

PROJECT

A.Ψ.M.S.S.

O KADAR FARKLI MIYIZ GERÇEKTEN?

**CİNSİYETÇİLİK
ve
AYRIMCILIK**

A. Başak OK

Ankara Üniversitesi Psikoloji Bölümü

O Kadar Farklı Mıyız Gerçekten?: Cinsiyetçilik ve Ayrımcılık

- **İş yerinde ayrımcılık**, *“iş performansı ile ilgisi olmayan kişisel özelliklere dayalı olarak çalışanlara veya iş başvurusunda bulunanlara haksız ve olumsuz muamele”* (Chung, 2001, s. 34).
- Bir ayrımcılık türü olan **cinsiyetçilik**, bireylerin cinsiyetleri nedeniyle ayrımcılığa maruz kalmasıdır.

O Kadar Farklı Mıyız Gerçekten?: Cinsiyetçilik ve Ayrımcılık

- **Cinsiyetçilik**, *“erkek egemen toplumda kadın cinsiyetine ilişkin olumsuz tutumların varlığı ve bu tutumların davranışlarla hayata ayrımcılık olarak yansımaları ile kadının sosyal, kültürel, politik ve ekonomik alanlarda erkeğe göre düşük konumlarda tutulmasını içeren bir kavramdır”* (Sakallı-Uğurlu, 2002, s. 48).

O Kadar Farklı Mıyız Gerçekten?: Cinsiyetçilik ve Ayrımcılık

- Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi'nde **iş yerinde ayrımcılık** *“istihdam veya meslekte fırsat eşitliğini veya muameleyi geçersiz kılma veya bozma etkisine sahip olan ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal çıkarım veya sosyal köken temelinde yapılan herhangi bir ayırım, dışlama veya tercih”* şeklinde tanımlamaktadır (ILO Convention no. 111, 1958).

O Kadar Farklı Mıyız Gerçekten?: Cinsiyetçilik ve Ayrımcılık

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi: *“iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz”* (İş Kanunu, 2003).

O Kadar Farklı Mıyız Gerçekten?: Cinsiyetçilik ve Ayrımcılık

Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu (EEOC), 2020 mali yılında 67,448 davayı sonuçlandırdı

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Misilleme: 37,632 (%55.8)• Engellilik: 24,324 (%36.1)• Irk: 22,064 (%32.7)• Cinsiyet: 21,398 (%31.7)• Yaş: 14,183 (%21.0) | <ul style="list-style-type: none">• Ulusal köken: 6,377 (%9.5)• Renk: 3,562 (%5.3)• Din: 2,404 (%3.6)• Eşit Ücret Yasası: 980 (%1.5)• Genetik Bilgi: 440 (%0.7) |
|--|---|

Kaynak: <https://www.eeoc.gov/newsroom/eeoc-releases-fiscal-year-2020-enforcement-and-litigation-data>

Not: Bazı davalar birden fazla yere girdiğinden yüzdelerin toplamı 100'den fazladır.

O Kadar Farklı Mıyız Gerçekten?: Cinsiyetçilik ve Ayrımcılık

- OECD 2018 Raporu'na göre Türkiye'de:
 - Aktif nüfus içinde erkeklerin %70.8'i, kadınların ise %32.7'si istihdam ediliyor.
 - Kadınların sadece %5,4'ü şirketlerde üst düzey yöneticilik yapmakta ve sadece %0,3'ü şirketlerin çoğunluk hisselerine sahip.
 - Kadınların aylık kazançları erkeklerden ortalama %20 daha az.
 - Kadınların %62'si işyerinde psikolojik veya fiziksel tacize maruz kalmakta.

O Kadar Farklı Mıyız Gerçekten?: Cinsiyetçilik ve Ayrımcılık

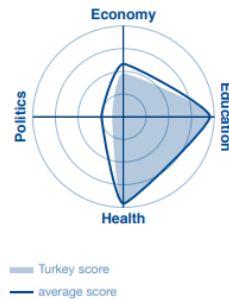
- OECD 2018 Raporu'na göre Türkiye'de:
 - Yasayla tanımlanmış ücretli annelik izni toplamda 16 hafta, babalık izni ise 5 iş günü.
 - Kadınların ev içi iş ve çocuk bakımı için harcadıkları süre ortalama 4 saat 35 dakika, erkeklerin ise ortalama 53 dakika. Bu durum kadınları işgücüne katılmaktan alıkoyan temel nedendir.

Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu İndeksi (WEF-GGGR 2020)

Middle East and North Africa

Country	Rank		Score
	Regional	Global	
Israel	1	64	0.718
United Arab Emirates	2	120	0.655
Kuwait	3	122	0.650
Tunisia	4	124	0.644
Turkey	5	130	0.635
Algeria	6	132	0.634
Bahrain	7	133	0.629
Egypt	8	134	0.629
Qatar	9	135	0.629
Jordan	10	138	0.623
Mauritania	11	141	0.614
Morocco	12	143	0.605
Oman	13	144	0.602
Lebanon	14	145	0.599
Saudi Arabia	15	146	0.599
Iran, Islamic Rep.	16	148	0.584
Syria	17	150	0.567
Iraq	18	152	0.530
Yemen	19	153	0.494

Turkey
 rank **130**
out of 153 countries
 score **0.635**
0.00 = parity
 1.00 = parity



	2006 score	2006 rank	2020 score	2020 rank
Global Gender Gap Index	105	0.585	130	0.635
Economic participation and opportunity	106	0.434	136	0.478
Educational attainment	92	0.885	113	0.961
Health and survival	85	0.969	64	0.976
Political empowerment	96	0.052	109	0.124

COUNTRY SCORE CARD

	rank	score	avg	female	male	f/m	distance to parity
Economic participation and opportunity	136	0.478	0.582				
Labour force participation rate, %	135	0.480	0.661	37.5	78.1	0.48	
Wage equality for similar work, 1-7 (best)	106	0.581	0.613	-	-	4.07	
Estimated earned income, int'l \$ 1,000	130	0.429	0.499	13.2	30.8	0.43	
Legislators, senior officials and managers, %	132	0.174	0.356	14.8	85.2	0.17	
Professional and technical workers, %	111	0.670	0.756	40.1	59.9	0.67	

	female	male	value
Work participation and leadership			
Labour force, million people	10.23	21.14	0.33
Unemployed adults, % of labour force (15-64)	14.05	9.70	1.45
Workers employed part-time, % of employed people	17.90	5.90	3.03
Gender pay gap (OECD only), %	-	-	6.90
Proportion of unpaid work per day, female/male ratio	19.15	3.71	5.17
Advancement of women to leadership roles, 1-7 (best)	-	-	3.63
Gender parity in tech roles, 1-7 (best)	-	-	3.60
Boards of listed companies, % board members	13.40	86.60	0.15
Firms with female majority ownership, % firms	3.90	96.10	0.04
Firms with female top managers, % firms	3.90	96.10	0.04

TÜİK İstatistikleri – Ocak 2021

Mevsim etkisinden arındırılmış temel işgücü göstergeleri, 15+ yaş, (Bin kişi), Ocak 2021

	Ocak 2021			Bir önceki aya göre fark			Bir önceki yılın aynı ayına göre fark		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Nüfus	63 236	31 318	31 917	96	49	46	1 221	677	543
İşgücü	31 567	21 360	10 207	821	426	395	-366	-50	-317
İstihdam	27 706	18 935	8 771	822	496	326	-154	-54	-100
İşsiz	3 861	2 426	1 436	-1	-69	69	-213	5	-217
İşgücüne dahil olmayanlar	31 669	9 958	21 710	-725	-377	-349	1 588	727	860
İşgücüne katılma oranı (%)	49,9	68,2	32,0	1,2	1,3	1,2	-1,6	-1,7	-1,5
İstihdam oranı (%)	43,8	60,5	27,5	1,2	1,5	1,0	-1,1	-1,5	-0,8
İşsizlik oranı (%)	12,2	11,4	14,1	-0,4	-0,5	0,2	-0,6	0,1	-1,6
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	14,2	12,7	17,7	-0,5	-0,9	0,5	-0,6	0,1	-1,8

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

TÜİK İstatistikleri – Ocak 2021

İstihdamın sektörel dağılımı , 15+yaş, (Bin kişi), Ocak 2021

	Ocak 2021			Bir önceki aya göre fark			Bir önceki yılın aynı ayına göre fark		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Toplam	27 706	18 935	8 771	822	496	326	- 154	- 54	- 100
Tarım	5 162	2 923	2 239	366	48	318	199	114	86
Sanayi	5 850	4 473	1 377	14	15	- 1	337	295	42
İnşaat	1 598	1 517	81	- 9	- 21	12	27	9	18
Hizmet	15 096	10 022	5 074	451	453	- 3	- 718	- 472	- 246

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

O Kadar Farklı Mıyız Gerçekten?: Cinsiyetçilik ve Ayrımcılık

- İş yaşamında ayrımcılığın sadece ayrımcılığa maruz kalan çalışanlar için değil, ayrımcılığa tanık olan diğer çalışanlar ve kurumlar için olumsuz sonuçlarla ilişkili olması (Dhanani, 2014; Dhanani, Beus ve Joseph, 2018) nedeniyle kurumlarda çalışanların hiçbir özellikleri temelinde ayrımcılığa maruz kalmayacakları bir iş ortamı ve kurum kültürü oluşturulması önem taşımaktadır.

O Kadar Farklı Mıyız Gerçekten?: Cinsiyetçilik ve Ayrımcılık

- TÜBİTAK 1001 projesi kapsamında farklı şehirlerden kadın ve erkek çalışanlarla gerçekleştirdiğimiz odak grup mülakatlarında **iş yerinde ayrımcılık** temalı bazı davranış örnekleri:
- “Bekar kadın çalışanlara medeni durum temelli negatif ayrımcılık yapılması”
- “LGBTİ bireylerin cinsel yönelimlerini saklamak zorunda hissettirilmesi”

O Kadar Farklı Mıyız Gerçekten?: Cinsiyetçilik ve Ayrımcılık

- “İki çalışan arasında anlaşmazlık çıkması durumunda haklının kim olduğuna bakılmaksızın üst pozisyonda olanın kayrılması”
- “İşe yeni başlayan çalışanların ayrımcılığa daha fazla maruz kalması ve iş yerinde hemşehricilik yapılması”
- “Kilolu çalışanlara yük taşıtılması”
- “Fiziksel olarak çekici kadın çalışanların ön büro işlerine seçilmesi”

O Kadar Farklı Mıyız Gerçekten?: Cinsiyetçilik ve Ayrımcılık

- Bu ve benzeri davranış örnekleri incelediğinde Türkiye'de çalışanların:
- Aile ve medeni durum
- Cinsel yönelim
- Yaş
- Statü

O Kadar Farklı Mıyız Gerçekten?: Cinsiyetçilik ve Ayrımcılık

- İnanç, dünya görüşü ve ideoloji
- Engellilik
- Aidiyet ve dış görünüş

boyutları temelinde ayrımcılığa maruz kaldığı tespit edilmiştir.

O Kadar Farklı Mıyız Gerçekten?: Cinsiyetçilik ve Ayrımcılık

- TÜBİTAK 1001 projemiz kapsamında farklı şehirlerden kadın ve erkek çalışanlarla gerçekleştirdiğimiz odak grup mülakatları **iş yerinde cinsiyetçilik** temalı bazı davranış örnekleri:
- “Erkeğin daha güzel araç kullandığı düşünöldüğü için kadınların araç kullanmayı gerektiren işlerde tercih edilmemesi”
- “Kadınların çağrı merkezi veya hemşirelik gibi toplumsal cinsiyet kalıpyargılarına uygun işlerde istihdam edilmesi”

O Kadar Farklı Mıyız Gerçekten?: Cinsiyetçilik ve Ayrımcılık

- “Müşteri çekmelerine hizmet edeceği düşüncesiyle kadın çalışanların giyimine kuşamına ve makyajına müdahale edilmesi”
- “Daha açık ve dar giyinmeleri yönünde telkinde bulunulması”
- “Kadınların ağlayarak vs. avantaj elde ettiği”
- “Vasıfsız kadınların kadın oldukları için işe alınması”

O Kadar Farklı Mıyız Gerçekten?: Cinsiyetçilik ve Ayrımcılık

- “Kadın ve erkek çalışanlara işten kaydardıkları durumlarda farklı düzeyde tolerans gösterilmesi”
- “Kadının korunması için erkeklere yönelik ayrımcılık olarak çetrefilli işlerin erkek çalışanlara verilmesi”

O Kadar Farklı Mıyız Gerçekten?: Cinsiyetçilik ve Ayrımcılık

- Bu ve benzeri davranış örnekleri incelediğinde Türkiye'de çalışanların maruz kaldığı cinsiyetçi davranışların üç boyut altında toplanabileceği görülmüştür:
- Görev Dağılımında/Görevlendirmede Cinsiyetçi Yaklaşım
- Düşmanca Cinsiyetçilik
- Korumacı Cinsiyetçilik

O Kadar Farklı Mıyız Gerçekten?: Cinsiyetçilik ve Ayrımcılık

- Türkiye'de kadın çalışanların maruz kalabildikleri cinsiyetçi davranışları içeren bu boyutlar, Batı'daki ve ülkemizdeki çalışmalarla (örn., Cheng, Shen ve Kim, 2019; Sakallı-Uğurlu, Salman ve Turgut, 2010) ve
- Ülkemizin cinsiyetçilik düzeyinin yüksek olması ile (örn., Glick ve ark., 2000) tutarlıdır.

O Kadar Farklı Mıyız Gerçekten?: Cinsiyetçilik ve Ayrımcılık

- **Ayrımcılığın sonuçları**

- Yakın zamanda yapılan bir meta-analiz çalışması bulgularına göre, iş yaşamında ayrımcılığa maruz kalan ya da bunu gözlemleyen çalışanlar iş stresi yaşamakta, iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları azalmakta; işten ayrılma niyetleri ise artmaktadır (Dhanani ve ark., 2018).

O Kadar Farklı Mıyız Gerçekten?: Cinsiyetçilik ve Ayrımcılık

- **Ayrımcılığın sonuçları**
- İş yerinde yöneticiden algılanan ayrımcılığın çalışanların iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları
- İş arkadaşlarından algılanan ayrımcılığın örgütsel vatandaşlık davranışları

O Kadar Farklı Mıyız Gerçekten?: Cinsiyetçilik ve Ayrımcılık

- **Ayrımcılığın sonuçları**
- Kurumdan algılanan ayrımcılığın çalışanların iş doyumunu, örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel bağlılıkları üzerinde negatif yönde etkili olduğu yönünde bulgular mevcuttur (Ensher, Grant-Vallone ve Donaldson, 2001).

O Kadar Farklı Mıyız Gerçekten?: Cinsiyetçilik ve Ayrımcılık

- **Önleyici ve Düzeltici Eğitim Programları**
- Çeşitlilik Eğitimi
- Önyargı Farkındalık Eğitimi
- Örtük Önyargı Farkındalık Eğitimi
- Tanıkları Bilinçlendirme Eğitimi

PROJECT
A.Ψ.M.S.S.

**KÖTÜ MUAMELENİN
OLMADIĞI BİR İŞ YERİ MÜMKÜN!**

