak sağlayan ve tarihsel açıdan önem arz eden bir gelişme olma özelliğini taşımaktadır. Sanayi devrimini izleyen zamanlarda dokuma imalatı ile başladığından İngiltere başta olmak üzere 19. yy' da birçok Batılı ülke de kadınların iş gücüne katılım oranı önemli düzeylerdeydi. Buna bağlı olarak kadın işgücü artmış, üretimi daha basit hale getiren makineleşmeyle birlikte, iş bölümü ve uzmanlaşmanın kadın emeğinden yararlanmayı mümkün kılmasıyla dokuma sektöründe kadınların erkeklere oranla daha başarılı olmasına imkan sağlamıştır. Ancak kadınlar liberalleşmenin hakim olmaya başlamasıyla birlikte kadınlar düşük ücret ve uzun çalışma saatlerini barındıran çalışma koşullarına tabi tutulmuşlardır (Kocacık ve Gökkaya 2005, 197).

Bu durum kadınların iş gücüne katılım sağladıkları andan itibaren sömürdüklerini ve kariyerlerini geliştirmeleri konusunda destek verilmediğini kanıtlamaktadır. Liberal devlet anlayışıyla birlikte Batılı devletler daha katı, daha müdahale eden bir yapı çizerek kadınların uğradığı haksızlıkları ve var olan olumsuz koşulları ortadan kaldırmaya çalışmış, ancak başarılı olamamışlardır.

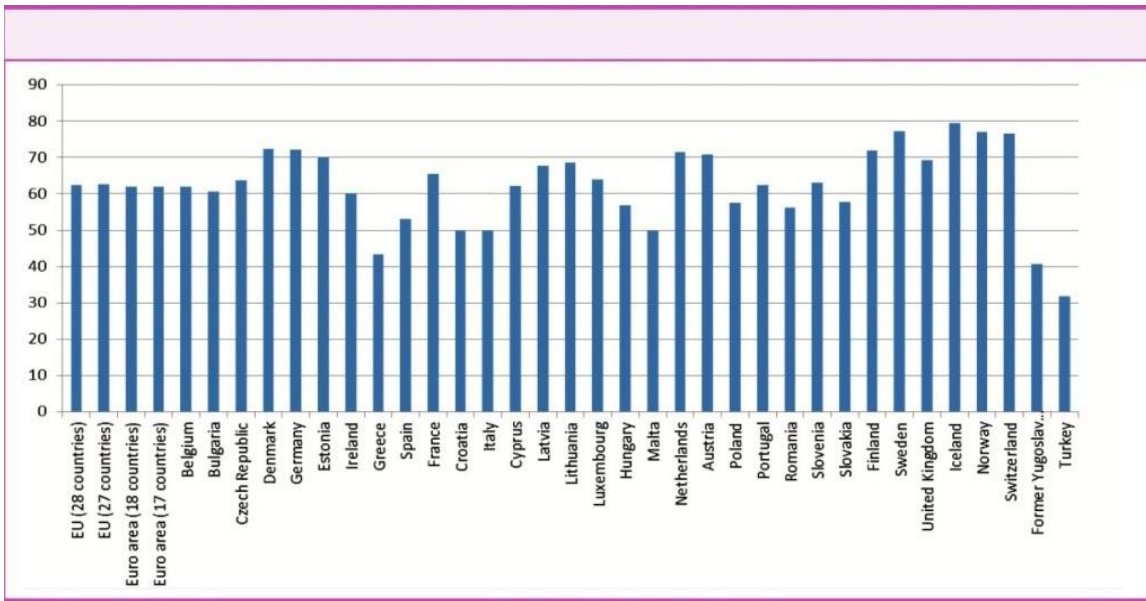
I. ve II. Dünya Savaşı'nın yaşandığı zamanlarda kadınlar, sadece dokuma sektöründe değil, ekonominin bütün alanlarında var olmaya başlamışlardır. Bunun başlıca sebebi, erkekler I. Ve II. Dünya Savaşı'nda silahlandığı için iş gücünde erkeklerin eksik kaldığı yerleri kadınlar doldurmuşlardır.

1950'li yıllardan itibaren kadın işgücü çalışma yaşamında ki kadın sayısı artmıştır. 1950'li yıllarda çalışma hayatına aktif olarak katılan 15-64 yaş grubundaki kadın nüfusun gelişmekte olan ülkelerde nüfusun %50'sini, gelişmiş ülkelerde ise nüfusun % 47'sini oluşturduğu görülmektedir. Bununla birlikte gelişmekte olan ülkelerde çalışan kadınların % 87'si tarım sektöründe yer alırken; endüstrileşmiş ülkelerde % 47'si tarım sektöründe çalışmaktadır. Gelişmiş ülkelerde 1950 yılında nüfus içerisinde kadınların oranı % 36.7 iken, 1975 yılında % 40.6, 1985 yılına gelindiğinde % 41.4 oranında olmuştur. 1985'ler de gelişmiş ülkeler de kadınların hem tarım dışındaki sektörlerde çalıştığı, hem de çalışan kadın nüfus oranının % 47'den % 58'e yükseldiği görülmektedir. 1985 yılında ise, gelişmekte olan ülkelerde çalışan kadın nüfusun oranı % 49'dur. Bu duruma hizmet sektöründeki gelişmeler sebep olmuştur. 1990'lı yıllarda Latin Amerika'da kadın işgücünün % 71'i, Asya ve Pasifik Ülkelerinde % 40'i hizmet sektöründe istihdam edilmektedir (Kocacık ve Gökkaya 2005, 198).

1995'ten bu yana kadın ücret payında bir artış olduğunu görülmüştür. Kadın çalışanların 1995-2015 yılları arasında maaş oranları % 12 artış göstermiştir. Aile içinde çalışan kadınların oranı % 17 oranında azalmıştır. Bunun sebebi tarım sektöründe çalışan sayısının azalması olarak yorumlanmıştır. Kendi işini yapan kadınların oranı % 5 oranında artarken; erkeklere oranla yükselişe geçtiği anlaşılmaktadır (Sahra-altı Afrika ve Kuzey Afrika hariç). Doğu Asya'da kadınlar daha

fazla olmak üzere maaşlı işlerde ki oranı 1995'te % 26,3 iken 2015'te % 55,3'e çıkmıştır. Benzer şekilde, Güneydoğu Asya ve Pasifik'te kadınların ücret ve maaşlı çalışmalarda payı 1995'te % 30,4 iken 2015'te % 40,9'a yükselirken, aile işlerine katkıda bulunmak % 42,4'ten % 25,9'a düştü. Ücretsiz aile çalışmasına katkıda bulunan kadınların payı da % 9,7 oranında azalmıştır. Ancak, bu durum sadece kadın ücretli istihdamın % 5,7 oranında artmasını değil, aynı zamanda 3,7 puan artarak kendi hesabına da istihdam yaratmasını desteklemiştir. Küresel düzeyde en yaygın ikinci istihdam statüsü ise kendi hesabına çalışan işçiler (kadınlar için % 29,1). Kadın ve erkeklerin işveren olarak payı durgun kalmıştır (kadınlar için % 1,4). Ancak bu dağılım bölgeden bölgeye değişmektedir. Ücretli ve maaşlı işlerde kadınların oranı Kuzey Amerika'da % 89,4, Kuzey, Güney ve Batı Avrupa'da % 88,4, Doğu Avrupa'da % 88,4, Arap Devletlerinde (ortalama 75,0) dünya ortalamasının üzerindedir ve daha az ölçüde Latin Amerika ve Karayipler % 66,6, Orta ve Batı Asya % 63,2 ve Doğu Asya % 55,3, diğer tüm bölgelerde ortalamaların altında kalmaktadır. Ücretli istihdamda kadınların payı özellikle Sahra altı Afrika'da % 21,4 ve Güney Asya'da % 20,0 düşüktür (ILO 2016, 8). Yukarıda ki oranlar değerlendirildiğinde kadınların istenilen düzeyde iş hayatına katılamadıkları görülmektedir. Özellikle gelişmemiş ülkeler de erkeklerin üstünlüğü yadsınamaz oranlardadır. Kendi işini kuran kadınların sayılarında artış görülmektedir. Bu durum kadınların örgütler de kariyer engellerine maruz kaldıkları yorumunun yapılmasına olanak oluşturmaktadır.

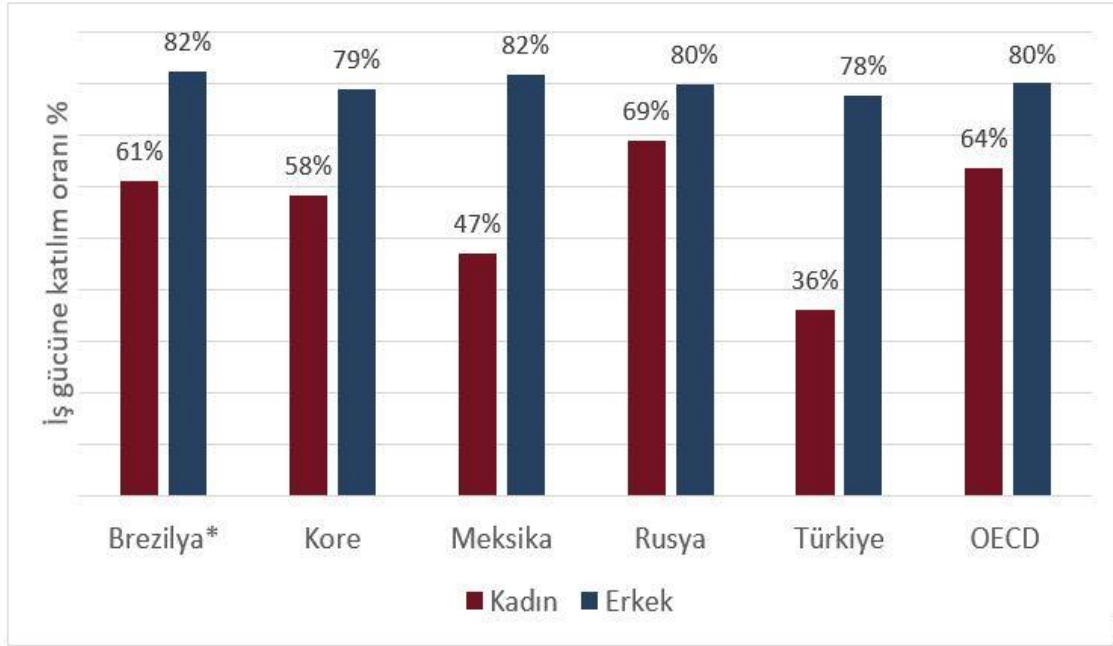
**Şekil 1. Çeşitli Ülkelerde Kadın İşgücü Katılım Oranları (2013)**



**Kaynak:** TÜRKONFED, 2014

Şekil 1'de görüldüğü üzere, Avrupa Birliği üye ülkeleri dahil bir çok ülkede kadınların işgücüne katılım oranları %50'nin üzerindedir. Avrupa Birliği üye ülkelerinin kadın işgücüne katılım oranı %62,5, Türkiye'de ise %31,8 oranında kalmıştır. En yüksek kadının işgücüne katılım oranı %80 ile İrlanda'dır.

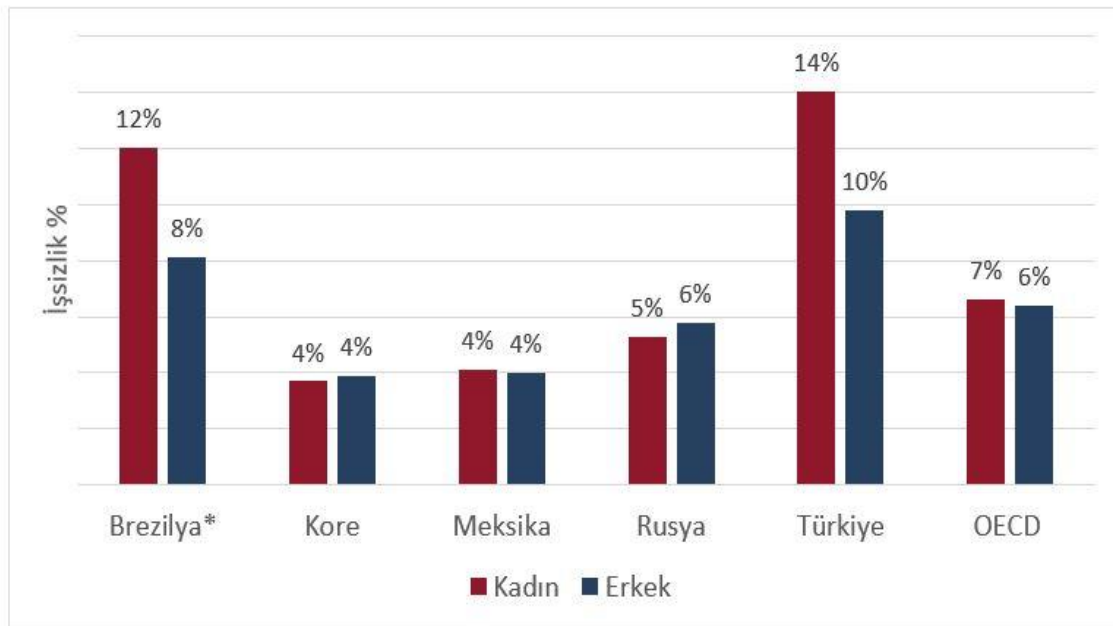
Şekil 2. Toplumsal Cinsiyete Göre İş gücüne Katılım Oranı (2016)



**Kaynak:** <https://sarkac.org/2018/03/turkiyede-kadin-erkek-esitsizligi/>

Şekil 2’de, Türkiye %36 kadın iş gücüne katılım oranı ile Meksika’dan bile geride kalmıştır. En yüksek kadın iş gücü katılım oranı %69 ile Rusya’da bulunurken; OECD ülkeleri Rusya’daki kadın iş gücü oranlarını en yakın takip eden ülke ortalaması olarak görülmektedir.

Şekil 3. Toplumsal Cinsiyete Göre İşsizlik Oranı (2016)

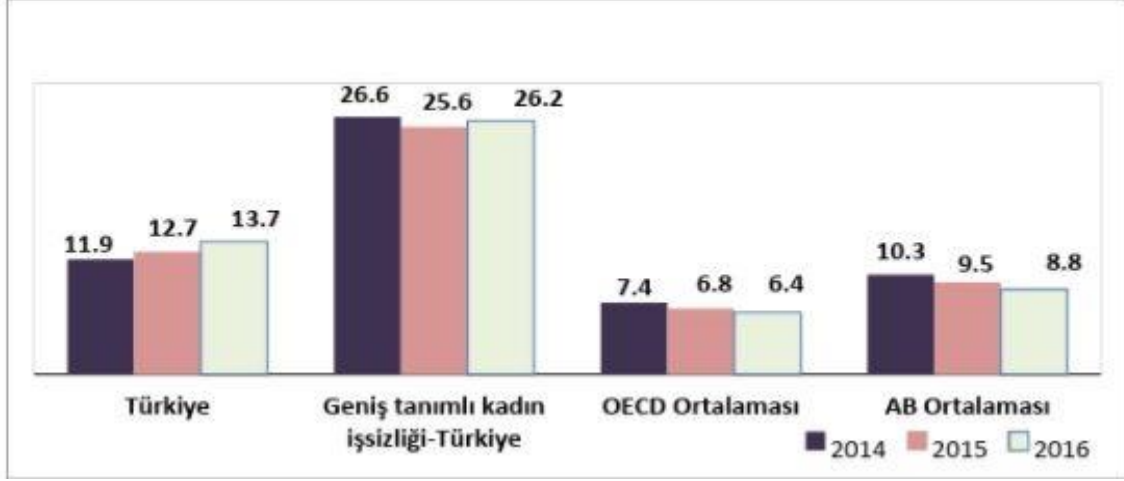


**Kaynak:** <https://sarkac.org/2018/03/turkiyede-kadin-erkek-esitsizligi/>



Şekil 3'te Türkiye %14 ile kadın işsizlik oranlarında OECD ülkeler ortalamasının üzerinde bir profil çizmektedir. Türkiye'yi %12 ile Brezilya takip ederken; en düşük kadın işsizlik oranı ise %4 ile Kore ve Meksika'ya aittir.

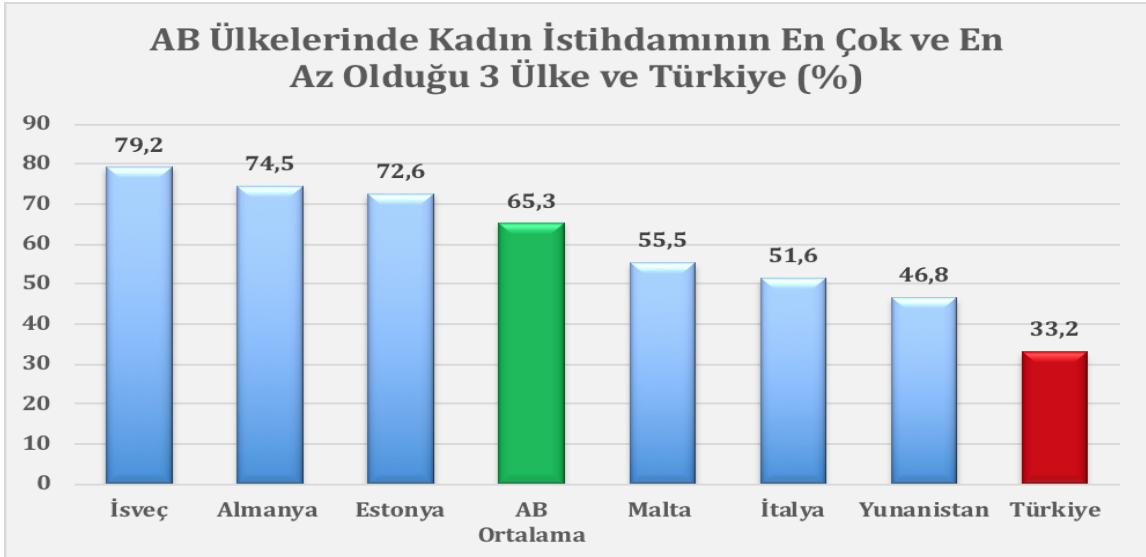
Şekil 4. Avrupa, OECD ve Türkiye'de İşsizlik Oranlarının Karşılaştırılması (2016)



**Kaynak:** <http://sendika63.org/2018/03/turkiyede-istihdam-edilen-kadınların-yarıya-yakını-kayıt-disi-calisiyor-478777/>

Türkiye'de kadın işsizlik oranları AB ve OECD ülkelerinin yaklaşık iki katıdır. Türkiye'de kadın işsizlik oranı 2014'ten 2016 yılına kadar artış göstermiştir. Türkiye'de kadın işsizlik oranı artış gösterirken, AB üye ülkeleri ve OECD ülkelerinde ise 2014'ten 2016 yılına azalma yaşanmıştır. Bu durum Türkiye'nin eğitilmiş olsalar dahi kadınların yeteri kadar istihdam edilmediğinin bir göstergesidir.

Şekil 5. AB Üye Ülkeleri ve Türkiye'nin Kadın İstihdam Oranlarının Karşılaştırılması (2016)



**Kaynak:** <https://www.dogrulukpayi.com/iddia-kontrolu/binali-yildirim/son-10-yilda-kadın-istihdam-artısında-butun-ab-uyelerinin-olusturdugu-istihdamın-uzerine-ciktik-hem-sayı-hem-oran-olarak-onları-geride-biraktik>

Son olarak AB üye ülkeleri ile mukayese edildiğinde Türkiye kadın istihdamında son üç sırada yer alan AB ülkelerinden bile daha düşük bir orana sahiptir. AB ortalaması %65,3, Türkiye ise %33,2'dir. En yüksek kadın istihdam oranı %79,2 ile İsveç'tedir.

Türkiye'de kadınların çalışma hayatında ki oranlarını değerlendirirsek, 2016 yılında, Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaşta istihdam edilenlerin oranı kadınlarda % 28 olmuştur. Eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranı değerlendirildiğinde, okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı % 15,2, ortaöğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı % 27,2, lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı % 33,6, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı % 41,4 iken yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı % 71,3 olmuştur. 2016 yılında cinsiyete ve ekonomik faaliyetlere göre istihdam oranı incelendiğinde, tarım sektöründe kadın istihdam oranı %28,7' dir. Sanayi sektöründe kadın istihdam oranı %15,9' dur. Hizmet sektöründe ise kadınlar % 55,4 oranındadır. Yarı zamanlı çalışanların istihdam içindeki oranı 2016 yılında kadınlarda ise %19,1' dir. Hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; şirketlerde üst düzey ve orta kademe yönetici pozisyonundaki kadın oranı 2012 yılında %14,4 iken 2016 yılında %16,7 oranındadır (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27594>).

#### **Şekil 6. TÜİK İşgücü Verileri (2017-2018)**

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
15 ve daha yukarı yaşta kişiler	(Bin)					
Nüfus	59 927	60 679	29 667	30 017	30 260	30 662
İşgücü	32 200	32 796	21 820	22 153	10 381	10 643
İstihdam	28 758	29 265	19 898	20 144	8 860	9 121
Tarım	6 021	5 774	3 227	3 116	2 794	2 658
Tarım dışı	22 736	23 491	16 671	17 028	6 066	6 463
İşsiz	3 443	3 531	1 922	2 009	1 521	1 522
İşgücüne dahil olmayanlar	27 727	27 883	7 848	7 864	19 880	20 019
(%)						
İşgücüne katılma oranı	53,7	54,0	73,5	73,8	34,3	34,7
İstihdam oranı	48,0	48,2	67,1	67,1	29,3	29,7
İşsizlik oranı	10,7	10,8	8,8	9,1	14,6	14,3
Tarım dışı işsizlik oranı	13,0	12,9	10,2	10,3	19,8	18,9
15-64 yaş grubu						
İşgücüne katılma oranı	59,0	59,5	79,4	79,9	38,4	38,9
İstihdam oranı	52,5	52,9	72,3	72,5	32,6	33,2
İşsizlik oranı	10,9	11,0	9,0	9,3	15,0	14,6
Tarım dışı işsizlik oranı	13,0	13,0	10,2	10,4	19,9	19,0
Genç nüfus (15-24 yaş)						
İşsizlik oranı	21,1	19,9	17,6	16,9	27,5	25,6
Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı <sup>(1)</sup>	26,7	27,7	16,5	18,4	37,1	37,2

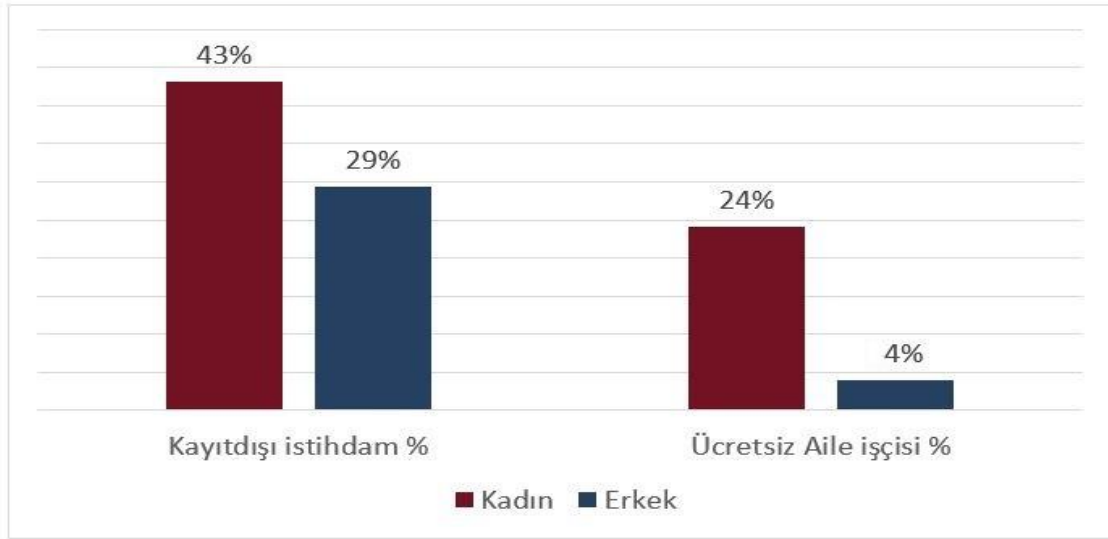
Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

(1) Çalışmayan ve eğitimde (örgün ve yaygın) olmayan gençlerin, toplam genç nüfus içindeki oranıdır.

**Kaynak:** TÜİK 2018 İşgücü İstatistikleri, 15 Mayıs 2018.

TÜİK 2018 verileri değerlendirildiğinde, Türkiye'de 15 yaş ve üzeri yaşta kadınların iş gücü oranı erkeklerin yarısı kadardır. 15-64 yaş aralığındaki kadınlar ise yine iş gücüne katılım oranı erkeklerin yarısıdır.

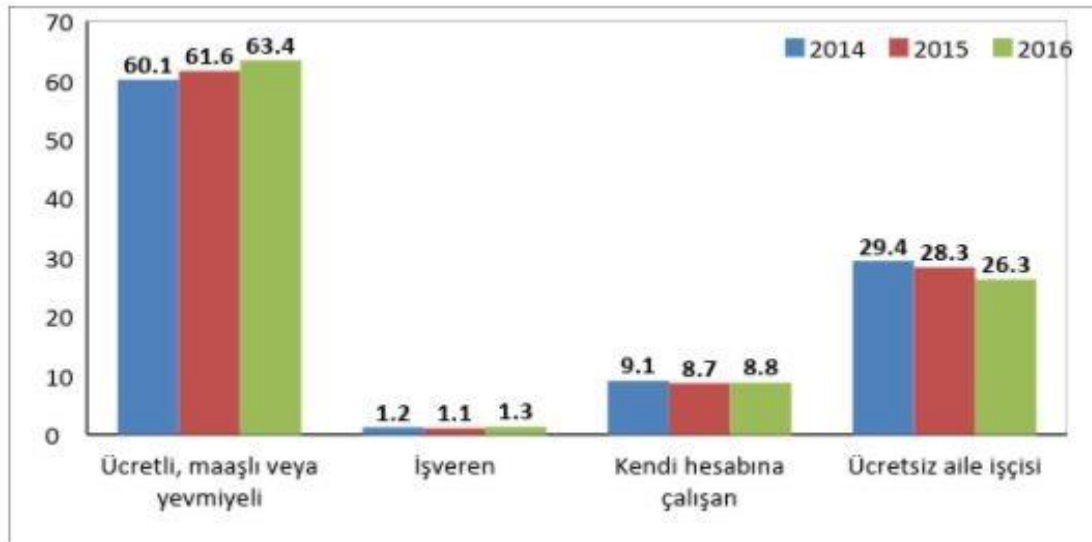
Şekil 7. Türkiye’de Cinsiyete Göre İşteki Durum (2017)



**Kaynak:** <https://sarkac.org/2018/03/turkiyede-kadin-erkek-esitsizligi/>

Şekil 7’de kayıt dışı istihdam da kadınlar erkeklerin iki katı kadardır. Yine çalışmayan ama evde oturan kadınlar %24 ile erkeklerin açık ara önündedir. Bu durum kadınların uzun saatler sigortasız ağır işlerde çalıştığını gösteren bir göstergedir. Böylece kadınların yükselmeleri ve erkeklerle eşit haklara sahip olmalarının önüne geçildiği görülmektedir.

Şekil 8. İstihdam Edilen Kadınların İşteki Durumlarına Göre Dağılımı (2016)



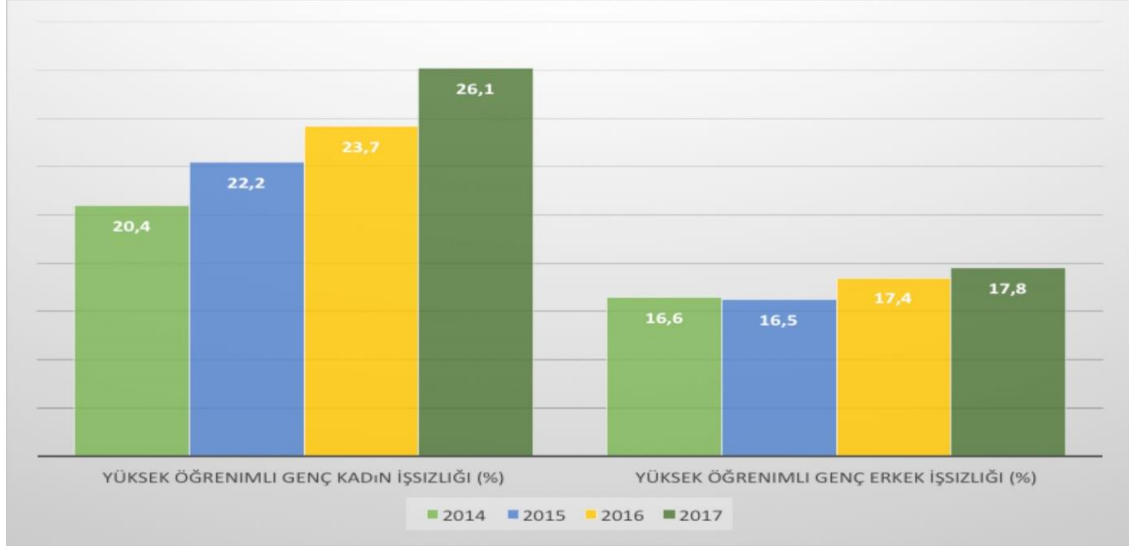
**Kaynak:** <http://sendika63.org/2018/03/turkiyede-istihdam-edilen-kadınların-yariya-yakini-kayıt-dışı-calışıyor-478777/>

Şekil 8’de kayıt dışı çalışan kadınların dahil olmadığı bir oran karşımıza çıkmaktadır. Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışan kadınlar %63.4, işveren olarak %1.3, kendi işinin sahibi olan kadınlar %8.8, son olarak ücretsiz aile işçisi olan yani çalışmayan kadın oranı ise %26.3’tür. Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak çalışan



kadınların oranında az da olsa yükselme görülürken; buna bağlı olarak ücretsiz aile işçisi olan kadınların oranlarında az da olsa düşüş yaşanmıştır. Yönetici olarak çalışan kadınların sayısı yetersiz deneye kadar azdır.

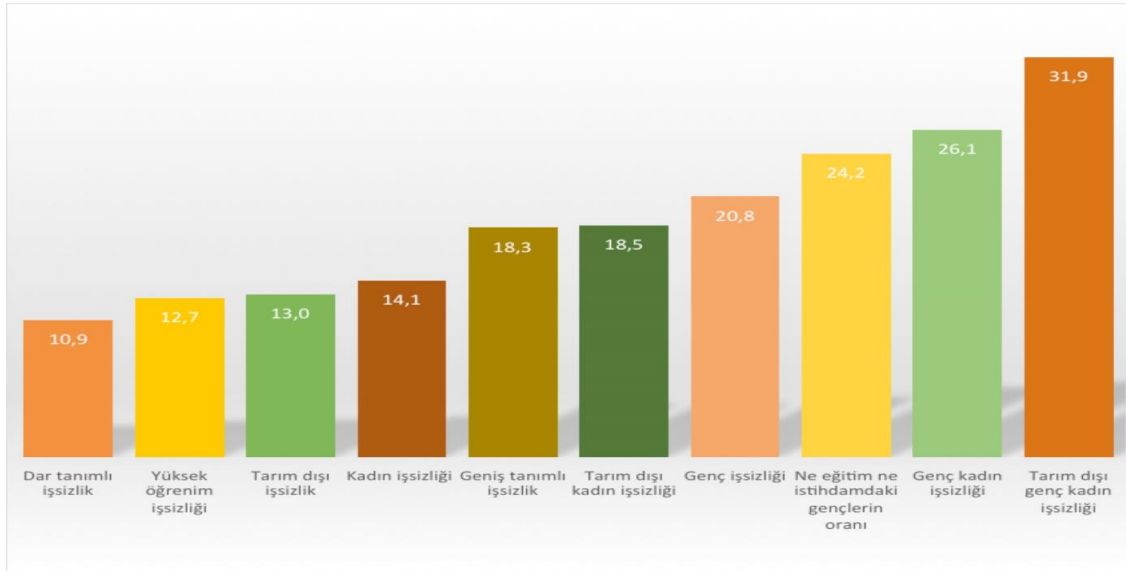
#### Şekil 9. Yüksek Öğrenimli Genç Kadın ve Erkek İşsizlik Oranları (2017)



**Kaynak:** <http://disk.org.tr/2018/04/kayitdisi-patladi-disk-ar-issizlik-raporu-nisan-2018/>

Şekil 9'da ise, 2017 verilerine göre üniversite mezunu kadınların %26.1'nin işsiz, üniversite mezunu erkeklerin ise %17.8'nin işsiz olduğu açıklanmıştır. Yine kadınlar erkeklere göre iş bulma konusunda daha fazla sıkıntı yaşamakta ve daha az oranda iş bulabilmektedir.

#### Şekil 10. İşsizlik Türleri (2017)



**Kaynak:** <http://disk.org.tr/2018/04/kayitdisi-patladi-disk-ar-issizlik-raporu-nisan-2018/>

Son olarak Şekil 10'da, kadınların işsizlik türlerine bakıldığında; tarım dışı genç işsiz kadınların %31.9 ve genç işsiz kadınların %26.1 oranları ile işsizlik konusunda göze çarptığı görülmektedir. Buna göre Türkiye'de belirli bir yaş ve tecrübe aralığındaki kadınların genç kadınlara oranla daha az işsizlik sorunu ile karşı karşıya kaldığı ortaya çıkmaktadır.

Türkiye ve Dünya 'da özellikle AB ve OECD ülkeleri de dahil edildiğinde kadınların çalışma hayatındaki oranları genel olarak değerlendirildiğinde belirli sektörler hariç kadınların iş gücü katılım oranları beklenen ve istenen seviye de değildir. Yukarıdaki şekiller baz alındığında ve yüzdeler oranlar değerlendirildiğinde; özellikle refah seviyesi fazla olan AB ve OECD ülkelerin de Türkiye'ye oranla kadınların daha fazla iş gücüne katılım sağladığı ve istihdam edildiği aşikardır. Türkiye istenilen yükselişi gösteremezken, Dünya'da da oranlar yine istenilen artışı bize verememektedir.

### **Cinsiyet Ayrımcılığı**

Cinsiyet ayrımcılığı kadınların sadece iş hayatlarında değil, hayatlarının her alanında karşılaştıkları bir engeldir. Tarihin en eski zamanlarından itibaren kadınların erkeklerden daha aşağı da görüldüğü açıktır. Kadınlar okuyamaz, kadınlar çalışamaz, kadınlar dışarı tek başlarına çıkamazlar gibi birçok söylem günümüzde dahi var olmaya devam etmektedir. İş hayatında kadınların yaşadığı kariyer engellerinden en önemlisi belki de temeli cinsiyet sorunudur. Kadınların iş hayatlarında başarılı olamayacaklarına inanılmakta ve üst düzeyde kadınların var olmasına hoş gözle bakılmamaktadır.

Kelan (2009), bilgi iletişim teknolojisi çalışanları arasında yaptığı çalışmasında geçmişteki yaşanan olaylardan yola çıkarak cinsiyet ayrımcılığının var olduğunu kabul etmektedir (Kelan 2009, 197).

Cinsiyet ayrımcılığı ülkeden ülkeye, kültürden kültüre değişir. Kimi ülkeler kadına çok değer verirken, kimi ülkelerde kadının hiçbir değeri yoktur. Cinsiyet ayrımcılığının sebepleri vardır. Bu sebepleri özetlemek gerekirse; kültür, toplumsal tutum ve bakış açısı, din, gelenek ve görenekler, düşük gelir ve eğitimin yetersiz olmasıdır.

Cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili birçok araştırma bulunmakla birlikte dikkat çeken sonuçlardan biri Zeher (2011), 219 kişi arasında yaptığı cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili yaptığı araştırma da cinsiyet ayrımcılığına kültürel, yapısal ve etkileşimsel baskının sebep olduğu sonucuna varmıştır (Zeher 2011, 764).

Verniers ve Vala (2018), 18 ülkeden 51632 katılımcıyla, ayrıca 1994 ve 2012'de toplanan veriler ışığında yaptıkları büyük çaplı araştırmasında kadınların cinsiyet ayrımcılığı konusunda psikososyal bir yapıya dikkati çekmişlerdir. Bunun yanı sıra, kadınların cinsiyet, eğitim, sosyal statü, annelik, dindarlık ve ülkenin politik yapısı sebebiyle cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıklarını dile getirmişlerdir (Verniers ve Vala 2018, 1).

Son zamanda yapılan bir araştırma da ise cinsiyet ayrımcılığının daha çocuk doğduktan sonra ev içinde başladığını iddia etmektedir. Hindistan İnsani Gelişme Anketinden yola çıkarak erkek çocukların tercih edildiği söylenmektedir (Kaul 2018, 336). Bahsi geçen araştırmadan da anlaşılacağı üzere, kadınların çalışma yaşamlarında ayrımcılık yaşamalarının sebebi aslında aile de başlamaktadır. Kadınlar toplumsal ve kültürel yapının etkisiyle daha doğdukları zamandan itibaren erkek çocuklara oranla geri planda kalmaktadırlar. Böyle aileler de yetişen erkekler de doğal olarak çalışma yaşamlarında kadınlara karşı cinsiyet ayrımcılığı yapmaktan kaçınmamaktadırlar.

Cinsiyet ayrımcılığı sebebiyle kadınlar iş hayatlarında yükselme hatta var olma sorunu yaşarlar. Genellikle erkekler üst düzey yönetici olarak tercih edilirler. Kadınlar çoğu

topluma göre evde çalışmalı, eğitim alsalar bile çocuk doğurup bakmalılardır. Ancak zaman ilerledikçe kadınların eğitim seviyesi ve koşulları iyileşmekte ve kendilerini daha önceki zamanlara göre daha çok ispatlamaktadırlar. Yeterli olmasa da gün geçtikçe kadın yöneticilerin sayısı artışa geçmiştir.

### **Tokenizm**

Tokenizm bir cinsiyet ayrımcılığı türü olarak bilinmektedir. Ayrıca, kadınların kariyer engelleri olarak nitelendirilen bir teori olma özelliğini de taşımaktadır. Tokenizm, baskın bir grup ve dışlanmış sınıflar arasında hareketlilik durumunun yaşandığı bir araçtır. Tokenizm de hareket kabiliyeti son derece kısıtlı olma özelliğini barındırmaktadır. Token, egemen grubun himayesi altında faaliyet göstererek dışlanmış olan grupları temsil etmektedir (Laws 1975, 51-52, Akt. Oduncu 2018,14). Tokenizm kavramı ilk defa 1977'de Rosabeth Kanter'ın "Erkekler ve Kadınlar" adlı eserinin yayınlanmasından beri, "tokenizm" kavramı, alışılır olmayan işlerde çalışan kadınların incelemesinde yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır. Kadınların işyerlerinde yaşadıkları olumsuz deneyimlerin hemen hemen hepsi ve eşit olamamaları sorunu tokenizm teorisine uygun bulunmuştur. Erkeklerin egemen olduğu iş alanlarında kadın sayısı düşük bulunmuştur (Zimmer 1988, 64, Akt. Oduncu 2018,14).

Judith Long Laws (1975), erkeğin egemen olduğu akademik ortama giren kadınların karşı karşıya kaldıkları özel problemleri analiz ederek kavramın yaygınlaşmasını sağlayan ilk kişi olarak düşünülebilir. Georg Simmel'in (1950) "yabancı" ve Everett Hughes'ın (1945) "dışarıdaki" gibi tanımlamalarla tokenizme katkıda bulunduğu düşünülmektedir. "Yardımcı karakteristikler" (özellikle ırk, cinsiyet ve etnik köken) gibi tanımlamalarla gruplandırdıkları yazılarında bir nebze tokenizme değinmişlerdir (Zimmer 1988, 65, Akt. Oduncu 2018,14).

Rosabeth Moss Kanter'ın 1977'de ilk kez tokenizm kavramını çeşitli şekillerde kullanmıştır. Kanter, Indsco adında sanayi tedarik işletmesinde çalışan kadın ve erkeklerin işyerindeki tecrübelerini incelemiştir. Yapılan değerlendirmeler sonucunda "simgeler" ya da "simge" grup üyeleri sayısal temsilleri nedeniyle çalışma ortamında olumsuz tecrübeler yaşayabilecekleri kanaatine varılmıştır. Çalışma grubunun minimum %85'ini temsil edenlerin "hakim" şeklinde adlandırıldığı, %15 veya daha az oranda temsil hakkı bulunanlar ise "simgeler" olarak tanımlanmıştır (Archbold vd. 2010, 288, Akt. Oduncu 2018,14).

Kanter'e göre; iş yerindeki bireylerin performansı Tokenizm ile ilişkili üç faktöre bağlı olarak meydana gelmektedir:

Birinci faktör görünürlüğün artması, Token (simge) birey üzerinde haksız ya da eşit olmayan bir baskıya neden olabilmektedir. İkincisi organizasyon grubu üyeleri, büyük ihtimalle kendileri ve Token bireylerin aralarında aşırı sınırlar oluşturacaktır. Bu sınırlar dışlayıcı davranış algılarının azınlık bireylerde ayrımcılık duygularına neden olmasıdır. Üçüncüsü çalışma grubu çoğunluğunu oluşturan üyelerin özellikleri, inanışları ve kalıp yargıları açısından uyumlu olması Token bireyi sıklıkla grubun geri kalanına uymaya zorlayacaktır (Birinci 2017, 247, Akt. Oduncu 2018,15).

Jeffrey Riemer (1979), yaptığı araştırmada kadınları tokenizmin kelime kökü olan token olarak adlandırarak "simge kadın" olarak adlandırmış ve erkeklerin baskın olduğu işlerde kadınların nitelikli olamayacakları için başarılı olamadıklarını söylemişlerdir. Girdikleri işlere sadece kadın oldukları için girebildiklerini açıklamaktadır (Zimmer 1988, 65, Akt. Oduncu 2018,15).

Wertsch (1998), Pacific Northwest'teki orta büyüklükteki Amerikan polis teşkilatında kadının ilerlemesi ile ilgili yaptığı araştırmada tokenizmin etkilerini ölçmüştür.

Wertsch çalışmasında kadın polis memurlarının adil olma ve terfi durumları hakkındaki görüşlerini ve kadın polis memurlarının teşvik edilmesine yönelik hem ailenin hem de örgütsel faktörlerin etkisini incelemiştir. Çalışmada, 'tokenizm' ile ilgili görünürlük, ayrımcılık ve görev tuzakları gibi çeşitli ilkelerin kadınların terfi ettirilirken etkili olduğu sonucuna varılmıştır (Wertsch 1998, 46-47, Akt. Oduncu 2018,15).

Archbold and Schulz (2008), kadın polisler üzerinde yapmış oldukları araştırma da herhangi bir kadın memurun sadece bir kadın olduğu için terfi edeceği fikri, polis teşkilatındaki kadınların token (simge) statüsünü daha da vurgulamıştır. Bu yüzden çok sayıda kadın polis memuru terfi etmeyi seçmemiştir (Archbold ve Schulz 2008, 50, Akt. Oduncu 2018,15).

Tokenizm, sadece erkek ya da kadın çalışanların sayısal olarak eşit olması anlamına gelmemektedir. Aynı derecede önemli olan konuları da içermektedir. İlki kadın ve erkekler arasındaki güç farklılıklarıdır. Toplumun bakış açısında sosyal etkileşime nüfuz eder ve iş performanslarını, liderlik pozisyonlarını değerlendirme de önem arz etmektedir (Wallace ve Kay 2012, 392, Akt. Oduncu 2018,15).

Kaushik ve Pullen (2018), Hint bilişim sektöründe 22 kadın çalışanla yapmış oldukları yarı yapılandırılmış görüşme de üst düzey pozisyonlardaki tokenizm algısını araştırmışlardır. Hint toplumunun ataerkil bir yapıya sahip olduğunu söyleyen çalışma kadınların örgütün hiyerarşik yapısı içinde her kademe de tokenizm sorununu yaşadıklarını dile getirmişlerdir (Kaushik ve Pullen 2018, 104). Birçok araştırma, kadınların tokenizme göre "simge" olarak tanımlamakta ve sadece kadınlara özgü işleri yapmaktadır. Kadınlar erkeklerin yaptıkları işleri yapamamaktadır. Ayrıca azınlık olarak görülen kadınların yükselme ve terfi şanslarının erkeklere göre daha az olduğu sonucuna varılmıştır (Akt. Oduncu 2018,15).

### **Sonuç ve Öneriler**

Kadınların çalışma hayatı oranları değerlendirildiğin de cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığı görülmektedir. Sanayileşmeden günümüze kadar olan dönemi değerlendirdiğimiz de kadınlar çalışma hayatında var olmaktadır. Ancak çalışma hayatına politika, üst düzey yöneticilik pozisyonları, kamu alanı gibi birçok alanda yetersiz düzeyde katılım göstermektedirler. Elbette bunun en bariz sebebi cinsiyet ayrımcılığı sorunudur. İlk doğduğu andan itibaren kız bebeklere pembe, erkek bebeklere mavi giydirilerek bu ayrım toplum, dolayısıyla aile içinde başlatılmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı sorunu Dünya genelinde var olmakla birlikte kadınların da kariyer planlamalarında bir engel teşkil etmektedirler. Bu denli önemli bir sorun varlığı yadsınamaz ve çözüm bulunması gereken bir kariyer engeli olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak toplumdaki cinsiyet ayrımcılığı sorununu çözdüğümüz zaman kadınların yükselmelerini sağlayabiliriz. Tokenizm de kadınların azınlık olarak görüldüğü, bir kenara atılarak önemsenmediğini gösteren bir kavram olarak adlandırılmaktadır. Tokenizm kadınları simgeleştirir, onları öteki yapmakla birlikte çalışma hayatında terfi almalarına, plan yapmalarına ve ağ kurmalarına izin vermeyen bir engel olarak var oluşunu sürdürmektedir. Eğer tokenizmin önüne geçerek kadını simge olma durumundan kurtarırsak cinsiyet ayrımcılığının ortadan kalkması için de yol kat etmiş oluruz. Böylece kadınların kariyer engelleri de azalmaya başlayabilir.

Sonuç olarak; Tokenizmin dolayısıyla cinsiyet ayrımcılığının yok olması için gerçekleştirilmesi gereken bazı hususlar bulunmaktadır: Öncelikli olarak kadınların token (simge) olarak görülmemesi, yani cinsiyet ayrımcılığının yapılmaması için kadın-erkek ayrımının olmadığı ailede verilen eğitimle öğretilir.

İşverenlere düşen görevleri değerlendirmek gerekirse; yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığı yapmamaları gerekmektedir. Çalışanlarını kadın-erkek (hakim-simge) olarak değil; başarılarına, yetkinliklerine, eğitimlerine, uzmanlık alanlarına ve tecrübelerine göre değerlendirmeleri daha doğru olacaktır. Böylece terfi ederken daha adil bir sistem de uygulanmış olur. İşverenler kadın çalışanların kariyer gelişimlerini desteklemeli, onların yükselmelerine destek olmalıdırlar. İşverenler gerektiğinde kadınların fikirlerini alıp, karar verme mekanizması için yetki devrinde bulunabilirler. Böylece erkek fikirlerinin hakim olduğu ve sözünün dinlendiği bir örgüt kültüründen uzaklaşılması mümkün olabilir. İşverenler iş saatleri ve iş günleri dışında organizasyonlar düzenleyerek kadın ve erkek çalışanları bir araya getirerek erkeklerin egemen olduğu informal ağları ortadan kaldırabilirler. Böylece informal ağlara kadınlar da katılmış olur ve simge (azınlık) olmaktan uzaklaşmış olurlar.

Kadınlar ise kendilerine değer vermeyen kurum ve kişilerle çalışmamalıdırlar. Kadınlara değer veren ve onları simge olarak görmeyen kurum ve kişilerle çalışırlarsa kariyer engellerinin de bir nevi önüne geçmiş olurlar.

Yasa koyucular ise cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili kanuni açıdan gereken düzenlemeleri yapmalıdırlar. Kadınların iş hayatlarında erkekler ile eşit konumda olduklarını belirten ve buna uymayan, kadın çalışanların önünü kesmeye çalışan veya mobbing yapan kişilere müeyyide uygulanmasıyla ilgili çeşitli kanuni düzenlemeler caydırıcı olabilir.

Gelecek çalışmalara ilişkin önerilerim; yabancı kaynaklarda tokenism ile ilgili çeşitli çalışmalar bulunmuş; ancak Türkiye’de hali hazırda tokenism ile ilgili bir çalışmaya rastlanamamıştır. Tokenism genelde kadın kariyer engelleri konularında teori olarak anlatılmaktadır. Bu sebeple biz akademisyenler farklı farklı sektörler de, özellikle kadınların daha az yer aldığı işlerde kariyer engellerine ait bir kavram olan tokenismle ilgili ölçek geliştirip çeşitli çalışmalar yaparak, bir nevi kariyer engellerinin ortadan kaldırılmasına ve özellikle cinsiyet ayrımcılığına yönelik hem işverenlere, hem yasa koyuculara, hem de çalışan kadınlara yol gösterebiliriz.

#### **Kaynakça**

ILO Women At Work, 2016.

Kaul, Tara. “Intra-household allocation of educational expenses: Gender discrimination and investing in the future.” *World Development* 104 (2018): 336-343.

Kaushik, Geetanjali, ve, Pullen, Alison. “Study of Gender as Social Practice and Tokenism in an Indian IT Company” *Journal of International Women's Studies* 19, no.2 (2018): 104-122.

Kelan, K. Elisabeth. “Gender Fatigue: The Ideological Dilemma of Gender Neutrality and Discrimination in Organizations.” *Canadian Journal of Administrative Sciences* 26 (2009): 197-210.

Kocacık, Faruk, ve, Gökkaya, Veda B. “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları.”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 6, no.1 (2005): 195-219.

Oduncu, Fulya. “Sivil Havacılık Sektöründeki Kadın Çalışanların Kariyer Engellerinin ve İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi.” *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.

TÜRKONFED, 2014

Verniers, Catherine, ve, Vala, Jorge. “Justifying gender discrimination in the workplace: The mediating role of motherhood myths.” *PLoS ONE* 13, no.1 (2018): 1-23.

Zeher, Donna B. “GENDER DISCRIMINATION AT WORK: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace.” *Gender and Society* 25, no.6 (2011): 764-786.

<http://disk.org.tr/2018/04/kayitdisi-patladi-disk-ar-issizlik-raporu-nisan-2018/>



**ODUNCU, F. (2019). ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLARA YÖNELİK BİR CİNSİYET AYRIMCILIĞI TÜRÜ: TOKENİSM, ss. 568-581.**

<https://www.dogrulukpayi.com/iddia-kontrolu/binali-yildirim/son-10-yilda-kadin-istihdam-artisinda-butun-ab-uyelerinin-olusturdugu-istihdamin-uzerine-ciktik-hem-sayi-hem-oran-olarak-onlari-geride-biraktik>  
<https://sarkac.org/2018/03/turkiyede-kadin-erkek-esitsizligi/>  
<http://sendika63.org/2018/03/turkiyede-istihdam-edilen-kadinlarin-yariya-yakini-kayit-disi-calisiyor-478777/>  
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27594>