

T. C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANA BİLİM DALI

**ETİYOPYA, HARARİ BÖLGE DEVLETİNDE KAMU
KURULUŞLARINDA ÇALIŞAN KADINLARIN CİNSİYET
DENEYİMLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MİNA ABUBAKER AHMED

GAZİANTEP
TEMMUZ, 2020

**T. C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANA BİLİM DALI**

**ETİYOPYA, HARARİ BÖLGE DEVLETİNDE KAMU KURULUŞLARINDA
ÇALIŞAN KADINLARIN CİNSİYET DENEYİMLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MİNA ABUBAKER AHMED

**Tez Danışmanı:
Dr. Öğr. Üyesi Muhsin SOYUDOĞAN**

**GAZİANTEP
TEMMUZ, 2020**

ÖZET

ETİYOPYA, HARARİ BÖLGE DEVLETİNDE KAMU KURULUŞLARINDA ÇALIŞAN KADINLARIN CİNSİYET DENEYİMLERİ

AHMED, Mina Abubaker
Yüksek Lisans Tezi, Sosyoloji ABD
Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Muhsin SOYUDOĞAN
Temmuz 2020, 100 sayfa

Cinsiyetle ilgili çalışmalar dünya genelinde araştırılmakta olan konulardan biridir. Cinsiyet sorunlarıyla, farklı pek çok yer ve koşullarda karşılaşmak mümkündür. Bunlardan biri de istihdam alanıdır. Cinsiyetle ilgili sorunlar tarihsel bir problemdir. Bu sorunların izlerinin binlerce yıl öncesine dayandığı ve çağlar boyunca nesilden nesile aktarıldığı söylenebilir. İnsan topluluklarının yerleşik yaşam tarzını benimsemeye başlamasıyla oluşan erkek egemen toplumsal yapı ve bunun üzerine kurulu devlet, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin temellerini oluşturmaktadır. Bu araştırma, Harari Bölgesel Devleti'nde, kamu kurumlarında çalışan insanların, özellikle kadın çalışanların, cinsiyet faktörünü göz önünde bulundurarak çalışma koşullarını araştırmaktadır. Bu koşullar içerisinde kadın çalışanların cinsiyet kaynaklı eşitsizliğe uğrayıp uğramadığı sorusuna aranan cevaptan hareketle bu çalışma tasarlanmıştır.

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemini seçilen dört kamu kurumunda (Harari Denetim Bürosu, Eğitim Bürosu, Kamu Hizmeti Bürosu ve Harari Kadın, Çocuklar ve Gençlik Ofisi) çalışan 20 erkek ve 20 kadından oluşmaktadır. Görüşmeler yarı yapılandırılmış görüşme sorularıyla gerçekleştirilmiş ve analiz edilmiştir. Seçilen dört kamu kurumunda çalışmakta olan kadınların çok az bir kısmı yüksek kademelerde bulunmakla birlikte cinsiyete dayalı ataerkil tutum ve düşünceler dolayısıyla eşitsizliğe ve şiddete

maruz kaldıkları görülmüştür. Buna ek olarak, işyerinde etnik köken, din, eğitim ve ekonomi gibi faktörler de çeşitli ayrımcılıklara yol açmaktadır. Böylece yalnızca kadın-erkek farkından kaynaklı değil kadınların hemcinsleri arasında da ötekileştirmeye ve mobbinge maruz kaldıkları görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Etiyopya, Feminizm, Harari, Toplumsal Cinsiyet, Ataerkil, Kamu Kuruluş, Görüşülen, Kadın, Erkek, Cinsiyet Deneyimi



ABSTRACT

EXPERIENCING GENDER BY WOMEN WORKING FOR PUBLIC INSTITUTIONS IN HARARI REGIONAL GOVERNMENT OF ETHIOPIA

AHMED, Mina Abubaker
M. A. Thesis, Department of Sociology
Supervisor: Assist. Prof. Dr. Muhsin SOYUDOĞAN
July 2020, 100 pages

Nowadays, gender issues are one of the areas that can be discovered worldwide. Gender problems and experiences can be experienced in different places and conditions, including employment. Gender issues are a historical issue. These problems are transferred from old generations to new generations around the world, and their traces go back thousands of years. Thus, when human communities begin to adopt a settled life, the male-dominated social structure and the state built on it are the underlying bases of gender inequality. This research is designed to identify who suffers from inequality by investigating the gender experiences of the employee working in some selected public institutions of the Harari Regional State, especially women working conditions. As a matter of fact, this qualitative research analyzed semi-structured interview questions and documents in institutions with 20 men and 20 women working in four selected public institutions (Harari Audit Bureau, Education Bureau, Public Service Bureau, and Harari Women, Children and Youth Office). In organizations that are considered as analysis units, female employees are exposed to inequality and violence due to gender-oriented attitudes and patriarchal thoughts, although they are low in most of the higher levels. In addition to this, gender experience based on ethnicity, religion, education and economy in the workplace leads to othering and mobbing, which not only indicates male-female differences but also female-female differences.

Key Words: Ethiopia, Feminism, Harar, Gender, Patriarchal, Public Institutions, Interviewed, Female, Male, Gender Experience



İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR	vii
ŞEKİLLER VE TABLOLAR LİSTESİ.....	viii
1. GİRİŞ	1
I.1. ÇALIŞMANIN KAPSAMI	1
I.2. ÇALIŞMANIN LİTERATÜRDEKİ YERİ VE KATKISI.....	5
I.3. ÇALIŞMA SAHASI OLARAK ETİYOPYA	6
I.4. ARAŞTIRMA TASARIMI VE YÖNTEMİ	9
I.5. ÇALIŞMANIN SINIRLILIKLARI VE ETİK	12
2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI.....	16
I.6. FEMİNİST TEORİ.....	16
I.6.1. Liberal Feminizm.....	19
I.6.2. Radikal Feminizm	20
I.6.3. Sosyalist Feminizm	22
I.7. KESİŞİMSELLİK KAVRAMI	24
I.8. LİTERATÜR TARAMASI	27
I.9. TOPLUMSAL CİNSİYETİN KAVRAMLAŞTIRILMASI	30
I.10. ETİYOPYA'DA KADININ DURUMU: GENEL BİR BAKIŞ	32
I.10.1. Kırsal Alanlarda Çalışma Koşulları	34
I.10.2. Kentsel Alanlardaki Çalışma Koşulları.....	35
I.11. ÜST KADEME VE POLİTİK KATILIMDA ETİYOPYALI KADINLAR .	36
3. ETİYOPYALI KADINLARIN TERFİ ETMELERİ ÖNÜNDEKİ	
ENGELLER	41
I.12. KURUMLARIN ÜST KADEMELERİNDE CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ.....	42
I.13. ATAERKİL BASKILAMA	45

I.13.1. Ataerkilliğin Getirdiği Fırsat Eşitsizliği ve Cinsiyet Kalıpları	48
I.13.2. Ataerkil Aile Tutumunun Kadınların Çalışma Yaşamına Etkisi	53
I.13.3. Ev İçi İş Bölümü ve Sorumluluklar	56
I.13.4. Çalışan Kadınların Ataerkilliği İçselleştirmesi	59
I.14. ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİ	63
I.15. İŞİN ARKADAŞ YA DA AİLEYLE OLAN İLİŞKİYE ETKİSİ.....	67
I.16. İŞ BULMA KONUSUNDA SOSYAL AĞLARIN KULLANIMI.....	69
I.17. KADINLAR ARASINDAKİ TÜKETİM, DİN, ETNİSİTE VE SINIFSA FARKLILIKLARIN KESİŞMESİ VE ÖTEKİLEŞTİRME.....	71
SONUÇ.....	77
KAYNAKÇA	82
EK A. SORU FORMU	92
EK B. GÖRÜŞMECİ PROFİLİ.....	94
ÖZGEÇMİŞ.....	100

KISALTMALAR

CSA:Central Statistics Agency/ Merkezi İstatistik Ajansı

FDRE: Etiyopya Federal Demokratik Cumhuriyeti

GK: Görüşme Katılımcı

HDB: Harari Denetim Bürosu

HEB: Harari Eğitim Bürosu

HKÇGO: Harari Kadın, Çocuk ve Genç Ofisi

HKHB: Harari Kamu Hizmet Bürosu

IMF: International Monetary Fund/Uluslararası Para Fonu

MOE: Ministry of Education/Eğitim Bakanlığı

UN: United Nations/Birleşmiş Milletler

ŞEKİLLER VE TABLOLAR LİSTESİ

Tablolar

Tablo 1. Kuruluşlarda Cinsiyet Dağılımı.....	43
Tablo 2. Kuruluşların Yönetici ve Üst Kademelerde Cinsiyet Dağılımı.	44
Tablo 3. Yönetici Pozisyonlarındaki Kadın ve Erkeklerin Eğitim Düzeyi	45
Tablo 4: Çalışanların Terfi Alma Durumu	51
Tablo 5. İşten Nasıl Haberdar Olduklarına Dair Verilen Cevap	71
Tablo 6. Görüşülen Kadınların Dini	76

Şekiller

Şekil 1: Harari Kadın, Çocuk ve Genç Ofisi (HKÇGO)	96
Şekil 2: Harari Kamu Hizmet Bürosu (HKHB).....	97
Şekil 3: Harari Denetim Bürosu (HDB)	98
Şekil 4: Harari Eğitim Bürosu (HEB)	99

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

I.1. ÇALIŞMANIN KAPSAMI

Endüstriyel gelişme ve toplumun kapitalistleşmesinin emek üzerinde iki yönlü etkisi oldu. Birincisi, iş gücüne olan talep ciddi anlamda yükselişe geçmekle, kitleler ücretlendirilmiş emek piyasasına hızlı bir şekilde dâhil oldular. İkinci olarak, iş çeşitliliği artmış, bunun neticesinde de çalışma koşulları karmaşık hale gelmiştir. Bu süreç aynı zamanda bireylerin çalışma koşullarının onların sosyo-kültürel ve ekonomik yaşamı da dâhil olmak üzere toplumsal hayatında daha fazla rol almasına neden olmuştur. Nitekim işçiler artık uyanık geçirdikleri zamanın büyük bir kısmını kendilerine ait olmayan bir işte çalışmaya harcamak zorunda kalmışlardır. Bu nedenle, organik iş bölümünün yaygınlaştığı günümüz toplumlarında, çalışan bireylerin yaşam kalitesi büyük bir oranda çalışma şartlarına doğrudan bağlı hale gelmiş ve onlardan ciddi bir şekilde etkilenmeye başlamıştır. Tarımsal ekonomiden sanayileşmiş bir ekonomiye geçişe önyak olan bu dönüşümle birlikte kadın yoğun bir şekilde emek piyasasına dâhil olmaya başlarken, kadın ve erkeklerin çalışma rolleri derinden değişmiş; ev ile işyeri arasındaki cinsiyete dayalı mevcut gedik daha da açılmıştır.

Çiftlikteki ücretsiz emekten, aile içindeki ücretsiz emeğe doğru dönüşüm kadınlar için geçişin başlangıcı oldu. Kadınlar işgücüne dâhil olmaya başladıklarında erkekler daha kazançlı rollere sağlam bir şekilde kurulmuşlardı bile. Ücretli emek piyasasının bu yeni katılımcıları evlerinden çıkarak ücretli istihdama dâhil oldukları zaman onları küçümseyen, şüpheli veya düşmanca gören kültürel inançlara hızlı bir şekilde çarptılar. Yarım asırdan fazla bir süredir işyerinde kadınları denetim altında tutan araçsal şema ortadan kaldırılmamıştır (Lindsey, 2016: 315-325). Bunun neticesinde, değişen çalışma senaryolarına

rağmen, iş yerindeki kadınlar performanslarını etkileyen birtakım zorluk ve yanlış algılamalarla karşı karşıya kalmaya devam etmektedir. Çoğunlukla kadınlar için, toplumun keskin bir şekilde kadına özgü olarak tanımladığı belirli pozisyonlar rezerve edilmiştir. Bu da kadınların çalışma yaşamında tepe yönetim kademelerindeki temsil edilebilirliğini ciddi anlamda olumsuz etkilemektedir. Kadın çalışanların kariyerleri önünde yükselen engeller incelendiğinde bunların bireysel olmaktan ziyade daha çok cinsiyete dayalı sosyo-kültürel engeller olduğu göze çarpmaktadır. Farklı negatif etkiler, kültür, din ve ataerkil toplum yapısı, *cam tavan sendromu* kavramıyla tanımlanan bazı engeller, kadınlarla kariyer hedefleri arasına görünmez duvarlar örmektedir. Bu çalışmanın temel amacı Etiyopya'dan seçilen bir örneklem üzerinden bu türden engelleri ortaya koyup engellerin nasıl işlediklerini anlamaya çalışmaktır.

Etiyopya'da nüfusun çoğunluğu toplumsal cinsiyet ayrımcılığının keskin olduğu kırsal alanlarda yaşamaktadır. Bu ayrım, yasal düzenlemeler sayesinde kentsel alanlarda görece daha gevşek görünse de fiiliyatta kayda değer bir gelişme yaşanmamıştır. Genel olarak ülkede uzun süredir kamusal alandan mahrum bırakıldıkları için kadınlar, yasal düzenlemelerin ön gördüğü temel haklarını erkek meslektaşlarının kullandığı şekilde kullanamamışlardır. Bunun en temel nedeni, Etiyopya'da çoğunlukla ataerkillik, muhafazakârlık ve/veya din üzerinden şekillenen toplumsal kültürün kadınları kapsayıcı bir şekilde baskılamasıdır. Böylelikle bu durum, onların farklı eğitim ve öğretim, ekonomi ve politika alanlarında yoksunluğunu ortaya çıkardı (Haregewoin & Emebet, 2003; Hirut, 2004; Helina, 2015; UN, 2014; Muhammed, 2017).

Kadınlar çalışma piyasasına dâhil olabilseler bile, ekonomik yoksulluk, ayrımcılık, politik haklardan mahrum edilme ve kültürel baskı, onların işlerinde yükselmesi önünde ciddi engeller çıkarmıştır. Bunun soncunda da kadınlar, birlikte çalıştıkları erkek nüfusla karşılaştırıldığında sayılarının daha az ya da daha çok olmaları fark etmeksizin yönetim kademelerinde neredeyse bulunmamaktadırlar. Bulunsalar dahi marjinalleşmiş bir grup haline getirilmişlerdir (Helina, 2015; Kassa, 2015). Bunun en net görülebildiği alanlardan birisi devlet dairelerindeki cinsiyete göre iş bölümüdür. Ülkede yasal hiçbir engel bulunmamasına karşın kadınların devlet dairelerinde çalışma oranları/sayıları oldukça düşüktür. Resmi göreve katılım sağlamış olsalar bile genel olarak karar verme mercileri olan yönetimin üst ve orta kademelerine terfi

edememektedirler. Bazı yerlerde kadınlar üst yönetimlerde yer alabilmek için gerekli olan bilgi, eğitim ve beceriye sahip olsalar dahi cinsiyetleri sebebiyle terfi imkânlarından mahrum edilmektedirler (Jabessa & ark., 2015; Hora, 2014).

Son otuz yıldan bu yana uluslararası kamuoyuna toplumsal cinsiyet eşitliğini kanıtlama kaygısı güden federal hükmet, bu alanda kadın haklarını korumak ve iyileştirmek adına kapsamlı çalışmalar yürütmüş, daha önce dikkat edilmemiş açıklıklarla eğilmeye çalışmıştır. Dahası, iş yerlerinin kadınlar için daha iyi bir yer haline gelmesi için çeşitli düzenlemeler yürürlüğe koymuştur. Böylece, Etiyopya'nın yeni anayasasında kadınların eskiden yaşadığı eşitsizliği ve ayrımcılığın tarihsel mirasına daha fazla vurgu yapmaktadır. Kamu hizmeti tüzükleri ve mevcut iş kanunlarının revize edilmesini öngören bu yasanın en önemli getirisi eşit istihdam, ödeme ve terfi hakkından ziyade, iş yerinde cinsel tacizi yasaklaması oldu.¹

Kadınların istihdama katımlıyla ilgili yürürlüğe konulan yasaların en önemli örneği, 1994 yılında kadın haklarının düzenlendiği Etiyopya Federal Demokratik Cumhuriyeti yeni Anayasası'nın ilanı oldu. 1995 yılında yürürlüğe giren bu yeni Anayasa'nın özellikle 25. ve 35. maddeleri, kamu kurumlarında uygun düzenlemeler oluşturularak cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını teşvik etmektedir. Anayasanın “eşitlik hakları” başlıklı 25. maddesi; din, dil, ırk, cinsiyet vb. fark etmeksizin herkesin kanun önünde eşit olduğunu yasalaştırırken; “kadın hakları” başlıklı 35. maddesi, erkekle eşit haklara sahip olma, siyasi, sosyal ve ekonomik yaşama eşit katılım hakkı, geleneksel uygulamalardan korunma, eğitim hakkı, ulusal kalkınma ve kendi çıkarları konusunda fikirlerini duyurma, evlilik, boşanma ve miras konularında eşit haklar, doğum izni gibi alanları düzenlemektedir.

Aynı şekilde çalışma konularıyla ilgili *Çalışma Bildirgesi* (Proclamation 377/2003), kadın çalışanların durumunu üç açıdan düzenlemeye çalışıyor. İlk düzenleme, istihdam ve ödeme konusunda kadınların ayrımcılığa uğramamasını güvence altına almaktadır (Madde 87/1). İkincisi ise, bakanlığın tespit ettiği, ağır ve kadın sağlığı için tehlikeli işlerde kadınların çalıştırılmasını yasaklamaktadır (Madde 87/2). Ve son olarak kadınların hamilelik durumundaki çalışma koşullarını ve doğum izinlerini düzenlemektedir (Madde 87/3,4,5 ve 88). Buna

¹ UN (2003). Women watch Nation action plane <https://www.un.org/womenwatch/daw/country/national/ethiopia.htm#>

ilaveten, *Kamu Çalışanları Bildirgesi'nin* (Proclamation No. 515/2007) 13/3. Maddesine göre kamu kurumları iş başvurularında erkeklerle eşit ya da yakın puan alması durumunda kadına öncelik verilmesine hükmetmektedir.

Ülkedeki bu tür politik ve yasal değişiklikler, ülke genelinde birçok kamu ya da özel sektörde kadın uzman istihdamında önemli fırsatlar yarattı. Yine de birçok Afrika ülkesinde olduğu gibi, Etiyopya'da da kadınların çoğunlukla düşük statülü ve dezavantajlı pozisyonlarda istihdam edilmesi, iş yerlerinde özel muamelelere maruz kalması, toplumdaki yaygın cinsiyete dayalı farklılaşmış roller ve geleneksel kalıplara göre kategorize edilen işler cinsiyete dayalı bir ayrımcılığı beslemeye devam etmektedir (Ayalew & ark., 2017).

Bir ülkenin kültürü ve geleneksel cinsiyet rolleri, çalışma hayatındaki kadın sayısını ve dolayısıyla lider olma ihtimalini etkilemektedir. Aile, eğitim sistemi, popüler medya ve akran grubu bağlamında ortaya çıkan bireylerin sosyalleşmesi ve cinsiyet eşitsizliği çalışan kadınların kaderini önemli ölçüde etkilemektedir (UN, 2014). Kaynakların kontrolü ve yönetiminde ve sosyal meselelerde otorite veya karar alma yetkisi olmaksızın kadınlar, insani değer ve itibarı zedeleyen politik, sosyal ve kültürel zorluklarla karşı karşıyadırlar. Zira kısaca Etiyopya genel olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin küresel göstergeleri üzerinde kötü bir performans sergilemekte ve Dünya Ekonomik Forumu'nun 2016 Küresel Cinsiyet Farkı Raporu'na bağlı olarak, 144 ülke arasında 109. Sırada yer almaktadır (Ayalew & ark., 2017).

Bu çalışmanın odaklanacağı Harari Bölgesel Devleti'ne özel olarak bakıldığında birçok kamu kuruluşunda erkek liderlerin hâkim olduğu görülmektedir (Harari Bölge Devleti Sivil Servis Bürosu, 2016). Bundan ötürü, çalışanların çalışma koşullarının kurumlardaki etkisini ölçmek ve değerlendirmek önemli hale gelmiştir. Tabiidir ki çalışma koşulları ülkenin refah durumundan, iş yerlerinin özel durumlarından bağımsız düşünülemez. Bunun yanında koşullar, yaş, cinsiyet, kimlik, eğitim gibi değişkenlere bağlı olarak da değişmektedir. Her hâlükârda, aynı iş ortamı erkeklere nazaran kadınlar açısından daha zorlayıcı olabilmektedir. Çünkü birçok toplumda olduğu gibi özellikle de Etiyopya gibi gelişmekte olan ülkelerde ikincil konumlarına paralel olarak kadınların çalışma hayatlarına verilen önem azalmaktadır. Bundan dolayı Etiyopya – Harari Bölgesel Devleti'nde çalışan insanların, özellikle kadınların cinsiyet deneyimleri, çalışma hayatında öne çıkan ezilme, cinsiyeti deneyimleme sorunları ve çalışma hayatının

onlar üzerindeki etkisi bu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır. Bir başka ifadeyle bu çalışma, Harari Bölgesel Devleti'nde belli bazı seçilmiş kamu kuruluşlarında cinsiyete dayalı iş bölümünün ne boyutta olduğunu ve bu işbölümünü yeniden üreten toplumsal mekanizmaların neler olduğunu ortaya koymaya çalışacaktır.

1.2. ÇALIŞMANIN LİTERATÜRDEKİ YERİ VE KATKISI

Evrensel olarak kadın çalışmalarına yönelik genel algı ve tutumlar çarpıcı bir şekilde değişmektedir. Başta Batı toplumları olmak üzere dünya genelinde süregiden cinsiyet temeli eşitsizliklerin varlığına dönük çok sayıda çalışma ortaya konmuştur. Etiyopya gibi gelişmekte olan ülkeler hakkında çok fazla araştırma yapılmamasına rağmen, yapılan bazı çalışmalar ülkede kadınların ulusal olarak eşitsizlik ve geleneksel kalıplardan dolayı sosyal, ekonomik ve politik haklardan yeterince yararlanamadıklarını gösteren az sayıda da olsa çalışma bulunmaktadır.

Etiyopya'ya odaklanan genel ve bölge odaklı yapılmış çalışmalardan belli başlarından birisi Worku'nun (2017) "*Women in Management: Challenges and Gaps in Public Institutions in Ethiopia*" adlı eseridir. Worku, kadınlar açısından Etiyopya'daki kamu kurumlarındaki mevcut boşluk ve zorlukları göstermeye çalışmaktadır. Kassa (2014) "*Challenges and Opportunities of Women Political Participation in Ethiopia*" çalışmasında Etiyopya'da kadınların siyasete katılımı ve genel olarak kadının politik temsiline odaklanmaktadır. Benzer şekilde Hora (2014), "*Factors that affect Women Participation in Leadership and Decision Making Position.*" adlı çalışmasında kadınların karar alma süreçlerine katılımını irdelemektedir. Bunlara ek olarak, Jebessa ve arkadaşları (2015), "*Factors Affecting Women Participation in Managerial Positions in Selected Public Organizations in Jimma Zone, Oromia, Ethiopia*" adlı çalışmalarında kadınların yönetime ve liderlik pozisyonuna gelmesini etkileyen farklı faktörleri keşfetmeye çalışmaktadır. Tüm bunlar ve ülkede yapılmış bunun gibi diğer çalışmalar, cinsiyete dayalı sorunları yerel bir düzeyde ve sadece kadın odaklı olarak ele almaktadır. Erkeklerin cinsiyet deneyimleri göz ardı edilirken, bölgesel seviyede cinsiyet deneyimleme meselesine çok fazla değinilmemektedir. Bundan da öte, başta Harari Bölgesi olmak üzere bölgesel düzeyde, cinsiyet sorunlarıyla ilgili çalışma neredeyse yok denecek kadar azdır. Böylece bu çalışmanın bir yandan var

olan boşluğu doldurması hedeflenirken, diğer yandan Harari’de kadın çalışanlarla ilgili daha ileride yapılacak çalışmalar için referans olması amaçlanmaktadır.

1.3. ÇALIŞMA SAHASI OLARAK ETİYOPYA

1993 yılında bağımsızlığını yeni elde etmiş olan Eritre’ye Kızıldeniz kıyı şeridini teslim ettikten sonra bir kara ülkesi haline gelen Etiyopya (Tesfaye, 2016: 34), çöller, yemyeşil platolar, tropik ovalar, yüksek dağlar ve deniz seviyesinin altındaki ovalardan oluşan birçok çeşitliliği içinde barındıran 1,1 milyon kilometrekarelik yüzölçümüyle kıtanın onuncu en büyük ülkesidir (Emebet & Haragewein, 2003). İkliminin genel olarak ılıman olması, bu coğrafyayı büyük oranda yaşamaya elverişli kılmaktadır. “Afrika’nın su kulesi” olarak adlandırılmasına vesile olan hinterlandından doğan Wabe, Shebelle Omo, Nil, Awash, Baro gibi birçok ırmak nüfusun önemli bir kesiminin geçim kaynağı olan tarım için elverişli koşulları oluşturur (Hassen, 2018: 5).

Gayri Safi Yurtiçi Hasıla’nın %54’ünü oluşturan zirai tarım, nüfusun %85’ini istihdam ederken, yerel sanayi için gerekli hammadde ihtiyacının da %70’ini sağlayarak nüfusun çoğunluğunun geçim kaynağını oluşturmaktadır. Ayrıca, ülkede ihracattan elde edilen gelirin %90 gibi bir kısmı tarımdan elde edilmektedir. İhracat kalemi içindeki en önemli payı da %60’la kahve oluşturmaktadır (Haregewoin and Emebet, 2003; MoE, 2014).

Dünyadaki en az kentleşmiş ülkelerden biri olan Etiyopya, %80 gibi bir oranla ağırlıklı olarak kırsal nüfusa sahip bir ülkedir. Kırsal nüfusun önemli bir kesimini ziraatla uğraşan çiftçiler oluştururken, diğer önemli bir kesimini de yaylalarda ot ve su arayışı içinde hayvanlarıyla birlikte hareket eden göçebe pastoralistler oluşturmaktadır. Bu nüfus toplam nüfusun yaklaşık %12- 14’sini oluşturur. (Country Profile, 2013). Ülkenin toplam kara kütlesinin %61’ini bu insanların kullandıkları meralar ve yaylalar oluşturmaktadır (Mohamed, 2019:1).

Etiyopya’nın toplam yetiştirilen hayvan sayısı 88 milyonu aşarak Afrika’nın en büyüğü haline gelmiştir (MoA, 2010). Bu yüzden de ülke, dünyanın en büyük hayvan popülasyonlarından birine sahiptir (Country Profile, 2013). Hayvancılığın ülkenin toplam üretimindeki payı hâlâ yüksek olsa da gitgide düşmektedir. Bu düşüşün bir nedeni hizmet sektöründeki hızlı büyümedir. Son zamanlarda hızlı bir şekilde büyüme gösteren diğer bir sektör de endüstridir.

Ancak ekonomideki payı hâlâ düşük kalmaktadır. Ziraatın geri kalmışlığıysa doğru ve yetersiz piyasa bilgisi, düşük kalite, fiyatlardaki istikrarsızlıklar, üreticiyle tüccar arasındaki güven eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca ülkenin toprağının çoğunluğu kara ve dağlık bölgelerden oluştuğu için birçok tarımsal üretim alanından uzak kalmakta ve bu da yüksek nakliye masraflarına neden olmaktadır (Mohaja, 2013).

Sanayinin gelişmediği, ekonominin büyük oranda tarıma dayandığı Etiyopya, çoğu Afrika ülkesinden farklı olarak sömürgeleştirilmemesine karşın² (Lasonen & ark., 2005) dünyada yoksulluğun en yaygın olduğu ülkelerden birisidir. CSA'nın 2017 verilerine göre, Nijerya'dan sonra en kalabalık ikinci Afrika ülkesi olan Etiyopya'nın yaklaşık 94,4 milyon olan nüfusunun %50,2'si erkek, %49,8'i ise kadınlardan oluşmaktadır (Bruktawit & Abeba, 2018).

Toplumsal büyük bir çoğunluğu yoksul, eğitimsiz ya da çok düşük eğitim seviyesine sahip olup, özellikle ulaşım ve sağlık hizmeti gibi altyapının çok yetersiz olduğu en az gelişen bölgelerde yaşamaktadır. Bir bütün olarak Etiyopya'da nüfusun %45,5'i, yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır. Bu oran kırsal kesimde %47,5 iken, kentsel alanlardan %33,2 civarındadır (Haregewoin & Emebet, 2003). Mutlak yoksulluk içinde yaşayan bu grubun büyük bir çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Esas itibarıyla tarımsal üretime dayanan kırsal bir toplum olarak kalan ülkede geleneksel ilişkiler, özellikle de cinsiyet ayrımına dönük ataerkil kodlar büyük oranda korunduğundan eşitsizliğin cinsiyet farklılığı üzerinden derinleşmesine vesile olmuştur.

Sanayileşmenin ve buna paralel olarak kentleşmenin gelişmemesi gibi nedenlerin yanı sıra, ülkenin ulus devlet inşası sürecinde karşılaştığı ve hâlâ devam eden sorunlar, bu yoksulluk halini devam ettirmektedir. Tarihi, antik Mısır'a kadar giden ülke Afrika kıtasındaki en eski bağımsız ülkelerden birisi olmasından dolayı zengin bir kültür ve kültürel mirasa sahiptir. Kendine has eşsiz bir alfabe ve takvime sahip, 80'den fazla etnik grubu içeren çok kültürlü bir topluma ev sahipliği etmektedir. Ülkede 12 Semitik, 22 Cushitik, 18 Omotic ve 18 Nilo-Saharan dilinden oluşan 80'in üzerinde dil konuşulmaktadır (Country Profile, 2013; Worku, 2017). Ülke nüfusu sadece dil anlamında değil din anlamında da oldukça büyük bir çeşitlilik arz eder. Hristiyanlık ve İslamiyet

² 1930'ların sonunda İtalyanların beş yıl süren işgali müstesnadır.

dinleri ülkenin ana dinleri olmak üzere; nüfusun %43,52'si Ortodoks Hristiyan, %33,9'u Müslüman, %18,6'sı Protestan, %2,6'sı geleneksel yerel dini inançlara mensup, %0,7'si Katolik'tir. Buna ek olarak %0,7 gibi bir oran da geri kalan inançları takip etmektedir (Country Profile, 2013).

(Anonymous 2007) raporuna göre Etnik kompozisyon açısından, ana Etnik kompozisyonlar; Oromo %52, Harari %7, Amhara %32, Gurage %1,8, Tigre %1,7, Somali %1,6, Argoba %0,8, Silte, %1,3, diğer tüm 44 ulus ve milliyet grubu %1,8'dir. Dini kompozisyon açısından, bölge nüfusunun büyük çoğunluğu (%60,2) Müslüman, %38,1 Ortodoks, %0,93 protestan, %0,46 katolik, %0,09 diğer %0,03 geleneksel ve %0,19 tanımlanamayan dinlerdir. Bölgedeki ana dil ve ikinci dil Afan Oromo, Amharca ve Harari sırasıyla %67, %47 ve %12'dir (Tesfaye, 2016: 105).

Din ve dil anlamındaki bu çeşitlilik ülkenin politik yapısını da derinden etkilemektedir. Federal bir devlet olan Etiyopya, Tigray, Afar, Amhara, Oromiya, Somali, Benishangul - Gumuz, Güney Milletler ve Halklar Bölgesi (SNNPR), Gambella ve Harari gibi dil ve etnisiteye dayalı dokuz bölgesel devlete ayrılmıştır. Bu âdem-i merkezîyetçi yapı ülkenin başkenti olan Addis Ababa ve Dire Dawa gibi iki imtiyazlı idari kent üzerinden, bakanlar kurulu da dâhil olmak üzere 23 bakanlık ofisi tarafından yönetilmektedir (Helina, 2015; Lasonen & ark. 2005; Bruktawit & Abeba, 2018; Worku, 2017).

Çalışma sahası olarak yukarda bahsedilmiş dokuz bölgeden biri olan Harar Bölgesel Devleti çalışma alanı olarak seçilmiştir. Etiyopya'nın doğu yaylalarında bulunan Harar kenti, Kızıldeniz'den iç Etiyopya'ya uzanan ticaret yoluna hükmederek gelişmiştir. Addis Ababa'nın 526 km doğusunda bulunan Harar; Etiyopya'nın doğu bölgesindeki en popüler tarihi kenttir. Bölgenin çevresi 113 kilometre uzunluğunda olan 343,2 kilometre karelik bir alana sahip ve tamamen Oromia olarak bilinen bir bölge ile çevrilidir (Tesfaye, 2016: 139).

CSA 2007 nüfus sayımı raporuna göre Harari Bölgesel Devletin toplam nüfusu 183,344'tür. Bu nüfusun 92.258'i erkek ve 91.023'ü kadındır. Yaş dağılımı açısından, %37,2'sini 15 yaşın altındaki dilim oluştururken, %58,8'i 16 - 60 yaş dilimidir, %4'lük dilim ise 60 yaş üstüdür (Tesfaye, 2016: 105). Harar Bölgesi, kilometrekare başına tahmini 534 kişi yoğunluğa sahiptir. Bölgede ikamet eden 46.815 aileni ortalama hane halkı büyüklüğü %3,9'dur. Hane halkı ortalaması kırsalda %4,6 olurken kentte %3,4 civarındadır. Şehrin nüfusu, Amhara, Oromo, Harari, Gurage ve Somali kökenli toplulukları içerir. Amhara (%40) ve Oromo (%28,1) gibi büyük topluluklarla karşılaştırıldığında Harari halkı, bölgesel nüfusun yalnızca %11,8'ini temsil etmesine rağmen yönetim merkezi olan Harar

kentine ev sahipliği etmektedir (Tesfaye, 2016 105-106). Bu araştırma bünyesinde üzerinde odaklanılan kamu kuruluşları söz konusu Harar kendinde bulunmaktadır.

I.4. ARAŞTIRMA TASARIMI VE YÖNTEMİ

Bryman'a göre araştırma tasarımı,

[A]raştırma sorularına cevap bulmak için oluşturulan çerçevedir. Araştırma tasarımı, bir topluluk, kişi veya kuruluşunda var olabilecek spesifik olayı detaylı araştırılmasını gerektirir. Genel olarak, araştırma tasarımı, verilerin toplanması ve analiz edilmesi için koşulların araştırma amacına uygunluğunu cinsiyet deneyimi ile birleştirmeyi amaçlayan bir düzenleme olan bir çerçevedir. (Bryman, 2008: 31)

Araştırma yöntemi ya da metot ise, araştırma tasarımının bir bileşeni olup araştırma sürecini belirler. Böylece araştırmacının topladığı verilerin toplanması ve işlenmesi sırasında çalışmanın bütün ayrıntıları üzerinde kontrol sahibi olmasını sağlayan genel bir bilimsel kılavuz ve ilkelerdir (Creswel, 2009). Benzer şekilde, araştırmaya rehberlik eden ve araştırmacının araştırmadaki kısıtlamaları, ikilemleri ve etik seçimleri gibi düşünmesi gereken konuları içeren bir felsefe veya genel ilkedir (Dowson, 2002).

Cinsiyet eşitsizliği gibi bir olguya yönelik bir araştırmada eşitsiz ilişkinin taraflarının deneyim ve tutumlarının ortaya konup açıklanması gerekir. Bu nedenle bu tarz çalışmalarda nitel bir araştırma yöntemi kullanmak daha uygundur. Nitel araştırmanın veri toplama aşamasında katılımcıların söylediği ve anlattığı gerçek olayların, onun kendi inanç, değer ve varsayım dünyasına karşılık geldiği anlamla birlikte ele almadan incelenmesi onu anlaşılmaz kılacaktır (Neuman, 2014:177). Diğer bir deyişle nitel bir yaklaşım, katılımcıların kendilerini ifade etmelerini, görüşlerini ve bakış açılarını sunmalarını mümkün kılar. Böylece katılımcıların seslerinin ortaya konması ve öznel gerçekliklerinin daha isabetli bir resminin oluşturulmasına olanak verir.

Nitel çalışmalarda araştırmacı katılımcılardan derlenen verileri analiz ederken ortaya çıkabilecek kalıpları arar ve bunları mevcut kuramlarla karşılaştırır. Ve bir olguyu deneyimleyen tüm katılımcıların sahip oldukları ortak noktaları açıklamaya odaklanır (Creswell, 2009). Bu yaklaşımda araştırmacı, katılımcıların yaşadığı gerçek deneyimlere odaklanıp bireylerin bir fenomen hakkındaki yaşadıkları deneyimleri, katılımcılar tarafından tarif edildiği şekilde, tanımlar. Diğer bir ifadeyle tanım, fenomeni tecrübe eden bireylerin ortak

deneyimlerinin özüdür. (Creswell, 2009; Neuman, 2014). Bundan ötürü, bu çalışmada katılımcıların cinsiyet deneyimlerini incelemek adına, fenomenolojik yaklaşıma sahip nitel feminist araştırma yöntemi kullanmıştır. Fenomenolojik feminist bir çalışma, bireyler arasındaki etkileşime odaklanarak yaşadığı deneyimlerini kendi bakış açılarından inceler (MacKinnon, 1989:38). Böylece deneyimin özünün ortaya konması mümkün olmaktadır.

Nitel araştırmalarda görüşme/mülakat, gözlemler, röportajlar, odak grup tartışmaları ve doküman analizi, veri toplamanın en yaygın yollarıdır (Creswell, 2009; Bloor & Wood, 2006). Bunların arasında kullanılan en yaygın tekniklerden biri görüşmedir. O'Leary'ye göre görüşme, “bir dizi soru, konu alanı veya tema ile ilgili açık uçlu cevaplar arayan araştırmaları içeren bir veri toplama yöntemi”dir (O'Leary 2009: 194). Bireyin belli bir olay, olgu ya da fenomeni nasıl deneyimlediğini sorunsallaştıran, fenomenolojik bir araştırma tasarımına dayanan bu araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme uygun veri toplama aracı olarak seçilmiştir.

Harari Bölgesel Devletindeki kamu kuruluşlarında çalışan bireylerin özellikle, kadın çalışanların cinsiyet ve kariyer deneyimlerini ortaya koymayı hedefleyen bu çalışma kapsamında araştırma sahası olarak *Harari Eğitim Bürosu*, *Harari Kamu Hizmet Bürosu*, *Harari Denetim Bürosu* ve *Harari Kadın, Çocuk ve Gençler Ofisi* kurumları seçilmiştir. Bu kurumları seçmemin nedeni 2016 yılında iş ararken ziyaret ettiğim bu kurumların idare kademelerinde, özellikle yüksek pozisyonlarda bulunanların ekseriyetle erkek olmasını fark etmem oldu. Böylece, bu kurumların içindeki cinsiyete dayalı temsil düzeyini, bu kurum çalışanlarının deneyimledikleri hareket alanlarını kısıtlayan/genişleten cinsiyet deneyimleri ve bu deneyimlerin kendi çalışma koşullarını ve özel yaşamlarını anlamlandırmada nasıl rol oynadığını, beklentilerini ve hayallerini nasıl şekillendirdiğini sorunsallaştıran bu araştırma tasarlandı.

Toplam 338 çalışan arasından kotalı ve ardışık örneklem usullerine göre seçilmiş 20'si kadın ve 20'si erkek olmak üzere 40 çalışana dönük araştırma yürütüldü. Bu boyutta örneklemin alınmasının sebebi Bloor & Wood (2006) ve Vanderstoep & Johnston'ın (2009) belirttiği gibi, fazlalık kriteri karşılandığında nitel bir örneklemin büyüklüğü kabul edilir. Diğer bir deyişle, her bir katılımcı önemli ölçüde yeni bilgi ve anlayış eklediği sürece örneklem büyütülür. Böylece

bu çalışmada katılımcıların belli bir noktadan sonra yeni bilgi katmadan benzer şeyler söylemeye başlamaları örneklem sınırını belirlemiştir.

Görüşmeler, katılımcıların uygun olduğu zaman ve onların tercih ettiği mekânın belirlenmesinden sonra yapılmıştır. Bu görüşmecilerle bir güven ilişkisi kurmak açısından önemli olmuştur. Veri toplama mekânları, bir katılımcıdan diğerine önemli ölçüde değişmiştir. Mekânlar katılımcıların tercihlerine göre belirlendiğinden, araştırma mekânı konusunda esnek davranıldı. 25.2.2019 tarihinden 20.3.2019 tarihine yaklaşık bir ay kadar süren görüşmeler genelde iş yerlerinde ya da katılımcıların işyerlerine yakın çeşitli kafelerde ya da evlerinde yapıldı.

Her görüşmenin ardından ortaya çıkan yeni bilgiler ışığında bir sonraki görüşmeye yeni sorular formüle ederek gitmeye çalıştım. Gündelik yaşam tecrübelerini ve çalışma koşullarını hem kendi kavramsal çerçeveden hem de onların kendi yorumlamalarını ve kategorileştirme şekillerini dikkate alarak görmeye ve anlamaya çalıştım.

Yapılan görüşme verileri nitel bir kodlama ile düzenlenmiş ve gerektiğinde açıklamalar kullanılarak analiz edilmiştir. Kodlama analizin temel parçasıdır, araştırma sorusu tarafından yönlendirilir ve yeni sorulara yol açar. Nitel bir araştırma kodlama süreci, ham verileri kavramsal kategorilere ayırdığı gibi tema veya kavramlar yaratmada önemli bir işlevi vardır. Böylece araştırmacıyı ham verilerin detaylarında boğulmaktan kurtarır ve bu veriler hakkında daha üst bir bağlamda düşünmeye teşvik eder, ayrıca araştırmacıyı kurama ve genellemelere doğru yönlendirir. Kodlama araştırmacının kavramlaştırma düzeyine bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir. Başka bir ifadeyle, kodlamanın ayrıntı derecesi, verilerin zenginliğine, araştırma sorusuna ve araştırmacının amaçlarına bağlıdır (Çakır, 2016: 277-278). Kimi araştırmacı her satırı veya birkaç kelimeyi kodlarken kimisi ise paragrafları ya da sayfaları kodlar. Bu çalışmada 40 katılımcı GK01, GK02 şeklinde kodlanarak, onların daha fazla vurguladığı konular tespit edilip ve analiz edilmiştir.

Araştırmanın ikinci ayağını ise araştırmada seçilen kurumlara ait resmî belge, rapor, kayıt, konuyla ilgili kanun ve yasal düzenlemelerin incelenmesi oluşturmaktadır. Bu belgeler, seçilen kurumların yönetimde genel cinsiyet dağılımı hakkında istatistiksel bilgiler vermesi açısından önemli olmuştur.

1.5. ÇALIŞMANIN SINIRLILIKLARI VE ETİK

Çalışmanın sınırları ve etiği araştırmacının dikkate alması gereken önemli bir noktadır. Bu çalışmanın yürütülmesi süresinde ülkedeki etnik sorunlara bağlı siyasi huzursuzluk ve çatışmalar araştırma önündeki en önemli zorluk olmuştur. Bu etnik çatışmaların ana nedeni, iyi bir yönetim eksikliği ve etnik farklılıklara dayalı çıkarları barındıran siyasi sistemin başarısızlığıyla ilgilidir (Aalen, 2006; Ayalew & Verma, 2018). Etiyopya'daki çatışmaların etnik ve bölgesel boyutları vardır. Dahası, sosyal, ekonomik ve siyasal iktidar için açık bir rekabete giren etnik grupların rekabet ve çatışmalar ülkenin modern tarihine damgasını vurmuştur. Etnik grupların hakları ve eşitliği gibi çeşitlilikle ilgili konular Etiyopya toplumunun geçmişten beri kanayan bir yarası olarak devam etmektedir (Aalen, 2011). Bu yüzdendir ki, Etiyopya, etnik çatışmayla mücadele eden diğer birçok devletle belirli siyasi ve tarihi ortaklıkları paylaşmaktadır (Yusuf, 2019).

Bu sorunları çözebilmek için 1991'de şu anki Etiyopya hükümeti, etnik çoğulculuğu örgütleyici ve bölgelerin sahipliğini etnik gruplara veren, bölgelerin kendileri tarafından yönetilmesini teşvik eden etnik federalist bir örgütlenmeyi benimsedi (Yusuf, 2019). Ama ne yazık ki bu ilke, sorunu çözmekten daha kötüleştirdiği inanılmaktadır. Çünkü tanıtılan federalizmi demokratik federalizm değildi ve sistem bölgelerde "yerliler"i "yeni gelenler" den ayıran bölücü bir siyasete yol açtı. Bu sistem siyasi gerginliklerinin çerçevesini, etnik gerilimleri etkisiz hale getirmek ve etnik çatışmaları önlemek amacıyla tasarlanmasına rağmen yerine etnik çatışmaları körükleyici bir şekle dönüştü. Bu nedenle, o zamandan beri ülkenin farklı bölgelerinde etnik sınırlar, etnik kimlikler, kıt kaynaklar ve güç rekabeti nedeniyle çeşitli etnik gerilimler ve çatışmalar devam etti (Aalen, 2011). Dolayısıyla etnik federalizm, ülkedeki etnik grupları hem güçlendirdi hem de güçsüzleştirdi (Yusuf, 2019, Gudina, 2003).

Özellikle, 2010 ortalarından itibaren artan etnik-milliyetçilikler, parti ve devlet yapılarının zayıflamasına ve etnik seferberliklerin yoğunlaşmasına yol açtı. Sonuç da ölümcül oldu. Mikro düzeyde, güvenlik zorlukları ve grup değeri konusundaki endişeler şiddeti artırdı (Yusuf, 2019: V). Ve olaylar belirli bir bölgeyle sınırlı değil, neredeyse tüm ülkeye yayılıyor. Çoğu durumda etnik tonları vardır veya etnik grupları içerirler. Uzun ömürlülüğü ve coğrafi yayılımı ile benzersiz olan 2016 huzursuzluğu, Kasım 2015'te birkaç ay süren protestolarla

başladı. Bu protestonun nedeni de Etiyopya'nın başkenti Addis Ababa'nın sınırlarını Oromo etnik grubunun yaşadığı bir bölgeye doğru genişletmeyi amaçlayan bir plan oldu. Bununla birlikte, iyi yönetim eksikliği, siyasi ve ekonomik problemlerden kaynaklanan temel memnuniyetsizlikler esas belirleyici faktörler oldu.³

2015'ten bu yana, iktidar partisi içindeki bölünmeler ile desteklenen rejim karşıtı protestolar, tüm bastırılmış öfkenin patlamasına yol açtı. Ve bu protestolar zaten kötü olan ekonomiyi daha problemli hale getirdi. Çünkü protestolarda yabancı fabrikalara saldırılar olmuş ve bu da işsizliği arttırıcı rol oynamıştır. Ama hükümet, büyüyen ekonomik sorunları çözmek için çalışmak yerine iktidarda kalmalarını güven altında almakla daha çok meşgul oldular (Ayalew & Verma, 2018; Desalegn, 2018).

Ne yazık ki bu çalışma, yukarda bahsedilmiş gibi Etiyopya'nın siyasi huzursuzluğun yoğun olarak yaşandığı bir zaman diliminde yapıldı. Ülke genelinde 2016 sonunda başlayan siyasal kaos ve etnik çatışmalar halen devam etmektedir. Bu çatışmalar neticesinde ölüme dahi varan birçok irili ufaklı çatışmalar yaşanırken, bu süreçte etnik ve dini farklılıklar nedeniyle birçok insan yurtlarından çıkarılmıştır. 2018'de meydana gelen etnik gruplar arası şiddetten dolayı yaklaşık 2,9 milyon insanın göç etmek zorunda kaldığı tahmin ediliyor (Internal Displacement Monitoring Centre & Norwegian Refugee Council, 2019). Bundan ötürü Etiyopya, 2018 yılında dünyanın en fazla yerlerinden edilmiş insanın olduğu ülke olmuştur.⁴

Diğer şehirlerde yayılan etnik temelli siyasi çatışmalar Ekim 2017'nin başlarında, çalışmanın yürütüldüğü Harari bölgesinde de başlamıştı. Görüşmenin yapıldığı zaman diliminde durum neredeyse hiç kimse için güvenilir değildi. Bu yüzden veri toplama sürecinde farklı zorlukları beraberinde getirdi. Çünkü bölgede sık sık yapılan protestolar yüzünden yolların kapalı olması ve Kamu kurumlarındaki birçok ofis yetkilisinin, ülkenin siyasi huzursuzluğu yüzünden bitmeyen toplantılara iştirak etmelerinden dolayı ofislerinde bulunamamaları gerekli izinlerin alınması noktasında oldukça sıkıntı çıkarmıştır. Kuruluşlardan

³ <https://ankasam.org/en/the-rise-of-ethnic-consciousness-and-its-implication-on-contemporary-ethiopian-politics/>

⁴ Africa News, Ethiopia govt confirms thousands killed, millions displaced by ethnic clashes, <https://www.africanews.com/2019/09/25/ethiopia-govt-confirms-thousands-killed-millionsdisplaced-by-ethnic-clashes>, September 2019.

istenilen belgelerde ikincil kaynakların elde edilmesinde zorluk yaşandığından dolayı⁵ ve elde edilen belgelerde cinsiyet ayrımı net olarak belirtilmediğinden çalışanların cinsiyetlerine göre ayrılmasında zorluk yaşanmıştır. Bu nedenle kurumlardan alınan belgelerin sadece birinde cinsiyetler net olarak belirtilmiş diğer üç kurumda ise kurumda çalışan kişilerin isimleri üzerinden cinsiyetleri saptanmıştır.

Ayrıca ulaşım zafiyeti olduğundan izin ve görüşmeler için bir yerden başka bir yere taşınmak da oldukça zorlu olmuştur. Hem de güvensizlik ortamında fotoğraf çekme zor olurken, ses kaydı nedeniyle birçok kişi röportaj vermekte isteksiz davranmıştır. Çünkü dediklerine göre çalışma yerinde diğerleri tarafından hedef alınma, kötü muamelelere maruz kalma gibi korkuları vardır. Buna ek olarak da ben kendim dahi birkaç kez etnik kimliğimden dolayı tacize maruz kaldım. Tüm bu engellemeler veri toplama sürecini zorlaştırmıştır.

Böyle bir ortamda araştırmanın etik boyutu daha da önem kazanmaktadır. Creswell'de (2009) belirtildiği gibi sosyal araştırma yöntemlerinden biri olarak nitel araştırmanın diğer yöntemlerden daha ahlaki bir sorgulama olduğunu belirtmektedir. Nedeni ise, bu tür araştırmalarda sık sık hassas konularla karşılaşılabilir. Ayrıca araştırma insanların, hassas oldukları gündelik yaşamını içeren bir ortamda gerçekleştirilebilmektedir. Sonuç olarak, araştırmacı, katılımcı için hassas görüşme etkileşiminin ne kadar stresli olabileceğini ve katılımcıların ifadelerinin nasıl yorumlandığını söyleyip söylemediğini dikkate almalıdır. Batchelor & Briggs (1994), araştırmacıların etik meseleleri ele almadaki başarısızlığının, araştırmacıların nitel araştırmanın öngörülemeyen doğasıyla başa çıkmaya hazır olmadıklarına yol açtığını iddia etmektedir.

Bu tür sorunlardan kaçınmak için araştırmacı, katılımcılara önceden çalışmanın genel amacı hakkında ayrıntılı bir açıklama yapmıştır ve görüşme yapılan görüşmecinin sözlü rızası ile serbestçe iradesine başvurulmuştur. Ve elde edilen bilgilerin gizliliğini sağlamaya söz verilmiştir. Görüşülen kişiler tarafından sağlanan bilgiler, üçüncü bir tarafa aktarılmayacağı veya bilimsel amaçlar dışında kullanılmayacağı taahhüt edilmiştir.

⁵ Görüşülen kurumlar arasında Kamu Hizmet Bürosu dışındaki diğer kurumlarda isimlerin ve cinsiyetlerin net olarak belirtilmemesinden dolayı kurumlardan isim listesi istenmiş ve kurumların organizasyon şemaları buna göre oluşturulmuştur. Kurumlardan Kadın, Çocuk Ve Gençlik Ofisi ise çalışan toplam kadın ve erkek sayısını vererek isimleri gizli tuttu.

Ayrıca Mülakat için Türkçe olarak hazırlanan sorular daha sonra katılımcılarla daha iyi anlaşılması ve iletişimin kurulabilmesi için Harari, Afan Oromo ve Amharca olarak bilinen ülkenin yerel ve federal dillerine çevrildi. Tek dile değil de üç ayrı dile çevrilmesinin nedeni de ülkenin/şehrin multi-etnik yapısından kaynaklanmaktadır. Ve görüşmenin katılımcıların ana dilleriyle yapılması onları rahatlatan bir etken olmuştur.



İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI

Bir literatür taraması tipik olarak belirli bir konuda nelerin yayınlandığını tanımlayarak başlar. En yeni yayınlar, özellikle dergilerdeki makaleler, genellikle önceki eserlerin özetlerini ve eleştirilerini içerir ve genellikle ek kaynakları listeler. Araştırma raporları, tezler, genellikle faydalı özetler ve literatürün eleştirel değerlendirmelerini içerir (Aktaş, 2013). Bu anlamda bu bölüm, çalışma organizasyonlarındaki cinsiyete dayalı hiyerarşik konumlanmalar ve bu konumlanmalara bağlı olarak cinsiyete dayalı karar alma süreçleriyle ilgili olarak yapılan çalışmaların genel bir incelemesini sunmaktadır. Bunun yanı sıra bu bölümde, araştırmayı yürütebilmek ve sorunu çözmek için gerekli bir kuramsal çerçeve inşa etmek için konuyla ilgili teoriler bilhassa feminist ve kesişimsellik yaklaşımlar irdelenmektedir.

1.6. FEMİNİST TEORİ

Feminizm teorik bir yaklaşım ve kadınların kurtuluş mücadelesinin toplumsal yaşamda tecrübe edilmesini, eşitsizlik ve baskısını analiz eden, kadınların neden baskı altında olduğunu ortaya çıkaran politik bir harekettir (Güneş, 2017: 245). Feminist teori, farklı toplumlarda cinsiyet eşitsizliğinin doğasını anlamak için farklı zamanlarda oluşmuş kurgusal veya felsefi bir söylemden ortaya çıkan hareketler nedeniyle feminizmin düşüncelerin genişlemesidir (Çetinal ve Yılmaz, 2016: 121).

Toplumsal hareket ve kişisel bir politika olarak feminizm, kadınların birbirleriyle konuşmaya başladıkları ve deneyimlerini kadınlar olarak anlamlandırdıkları anda başladı. Bu nedenle tecrübe, feminist politika, eleştirel ve

metinsel uygulamaların merkezinde ve feminizmin temeli olarak görülmektedir (MacKinnon, 1989).

Feminizm, kökeni 18. yüzyıla kadar dayanan ve kadınlarla erkeklerin eşit haklara sahip olması gerektiği iddiasıyla meydana çıkan, cinsiyet üzerine kurulmuş bir söylemdir (Çetinal & Yılmaz, 2016:121). Böylelikle bu söylemle kadınların yaşadıkları baskıyı açıklamak için teoriler geliştirip 1980'lerde birçok teoriye konu oldu (Brayton, 1997: 1).

Çünkü farklı toplumlardaki güç yapıları, erkek egemenliğini teşvik ederek, kadınlara düşük ve marjinal bir pozisyonuna maruz bırakmış. Bu sorunların ortadan kaldırılmasına odaklanan feminist hareketi, kadının görünmez tarihini görünür hale getirerek ataerkilliğin mücadele edilmesinde kadınların gerekli politik görüşü sunmaları için bilinç ve etkili bir araçtır.

Eskiden olduğu gibi bugün de farklı toplumlardaki kadınların algı ve ihtiyaçlarının farklılığı nedeniyle, birden fazla feminist düşüncenin varlığı söz konusudur. 1960'ların ve 1970'lerin feminist yaklaşımları, İkinci Dalga Feminizmin başlangıcı olarak tanımlanır (Güneş, 2017). Bu farklı zamanlarda ortaya çıkan farklı feminizm teoriler “liberal feminizm, radikal ve sosyalist eğilimleri içerdiği düşünülmekte ve bölünmektedir” (MacKinnon, 1989:117). Bunların hepsi kadınların cinsiyete dayalı deneyimlerini, ikincilleştirilmelerin kökenlerin ve cinsiyet eşitsizliğinin nasıl sürdürüldüğünü analiz etmekte ve cinsiyet eşitsizliği için farklı çözümler sunmaktadırlar.

Feminist teori, içinde barındırdığı farklı yaklaşımlardan dolayı kendi içinde oldukça fazla, farklı eğilim sergileyen feminist olguları doğurmuştur. Her feminist olgunun da bakış açıları, kadınları kısıtlayan, baskıya ve engellere maruz bırakılan güçlerin kaynağına göre farklılıklar sunar. Örneğin; liberal feministler, sosyal ve ekonomik alanlarda kadın-erkek eşitliği, eşit koşullara, erkeklerle eşit haklara sahip olması üzerinde dururken; radikal feminist olgu, ataerkil yapıların kadınların özgürlüklerini kısıtladığını, baskı ve şiddete maruz kaldıklarını ve bu yüzden ataerkil yapıların ortadan kaldırılması gerektiğini savunur. Aynı şekilde sosyalist ve Marksist feminist olgu, temelde, kapitalist ve ataerkil yapıların karşılıklı bağımlı ilişkileri yüzünden kadınların hiçbir alanda özgürleşemeyeceğini ve kökten bir dönüşümün gerçekleşmesi gerektiğini vurgulamışlardır.

Bu feminist kuramlar birbirleriyle sürekli ilişki içindedirler ve zaman zaman yan yana, zaman zaman ayrılarak egemen söylemle olan savaşlarını sürdürmektedirler. Böylece, benzerlikleri ve farklılıklarıyla bir arada mücadele olanaklarını saydamlaştırır (Dikici, 2016).

Feminist kuramlar hem birbirleriyle hesaplaşmış hem de birbirinden güç alarak temelde cinsiyetçilik ve ataerkilliği sorgularken farklı yaklaşımlar sergiler, farklı çıkarımlarda bulunarak farklı çözümler üretirler. (Dikici, 2016).

Böylece, 1980'lerden sonra ortaya çıkan feminist yaklaşım; feminist hareketinden, cinsiyetlerini ve oynamaları beklendiği ya da oynamak zorunda kaldığı rolü temel alarak, kadınların kurtuluşunu ilerletmeyi amaçlayan akademik bir disiplin haline gelmiştir. Çünkü kadınlar sadece ev içi görevleri yerine getirmek için görevlendirilirler. Ya da erkeğin şovenist arzularını yerine getirmek için sadece cinsiyet nesnesi olarak görülürler. (Güneş, 2017: 246-247).

Feminizm, artık yalnızca ataerkil ikincilleştirmeyi ortaya çıkarmaya çalışan bir eleştirel kuram olmanın ötesine geçmiş, kendi doğrularını ve istekleri doğrultusunda yeni bir özneyi kurmaya çalışmaktadır (Altun, 2008).

Böylece Feminist araştırmalarını farklı ve benzersiz kılan, kadınların sorunlarını kendi deneyimleriyle alma yeteneğidir. Feminist araştırma çoğu kadın olan, feminist bir öz-kimlik taşıyan ve bilinçli olarak feminist bir perspektif kullanan insanlar tarafından yürütülmektedir. Feminist araştırmacılar birçok araştırma tekniğini kullanmaktadır. Kadınlara söz hakkı vermeye çabalamakta ve baskın olan erkek yönelimli perspektifleri düzeltmek için çalışmaktadır.

Çünkü erkeklerle karşılaştırıldığında, kadınlar sosyal kaderleri üzerinde kontrole sahip değiller, katkıları ve başarıları kısıtlanmış, değer biçilmeyip saygınlıkları engellenip aynı zamanda fiziksel güvenceleri de ihlal ediliyor (MacKinnon, 1989: 37).

Genel olarak feminizm, erkeklerin üstünlüğün ya da iki cins arasında sosyo-ekonomik, politik eşitsizliğinin nedenine meydan okuyan eşitlik ilkesine dayanan bir teori olarak düşünülebilir.

Bu çalışmada feminist teorik çerçevenin seçilmesinin nedeni, feminizmin kadın cinsiyetinin merkezi referans noktası olarak çalışmasıdır. Bu nedenle, araştırmada seçilmiş belli bazı kamu kurumlarındaki kadınların durumu, erkeklerle ilişkileri ekseninde nitel feminist tasarımı kullanarak cinsiyet deneyimlerinin yaşamlarını nasıl etkilediğini araştırmak için feminist bir teori

çerçevesine ihtiyaç duydu. Çalışmada kuramsal çerçevesinde ele alınmayan birkaç feminist ideolojiler vardır. Ancak araştırmacı, yukarıdaki üç ideolojinin çalışmanın amacıyla ilgili ve önemli olduğunu inanmaktadır. Ve tartışmanın çoğunda, kadın çalışanların çeşitli cinsiyet deneyimleriyle başa çıkmak için liberal ve radikal feminizm ideolojileri kullanmaktadır.

1.6.1. Liberal Feminizm

Diğer feminist yaklaşımlardan önce gelmesiyle bilinen ilk dalga feminist hareketi olarak adlandırılır. On dokuzuncu ve yirminci yüzyıldaki baskın siyaset teorisi olan liberalizm, kadınların karşılaştığı sorunların ortaya çıkmasında katkıda bulunmuştur (Talbot, 2015).

Liberal feminizm, cinsiyetler arasında fırsat eşitliği ve yasal haklarının sağlanmasına odaklanır. Mary Wollstonecraft ve Elizabeth Cady Stanton gibi yazarlar tarafından öne sürülen bu yaklaşım, kadınların erkeklerle aynı kararları verebilecek rasyonel varlıklar olduğu ve yasalar tarafından eşit davranılması gerektiği inancına dayanıyordu (Talbot, 2015).

Teorik olarak, liberal feminizmin mücadelesinin ana bakış açıları ve merkezi, genel olarak eğitim, meslek veya politikalarda eşitliğin sağlanmasıdır. Cinsiyet farklılıklarının biyolojiye dayanmadığını ve bu nedenle kadınların ve erkeklerin o kadar da farklı olmadığını iddia ederek kadınlar, farklı muamele görmeden erkeklerle fırsatlarına sahip olmalıdır (MacKinnon, 1989).

Birinci aşamada feministler, sistemin kendisini sorgulamadan, sistemin eşitsizliklerini ortadan kaldırmak için mevcut sistem içinde çalışırlar (Barnett, 1998). Ve bu görüşü benimseyen feministler, özellikle 19. yüzyılda, kadınların eşitliğini engelleyen unsurlar üzerinde durmuşlardır ve kadınların geri kalmalarını, onları cahilliğe iten toplumsal şartlandırmaya ve ayrımcılığa bağlamışlardır (Ataman, 2009). Ve toplumsal değişim ile birlikte, kadınların toplum içerisinde hak ettikleri yeri alabilir. Ama bu değişimin de ancak eğitim ile mümkün olabileceğini savunmaktadırlar. (Barnett, 1998:132; Güneş, 2017; Dikici, 2016).

Wollstonecraft ve Mill gibi liberal feministlerin üzerinde durduğu konu; kadınların, kamusal ve kişisel alandaki erişimlerini etkili bir şekilde cinsiyetten kaynaklı fırsat eşitliğinin reddedilmemesi gerektiğini basit önermesine

dayandırmaktadır. Bazı farklılıklar olsa da buradaki içsel görüş, kadınların rasyonel insanlar olarak, istihdamda ve eğitimde eşit erişime sahip olmaları, işlerinin değeri kadar ödeme yapmaları, siyasi ve sosyal hayata eşit katılımlarına izin verilmesi gerektiğidir (Barnett, 1998). İlâveten Milll, kadınlar ve erkekler yasal olarak eşitse, zaten doğal olarak eşit olan bu iki cinsin, toplumsal alanda da eşit olacaklarını savunur (Mill, 1995).

Çoğunlukla, 20. yüzyıldan itibaren kadınların erkekler gibi çalışma hakkına sahip olması, liberal feminizm teorisi ile yaşanan değişimin bir göstergesidir (Dikici, 2016:525). Cinsiyette eşitlik hedefinin büyük başarı olan bu feminist kavramı birçok işyerlerinde önemli başarılar sağlamıştır. Özellikle, Batı toplumlarında kadınların iş dünyasında, erkeklerle eşit hale getirme çabaları diğer toplumlara göre daha başarılı olunmuştur. Böylece feminizm baskısı nedeni ile gün geçtikçe daha fazla sayıda kadın, resmi olarak erkeklerin hâkim olduğu alanlara girebilmiştir. Ancak, hala cinsiyetçi işe alma, terfi durumları, erkeklerin ve kadınların farklı iş konumlarında hala çalışmaları cinsiyet ayrımını gösteren eşitsizlik sorunlar her yerde görülmektedir. Çünkü iş yerlerinin en üst sıralarda yer alan cinsiyetin çoğunluğunu erkeklerin olduğu görülür (Hartmann, 2012).

Liberal feminizmin temel eleştirileri, erkek değerlerini eleştirel olarak kabul etmemesi, topluma değil bireye odaklanması sorgulamaktadır (Altun, 2008). Bu kuram bireye odaklandığı için her kadını bütün kadınlardan toplanıp bakarken; Radikal feminizm bütün kadınları her birinde görüyor. Liberal feminizmde, kişi kolektiften ayırt edilir; radikal feminizmde onu oluşturur (MacKinnon, 1989:40). Diğer bir eleştirisi ise ırkçı, sınıfçı ve heteroseksist geçmişine odaklanır (Altun, 2008). Çünkü çözüm için belli başlı ufak düzeltmeler ve önermenin ötesine gitmemesi; sadece orta sınıf, beyaz kadınların sorunlarına odaklanan, diğer ırk ve ekonomik sınıflardan gelen kadınların sorunlarını ihmal etmesi gibi nedenlerle diğer feminist yaklaşımlar tarafından ciddi bir şekilde eleştirilmeye devam edilmektedir (Çetinel & Yılmaz, 2013:124-125).

1.6.2. Radikal Feminizm

Feminizmin en dikkat çekici ikinci şekli olarak 1960'ların sonlarında ve 1970'lerin başlarında, başta New York ve Boston'da olmak üzere bir grup eylemci ya da hareketçi kadın tarafından ortaya atılıp, geliştirildi (Dikici, 2016; Donovan,

2000). “Radikal düşünürler 1969 – 1970 dolaylarında başlayan kadın özgürlük hareketi ile liberal ve Marksist feminist geleneklerinden esinlenerek ortaya çıkmasına rağmen, bunlardan oldukça farklı taleplerde bulunmaktadır” (Ataman, 2009: 19). Çünkü radikal feministler için söz konusu kadının erkeklikle aynı olması değil, kadınların iktidarı ve erkeklerin egemenliği sorununu çözülmesidir (MacKinnon, 1989: 163). Onlar için kadınların baskısı, erkek egemenliğinden kaynaklanıyor ve eğer erkekler sorunsal; ne kapitalizm ne sosyalizm ne de başka bir erkek egemen sistemi sorunu çözecektir. Bu nedenle, kadınlar; kadın merkezli, erkeklerden ziyade kadınlara dayanan ayrı kurumlar yaratmaları gerektiğini inanmaktadırlar (Lindsey, 2016: 18). Bundan ötürü bütün radikal feministlerin liberal yaklaşımların savunduğu aynı olma eşitliği ilkesini reddetmeleri ortak özellikleridir (Ataman, 2009).

Bu ikinci aşama feminizm, kadınların eşitsizliklerini devam ettiren yasal ve toplumsal yapıya fazla değinir. (Barnett, 1998). Bu kuram, kadınların sömürülmesi ve baskı altında tutulmasının asıl nedenini, kadınlarla erkekler arasındaki biyolojik farklılıkta gören bir kuram olarak, kadının baskı altında olmasının ve kadın- erkek arasındaki çelişkinin temelde aile kurumundan türediğini savunmaktadır (Dikici, 2016).

Bu kuramcılara göre ataerkil yapı öncelikle aile kurumunda başlayıp, daha sonra toplumun geneline yayılmaktadır. Ataerkil yapı olarak adlandırıldıkları aile kurumu kadınları sınıf olarak tanıır. Bu kurum kadınların erkeklere hizmet etmelerini teşvik ederek doğallaşan ataerkil ideolojinin yeniden üretilmesi açısından istihdamdaki baskının temeli olarak da görmektedirler. Çünkü ev işleriyle eşini memnun etmek için uğraşan kadın, toplumsal karar alma mekanizmalarından uzaklaşmakta ve alanı sadece erkeklere bırakmaktadır (Özdemir, 2017; Güneş, 2017).

Genellikle, radikal feministlerin en fazla üzerinde durdukları konu ataerkil yapıdır. Bütün radikal feministlerin üzerinde birleştiği nokta, erkeğin kadın üzerindeki hâkimiyetidir (Barnett, 1998; Dikici, 2016; Lindsey, 2016; Donovan, 2000). Bu kuramcılara göre Ataerkillik, evrenseldir ve bütün toplumlarda vardır. Erkeklerin kadınlar üzerinde hâkimiyet kurmalarını sağlayan toplumsal ilişkilerin dizisi olarak kadınlar hangi sınıftan, ulustan, ırktan, etnik kökenden olursa olsun ataerkil yapı ve ilişkilerin egemenliği altında ezilmektedir (Güneş, 2017: 246-247).

Bu ezilmelerini hal etmek için, yasal eşitsizliklerin ve engellerin yasadan çıkarılması şartıyla kadınlar için eşitlik sağlanacağını kabul etmemektedirler. Bu nedenle toplumun yapısı düzeyinde derinlemesine kritik öneme sahiptirler (Barnett, 1998:164).

Ayrıca, radikal feminist çözümleme açısından ataerkilliği, ayrı özerk bir sistem ve yapı olarak diğer baskı türlerinin de başlıca nedeni olarak görülmüştür. Dolayısıyla toplumdaki sınıf, ırk, etnik, din vb. temelli eşitsizlikleri dışarıda bırakıldı. Kadınlar homojen ve tekil bir kategori olarak ele alındıkları için, radikal feministlerin ataerkillik tartışmaları farklı sınıfa, dine, etnik kökene ya da ırka dâhil olan kadınların, toplumsal konumlarını açıklamakta yetersiz kalmıştır. İlâveten radikal feminist analiz, temelde beyaz, orta sınıf kadınların talep ve çıkarlarını en iyi şekilde temsil ettiği için eleştirildi (Barnett, 1998).

Onların üzerinde durduğu ataerkillik, modern toplumlar için geçerli değildir. Belirli bir tarihsel ilişkilere atıfta bulunur; toplumlarda çağdaş cinsiyet ayrımı daha karmaşık olmasından dolayı ataerkillik; ırk, etnik köken, cinsiyet yönelimi ve din gibi diğer baskı alanlarını açıklamaz (Özdemir, 2017; Güneş, 2017).

1.6.3. Sosyalist Feminizm

Yeni dalga Marksist feminizm olarak adlandırılan sosyalist feminizm, Marksist ve radikal feminizmler arasında bir köprü olma özelliği taşıyor. 1960'lı yılların sonlarında radikal feminizm ile birlikte Marksist feminizmin bir devamı niteliğinde görülen akımının etkileri olarak ortaya çıkmıştır (Dikici, 2016:528). Bu kavram, kadınların konumunu tanımak için Marksist teorinin kapitalizm eleştirisi ve radikal feminizmin ataerkilliğe bakış açısıyla açıklamak için geliştirilen Marksist ve radikal feminizmin bir karışımıdır. (Güneş, 2017; Özdemir, 2017).

Marksist feministlerin tüm kadınların aynı şekilde ezildiklerine yönelik yaptığı açıklamalardan ötürü, 1960'lardan itibaren feministlerin eleştirilerinin hedefi olmaya başlaması ve radikal feministlerin sadece ataerkilliğe uzanmaları sosyalist feministlerin meydana çıkmasının sebebi olmuştur (Güneş, 2017).

Sosyalist feminizme göre, kadınların sınıf temelli kapitalizme ve onun kapitalist toplumdaki ataerkil aileye uyumunu açıklar. Sosyalist feminizm,

cinsiyetçilik ve kapitalizmin karşılıklı bir şekilde birbirlerine destekleyici olduğunu savunuyor. Bu yüzden ikisini de değiştirmek için sosyalist bir devrimci gündem gereklidir (Lindsey, 2016: 17).

Günümüz toplumlarında da kapitalizm ve ataerkil sistemlerin, kadınların ezilmesinin temel kaynağıdır. Çünkü cinsiyete dayalı eşitsiz iş bölümü sonucunda kadınlar, işyerlerinden çıkıp eve geldiklerinde ev işleri ve çocuk bakımı gibi işleri üstlenerek sürekli çalışmak zorunda kalır. Böylece, kadınlar hem evde hem de işyerinde emek harcarlarken, erkekler ise emeklerinin büyük bir kısmını sadece işyerlerinde kullanırlar. Bu nedenle sosyalist feministler, kadınların ezilmesini sınıfsal bölünmenin bir sonucu olarak görmek yerine, aynı anda erkeklerin kadınlar üzerindeki tahakkümünü açıklayan, ataerkillik kuram ve açıklama ile eleştirilmesi gerektiğini savunarak ataerkil kapitalizm yüzünden, kadının emeğini hem erkekler hem de sermaye çıkar sağlamaya mecbur kaldığına inanmaktadırlar (Aktaş, 2013; Güneş, 2017).

Kısaca, sosyalist feminizm, kadınların hem ekonomik hem de kültürel baskıya son vermek için çalışırken, gerçek özgürlüğe kavuşabileceklerini iddia etmesiyle beraber, kadının konumunu açıklamak için sadece cinsiyet üzerine odaklanmaz, sınıf yapısının hem erkek hem de kadınların sosyal durumunu yapılandırma biçiminden daha az cinsiyete odaklanır (Barnett, 1998:134). Ve kadınların sınıfsal ve ekonomik koşullarını da çözümlemelerine dâhil etmeye çabalar. Bu nedenle ataerkil kapitalist yapı içinde kadının baskı altında olmasını ve sömürülmesini emeğin toplumsal cinsiyet açısından bölünmesiyle açıklamaktadır (Özdemir, 2017: 399-400).

Sosyalist feministlerin, Marksist ve Radikal feminist düşünceye bir diğer önemli eleştirisi, tüm kadınlar kisvesi altında esas olarak orta sınıf, eğitilmiş, beyaz kadınların sorunları üzerinde durması ve bu sınıflandırma içinde yer almayan kadınların sorunlarının tamamen göz ardı edilmesidir. Bu eleştiriler çerçevesinde sosyalist feminist teori, sadece kadın-erkek üzerine odaklanan bakış açısını değiştirerek, ilgi odağını kadınlar arasındaki farklılıklara çevirmiştir. Bu bağlamda sosyalist feminist teorinin belki de en büyük başarısı çeşitli kisveler altında ortaya çıkan farklılıklar ve bu farklı gruplar arasındaki güç ilişkileri üzerine bir farkındalık oluşturmalarıdır (Çetin ve Yılmaz, 2016: 132-133).

1.7. KESİŞİMSELLİK KAVRAMI

Böyle bir çalışmada feminist teoriye ek olarak *kesişimsellik* teorisinin kullanılması önemli olacaktır. Çünkü bu çalışmanın cinsiyet ve kesişimsellik ile ilgili tartışmaların merkezinde yer alan çalışmalardan biri olduğu için birbirine bağlı nedenlerin kesişimlerini ve bu kesişimlerin çalışanları nasıl etkilediğini incelemek için bu kavrama ihtiyaç duymaktadır.

Kesişimsellik, feministlerin kadınların evrensel bir kategori oluşturdukları iddiasına bir yanıt olarak ortaya çıktı. Terimin kendisi 1980'lerde ortaya çıkarken, siyah feministler onlarca yıldır zaten kimlik bağlantılı ırk, cinsiyet, sınıf ve cinsellik faktörlerini kavramsallaştırdılar (Nash, 2008: 3). Yani kesişim fikri, siyah esasında feminist düşüncenin bir ürünüdür. Bu yüzden siyah feministlerin kesişimselliğin oluşumunda oynadıkları önemli rolü not etmek önemlidir. Kesişimsellik, “ırk”ı feminist araştırmanın önemsiz bir yönü olarak kaldıran beyaz liberal feminizme karşı bir müdahaleyi temsil etmektedir

Bu çoklu eşitsizliklerin kesişme teorileşmesi, cinsiyet teorisinde merkezi bir konu haline gelmiştir. Kesişimsellik, hem feminist akademisyenlerin erken gelişiminde önemli bir rol oynadığı hem de bir kez dile getirildiğinde, kapsamlı teorik ve politik sonuçlarıyla muazzam derecede zorlu bir eleştiri sağladığı için cinsiyet çalışmalarında kilit bir kavramdır.

Kesişimsellik kavramı, 1980'lerin sonlarında ve 1990'ların başında, hukuk akademisinde doğan ve hukukun iddia edilen renk körlüğü, tarafsızlığı ve tarafsızlığını sorunsallaştırmayı amaçlayan ve bilimsel bir hareket olan kritik ırk çalışmalarından ortaya çıktı. Hukuk uzmanı ve aktivist Kimberle Crenshaw tarafından kombine edilen kesişimsellik terimi, ötekileştirilmiş konuların 'çok boyutluluğunun' ve yaşanmış deneyimlerinin altını çiziyor (Crenshaw, 1989: 139). Çağdaş feminist ve ırkçı karşıtı söylemler, siyahi kadınlar gibi kesişen kimlikleri göz önüne almamıştır (Crenshaw, 1991: 1243). Bu amaçla kavşaklık, ırk ve cinsiyetin siyah kadınların deneyimlerinin farklı boyutlarını şekillendirmek için etkileşime girdiği çeşitli yolları analiz etmek yerine, genellikle hem feminist hem de ırkçı karşıtı bilim insanları tarafından benimsenen 'tek eksenli çerçeveyi' reddediyor (Crenshaw, 1991: 1244).

Crenshaw, cinsiyet ayrımcılığı yaşayan birleşik bir kadın grubu bulunmadığını, aynı şekilde bütün kadınlara cinsiyetçiliğe ve ırkçılığa tecrit

edilmiş gibi muamele etmenin hiçbir anlam ifade etmediğini savunuyor (Crenshaw, 1989). Bu yüzden farklı kimlik unsurları arasındaki etkileşime bakmak kesişimin çok önemli bir amacıdır çünkü farklı kombinasyonlar, bir veya daha fazla ortak nokta paylaşabilirler fakat tüm paylaşımları aynı olmayan diğer bireylere kıyasla, ortak paylaşımları olan bireyler, farklı yaşam deneyimleri kazanabilirler ve böylece farklı kimlik gruplarının hak ve fırsatlara erişimini nasıl etkilediğini anlamamıza yardımcı olurlar.

Crenshaw'un kesişimsellik anlayışı, en ayrıcalıklı grup üyelerine odaklanmanın çok yükü olanları marjinalleştirdiği ve anlaşılamayan iddiaları gizlediği fikri farklı ayrımcılık kaynaklarından kaynaklandığı için, siyasi olarak ilerici projelere hem birden fazla baskının eşzamanlılığını hem de kimliğin karmaşıklığını tanımlamanın bir yolunu vermiştir (Crenshaw, 1989: 140).

Crenshaw (1989) için, sadece ırkçılığı ve cinsiyetçiliği bir araya getirmek siyahi kadınların nasıl marjinalleştirildiğini ele almıyor çünkü siyah kadınların, beyaz kadınlar ve siyah erkeklerin yaşadıklarına benzer ve farklı şekillerde ayrımcılık yaşayabileceğine inanmaktadır (Crenshaw, 1989: 149). Bundan ötürü, mevcut rejime sadece siyah kadınlar eklemenin marjinalleşmelerini değiştirmeyeceği konusunda ısrar ediyor. “.... Çünkü kesişimsel deneyim, ırkçılık ve cinsiyetçiliğin toplamından daha büyük olduğu için, kesişimselliği hesaba katmayan herhangi bir analiz, siyah kadınların tabi olduğu grubu yeterince açıklayamaz.” (Crenshaw, 1989: 140).

Crenshaw'ın siyah kadınlara odaklanmasının nedeni, siyah kadınların, birden fazla yük taşımasıdır. Bununla birlikte, onun analizi, ırk ve cinsiyetin ötesinde ayrıcalıkların ve yüklerin kesişmesini engelliyor. Örneğin; cinsellik, milliyet veya sınıfın, siyah kadınların 'yükler' deneyimlerine aracılık etmede veya pekiştirmede oynayabileceği rolle, siyah kadınlar yalnızca ırk ve cinsiyetin önemini gösteren bir nesne olarak işlev görürler.

Crenshaw (1991) genellikle siyah kadınların istihdam deneyimleriyle ilgili araştırması yoluyla akademiye kesişimselliği kazandırmakla tanınır; yapısal, politik ve temsili kesişme arasında ayrım yapar. Yapısal kesişimsellik, siyah kadınların, konut eşitsizlikleri veya istihdam uygulamaları ile ilişkili olanlar gibi çok katmanlı ve rutin egemenlik biçimleriyle nasıl başa çıkmaları gerektiğiyle ilgilidir (Crenshaw, 1991: 1245). Siyasi kesişimsellik ise siyahi kadınların nasıl en az iki ötekileştirilmiş gruba ait olduğuna odaklanmaktadır. Böylece

Crenshaw'un çalışması, hukuki söyleme önemli bir müdahale sağladı ve feministleri, cinsiyetçi baskı ortak deneyimine dayanan evrensel bir kardeşlik iddiası üzerinde düşünmeye zorladı.

Nira Yuval-Davis'in metninde birbirine bağlı eşitsizliklerin analizi ve tartışması en içgörülü katkıda bulunan metinlerde biridir. Ana argümanı kesişimsellik politikasını tanıma ve yeniden dağıtım politikasının kapsamını kapsayabileceği ve aşabileceğidir (Yuval-Davis 2011: 155). Yuval-Davis bu nedenle kesişimselliği, tabakalaşmaya en güncel, çağdaş, sosyolojik ve teorik yaklaşım olarak görmektedir (Yuval-Davis 2011: 156). Bununla birlikte o, ötekileştirilmiş kesişim analizlerine olağan dikkat dışında, toplumun çoklu sınırlarında olanlarla sınırlı olmamakla birlikte, kesişme analizinin sınırlarının toplumun tüm üyelerini kapsaması gerektiğine dikkat çekmektedir. Ancak o zaman kesişimsel bir yaklaşım sosyal tabakalaşmayı analiz etmek için teorik bir çerçeve olarak hizmet edebilir (Yuval- Davis 2011: 159).

Sosyal bölümlerin farklı analitik yönlerini birbirinden ayıran ve farklı tarihsel bağlamlardaki bağlantılarını araştıran kesişimsel analiz tarzı, tanıma / yeniden dağıtım modelinden çok daha sistematik ve genel olarak uygulanabilir bir analiz biçimidir. Böyle, gerçek anlamda sosyolojik bir bakış açısı - ahlaki bir filozofun yerine - aynı zamanda kolektif kimlik gruplarının iç dinamiklerini analiz etmeyi kolaylaştırır (Yuval-Davis 2011: 162).

Kesişimselci Zack, 'kesişme' teriminin, özellikle beyaz olmayan ve fakir kadınların yaşadığı çoklu baskılara atıfta bulunduğunu savunuyor ancak daha genel olarak tüm kadınlarda işe yarar bir kavramdır çünkü cinsellik, yaş ve fiziksel yetersizlikteki farklılıklar da toplumsal baskı alanlarıdır (Zack, 2005: 7). Zack'e göre tüm kadınlar, kadın olmalarından kaynaklı bir dezavantaja sahip oldukları için kadın olmaları, onlar için sorunlarını kesiştiren bir noktadır çünkü kadın olma olasılıkları, ezilme ve dezavantajlı olma oranını artırmak için diğer sosyal konumlarla kesişecektir (2005).

Black Feminist Thought (Siyah Feminist Düşünce) çalışmasında Patricia Hill Collins, siyah kadınların fikirlerini ve deneyimlerini analizin merkezine yerleştirir. O'na göre kesişen tahakküm sistemleri, örgütlerine göre dört farklı ancak birbiriyle ilişkili güç alanında analiz edilebilir: baskı yapan yapısal (yasalar, büyük ölçekli kurumları birbirine kenetleyen); onu yöneten disiplin, (bürokrasi, yönetim); haklı çıkartan hegemonik (ideoloji, kültür, bilinç); ve

kişilerarası (günlük sosyal etkileşim düzeyi) günlük hayatı ve bireysel bilinci etkiler (2000: 277-90).

Genellikle, kesişimsellik, eşitlik ve çeşitlilik uygulayıcıları için gittikçe daha fazla dikkate alınan bir konudur ve insanların kimlikleri ve sosyal konumları gibi birden çok faktör tarafından şekillendirilir. Diğerlerinin yanı sıra, bir kişinin yaşı, sakatlığı, etnik köken, cinsiyet, cinsiyet kimliği, din ve inanç, cinsel yönelim ve sosyoekonomik geçmişi benzersiz deneyimlerine ve bakış açısına katkıda bulunur. Kesişimsellik bize kimlik unsurlarının birbirlerine bağlı olduklarını ve birbirlerini yapılandıklarını gösterir. Bunu yaparak Kesişimsellik kavramı, eşitsizliklerin ve baskının kendilerini gösterme biçimini tanımlayarak karmaşık ve çok yönlü kimlikleri hem anlamamıza hem de bunlara cevap vermemize yardımcı olur. Bize cinsiyet eşitsizliği ve ataerkilliğin diğer baskı sistemleriyle nasıl kesiştiğini ve bu kavşakların benzersiz baskı ve ayrıcalık deneyimlerine nasıl katkıda bulunduğunu gösteriyor.

1.8. LİTRATÜR TARAMASI

Cinsiyet ve kadınların istihdam edilmesiyle gelen eşitsizlik ve ezilme üzerinde dünyanın dört kenarında farklı çalışmalar yürütülmüştür. Ancak Etiyopya da yürütülen çalışmaların çoğu ülke kapsamına odaklanırken bölgesel alanda bilgiler yetersiz kalmaktadır. Genel olarak, işyerinde cinsiyet ayrımcılığı kavramı, cinsiyet klişeleştirme, erkek meslektaşların davranışları, erkek yönetsel davranış ve aynı zamanda kültürel inanç gibi birçok faktöre kadar izlenebilir.

Cinsiyet ve çalışma koşulları üzerinde odaklanıp CEDA'nın 2013 Etiyopya'da üst kadamede kadın araştırmasında, katılımcılar işyerinde toplumsal cinsiyet sorunlarına ilişkin kişisel deneyimlerini sundular. Bu araştırmanın sonucunda kadınlar çok sayıda cinsel tacizden bahsediyordu. Bu kadınların işyerlerinde toplumsal cinsiyet sorunlarına ilişkin kişisel deneyimleri şunu göstermektedir: Kadınlar, erkekler tarafından işyerinde şiddet, taciz ve mobbinge maruz kalıyorlar. Bazen bu zorlama/gözdağı erkekler bunu yaptıklarını anlamadan gerçekleşir. Ayrıca bu çalışmadaki kadınlar kariyer/iş ve anneliği dengelemenin zorlukları, özellikle üst düzey rollerin ve bakım sorumluluklarının çatışan talepler olduğunu vurguluyorlar. Bazı katılımcılar anneliğin kariyerden

önce gelmesi gerektiğini öne sürerken diğerleri esnek çalışma uygulamalarının faydalarını ve dezavantajlarını tartıştı⁶.

Tadesse'nin (2017) Yönetimde Kadın: Etiyopya'daki Kamu Kurumlarındaki Zorluklar ve Eksiklikler üzerinde yürüttüğü araştırmaya göre ise, Yöneticinin aileyle ilgili sorunları, kadınların kariyer gelişimini etkilememektedir; ancak çalışma aynı zamanda sosyo-kültürel faktörlerin kariyer gelişimleri üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Örgütsel faktörler açısından sonuçlar, kadın ve erkek arasında sorumluluk geliştirme ve atama açısından bu tür ayrımcı uygulamaların olmadığını göstermiştir. Ancak, bazı politika ve düzenlemelerin hala kadınların ilerlemesini olumsuz yönde etkilediği ve örgütsel basamakları yükselttiği görüldü. Ayrıca, kadınların yönetici ve üst kademeli pozisyonlarına erişimleri için erkeklerden daha fazla talep vardır. Buna göre, kadınların yönetici olarak başarısını etkileyebilecek faktörler arasında aile, sosyo-kültürel faktörler, örgütsel ve kişisel konular yer almaktadır.

Benzer şekilde Hora (2014), Bedele ilçe idaresinin kamu kurumlarında çalışan kadınlar üzerindeki çalışmasıyla Bedele ilçe yönetimindeki memurların çoğunluğunun erkek olduğu gözlemlenmiştir. Bu, kadınların kamu kurumlarına katılımının düşük olduğunu görüldüğü anlamına geliyor. Toplam %76,32'si karar yetkisi olmayan daha düşük pozisyonda görevlendirilmiştir ve geri kalan %23,68'i nispeten daha yüksek karar verme pozisyonlarında yer almaktadır (bunların %7,89'u ofis yöneticileri ve müdür yardımcıları ve %15,79'u departmandır). İlaveten Jabessa ve arkadaşları Etiyopya'daki Jimma Bölgesinin kamu kuruluşlarında kadınların yönetim pozisyonlarına katılımını etkileyen aktörlerin değerlendirilmesine göre de bölgedeki kamu kuruluşlarında yönetim pozisyonları ağırlıklı olarak erkek yöneticiler tarafından yönetilmektedir ve bu kadınlar için çekici değildir. Kadınların iyi bir yönetici olmadığı düşüncesi kurumlarda baskın bir faktördür ve kadınların yönetici pozisyonlarına katılımının önünde bir engel olduğu görülmüştür. Belirsiz organizasyon yapısı ve terfi prosedürleri de kadınların yönetici pozisyonlarına katılımını etkileyen diğer faktörlerdir. Dahası, bu kuruluşlarda pozitif ayrımcılık eyleminin olmaması veya yanlış uygulanması, kadınların yönetim ve üst kademeli pozisyonlarına katılımını engelleyen başka bir faktördür (Jebessa & ark., 2015).

⁶ <https://www.ceda.com.au/Research-and-policy/All-CEDA-research/Research-catalogue/Gender-workplace-experiences>.

Worku, (2017) “*Women in Management: Challenges and Gaps in Public Institutions in Ethiopia*” başlığı altında yapılan araştırmaya göre, toplumsal faktörler, kadınların yönetim pozisyonlarına katılımını engelleyen temel faktörlerdir. Kadınların rolleriyle ilgili ailevi sorunlar, örneğin anne ve ev sahibi olmak, üst kademedeki ve yönetici olarak kariyerleri üzerinde minimum olumsuz etkiye sahiptir. Genellikle eğitim fırsatlarının olmaması, Sosyal ağların olmaması ve motivasyon eksikliği kadınların yönetim pozisyonuna katılmalarının önündeki bir başka engeldir (Worku, 2017:113 -115).

Kadınların üst düzey konumlara gelmelerinin önünde bariyerlerin daha çok yükselmesi sadece Etiyopya'ya özgü bir olgu değildir. Örneğin, Zambiya Gelir İdaresi'nde kadınların karar alma sürecine katılımını belirleyen faktörler üzerinde Brenda tarafından yürütülen çalışmaya göre, cinsiyet kadın katılanların çoğunluğu, idari deneyimin, kadınların üst düzey ve yönetim pozisyonlarına alınması, atanması ve terfisini etkileyen ana faktör olduğunu ve bunu liyakat, deneyim, siyasi ilişki, yayınlar ve kişisel niteliklerin yakından takip ettiğini düşündü çıkmıştı. Ek olarak, karar alma pozisyonlarına atanma konusunda kadınlara erkeklerden daha çok yeterlilik sorulmaktadır. Kadınlar, atanmalarını engelleyen faktörler olarak deneyim, pozisyonların mevcudiyeti ve özgüvenden bahsederken; bunların çoğu, erkekler için önemli bariyerler olmamaktadır. Erkekler için üst düzey pozisyonlara atanmalarının önündeki ana bariyerler ise etnik köken ve siyasi bağlantılarla. (Brena, 2015: 64- 65).

Çalışma ayrıca, toplumda kadınların ailelerini işlerinin önüne koyması beklenirken; erkeklerin ise aileleri için geçindirici olarak görüldüğünü ortaya koydu. Çünkü aileye bağlılık, kadınların Zambiya Gelir İdaresi'nde üst düzey yönetici pozisyonlarına gelmesini engelleyen bir başka toplumsal engeldi. Bu nedenle, kadınlar, ailelerinden önce işlerine öncelik vermiş gibi görünmelerine neden olabilecek talepkâr üst yönetim terfilerini kolayca üstlenemezler (Brenda 85- 86).

Amerika'daki Pew Araştırma Merkezi 2017 anketine göre, Amerika Birleşik Devletleri'nde çalışan her on kadından yaklaşık dördü (%42) cinsiyetlerinden dolayı işyerinde ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtmektedir. Çalışan yetişkinler arasında kadınların işyerinde cinsiyete dayalı sekiz spesifik ayrımcılıktan en az birini yaşadıklarını söyleme olasılığı %42'ye karşı %22'yle erkeklerden yaklaşık iki kat daha fazladır. Bu ankete göre, erkeklerin fazla olduğu

işyerlerinde çalışan kadınların cinsiyetlerinin iş yerinde ilerlemelerini zorlaştırdığını söyleme olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Ve kadınların, cinsiyetlerinden dolayı yetkin değilmiş gibi muamele gördüklerini söyleme olasılıkları erkeklerden yaklaşık dört kat daha fazladır (çalışan kadınların %23'ü, erkeklerin %6'sı).⁷

Hindistan'ın Gwalior şehrinde çalışan kadınlarla ilgili yaptığı araştırmada Jiwa (2018), işyerinde kadınlara yönelik fiili ayrımcılığın var olduğunu ve buna katkıda bulunan önemli faktörlerin cinsiyete dayalı kalıplar ve önyargılar, cinsiyet yönelimi, iş yükü katılımı, iş ve aile olduğunu göstermektedir.

Rehman ve Azam'ın (2012) Pakistan'daki kadın girişimciler üzerine yaptığı çalışmada ise, kadınların işgücüne katılımının artmasının, onların iş ve aile yükümlülüklerini dengelemelerinde zorluklara yaşamalarına neden olduğunu ortaya koymaktadır. Pakistan gibi ataerkil toplumlarda kadınların klişeleşmiş ev içi rolleri, dini reçeteler ve kültürel normlar ve değerler nedeniyle durum daha karmaşık hale geliyor. Yeterli zamanın olmaması, cinsiyet önyargısı, sosyal ve kültürel normların yanı sıra aile sorumlulukları, kadınların ataerkil bir İslam toplumunda dengeyi sağlamada karşılaştıkları en önemli zorluklardır (Rehman ve Azam'ın, 2012). Karşılaştıkları sorunların nedeni ve türü ülkeden ülkeye ya da bölgeden bölgeye farklılaşsa bile genel olarak kadınlar toplumsal hayat da dahil çalışma koşullarında zorluk, ezilme ve eşitsizlik yaşamaktadır.

1.9. TOPLUMSAL CİNSİYETİN KAVRAMLAŞTIRILMASI

İnsanlar cinsiyet ve toplumsal cinsiyet terimlerini birbirlerinin yerine kullanabilirler. Ancak bu iki kavram sosyal ve kültürel farklılıklara referansla erkek veya kadın olma durumundan tamamen farklıdır. Bryson'a (1999: 38) göre, erkekler ve kadınlar cinsiyet/seks olarak bilinen biyolojik özellikleriyle ayrılmaktadır. Cinsiyet/Seks biyolojik olup kromozomlar, gen ekspresyonu, hormon seviyeleri ve fonksiyonu ve cinsel anatomi gibi fiziksel ve fizyolojik özelliklerle ilişkilidir. Toplumsal cinsiyet ise toplumsal ve değişkendir. Çünkü cinsiyetin kültürel ve öznel anlamlarının sürekli kayması ve değişmesi nedeniyle zaman içinde ve farklı kültürel gruplar arasında üretilir / yeniden üretilir ve

⁷ <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/12/14/gender-discrimination-comes-in-many-forms-for-todays-working-women/>

farklılık gösterebilir (Hirut, 2004). Toplumun kültürü ve tutumu ile değişen bu kavram, insanların kendilerini ve birbirlerini nasıl algıladıklarını, nasıl davrandıklarını, etkileştiklerini ve toplumdaki güç ve kaynakların dağılımını etkiler.⁸ Dolayısıyla toplumsal cinsiyet, bizim doğduğumuz bir şey değil, toplumda, kamusal ve özel yaşamda kadınlara ve erkeklere atfedilen görevler, işlevler ve roller kavramıyla yaptığımız ve belirlediğimiz bir olgudur (Butler, 1993). Simone de Beauvoir “*The Second Sex*” kitabındaki ünlü fikrine göre, “kadın doğulmaz, kadın olunur” (Beauvoir, 1989: 273) ifadesi de bunu gösterir. Beauvoir’ın bu ifadedeki düşüncesinin ana noktası, cinsiyetin doğuştan biyolojik gelen farklılıklar tarafından belirlenmediğini; esas olarak toplum içinde inşa edildiğidir.

Toplumsal cinsiyete yönelik sorunlar dünyaya yeni çıkmakta olan bir sorun değil, farklı boyutlarda en çok konuşulan ve araştırılan çağdaş konulardan biri haline gelmiştir. Özellikle gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerin ortak bir sorundur (Purohit, 2018). Kadınlar ve erkekler için uygun davranışları tanımlayan toplum, kadın ve erkeklerin toplumdaki kaynakları ve iktidar gibi haklara erişimini belirleyen beklenti oluşturmaktadır. Her ne kadar bu farklılıkların kendine özgü doğası ve derecesi bir toplumdan diğer topluma göre değişse de genellikle erkeklere öncelik tanınır, iktidarda bir dengesizlik ve dünyadaki çoğu toplumda var olan bir toplumsal cinsiyet eşitsizliği yaratır (Dea, 2016). Bundan kaynaklı, farklı boyutlarda en çok konuşulan ve araştırılan konulardan biri olup geniş ve derin bir araştırma alanı olarak kabul edilir. Bu yapılan araştırmaların sonucu olarak farklı yerlerde, özellikle, gelişmekte olan ülkelerde kadınların farklı toplumsal, örgütsel ve bireysel faktörler nedeniyle resmi ve kayıt dışı işgücü piyasasına katılmak için çok yönlü zorluklarla karşılaştığı bilinmektedir (Birikti, 2014; Hora, 2014; Gizachew & ark., 2017).

Toplumsal cinsiyet rollerinin belirlenmesi ve sürdürülmesinde kuşkusuz kültürün çok önemli bir etkisi vardır. Kültür; bilgi, inanç, sanat, ahlak, hukuk, gelenek gibi toplumun bir üyesi olarak bireyin kazanmış olduğu diğer yetenek ve alışkanlıkları içeren karmaşık bütündür. Kültür, nispeten büyük bir grup insan tarafından paylaşılan bilgi sistemleri olarak, belirli bir toplumda bireyin kimliğinin kaynağını sağlar (Lindsay, 2005; Lot, 1987; Matlawi, 2003: 30).

⁸ What is gender? What is sex? <https://cihr-irsc.gc.ca/e/48642.html>

Kültürler insanlar tarafından şekillendirilir ve insanlar kültürler tarafından şekillendirilirler. Çünkü kültür düşüncüyü, dili ve insan davranışını etkiler. Bu ölçüde cinsiyet unsurları hem kültürün geniş bir 'sosyal yapı' olarak tanımlanması ve kültürel politikanın nasıl tasarlandığı ve uygulandığı ile ilgilidir. Böylece kültür, toplumsal cinsiyet inançlarımız ve toplumsal cinsiyet rollerimiz üzerinde en çok etkiye sahip olan olgudur. Kültürel tutumlar, hem erkekler hem de kadınlar tarafından kabul edilip uygulandıkları için değişmesi ya da bırakılması da çok zordur.

Çocukluktan itibaren, toplumsal cinsiyet davranışlarıyla kültürel olarak ilişkili farklı dil uygulamaları öğreniyoruz. Bernice Lott'a göre, kültür ve geleneklerin doğumda insanoğlunu sadece benzersiz bireylere değil, aynı zamanda iki cinsiyet kategorisine de şekillendirmeye ve öğretmeye başladığını belirtiyor (Lott, 1987: 29). Lott'a göre dişil ya da eril olmak ile "kültürel olarak tanımlanmış" kadın / erkek olmak arasında bir fark vardır (Lott, 1987: vii). Ve bu beklenti sonucunda bireyler kültürün belirlediği rollerle hareket etmek zorunda kalırlar. Bu tür eylemler Lindsey için kültürel kalıpların bir yansımasıdır. Çünkü olumlu olan tutumlardan daha olumsuz özelliklere odaklanır. Bu nedenle, kabul edilen negatif özelliklere dayanarak ayrımcılığın nedenleri haline gelir (Lindsey, 2005: 3).

Kısaca kültürel, dini ve tarihi faktörlerin yorumların bir sonucu olarak cinsiyete dayalı sosyal rolleri belirleyen toplum, bireyleri cinsiyet üzerinden oluşturulan iş bölümüyle sosyalleşmeye zorlar. Kültürel olarak kamusal alan erkeklere ayrılırken, ev işleriye kadınların alanı haline getirilir. Yerel alan ve kadınlara ayrılmış iş bölümü, kişisel veya ailevi işler ve ücretsiz emek sorunlarıyla ilişkilidir. Bu yüzden kültürel olarak iki cins arasında ilişkileri belirleyen iş bölümü, erkeklere kadınlar aleyhine avantaj sağlayabilecekleri bir durum sağladığı için kadınlara karşı baskıcı ve ayrımcıdır.

1.10. ETİYOPYA'DA KADININ DURUMU: GENEL BİR BAKIŞ

Kadınlar toplumların toplam nüfusunun aşağı yukarı %50'sini oluşturmakla birlikte ailelerinin, toplumlarının ve ülkelerinin genel gelişimi için temel yakıt olduğu gerçeği evrensel olarak kabul edilir. Diğer geleneksel toplumlarda olduğu gibi, Etiyopya'da da bir kadının değeri anne ve eş olarak

oynadığı rol açısından ölçülür. Çeşitlendirilmiş bir kültür ve dilin ülkesi olan Etiyopya, din ve kültürü bir bahane olarak kullanan kadınları alt pozisyonda tutan ataerkil bir yapıya sahiptir. Bundan ötürü, kadınların statüsü ülkedeki farklı etnik ya da dini grupların kültürlerinde değişiklik gösterse de genel olarak tüm bu kültürlerde politik, ekonomik ve sosyal alana hâkim cins erkektir. Çünkü uzun bir tarih boyunca inşa edilmiş ataerkilliğin kadınlar üzerinde tahakküm edebilmesini sağlayan ve toplumsal cinsiyet rollerini belirleyen farklı kültürel ve geleneksel söylemler ve tutumlar toplumda yaygındır (Almaz, 1991; Haregewoin ve Emebet; 2003, Gelatu, 2018).

Toplumsal gelenekler ve kültür başta olmak üzere toplumsal yaşamın her boyutunda kadın ve erkeklerin eşit olmadığını vurgu yapan Etiyopya atasözlerinden bazıları şöyledir: “Erkek, kadının başıdır;”⁹ “erkeğin evreni mahkemeye, kadının ki mutfağa uzanır;”¹⁰ “kadın ne bilirse bilsin, son sözü erkek söyler.”¹¹ Bunun gibi söylemler kadınların sosyo-kültürel durumlarını olumsuz bir şekilde etkileyip kendi kabiliyetlerini kaşıtmalarının nedeni olmuştur (Gelatu, 2018; Helina, 2015; Hirut, 2004; Muhammed, 2017).

Farklı araştırmacıların bulgularına göre, Etiyopya'daki kadınlar çoğu durumda erkeklerden daha düşük bir konumda kalma eğilimindedir. Bu gerçek, kadınların sosyal statüde, eğitimde, istihdamda, istihdam edilseler bile aynı iş ve sektörde düşük maaş almak vb. sorunlarla erkeklerin gerisinde kalmasıyla doğrulanmaktadır (Gelatu, 2018; Helina, 2015; Worku, 2017). Genellikle, Etiyopya kadınlar ev içi ve dışında tazminatsız emek sağlama konusunda erkeklerden daha fazla zaman harcarken, erkekler zamanlarının çoğu ev dışı işlerle uğraşmaktadırlar. Hem kentsel hem de kırsal alanlarda, kadınlar ve kızlar muazzam ev iş yüküne sahiptir ve çoğunlukla bakıcı ve ücretsiz işlerden sorumludur (Helina, 2015).

Etiyopya Hükümeti, toplumsal cinsiyet eşitliğini ele etmek için genel siyasi irade ve taahhüdü geliştirmesine rağmen, Kadına karşı olan tutum ve ayrımcılığın tarihsel mirası, ülkede mevcut eşitsizliğin üstesinden gelmek ve cinsiyet eşitliğini teşvik etmek açısından hâlâ bir zorluktur (Moreda, 2017; Helina, 2015). Çünkü erkeklerin çıkarlarını destekleyen mevcut toplumsal

⁹ Yeset ras wend new.

¹⁰ Set wode majet wond wode segenet.

¹¹ Set betawek be wend yalk.

cinsiyete dayalı uygulamalar, cinsiyet eşitliğine yönelik girişimler ve çabalar üzerinde olumsuz etkilerinin eşitliğini beyan eden yasal hükümlerin varlığına karşı erkeklerin ve kadınların pratikte eşit olmadıklarını göstermektedir (Galatu, 2018; Moreda, 2017). Bu nedenle *2016 Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi Raporu*'na göre toplumsal cinsiyete dayalı uluslararası ölçümlerdeki 188 ülke arasında ülkenin 116. sırada yer alması, kadınların sosyal statüsünün ciddi anlamda zayıf ve erkeklerinkinden aşağıda olduğunu göstermektedir (Galetu, 2018).

Ülke genelinde farklı araştırmacılar tarafından yürütülen araştırmalardan ortaya çıkan sonuca göre kadınlar kaynaklara, hizmetlere ve istihdama erişim açısından daha dezavantajlı konumdadır. Bu araştırmalar, kadınların ataerkil kültüre bağlı olarak statülerinin düşük ve daha az eğitilmiş olduğunu, az kazandıklarını ve erkeğin gelirine bağlı oldukları için sadece kamusal alanda değil hane seviyesinde de karar verme süreçlerinden dışlandıklarını ortaya koymaktadır (Kassa, 2015; Helina, 2015; Hirut, 2004).

1.10.1. Kırsal Alanlarda Çalışma Koşulları

Diğer birçok geleneksel toplumda olduğu gibi, bir kadının değeri anne ve eş olarak oynadığı rol açısından ölçülür. Etiyopyalı kadınların yüzde 85'inden fazlası köylü ailelerin öncelikli olarak geçimlik tarımla uğraştığı kırsal alanlarda yaşıyor. Kırsal alanlarda kullanılan üretim yöntemleri nedeniyle, kadın emeğinin yaklaşık yüzde 85'i, geleneksel üretim tekniğinin uygulandığı tarım ve hayvancılık faaliyetleri gibi zorlu faaliyetlerde harcanmaktadır (Emenet & Haregawign, 2003) Her ne kadar, iş bölümü bir yerden bir yere farklılık gösterse de iklim koşullarına bağlı olarak, kadınlar ayıklama, hasat tırmıklama ve tahıl ambarları hazırlama da dahil olmak üzere her türlü tarım işine katılırlar. Örneğin, göçebe toplumlardaki kadınlar, seyyar çadırların, sökülmesi ve sığır yetiştirme ve hayvan sürüsünün yanı sıra parçaları bir sonraki kalış yerine taşıma sorumluluğuna sahiptir (Gebremedhen, 2016).

Ev işleriyle ilgili olarak, kırsal alandaki kadınlar tahıl öğütmek, su almak, yakacak odun toplamak, inek gübresini yakacak odun yerine ya da ek olarak kullanmak, yiyecek hazırlamak ve çocuk yetiştirmek zorundadır. Kırsal kesimdeki kadınların iş bölümündeki payı erkeklere göre çok daha yorucu ve

zaman alıcı olsa da aşağılayıcı olarak “kadınların işi” olarak adlandırılmaktadır ve değer verilmemektedir (Gebremedhen, 2016).

I.10.2. Kentsel Alanlardaki Çalışma Koşulları

Kentsel alanlardaki çoğu insan, çoğunlukla hizmet ve ticarete konu olmayan diğer malları üreten kayıt dışı sektörde serbest meslek sahibi olarak çalışmaktadır. *2014 Kentsel İstihdam İşsizlik Araştırması*'na göre, ülkenin kentsel bölgelerinde istihdam edilen toplam nüfusun dörtte biri kayıt dışı ekonomiye katılmıştır (Central Statistical Agency, 2014). Kayıt dışı ekonomi ile uğraşan kadınların oranı erkek meslektaşlarına göre daha yüksektir. Bu kanıtlar, kayıt dışı sektörün Etiyopya'da kadınlar için istihdam yaratmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Ama yine de kentsel alanlarda düşük ücretli çalışanların çoğunluğu da kadındır. Örneğin fabrikalarda kadınlar işgücünün %30'unu oluştururken, ödenen toplam maaşların payı sadece %21'dir (Gebremedhen, 2016).

Etiyopya Nüfus Sağlık Araştırması'na göre, nakit kazanç alan çalışan evli kadınların oranı 2005 yılında %27'den 2011'de %36'ya yükselmiş ve 2016'da %35'te sabit kalmıştır (Central Statistical Agency & The DHS Program ICF, 2016: 180-186). Ülkedeki kadınlar, eş ve anne olma rolleri tipik olarak ücretli işgücü piyasasına katılımlarını etkilemiş olsa da, kültürel engelleri aşabilmek ve kazançlarını yükseltmek için hayatları boyunca işe ve aileyi dengeleme yaklaşımları zaman içinde önemli ölçüde değiştirmeye çabalamaktadırlar (Bruktawit & Beyene, 2018).

Böylece farklı engellerle karşı karşıya çıkarak resmi istihdama katılan 2016/2017 dönemindeki kadınlar, 2009/2010 yılındaki %32,8'e kıyasla, ulusal düzeyde devlet istihdamı pozisyonlarının %36,53'ünü tutmuştur. *Ethiopia Democratic Health Survey*'e göre, 15-49 yaş grubundaki kadınlar arasında mevcut istihdam, 2005'te %29'ken, 2011'de %38'e yükseldi. Ancak 2016'da tekrar %33'e geriledi. Halihazırda istihdam edilen erkeklerin yüzdesi 2005 yılından bu yana %85'ten %88'e hafif bir artış göstermiştir. Öte yandan *Fifth National Report on Progress made in the Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action*'da alıntılandığı gibi 2016 yılına kadar, 15-49 yaş grubu baz alındığında her 99 erkeğe karşılık sadece 48 kadın istihdam edilmektedir. Katılımın önemli

bir kısmının (%36) kayıt dışı sektörde olmasına rağmen, kadınların Etiyopya işgücü piyasasına toplam katılımı %77,8'e yükselmiştir (Anonim, 2019: 25). Kentsel alanlarda, kadın çalışanların çoğu kayıt dışı ekonomide yoğunlaştığı için çalışma mevzuatı ve sosyal koruma kapsamına alınmamakta, bu yüzden de korumasız ve temel haklarından yararlanamaz bir şekilde çalışmaktadırlar. Kentsel alanlarda kadınlar, genellikle toptan ve perakende ticaretindeki kayıt dışı istihdamın ana sektörlerinde yoğunlaşmaktadırlar (IMF, 2018:5).

1.11. ÜST KADEME VE POLİTİK KATILIMDA ETİYOPYALI KADINLAR

Senge ve arkadaşlarına göre liderlik, “bir insan topluluğunun geleceğini paylaşma ve özellikle bunun için gereken önemli değişim süreçlerini sürdürme kapasitesi” olarak tanımlanmaktadır (Senge ve ark, 1999: 16). Liderlik, bir kişinin bir veya daha fazla kişi amacını veya yönünü belirleyip hareket etmelerini sağlayan süreçtir. Politik katılım ise, insanların hayatlarını etkileyen kararları şekillendirmeye ve etkilemeye çalışarak dünyanın genel sistemi hakkındaki fikirlerini ifade ettikleri çok çeşitli faaliyetleri içerir. Politik katılım, seçimlerde oy kullanma, siyasi mücadeleye yardımcı olmak ve haksızlık yaratan sistemleri karşı direnç durmak gibi faaliyetlerini ifade eder (Uhlaner, 2015).

Özellikle, kadınların siyasete her düzeyde eşit katılımı, temel insan haklarından biri olarak, kadınların kamusal ve kişisel politik karar alma süreçlerine katılımı, feminizmin tematik odak alanlarından biridir (Teka, 2014). Çünkü üst kademelerde bulunma ve siyasi katılımları bir ülkede kadınların sahip oldukları statüyü ölçen araçtır. Ancak dünyadaki ülkelerin çoğunda demokratikleşme yolundaki yaygın harekete rağmen, kadınlar hala çoğu hükümet düzeyinde, siyasi ve karar alma pozisyonlarında yeterince temsil edilememektedir (Shiferaw, 2008).

Bugünlerde kadınları işgücü, siyaset ve yönetici pozisyonlarında bulunmaları modern tarihin herhangi bir noktasında olduğundan daha belirgindir. Yine de hemen hemen tüm ülkelerde siyaset ve üst düzey yönetici pozisyonlarının çoğunluğu öncelikle erkekler tarafından tutuluyor (O'Neil & Domingo, 2015).

Fark gözetmeden pek çok Afrika toplumu, köklü ataerkil sistemi, kadınların rollerini ev işleriyle ve çocuk yetiştirme ile sınırlandırırken, tüm karar alma süreçleri ve ev dışı çalışma erkeklere kaldı. Cinsiyet ve yöneticilikle ilgili

toplumsal kabul, geleneksel olarak kadınları dışlayan ve üst düzey yöneticiliği ve siyaseti erkeksi olarak görmektedir. Toplumda alt konumlara sahip olmaları gerektiği gibi düşünceler, kadınların resmi ücretli işgücüne katılma imkânı sınırlandırılmıştır (Munaye, 2011; Brenda, 2015).

Benzer bir şekilde, Etiyopya'da kadınların yüksek toplumsal konumlara erişimi, yapısal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle uzun ve zor bir süreç olduğundan; güç, kadınlar ve erkekler arasında eşit olarak bölünmekten uzaktır. Mesele şu ki, kamusal ve siyasi alanın erkeklerle olan ilişkisi kadınların bu alana erişmesini zorlaştırmaktadır (Vicent, 2015). Çünkü küresel olarak bugünün işgücü piyasalarında, benzer eğitim, beceri ve deneyime sahip oldukları yerlerde bile, kadınlar, erkeklere kıyasla daha düşük ücret ve daha az fayda içeren bir dizi dezavantajla karşı karşıya kalmaktadır. Ayrıca kadınlar daha az tanıtım şansına, otorite konumlarına, sınırlı erişime sahip olup, belirli iş türlerinde yoğunlaşmışlardır (Munye, 2011).

Etiyopya'da CSA (2013) Raporuna göre, istihdam edilen toplam 42.403.879 nüfusun sadece 19.517.232'sinin kadın olduğunu göstermektedir. Aynı şekilde raporda, 231.211 olan yönetici toplamından, sadece 61.308'inin (%26,5) kadın olduğunu ortaya konmaktadır.

Teka (2014), tarafından yapılan araştırma, sosyo-kültürel, eğitimsel, kurumsal ve kişisel ve aile sorumluluğuyla ilgili konuların Etiyopyalı kadınların üst kademeli pozisyonlarına katılımını engelleyen temel faktörler olduğunu ortaya koymaktadır. Jabessa & ark., (2015) ve Hora (2014)'ün bulgularına göre de kadınların siyasetle daha az ilgilenmesi, hem kadınlar hem de erkeklerin siyaseti genellikle erkeklerin meselesi olarak görmesi, kadınların siyasi kapasitelerini geliştirmeyi öğrenememiş olduklarından kendi politik yeteneklerine güven duymaması ve siyaseti kirli bir alan olarak görmesinden kaynaklandığını belirtmektedirler.

2018'de Ayalew ve Verma'nın Etiyopya kadınlarının siyasi katılımı üzerine yürüttükleri araştırmaya göre ise, ülkenin siyasi liderleri, halkının çıkarına adanmak yerine, kendi etnik gruplarının çıkarları için çaba sarf etmesinden, siyasi parti üyelerinin kadınlara karşı olumlu bir tutumu yoktur. Bundan dolayı siyasi partilerde, erkeklerin tercih edilmesi kadınların siyasi liderlik sürecine katılımını büyük ölçüde etkileyebilecek gizli ayrımcı kurallar ve şeffaf olmayan aday gösterme prosedürleri vardır. Ülkedeki etnik kökenlerin

siyasallaşması sonucunda siyasal alana katılmak isteyen kadınlar, ilgilerini geri çekmektedirler (Ayalew & Verma, 2018:486).

Bundan ziyade, sınırlı siyasi bilgi ve deneyim, kadınların devlet organlarının siyasi karar alma sürecine katılımını olumsuz yönde etkilemektedir. Siyasi liderlerin etnik ilişkilerine dayanan politik gruplaşma, Etiyopya siyasetini “çekici ve iğrenç” kılıyor. Ve bu etnik köken siyasallaşması, etnik guruplar arasında siyaset memnuniyetsizliği artışı ve farklı gruplar arasında çatışma yaratmaya neden olmaktadır (Ayalew & Verma, 2018: 486-487). Kadınların genellikle düşük seviyeli siyasi bilgi ve tecrübesi ve siyasete katılımı; yöneticiliğin ve kamu sektörünün genellikle erkeklere özgü bir alan olarak görülmesi, kadınların Etiyopya'nın siyasi liderlik pozisyonlarına erişimini engelleyen en büyük problemlerdendir (Muhammed, 2017; Ayalew & Verma, 2018: 489).

Bugünlerde Etiyopya’da federal ve yerel yönetimlerin yasama ve yürütme makamlarında, karar alma pozisyonlarında az sayıda da olsa kadınlar vardır. Ancak onlar yalnızca parti çizgilerini takip ederler, güçleri ise oldukça semboliktir. Çünkü, bu kadınların seçilmesi ve katılımı çoğu zaman “propaganda olan” siyasi atamalardır (Bisewar 2011). Ne yazık ki istihdam edilip siyasete katılmış olanlar bile aralarında dayanışmadan yoksundurlar. Çünkü aralarında iş birliği yapmak yerine, aralarında karmaşıklık olduğu fikrini ortaya koyup aralarında bir ittifak geliştiremediler. Dahası, kadın üyeler yerine erkek üyeler ile uyum oluşturmaya çalışırlar (Ayalew & Verma, 2018: 486-491).

Geçtiğimiz yıllar kadınların kamusal ve politik katılımı ve üst kademelerde önemli ilerlemeler göstermesine rağmen kadınlar hâlâ kamu hizmetinin, idari pozisyonların ve diplomatik ve adli hizmetin daimî pozisyonlarında yeterince temsil edilmemektedir (Anonim, 2019: 40-41).

Ancak bugünlerde Okumo ve Asfaw’ın belirttiği gibi, Etiyopya hükûmeti kadınların liderlik ve siyasete her düzeyde katılımını artırmayı planlıyor. Bu yüzden, “siyasi ve kamu hizmeti ofislerinde cinsiyet kotalarının tanıtılması ve benimsenmesi, hem siyasi hem de yürütme/kamu ofislerinde kadın yöneticiliğini arttırmaktadır” (Okumo & Asfaw 2014: 102). Örneğin, Etiyopya Halk Meclisinde kadınların temsilinin 1995'te %2,83'ten 2000'de %7,7'ye, 2005'te %21,4'e, 2010'da %27,9'a (Wold Bank, Kasım 2014) ve 2016'da %39'a ulaşmıştır (World Bank Group, 2016). Kadın sayısındaki artışın, liderlik ve yönetişime katılımının

önemli sonuçlar verdiği tespit edilmiştir (UN Women, Kasım 2014). Ayrıca 2020'ye kadar, kadınların parlamentodaki temsilinin %38,8'den %50'ye, federal yürütme organlarındaki liderlik pozisyonlarında %19,2'den %40'a ve yargıda da %20,6'dan %35'e çıkarılmasına dönük belirli hedefler belirlendi. Böylece, kadının güçlendirilmesindeki zorlukların üstesinden gelmek ve kadınların karar alma pozisyonlarında temsiliyetini artırmak için farklı önlemler alınmaktadır. Ayrıca hükûmet, kadınlara liderlik eğitimi vermekte ve kadın çalışanlara gerekli eğitim niteliklerini edinmeleri için burs olanakları sunmaktadır (Anonim, 2019: 41-42). Bu önlemler eğitim ve öğretimin yanı sıra, işe alım ve terfi konusunda olumlu sonuçlar vermektedir.

Fakat 2015 yılında yeniden yapılandırılmış kabinede, iktidar partisi tarafından otuz kabine üyesi arasından sadece üç kadın görevlendirildi. Üç milletvekili başbakanının seviyeleri arasında sadece biri kadındı ve o da bir yıl bile çalışmadan değiştirildi. Bu yüzdendir ki, federal düzeyde yükselme görülse de yerel düzeyinde kadınların hâlâ karar alma pozisyonlarında ciddiyle temsil edilmemekle kamu kararında yer alanların oldukça küçük bir yüzdesini oluşturduğunu görülür (Desalegne, 2018).

2018 yılına kadar Etiyopya'nın tarihinde hiçbir kadın başkan veya başbakan yoktur.¹² 2018'in sonlarında iktidara gelen yeni başbakan sayesinde kadınların iktidarda temsil edilmesi federal düzeyde yükselme göstermektedir. Öncelikle 2018'de yeni Başbakan Abiy Ahmed Kabinesi'nde elde edilen bir kadın cumhurbaşkanı ve cinsiyet paritesi konumuna geliyor. Bu yeni gelen başbakan 27 Ekim 2018 tarihinde Etiyopya'nın parlamentosunda bakanlıkların %50'sini kadın bakanlara tahsis etti (Anonim, 2019: 5). Bunun ardından Etiyopya, dünyadaki çok az ülkede görülebilecek bir oranla, %50'sinin kadınların oluşturduğu bir kabine ve bir kadın devlet başkanına sahip oldu. Ancak Dışişleri Bakanlığı, Maliye ve Ekonomi Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, Millî Savunma Bakanlığı gibi cinsiyet eşitliğini sağlamada büyük rolü olan kararlı bakanlık pozisyonları erkekler tarafından tutulur; kadınlar ise Kadın ve Çocuk Bakanlığı, Devlet İşletmeleri Bakanlığı ve Kültür ve Turizm Bakanlığı'nı elinde tutmaktadırlar (Desalegne, 2018).

¹² 25 Ekim 2018'de Etiyopya parlamentosu Sahle-Work Zewde'yi Etiyopya'nın tarihinin ilk kadın başkanı olarak atadı.

Beijing+25 Report ETHIOPIA (2019: 40) raporuna göre, yargı pozisyonlarına atanan kadınların temsilinde umut verici bir ilerleme kaydedilmiştir. Hâlihazırda, federal yargıda (tüm kademeler) kadınların genel temsili, oranın dağılımı ile yüzde 30'a yakın bir seviyeye ulaşmış, ama üst düzey mahkemelerde çok daha düşüktür. Özellikle de yüksek mahkeme ve bölgesel düzeydeki mahkemelerde bu oran hala çok geride kalmaktadır.

Genel olarak, toplam 6.226 liderlik pozisyonuna sahip 116 federal devlet dairesi incelendiğinde, bu üst kademe pozisyonlarındaki kadınların federal düzeydeki farklı ofislerdeki yüzde 22 (1.346) payı görülmektedir. Bu, önceki yıllara kıyasla kaydedilen ilerlemedir, ancak yine de devlet kurumlarında yöneticilik yapan erkeklerin yüzde 78'ine (4, 880) kıyasla büyük bir cinsiyet farkı göstermektedir (Beijing+25 Report Ethiopia, 2019: 40).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ETİYOPYLI KADINLARIN TERFİ ETMELERİ ÖNÜNDEKİ ENGELLER

Sandra Harding'e göre Feminist araştırmaların kendine ait özelliklerinden biri, var olan problemleri kadın deneyimi açısından ele alarak, bu deneyim ve tecrübeleri kabullenilmiş kuramlara ve varsayımlara karşı gerçekliğin mühim bir kanıtı olarak kullanmasıdır (Harding 1995: 40-41). Bu çalışma, feminist ve kesişimsellik odaklı bir yaklaşım benimsemekle birlikte sadece çalışan kadınların cinsiyet deneyimlerini değil, aynı zamanda çalışan erkeklerin deneyimlerini de göz önünde bulundurmaya çalışmıştır. Araştırmanın bu bölümünde, katılımcıların paylaştıkları deneyimlerini, görüşmelerden ortaya çıkan belli başlı temalar etrafında irdelemeye çalışılacaktır.

Eleştirel bir yaklaşım olarak feminizm, kadınların baskı ve özgürleşme süreçlerinin nedenlerini tartışır, aynı zamanda günlük yaşamdan daha büyük süreçlere kadar sosyal yaşamı dolduran tüm yapıları ve ilişkileri eleştirir. Feminizm içinde hem kuramsal hem de politik düzeyde yapılan en önemli tartışma konularından bazıları cinsiyet, toplumsal cinsiyet, eşitsizlik ve ataerkillik gibi meselelerdir. Kesişimsellik tartışmaları ise etnisite/ırk, sınıf, din, cinsiyet gibi farklı olguların kesişmesinde ortaya çıkan eşitsizlik sorunları üzerinde odaklanmaktadır. Katılımcıların üzerinde durduğu; çalışma yerlerinde ve başta aile olmak üzere iş dışı yaşamda üretilen fırsat eşitsizliği, kadınları ikincil bir konuma iten ataerkillik ve bunun dinle ilişkisi ve ekonomik/tüketim ve etnik farklılıklar üzerinden kadınların birbirlerini dışlamaya çalışmaları gibi sorunlar bu bölümde tartışılacak ana temalardır. Böylece, bu bölümde erkeklerin ve kadınların çalışma yaşamındaki cinsiyet deneyimleri hakkında işyerlerinde, aile

ve toplumsal bağlamda yaşadıkları sorunlar ilgili varsayımlar ve teorilerle bir araya getirilerek sunulmuştur.

I.12. KURUMLARIN ÜST KADEMELERİNDE CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ

Eşitsizlik, genelde toplumun farklı koşullarında ortaya çıkan adaletsiz durumlara karşılık gelir. Eşitsizlik durumunda bazı insanlar diğerlerine göre daha fazla fırsata, iktidara, paraya vb. sahiptir. Bireylerin eşitsizliğe maruz kalmalarının nedeni olabilecek toplumsal olgulardan birisi de cinsiyettir. Feminist kuramcılarının çoğunun üzerinde durduğu cinsiyete dayalı eşitsizlik, kadınların çoğu toplumsal yapılardan kaynaklı yaşadıkları zorluk, dışlanma ve ezilmeyi içerir. Cinsiyet kimliğinin üzerine eklenen din, ırk ve kimlik gibi farklı sebepler de eşitsizliği daha da derinleştirmektedir. Edwards'ın da değindiği gibi, çalışanlar özellikle cinsiyet, din, inanç vb. faktörlere göre ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı, kadınların üst kademe ve yönetim pozisyonlarına ulaşmaya çalışırken karşılaştıkları en yaygın sorunlardan biridir. Ayrımcılık kadın çalışanın ödüllendirmede göz ardı edilmesi şeklinde doğrudan ya da işyerindeki bir grubun olumsuz etkilerini kişiye yöneltmesi şeklinde dolaylı bir şekilde ortaya çıkabilmektedir (Edwards, 2016: 34).

Bugünlerde cinsiyet eşitliği modern demokrasinin normatif temellerinden biri ve Birleşmiş Milletler tarafından teşvik edilen temel bir kalkınma hedefi olmasına rağmen, kadınlar toplumun ataerkil inançları nedeniyle liderlik politik ve karar almada hâlâ yeterince temsil edilmemektedirler. Etiyopya'da kadınların yaşadığı eşitsizlik ve ayrımcılık her şeyden önce ülkenin tarihi mirasıyla alakalıdır (Helina, 2015).

Seçilen kuruluşların insan kaynakları bölümlerinden elde edilen belgelere göre *Harari Eğitim Bürosu* ve *Harari Denetim Bürosu*'nun cinsiyet dağılımı hemen hemen eşittir. Ancak kalan diğer iki kurumdaki cinsiyet dağılımında bir dengesizlik olduğu fark edilebilmektedir.

Tablo 1. Kuruluşlarda cinsiyet dağılımı¹³

Kurum	Cinsiyet		Toplam
	Kadın	Erkek	
HEB	57	60	117
HDB	50	47	97
HKHB	21	51	72
HKÇGO	31	21	52
Toplam	159	179	338

Harari Kadın, Çocuk ve Gençler İdaresi'ndeki cinsiyet dağılımına göre kadınların sayısı erkeklerden fazladır. Bu ofiste çalışanların %59,6'sı kadinken, %40,4'ü erkektir. Cinsiyet dağılımı açısından en fazla farka sahip Harari Kamu Hizmet Bürosu'nun cinsiyet dağılımına bakıldığında tam tersi bir şekilde kadınların oranı %29,2'yken, erkeklerin oranı %70,8'dir.

Kadın, Gençlik ve Çocuk Ofis'i cinsiyet eşitliği uzmanına (GK11. Evli, 40 Yaşında, Erkek, KÇGO), göre hükümetin her düzeyde kadınların güçlendirilmesi için çok çaba harcadığını, yakın gelecek için ilerlemeyi teşvik etmektedir. Ayrıca, kadınlar liderlik pozisyonunda güçlendirilmeye çalışılırken, tüm paydaşların entegre çabalarına ihtiyaç vardır. Hâlâ bölgede liderlik pozisyonlarında yer alan kadınların az sayıda olduğuna işaret etmektedir. Bu fikir, seçilen kurumların organizasyon şemalarına yansımaktadır (bkz. şekil 1-4). Uzmanının anlattığına göre bunun en büyük nedeni, devlet idaresi tarafından aktarılan bütçe yetersizliği ve buna bağlı olarak kamu kurumları arasında aynı olumlu eylemleri uygulamak için açık uygulama mekanizmalarına dönük yetersiz destektir. Bu yetersizlikler hedeflerin tutturulması konusunda bir handikap yaratmaktadır.

İlaveten bu çalışma yerlerin insan kaynakları bölümlerinden elde edilen verilere göre Kadın, Çocuk ve Gençler İdaresi hariç çoğu seçilen kuruluşların organizasyon şeması, yönetici ve üst kademelerde cinsiyet dağılımları aşırı derecede eşitsizlik göstermektedir. Aşağıdaki tabloda da görüldüğü gibi çoğu kurumda erkek yetkililer sayıca çok daha fazla bulunmaktadır.

¹³ Bu istatistikler kurumların insan kaynakları departmanlarından 28 Şubat – 10 Mart tarihlerinde temin edilmiştir.

Tablo 2. Kuruluşların yönetici ve üst kademeler de Cinsiyet dağılımı.¹⁴

Kurum	Yönetici & Üst kademe		Oran (%)		Toplam
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	
HKÇGB	3	2	60,0	40,0	5
HDB	3	6	33,3	66,7	9
HEB	3	16	15,8	84,2	19
HKHB	2	16	11,1	88,9	18

Üst kademelere yükselişte belirleyici olan en önemli faktörlerden birisi cinsiyetler arası eğitim farkıdır. Katılımcılardan derlenen veriye göre kadın katılımcıların eğitim seviyeleri erkeklerden daha düşüktür. Özellikle Kadınların %40'ı üniversite diplomasına sahipken, erkeklerde bu oran %90'dır. Bu farklılığın en büyük nedeni eğitim konusunda ailelerin kız çocuklarına yeterince fırsat vermemeleridir. Ailelerin bu geleneksel tutumları yoksullukla birleşince eğitim görme konusunda erkekler lehine tercihler daha da çok olmaktadır. Bu yüzden ki, katılımcıların beyanlarına bakılırsa işe ilk girmede bile erkekler genellikle daha yüksek pozisyonlarla işe başlarken, kadınlar genellikle sekreter, veznedar, postacı, dokümantasyon, gibi daha düşük ücretli alt pozisyonlarda yoğunlaşmaktadırlar.

¹⁴ Bu istatistikler kurumların insan kaynakları departmanlarından 28 Şubat – 10 Mart tarihlerinde temin edilmiştir. Ayrıca bkz. Eklerdeki organizasyon şemalarına bakılabilir.

Tablo 3. Yönetici Pozisyonlarındaki Kadın ve Erkeklerin Eğitim düzeyi

Eğitim	Kadın	Erkek
Lise	5	5
Kolej ¹⁵	55	5
Lisans	40	50
Yüksek	-	40
Toplam	100	100

Seçilen kurumlardaki cinsiyet eşitsizliği, organizasyon yapılarında, süreçlerinde ve uygulamalarında görülebilen karmaşık bir olgudur. Kadın katılımcılara göre bu işyerlerinin yönetim ve üst kademelerinin çoğunun erkek katılımcıların elinde olması, ataerkillik tutumuna sahip bireylerin yönetim üzerinde yaygınlaşmamasının en önemli nedenidir. Diğer bir ifadeyle, genellikle cinsiyet dayalı eşitsizlik ve ataerkillik birbirlerini besleyen olgular olarak bireylerin özellikle kadınların, ataerkil tutum ve düşüncelerle yargılanmalarına ve cinsiyete dönük kalıpların üretilmesine neden olur.

I.13. ATAERKİL BASKILAMA

Bir toplumdaki kadınların durumunu araştırırken kadınlar üzerinde tahakküm kurmanın önemli bir aracı olan ataerkinin ne olduğu, nasıl tanımlanacağı, nasıl açıklanacağı, siyasetteki yeri, kapsayıcılığı, sınırlılıkları gibi meseleler feminist tartışmalar açısından önemini hep korumuştur. Bunun temel nedeni ise erkekliğin egemen olduğu bir sistemde, erkeklerle kadınlar arasındaki ilişkinin ana belirleyeni iktidarın elde edilmesi ve sürdürülmesiyle ilgili olmasıdır.

Ataerkilliğin kökenlerinin kadınlar ve erkekler arasındaki iş bölümü ilk ortaya çıktığı tarih öncesi döneme kadar uzandığı varsayılmaktadır. Friedrich Engels (1973) *“The Origin of the Family, Private Property and the State.”* adlı kitabında, çocuk doğurma ve yetiştirme görevinin, kadınları evlerinde oturmaya zorlarken, erkeklerin dış dünyayı merak etmelerini sağladığını vurgular. Gıda

¹⁵ Etiyopya’da eğitim 12 yıl sürmektedir. 12. yılın sonunda öğrenciler ülke çapında düzenlenen üniversite giriş sınavından aldıkları puana göre üniversiteye yerleşebilirler. Üniversiteye girmeye hak kazanamayan adaylar ise puanlarına göre 3 yıllık kolejlere yerleşebilirler.

toplama görevine dönük bu tarz bir iş bölümü, sığırların evcilleştirilmesi şeklinde servet birikiminin yolunu açtı. Bu da servetin erkeklerin lehine birikimini ve bu servetin kendi yavruları için miras bırakma arzusu yaratarak erkeği daha ön plana çıkardı. Bu dönüşüm önemli bir sosyal değişime karşılık geliyordu: Anasoylu (matrilineal) toplumsal örgütlenmenin patrimonial örgütlenmeye doğru evrilmesiydi. Engels bu değişikliği “kadın cinsiyetinin dünya-tarihi yenilgisi” olarak yorumlar (Engels, 1973: 233).

Ataerkillik farklı feministler tarafından eril tahakkümünü gösterecek şekilde açıklanmıştır. Bugün, ataerkillik: erkeklerin kadınlar üzerindeki gücünü barındıran, sistem ve yapıları ifade eder (Walby 1990: 20). Mevcut haliyle ataerkillik, kadınları bir sınıf olarak tanıır ve erkeklerin ayrıcalıklı olduğu ve eşitsizliği meşru olarak gören bir sistemi ifade eder. Bu yüzden Walby’ye göre ataerkillik, erkeği her zaman hükmetme pozisyonunda ve kadını da ikinci konumda gören bir düşüncedir. Mitchell ise erkek egemenliğinin kadınları farklılaştırıp uzaklaştırdığı benzer sistemlere dikkat çekmek için ataerkillik kavramını kullanıyor (Mitchell, 1971: 24).

Kate Millett’in “*Sexual Politics (Cinsel Politika)*” adlı kitabında bahsettiği gibi, kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıklar her iki toplumsal cinsiyet arasındaki güç ilişkileri, cinsiyet rolleri, baskı ve egemenlik ilişkileri, kadın ve erkeğin toplumsal konumunu açıklayamaz (Millett, 1977: 32- 34). Erkek egemenliğinin kurumsallaşmış bir şekli olarak ataerkillik, erkekle kadın arasındaki maddi ilişkiler tarafından temellenen sözde hiyerarşik sosyal ilişkilere karşılık gelip, kadınlara hükmetmeyi mümkün kılarken, erkekler arasında dayanışma ve özgürlüğü yaratma sistemi olarak tanımlanabilir. Sistem; yarış, hiyerarşi, hükmetme ve güç tarafından simgelenmektedir. Bu yüzden ataerkillik içinde erkeklerin kadınları ezdiği, mahrum bıraktığı ve hükmettiği pratik ve sosyal yapılar sistemidir (Millett 1977: 35). Ve bu sistem cinsiyetler arasındaki ilişkinin bilinen tüm toplumlarda güce dayandığını ve bu nedenle politik olduğunu belirtir (Millett, 1977).

Radikal feministler ataerkilliğin, kadınların ezilmesinin esas nedeni olduğunu savunarak, çalışma alanlarındaki baskınlıkları, kadınların cinsiyeti de dâhil olmak üzere erkeğin kadının beden ve zihni üzerindeki tam egemenliğinin temeli olduğunu düşünürler. Böylece, kadınların manevi özgürlük, entelektüel

özgürlük, mahremiyet istilası ve basmakalıp klişelerin baskısından kurtulmaları gerektiğini savunurlar (Donovan, 2000: 156).

Radikal feminist hukuk teorisyeni olan Catharine MacKinnon'a göre de kadınlara yönelik dışlama ve ayrımcılık farklılıktan değil, eril tahakkümden kaynaklanmaktadır. Çünkü iki cins arasında biyolojik farklılıkların olması, bir cinsin diğer cins üzerine kurduğu cinsel hiyerarşiyi oluşturamaz. Fakat ataerkillikte, erkeklerin birincil güç sahibi olduğu ve siyasi liderlik, ahlaki otorite, sosyal ayrıcalık ve mülkün kontrolü dâhil tüm karar alma alanlarının rollerinde baskın olduğu bir sosyal yaşam olarak görülür. Simon de Beauvoir'ın "*The Second Sex*" kitabında bahsettiği gibi tarih bize erkeklerin her zaman tüm somut güçleri ellerinde tuttuğunu gösterir. Daha ortaya çıkışının ilk döneltmelerinden itibaren Kilise, kadını bağımlı hale getirmenin en iyi yolunun arayışına girerek kadının özgürlüklerine karşı hukuk kurallarını ortaya koydu. Bu yüzden kurulan hukuk kuralları, kadını ötekileştirmek için kurulmuştur (Beauvoir, 1949: 69-70).

Walby (1990), ataerkilliği kamu ve özel olmak üzere iki farklı şekilde tanımlamıştır. Ataerkillik şekillerinden biri olan "özel ataerkillik", baskı altına alınan kadınların ev içi üretimle ilişkilendirilmesidir. "Kamusal ataerkillik" ise temel olarak istihdam benzeri konularda ve kamuya açık alanlarda kadının ikincilliğinin yasaya dayandırılmasıdır. Kamusal ataerkillikte kadınların hem özel hem de kamusal alanlarda dışlandığı kabul edilmekle birlikte ataerkillik daha çok kamusal alanlarda maruz kalınan bir form olarak ele alınır. Kamu ataerkilliğine karşın, kamuya açık alanların yasaya dayanmasıyla birlikte devlette kadın istihdamı benzeri uygulamalardan kaynaklı olarak çalışma hayatında belli konumlara yerleştirilmeleri nedeniyle kadınlar, resmiyette dışlanmıyor görünmektedirler (Walby, 1990: 19-24). Pratikte ise kamusal ataerkilliğin öngördüğü gibi kadınların kamusal alanlarda dışlandığı ve bu durumun tabii kılındığı görülmektedir.

Şimdilerde ise, ataerkillik daha çok erkeklerin birincil güç sahibi olduğu siyasi liderlik, ahlaki otorite, sosyal ayrıcalık ve mülkün kontrolü dâhil tüm karar alma alanlarında rollerinin baskın olduğu, kadınların ise ikincilleştirildiği bir sosyal sistemi ifade eder. Bu sistemin yeniden üretiminde ailenin rolü oldukça yüksektir. Çünkü aile, kadını sadece çocuk doğurup ev işleriyle uğraşmayla sınırlandırmakla kalmaz, erkeğin, kadın emeği üzerinde denetimini kurmasını sağlayan sosyal mekanizmaları üretir (Sultana & Altay, 2019).

I.13.1. Ataerkilliğin Getirdiği Fırsat Eşitsizliği ve Cinsiyet Kalıpları

Sınıfsal konumu ne olursa olsun, günlük yaşamın toplumsal ilişkilerinde, çalışma alanlarında ve aile bünyesinde kadının tecrübe edebileceği ikincilik, şiddet, baskı, sömürülme, kontrol, hakaret, tanınmamak ve ayrımcılık gibi çeşitli şekiller alabilir. Böylece, bu çalışmada ataerkil kültür ve erkek merkezli tutumların tüm çalışma yerlerinde devam ettiği ve bu ataerkil kültürün, kadına yönelik şiddete ve eşitsizliğe son vermenin önündeki en büyük engellerden biri olduğu fark edilmiştir. Çünkü Walby'nin anlattığı gibi kadınların hayatlarını istismar etme ve kontrol altına alma, erkeklerin kadının bağımlılığından elde ettikleri ekonomik kazanımlar, erkeklerin ataerkillikten bariz bir şekilde faydalanmaları anlamına gelir. Kadın emeğinin onların kocaları ya da orada yaşayan başkaları tarafından kontrol edilmesi üretimin ataerkil yöntemidir (Walby, 1990: 21).

Hartmann ve Walby ataerkinin yalnızca ailede olmadığını, çalışma ortamı da dâhil olmak üzere yaşamın tüm alanlarında görülen yapısal bir sistem olduğunu vurgulamaktadır (Hartmann, 2012; Walby, 1990). Hartmann'a göre, ailede eril tahakküm kadınları ezdiği gibi çalışma imkânlarında da ayrımcılık, şiddet ve baskı yaşattırmaktadır. Hartmann'a göre hem ev işleri hem de çalışma alanları kadınların erkekler tarafından sömürüldüğü alanlardır. Kendilerini, en iyi maaş ücretlendirmesi erişimini sürdürmek üzere geliştiren erkekler, kadınların fırsatlarının sınırlandırılmasının ve alt kademede tutulmalarının nedeni olmuşlardır (Hartmann, 2012: 180).

Katılımcı kadınların söylemleri bu fikri desteklemektedir. Her ne kadar çoğu işe girmede çok zorluk yaşamadığını söylese de işe alınmalarından sonra kültürel normlar, klişeler ve yakın erkek akrabalarının ya da kocalarının onların gelişimine engel olduğunu vurgulamışlardır. Özellikle Harari Eğitim Bürosu, Harari Denetim Bürosu ve Harari Kamu Hizmet Bürosu'nda çalışan çoğu kadın, bu kurmaların ataerkil tutum ve düşüncelere sahip erkek yöneticilerin kontrolü altında olduğu için¹⁶ erkeklerin aksine kendilerinin ezildiklerinin altını çizmektedir. Bu kuruluşlardaki erkek yetkililerin atama ve terfi ettirmede takındıkları keyfi tutum, uyguladıkları ayrımcılık ve takip ettikleri cinsiyet

¹⁶ Şema 1-4 göre seçilen kurumlarda kadınların çoğu erkeklerden çok az yönetici ve üst kademe pozisyonlarda görülmekle birlikte daha alt ve destekleyici pozisyonlarda yoğunlaştıkları gözlemlenmiştir. İlaveten görüşmecisi profilindeki iş pozisyonu da aynı şeyi göstermektedir.

kalıpları kadın katılımcıların çalışma koşullarını zorlaştırdığını; bu yüzden de kadınların ilerlemesine yönelik engel ve fırsat eşitsizliğinin devam etmekte olduğunu ifade etmişlerdir.

Burada kadınlar için uygun bir ortam yok. Kadınlara öncelik veriliyor diyorlar ama %3 bile uygun ortam yok. Özgürce çalışmana izin vermiyorlar, diktatörler, sorumluluk sahibi değil ve tüm işleri tekelleri altında tutuyorlar. Seni çalıştırmıyorlar, her şeyi kendilerinin bildiğini düşünüyorlar. Onlara yeni fikir götürüldüğünde, o fikre şiddetle karşı çıkıyorlar ve işleri sadece kendi bildikleri gibi yapmak istiyorlar. (GK3, Evli, 40 Yaşında, Kadın, EB).

Ben plan ve programla ilgili bir iş yapıyorum. Geldiğim günden beri, “Bu iş çok zor. Sen bu işi yapamazsın, erkekler bile zor yapıyor” diyor, amirim. “Seçtiğin bölüm çok zor; bu, kıdemli erkekler için bile zor, bence beceremezsin” diyor. Çalıştığım hiçbir şeyi beğenmiyor, hep aşağılıyor, beni takdir etmiyor, çünkü erkek bir çalışan istiyor. (GK6, 34 Yaşında, Boşanmış, Kadın, EB).

Kadının çalışması erkeklerinkine kıyasla yetenekleri konusunda bir cinsiyete dayalı ataerkil tutum klişesi var. Bu işimi daha zor ve karmaşık hale getiriyor. Bu stereotipler davranışımı ve insanlarla nasıl etkileşim kurduğumu bile değiştirdi. Özellikle altınızda çalışan erkekler olduğunda, birçok kişi liderliğinizi kabul etmediği için gerçekten zor. Bu, üstümde olanlar için bile geçerlidir, çünkü bana verdikleri işin, erkek çalışanlar gibi benim tarafımdan iyi ele alınacağına inanmıyorlar (GK11, 33 Yaşında, Evli, Kadın, DB).

Kadınlar duyulmaz. Aynı eğitim seviyemiz olsa da. Bir erkekten daha iyi bir fikrimiz olsa bile, bizi duymak istemiyorlar. Ancak bir süre sonra, herhangi bir adam daha önce önerdiğimiz aynı fikri önerdiğinde, asil bir fikir bulduğu varsayılarak ona atfedilecektir (GK27, Bekâr, 24 Yaşında, Kadın, KHB).

Dört yıldır bu kurumda çalışıyorum. İki yıl çalıştıktan sonra yüksek lisans fırsatı veriliyor. Ve ben de bundan faydalanmak için kaç yıldır eğitim fırsatının bana verilmesi için bekliyorum. Ama hala bir fırsat vermediler. Benden sonra gelen bir sürü erkek çalışana imkân verildi. Hatta bir yıl bile çalışmadan bazı imkânlar sağlandı onlara. Beni bugün, yarın diyerek oyalıyorlar. Gerçekten diyorum, bu ofis aşırı derece ataerkil bir tutum içinde yaşayan erkeklerle dolu. Her zaman, her şeyde erkek çalışanlara öncelik verilmektedir (GK6, 34 Yaşında, Boşanmış, Kadın, EB).

Bu kurumda ne var biliyor musun? Kadını aşağılamak ve kabiliyetsiz, beceriksiz olarak görmek... Tüm iyi pozisyondaki işlerin erkeklerle yakıştığı ve bir kadının bu işleri yapamayacağı düşünülür. 6 ay önce kurumun panosunda kadro ilanı vardı. Ben de bunu duyduğum anda ofisin müdürüne gidip sordum. Bana ne dedi biliyor musun? “O iş senin için zor, sana uygun değil. Bu iş, aktif ve güçlü bir erkek ister. Bence, sen bu işten vazgeç” dedi bana (GK29, Evli, 30 Yaşında, Kadın, KHB).

Ben 7 yıldır bu odada çalışıyorum. Geldiğimden beri hep aynı kişiyi, bir erkeği tüm toplantılara ve tüm deneyim kazandıran yerlere gönderiyorlar. Ben sadece bir kere katılabilirdim. Gerçekten çalıştığımız sektör erkekleri tercih ediyor. Yönetim ellerinde olduğu için istedikleri gibi karar verip, eril güçlerini göstermektedirler. (GK23, 28 Yaşında, Evli, Kadın, KHB).

Kadınların anlattıklarından anlaşıldığına göre, birincisi eril örgütlenme kültürü, erkeklerle aynı eğitim seviyesinde ve aynı deneyime sahip olsalar bile kadınların fırsatların eşit paylaşımından yararlanmasını engellemektedir. Bunu yaparken de kadına dair bazı kalıp yargılardan yararlanmaktadır. Bu kalıp yargılar cinsiyete göre iş bölümünü beslerken, bu kalıplaşmış iş bölümü de tekrardan kalıp yargıları tahkim etmektedir. Kadına göre değil denilen işler kadının güçsüz, belki yönetmeye elverişli olmayan şeklindeki algılara dayanmaktadır. Bu kalıp yargılar kadını belli pozisyonlara hapsedip sonuçta kalıp

yargıları doğrular hale getirmektedir. *Kendini doğrulayan kehanet* şeklinde işleyen süreçte alt kademedeki erkekler üstleri olan kadınları takmamakta, kadının kendini geliştireceği eğitim gibi seminer gibi faaliyetlere ulaşımı engellenmekte ya da aksatılmakta veyahut erkek yönetici kadını duymazlıktan gelerek kadının belli pozisyonlara uygun olmadığı fikri doğrulanmış olmaktadır. Ve bu fikri de bizzat kadına dayatmaktadır. Böylece kuruluşlardaki erkeksi kültür ve yönetimin seçici algısı kadınlara karşı cam tavanın etkilerini yaratarak kadınların üst yönetim düzeyine erişme fırsatını engellemektedir.

Kadınların yaşamına yönelik anlayış eksikliği ve kadın motiflerinin yanlış yorumlanması bir tarafa performans değerlendirme, ağ oluşturma ve ardılık planlaması gibi terfi kriterlerinin erkek yönetici tarafından belirlenmesi kadının daha yüksek bir kademeye ulaşması önünde bir engel yaratmaktadır. Üst yönetim düzeyindeki terfi kriterleri, kadınları teşvik etmede karar vericilerin dayandığı öznel kriterler yüzünden kadınlar dezavantajlı konuma itilmektedir, bu da karar vericinin genellikle daha tercih ettiği adayları teşvik edeceği anlamına gelir.

Ataerkillik tutumu kuşanan erkek yönetici ve üs kademedekiler, sırf cinsiyetinden dolayı kadını kabiliyetsiz ve beceriksiz olarak görmekte, yönetim başarısı için gereken özellikleri genellikle erkeklere atfetmektedir. Bu da kadını eşit fırsatlara sahip olmaktan mahrum bırakan kadınların ikincilliği sadece aile kapsamında gelişen ataerkil tutumdan kaynaklı değil, aynı zamanda kadınların üst kademelere doğru çıkmasını ve gelişmesini etkileyen kamusal alandaki ataerkil düşüncelerden de kaynaklanmaktadır. Bu sorunu çözebilme isteklerini dillendiren kadınların çoğu cinsiyet eşitsizliğini sona ermesi için çalışacaklarını bunun için de kurumların anahtar pozisyonlarında çalışmak gerektiğini vurgulamışlardır. Demek ki kadının terfiden mahrum kılınması aynı zamanda işyerindeki cinsiyet eşitliğine dönük iradeyi de sekteye uğratmaktadır. Çünkü bu kurulumlarda, erkek hizmet edilen otoriter cins olarak algılandığı için kadın daha az hoş karşılanmakta ve bir şekilde çalışma ortamını tehdit eden varlıklar olarak görülmektedir. Bu durum, Bourdieu'ye göre şöyle desteklenmiştir: Bir görevin, özellikle de bir otoritenin tanımı, her türlü cinsel olarak karakterize edilmiş kapasite ve kabiliyeti içerir. Kadınlar için belli bazı pozisyonlarda çalışmaları önündeki en büyük engel, bu pozisyonlardaki işlerin sadece erkeklerin yapması gerektiğine dair yaygın düşüncüdür. Bu yüzden de kadın kavramı, kadınlara muhalefetle inşa edilmiştir (Bourdieu, 2001: 62).

Buna ek olarak, aşağıdaki tabloda gösterildiği gibi, terfi alma konusunda erkeklerin kadınlardan çok daha iyi bir durumda olduğu görülmektedir¹⁷. Erkeklerin %70'i terfi aldığını söylerken, terfi alan kadın oranı %25'tir. Normalde terfi almak belli bir süre terfi beklentisini erteleyeceği düşünüldüğünde erkeklerin ileride terfi bekleme oranının daha düşük olması beklenir. Fakat sahadaki gerçeklik tam tersini söylemektedir. Zira terfi beklediğini söyleyen erkekler %75'ken, aynı oran kadınlarda %30'dur. Hatta bu oran erkeklerde daha da yüksek olabilir. Çünkü terfi beklemeyen erkeklerin çoğu da neden olarak emekli olup kendi işlerini kuracak olmalarını göstermektedirler. Ama kadınların beklentisinin olmaması onların yaşadıkları hayal kırıklığıyla alakalıdır. Kadınlar tüm iyi pozisyon ve fırsatlar için zaten erkeklerin tercih edildiğine dair yaygın bir kanı geliştirmişlerdir. Tam da *cam tavan sendromu*'nun öngördüğü gibi, bu beyanlar kadınların terfi ettirilmesinde ortaya konan engellerin onların yükselme konusundaki beklentilerini törpülediğini göstermektedir.

Tablo 4: Çalışanların Terfi Alma Durumu

Cinsiyet	Terfi Aldım		Terfi Almadım		Terfi Bekliyorum		Terfi Beklemiyorum	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Kadın	5	25	15	75	6	30	14	70
Erkek	14	70	6	30	15	75	5	25

Çoğu kadının aksine erkekler daha fazla bir oranda, çalıştıkları kurumlardaki fırsatlardan faydalandıklarını ve kendi konumlarını geliştirdiklerini ifade etmektedirler. Özellikle kişinin yükselmesini sağlayan eğitimin bizzat kurumun sağladığı imkânlarla erkek lehine işleyen bir faktöre dönüştürüldüğü görülmektedir.

Ben farklı pozisyonlarda çalışarak buraya geldim. Eskiden şu an olduğum pozisyona gelmeden önce daha alt pozisyondaydım. Sonradan kurumumuzun bana sağladığı Yüksek lisans eğitim fırsatını katıldım ve şu anki yönetici pozisyona gelebildim. Gelecekte de bundan daha yüksek kademeye gelebileceğimi düşünüyorum. Ve bekliyorum (GK8, 32 Yaşında, Evli, Erkek, EB).

Kurumumuzdan farklı zaman içerisinde terfi ve fırsatlar almıştım. Ve şimdi de Kurumumuzun bana verdiği eğitim fırsatından faydalanarak 4 ay önce yüksek lisansımı

¹⁷ Bu çalışmada erkek katılımcıların da seçilmesi iki cinsin çalışma yerindeki deneyimlerini karşılaştırmak hedefidir.

bitirdim. Ve şu anki yönetici pozisyonuna atandım. Daha ilerde de beni daha geliştireceğine inanıyorum. (GK31, 42 Yaşında, Evli, Erkek, KHB).

Ben bu kuruma geldiğimde Diplomam vardı. Ve hesap bölümünde veznedar olarak çalışıyordum. Ondan sonra kurumun bana sunduğu fırsatlar sayesinde lisans ve yüksek lisansımı yaptım. Ve şu an Denetim yöneticisi olarak çalışmaktayım. Daha müdürlük pozisyonuna gelmek için kendimi geliştiriyorum ve çabalıyorum (GK19, 39 Yaşında, Evli, Erkek, DB).

Bazen kurum içi yükselmelerde sadece erkek olmak da yetmez. Dini, etnik kökeni, sosyal statüsü gibi kimlikleri kişinin kurumların olanaklarından yararlanma derecesin belirleyebilmektedir. Özellikle etnik gerilimlerin süregittiği bir çatışmalı ortamda tabiri caizse suyun başını tutanlar kendi “iyi çocukları”nı daha çok güvenilir bulmaktadırlar. GK25’in anlatımı tam da bu soruna işaret etmektedir.

Bir gün federal hükûmetinden kurumumuzda çalışan insanları için eğitime katılma fırsatı gelmiş. Ben de bunu duydum ve gereken şartlara sahip olduğum için müdürün odasına girdim ve katılmak istediğimi söyledim. Ama benim bunu sormam hoşuna gitmedi. Ve bana dedi ki “bizim çocuklar varken, asla sen gidemezsin” dedi bana. Bu da ait olduğum etnik gruptandır. (GK25, 60 yaşında, Evli, Erkek, HKB).

Bu konuda kendilerine pozitif ayrımcılık tanınanlar değil tanınmayanların bunu daha çok dillendirdikleri düşünüldüğünde toplumsal kimlikler üzerinden ayrımcılığın tespit edilebilenden çok daha yaygın bir sorun olduğu söylenebilir. Buna paralel olarak, kendilerine yapılmamış olsa da görüşmeci 19 ve 40, etnik kimliği yüzünden eşitsizliğe uğramış bazı insanları gördüklerini söylemişler.

Kayırmacılığın çok yüksek olduğu bir ortamda şeffaflık ve kurumsal denetim de zorlaşmaktadır. Denetleme pozisyonlarında bulunanların %75’i bütçede ya da kurumsal işleylete yanlışlıklar tespit ettiklerinde suçlu kişinin, onlara çeşitli baskılar ya da telkinlerde bulunduklarını belirtmektedirler.

İşimin zor yönü denetimin sonucunda tespit edilen bulguları saklamak isteyen denetlenen kurumdaki bazı kişilerin bir tanıdık üzerinden sana yaklaşmaya çalışmalarındır (GK19, 39 yaşında, Evli, Erkek, DB).

Denetim yapma sürecinde farklı hesaplama hataları ve suçlar ortaya çıkıyor. Bu suçu teşhir etmek bizim işimizdir. Ama bu sorumluktan kaçmaya çalışan kişiler benden hatalarını kapatmamı isteği ve farklı kişilere beni sorgulatmaları çok zoruma gidiyor (GK40, 40 yaşında, Boşanmış, Erkek, DB).

Benzer olayların varlığı diğer denetim uzmanları tarafından da aynı şekilde teyit edilmektedir. Bu vakalar, çoğu erkeğin karşılaştığı iş yerindeki sorunların kadınların karşılaştığı cinsiyete dayalı eşitsizlik ve klişeleme problemlerinden ötürü değil, daha genel toplumsal sorunlardan kaynaklandığını göstermektedir. Hatta erkek katılımcıların %20’si, işlerin zorluklarından bahsetmeleri istendiğinde eşitsizlik yaşadıklarından üzerinden değil çalışmalarını için gereken bazı eşyaların vaktinde onlara ulaşmamasından yakındılar. İki

katılımcı erkek ise insan kaynakları bölümünde çalışan farklı kişilerle tartışmalarının nedeninin kurumsal sorunlar olduğunu öne sürdüler. Görüşmeci 14 ve 18'in anlattıklarına göre, hakları ve sorumlulukları hakkında kurumun çalışanları ciddi bir şekilde bilgilendirmemesi ve bazı işe geç gelen çalışanlara dönük kayda değer önlemlerin alınmaması işlerini düzgün yapmaları önündeki en büyük zorluk olduğunu belirtmişlerdir.

I.13.2. Ataerkil Aile Tutumunun Kadınların Çalışma Yaşamına Etkisi

Aile, kadınlara karşı ayrımcılığın ve erkek üstünlüğünün temel aldığı yerdir. Walby'nin (1990) bahsettiği gibi, kadınların ataerkillik sorunlarıyla karşılaştıkları alanlardan birisi de özel alan olarak ailedir. Böylece ataerkilliğin kadınlara olan yaygın baskısı ve sömürülmesi, kadınlar ve erkeklerin birbirleriyle temas ettiği her yerde, hem özel hem de kamuoyu içinde görülebilir.

Ataerkil ideolojinin aile içindeki kökleri, çocukların sosyalleşme süreciyle başlar. Temeli, güç eşitsizliği ve birim içindeki ayrıcalıkların farklılığına dayanır. Engels tarafından açıklandığı gibi, aile bir tarafın (kadın/eş) bakım uğruna en yüksek bedeli ödediği, diğerinin (erkek/kocanın) ayrıcalıklara sahip olduğu bir yerdir (Engels, 1973). Aile, bir kurum olarak, kadınların toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden gelişen ve yaygınlaşan ataerkillik tutumu altında tutulup, sömürülmelerinin nedeni olduğu için radikal feministler tarafından eleştirilmektedir (Donovan, 2000). Kadının durumu ve aile içindeki rolü gibi ayrımcı sosyal kurumların ele alınması, kadınların tam ekonomik ve sosyal potansiyellerine ulaşmasını engelleyen norm ve uygulamaları tam olarak anlamak için gerekli olacaktır.

Kadın ve erkek çalışanlar arasında ortaklıklar mevcut olsun ya da olmasın, kadınların kendileri arasında da ayırt edici deneyimleri vardır. Evli ve bekâr kadınların çalışma hayatını deneyimlemeleri açısından birtakım farklılıklar ortaya çıkmıştır. Çünkü ataerkil tutumla desteklenen evlilik ve aile kurumları yüzünden bekâr kadınlara göre evli kadınların kendilerini güçlendirme ve geliştirmeleri önünde daha fazla bir engel çıkmaktadır.

Seçilmiş kurumlardaki evli kadın katılımcıların çoğu anne ve eş olmakla birlikte kamuda çalışmaları bekâr kadınlar ve erkeklerden ziyade birçok çelişkili ve duygusal deneyim katmanı getirmiştir. Ne yazık ki bu kadınlar, kariyer

hedeflerini gerçekleştirmeye ve yükseltmeye çalışırken bazı benzersiz engellerle karşılaşmaktadırlar. Örneğin farklı kurumlarda çalışan kadın katılımcıların anlatımları, aile içinde kocaya biçilen misyonun kadının emeğini, çalışma yaşamını, kariyer hedefini ve ev içi konumunu etkilemesinin evli kadınların ortak bir sorunu olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu ataerkil egemen tutum sahiplerinin dünyasında kadın olmanın çok zor olduğunu söyleyebilirim. Kocam işimden hiç memnun değil. Eğitim almanın ne kıymeti var? Eğitimli bir erkekle evlenmiş olsam bile, eğitimimin ve konumumun değerini hiçbir zaman takdir etmedi. Altı ay önce federal hükmet tarafından ayarlanan toplantıya katılmıştık, farklı yerden geldiğimiz için orada ayrı bir oda tutulmuştu. Oda tutma işi bizim pozisyonumuza göre belirleniyordu, bu yüzden benimki biraz daha iyiydi. Bunu fark ettim ve ona benim odama geçelim dedim. Bana: "Ben bir adamım, erkeğim. Asla bir kadın için ayrılan odaya geçmem, istersen sen geç." dedi. Yapabileceğim bir şey yoktu eşyalarımı toplayıp kocamın odasına geçtim. Bu durum gerçekten çok üzdü beni (GK10, 31 Yaşında, Evli, Kadın, KÇGB).

Kocam çalışmamdan hiç memnun değil. Ben geleceğimiz için onun eğitim ve iş hayatında başarılı olmasını sağlamaya çalışırken o benim gidip kendimi geliştirmeme izin vermiyor. Hatta ev içi işlerde bile yardımcı olmuyor. Bu sebeple işe çoğu zaman geç kalıyorum. O her zaman bana engel oluyor (GK23, 28 yaşında, Evli, Kadın, KHB).

Kocam, kurum tarafından hazırlanan farklı eğitimlere katılmama izin verme konusunda çok kıskanç. Kurum kapasite geliştirme veya eğitim için ödeme yapsa bile bu sadece boşa giden bir harcamadır. Kadının kocasını ve çocuklarını bırakarak kendini geliştirmeye gidebileceğinin normal olduğuna inanıyorum. Ama böyle yapmama izin vermiyor. Tüm aktivitelerimde bana engel oluyor. (GK29, 30 Yaşında, Evli, Kadın, KHB).

Kocam beni her anda kontrol altında tutmaya çalışır. Evde dökülmüş suyu bile kaldıramaz. O, otoriter biridir. Ben onun haberi olmadan kendi maaşımı hiçbir yere harcayamam. Bir iğne bile almam. O üzerime hâkimiyet kurmaya çalışır. Beni sorgular, izin vermez. Ama ben ise onun ne kadar maaş aldığını bile tam bilmiyorum. Benim çalışmamın karı koca ilişkimizi bozduğunu söylüyor bana (GK34, 41 Yaşında, Evli, Kadın, KÇGB).

Kocamı ben okuttum. Hiç sıkıntı çekmeden kafasını eğitime odaklasın diye kendimi çok zorladım. Ama şu an o her şeye karşı, çalışmama bile. Onun gibi kendimi geliştirmemi asla kabul etmez. Onun için ben bir köleyim. Beni istediği tarafa yönlendirmek istiyor. O'na göre bana yakışan şey evde oturup çocuk yetiştirmek ve ev işleridir (GK37, 32 Yaşında, Evli, Kadın, GÇGB).

Evet var. Sadece ofisteki yetkililer değil kadının çalışama koşullarını aile de etkiliyor. Bizim toplumsal yapımız erkeği aşırı derece de savunuyor. Ve o da bunu bir egemenlik yaratmak için kullanıyor. Mesela ben lisansımı yaptım. Ve durdum. Çünkü bir evli ve çocuk annesi olarak gidip okurum desem asla kabul etmez. Onun için kabullenecek bir durum değil. O yüzden diyorum ki evlenmeden okulunuzu bitirin (GK3, Evli, 40 Yaşında, Kadın, EB).

Yukarda çoğu evli kadının anlattığı gibi, böyle bir ayrımcılığın hâkim olduğu bir alan olarak aile ve evlilik kurumunun ataerkil tutumun güçlenmesinde büyük bir rol oynamakta olduğunu görebiliyoruz. Kadınlar, sosyal normların desteklediği ataerkil tutumlar doğrultusunda üstünlüğü tartışmaz hale gelen kocalara sermayelerini geliştirmelerine ve çalışma hayatlarında ilerlemeleri konusunda daha fazla yardımcı oluyorlarken, kendi kültürel sermayelerine daha az yatırım yapabilmektedirler. Yani, çalışma hayatına yatırım getirisine yol açan eğitim, öğretim veya işle ilgili deneyim gibi özelliklere ya aile içinde biçilen misyonlarından dolayı ya da eşlerinin baskılarından dolayı yatırım yapmazlar.

Walby'nin "*Theorizing Patriarchy*" kitabında vurguladığı gibi, ataerkil sistem üzerinden belirlenen aile içi rol nedeniyle kadınların sermaye ve eğitim alanlarında kendilerini geliştirmeleri engellenir. Bunun sonucunda daha az ücret ve statüye sahip işlerde çalışırlar. Erkekler dış odaklı araç rolünü üstlenirken, kadınlar aile içindeki konumun ifade ettiği rolü üstlenir (Walby, 1990: 30).

Dahası, McDowell & Pringle'ın bahsettiği gibi eril tahakkümünün yayıldığı yerde kadınlar ailevi terimlerle bakıcılar ve besleyiciler olarak tanımlanmaktadır. Böylece kadınlar, erkeklere bağımlı ve bağlı olarak tanımlanırlar. Öte yandan erkekler, kadınlarla veya tamamen ailevi terimlerle değil, işçi, meslektaş olarak faaliyet gösterdikleri daha geniş bir kamusal dünyayla ilişkili olarak tanımlanırlar (McDowell & Pringle, 1996: 3).

Genellikle, görüşülen kadınların yukarda tartışılan söylemlerinden yola çıkarak aile ve evlilik üzerinde güç kurmuş olan kocalarının ataerkil tutumu, onları evde tutma isteği ve memnuniyetsizlikleri çalışsalar bile fırsat eşitsizliği yaşattırmakta ve klişeleştirilmektedirler. Ve kocalar, kadınların daha yüksek kademelere gelmemelerine karşı çıkararak onları kendilerine ve kendi gelirlerine bağımlı halde tutmak istediklerini göstermektedir. Kadınların bahsettiği bu duruma paralel olarak Weedon (1987), "*Feminist Practice & Poststructuralist Theory*" adlı kitabında, ataerkil tutum ve kadınlardan birtakım beklentilerin, işgücü piyasasına ve kamusal yaşama uyum sağlamaları için gerekli diğer sosyal hizmetlere erişim açısından kadınların kaderini belirlediği tespitinde bulunur (Weedon, 1987: 2). Liberal feminist John Stuart Mill'e göre ise, kadınların aile kapsamında ezilmelerinin nedeni:

İki cins arasında eşit fırsat verilmemesidir. Erkekler, kadınların geleneksel kadınsı rolünü sürdürmekten ziyade onları eşitsizlik durumunda tutma arzusuna daha fazla bağlıdır. Kadınları kamusal alandan uzak tutmanın temeli, erkek cinsiyetinin çoğunluğunun eşit olmayan bir kadınla yaşama fikrine tahammül edememesi ve bu nedenle kadınların evde ikinci pozisyonlarını sürdürme arzularıdır. (Donovan, 1997: 59).

Kadınların ifadelerinden anlaşıldığı üzere, evlilik adı altında kadınları evde tutulmasını uygun gören, dışarda çalışmaları durumunda bile evde çalışmasını da zorunlu kılan ataerkillik tutumu ve ideolojisi vasıtasıyla erkekler, kadınların aksine, kendi sermayelerini geliştirip eril tahakkümünü kadınlara uygulamaktadırlar. Aynı zamanda kocaları onları, ücretli işlerde çalışmalarının toplumun aile kalıplarını ve aynı zamanda geleneksel kadın-erkek / karı-koca ilişkisini bozması ihtimaliyle korkutmaktadırlar. Bu ataerkil aile yapısı yüzünden evli kadınların çoğu her ne kadar aile içindeki rollerini eksiksiz oynayarak

işlerinde ilerlemeye çalışsalar da çoğu olduğu yerde kalmaya mahkûm edilmektedir. Kurumsal anlamda aile ve evlilik üzerinden egemenliğini göstermeye çalışan eşlerinden dolayı kendilerini geliştirme olasılığını artıracak adımlar atmak, onlar için daha da dezavantajlı bir durum yaratmaktadır. Bu yüzden ki, Hartmann, statüsüne bakılmaksızın ataerkilliğin erkeklerin her biri ile ilişkili olduğunu ve kadınların çalışmalarının hem sermaye hem de kocası için faydalı olduğunu savunuyor (Hartmann, 2012).

I.13.3. Ev İçi İş Bölümü ve Sorumluluklar

Kültürel farklılıklardan dolayı, toplumsal cinsiyet farklılıklarından kaynaklanan durumlarla ilgili olarak, kadınların deneyimleri toplumdan topluma değişebilmektedir. Diğer bir deyişle, toplumlar, toplumsal cinsiyetler arası rol farklılıklarını çeşitli şekillerde üretip sürdürebildiklerinden, kadınların sosyal yaşamdaki rolünü anlamak için, ilişkili oldukları geleneksel yapıları analiz etmek önemlidir. Çünkü geleneksel yapılar, her cinse farklı görev ve roller biçer. Ataerkil yapılar erkek dünyasını ekonomik üretimle, kadın dünyasını da yine çocuk üretimiyle ilişkilendirerek, erkek ve kadın dünyasını kalın çizgilerle birbirinden ayırır (Donovan, 2000). Kadına verilen rollerden biri de ev içi sorumluluğudur. Ev işi, ya da ev içi sorumluluğu, çoğu toplumda kültürel olarak kadınsı/dişil işi olarak kabul edilen işlerin en tipik örneklerinden birisidir. Buradaki en büyük sorun, ataerkil toplumda, toplumsal cinsiyet rolleri ayrılmakla kalmaz aynı zamanda kadınların çalışmalarının değersizleştirilmesi veya erkeklerin çalışmalarının aşırı kıymetlenmesi anlamına da gelir.

Erkek egemen bir toplumda otoriteyle orantılı olarak erkekler, kadınlar üzerinde sistematik ve kurumsallaşmış haklara sahip kılınır. Kültürel norm ve değerler, erkeklerin kadın üzerindeki toplumsal cinsiyet gücünü belirlerken, bu gücü anlama biçimleri, kültürel norm ve değerlerin üretilmesinde ve yeniden üretilmesinde etkili olur. Bu paylaşılan değerler ve toplumsal normlar, insanların belirli durumlarda davranışlarını yönlendirirken bir statünün sahip olduğu ayrıcalık ve sorumlulukları da belirler (Lindsey, 2005: 55). Liberal feministler aileye karşı radikal bir eleştiri getirmeseler de cinsiyet rollerinin kadının kendi kaderini tayin hakkını kullanmasını engelleyen yönüne karşı bir çözüm olarak kadının maddi koşullarının iyileştirilmesi önerisinde bulunurlar.

[Liberal feminizm] biyolojik cinsiyete bakılmaksızın kadınların bireyler olarak seçim yapma ve kendi kaderlerini kendilerinin tayin etme hakkına odaklanırken; temel politik hedefleri, anne ve esas çocuk bakıcısı olarak, kadının kendi kaderini tayinini sağlamak için gerekli maddi koşulları yaratmaktır. Ancak aile doğal olsa da cinsel iş bölümü değildir. Liberal feministler, ev içi emek ve çocuk bakımının kendini geliştirme ve kendini gerçekleştirme için çok az alan sunduğunu iddia etmektedirler. Bu, ev içi emeğin doğası, kadınların ekonomik bağımlılığı ve cinsel iş bölümünde seçim haklarının olmayışından kaynaklanmaktadır (Weedon, 1987: 16).

Bu çalışmanın diğer bir bulgusu ev içi emeğin kadınların aile içi görevi olarak görüldüğü bunun da liberal feministlerin haklı olarak vurguladıkları gibi kadının kendini geliştirmesinin önünde büyük bir engel olduğudur. Görüşülen kadın ve erkek katılımcıların ev içindeki sorumluluklarını anlatırken erkek katılımcıların sadece %30'u çocuklara ders çalıştırmak gibi bazı ev içi sorumluluklar konusunda eşlerine veya ailenin diğer kadın üyelerine yardım ettiklerini ifade etmişleridir. Geri kalan %70 gibi bir çoğunluk ise ev işlerine karışmadıklarını şöyle anlatmışlardır:

Benin ev içi sorumluluklar için vaktim yok. Çünkü buradan yorularak eve gidiyorum. Bu yüzden bu işlerin çoğu eşim tarafından yapılıyor (GK7, 50 yaşında, Evli, Erkek, EB).

Annemlerle yaşıyorum. O yüzden ev içinde benim yapacağım hiç iş yok. İşten geliyorum yiyorum odama geçiyorum. Yemek hazırlamak, ev temizlik her şey onlar yapıyor o yüzden benim sorumluluğum yok. (GK15, 53 yaşında, Boşanmış, Erkek, DB).

Ev içi emek dediğimizde bellidir ki çoğu zaman kadınların sorumluluğudur. Ev içinde yapılacak işlerde bu sorumluluğum var diyeceğim şey yok. Doğrusu yaşamamız için gereken kazancını sağlamak için uğraşıyorum. (GK25, 60 yaşında, Evli, Erkek, KHB).

Ev içindeki işlerle eşim uğraşıyor. Katlamamı da hoş görmüyorum. Bence erkek dışardan gerekenleri getirmeli. Ben de dışarıdan gerekenleri getirmeye çalışıyorum. O da evdeki işlerini halleder. (GK28, 27 yaşında, Evli, Erkek, KHB).

Bunun gibi açıklamalar katılımcı erkeklerin çoğunun ev içi işlerde, eşlerine yardımda bulunmadıklarını ve karışmak da istemediklerini anlatmışlardır. Bunun nedenini de eve ekmek götürmek için para kazanmaları ve ev içi sorumlulukların kadına ait olduğuna inanmaları olarak belirtmişlerdir. Bu, bakış açısı kültürün cinsiyet üzerinden kurduğu katı iş bölümünün bir yansımasıdır.

Erkeklerin aksine kadın çalışanlar, özellikle de evli olanlar (tamamı) ev içi yüklerin tümünün kendilerinin omuzlarında olduğunu belirtmektedirler.

İşte sorumlulukların bütünü kadınlar üzerindedir. Her kadında olduğu gibi benim de ev içi sorumluluğum var. Daha önce söylediğim gibi, kazanılan maaş az olduğu için sana ev içi işlerde yardım edebilecek kişiyi getirmek zordur. Ve böylece yükün fazla olacaktır. (GK3. 40 Yaşında, Evli, Kadın, EB).

Biliyorsun toplumumuzda ev işleri kadının sorumluluğudur. Ben her kadında olduğu gibi ev içinde yapılacak olan her iş omuzum üstündedir. Örneğin, yemek pişirme, ev temizleme ve kıyafetleri yıkama gibi farklı işleri ben yapıyorum. (GK14, Evli, 38 Yaşında, Kadın, DB).

EV içi sorumlulukların hepsi benimdir. Kadınsı iş olarak tanınan ev içi işlerin tamamını yapmaktayım. Mecbur. (GK10, Evli, 31 Yaşında, Kadın, KÇGO).

İşte ev içi sorumluluklar bizim için belirlenmiş. Hatta hem evde hem de dışarda çalışmamız bizi meşgul edip yükümüze arttırmaktadır. Bizim bulacağımız hiçbir şey yok. Erkek bizimle evden çıkıyor geldiğinde de evde oturup bekliyor. Ben yarın ve bugünkü işlerle meşgul olacağım. Çok zordur (GK23, Evli, 28 Yaşında, Kadın, KHB).

İşte kadınların ev içinde yapacak işlerini biliyorsun. Bir çocuğa çorap giydirmek bile kadının işidir. Bunlar var. O yüzden hepsi benim üstümdedir (GK30. Evli, 45 Yaşında, Kadın, KHB)

Ev içinde sorumluluğun tümü benimdir. Yani bir evli kadının yapması gereken ev içi sorumlulukların hepsini yapıyorum (GK29, EVLİ, 30 Yaşında, Kadın, KHB).

Anlaşıldığı üzere katılımcı evli kadınların çoğu, istihdam durumlarına bakılmaksızın, erkek esas olarak daha fazla hatta çoğunlukla bütün ev içi işlerle ilgilenmektedirler. Çünkü Etiyopya'nın geleneksel toplumsal yapısında güç ve zihinsel kapasite isteyen karar verme ve yönetme gibi aktivitelerde bulunmaları teşvik edilen erkek eve parayı getiren, evin ihtiyaçlarını tedarik edendir. Erkekler, ailenin baskın figürü ve egemen olarak kabul edildiği için ev işi yapmalarının erkekliklerini aşağılamak anlamına geldiğine inanmaktadırlar (Helina, 2015).

Böylece bu çalışmada geleneksel rollerle donanmış erkek ne kadar okumuş olsa da günlük yaşamda cinsiyete dönük davranış kalıplarını neredeyse değiştirmede gözlenmektedir. Kadınların hem kurumlarda hem de evde çalışması doğal bir süreç olarak kabul edildiğinden, dışarıda ücret karşılığı çalışsalar bile kadın oldukları için hala büyük ölçüde ücretsiz ev işlerinin yükünü taşıyarak sömürülüyorlar ve erkeklerin çoğu ise bu yükü paylaşmak konusunda hiç istekli değiller. Dolayısıyla ataerkil sömürü, özellikle evli kadınlar için ortak bir baskı oluşturmaktadır. Bu ortak baskı, evli katılımcı kadınların çoğu için geçerlidir.

Ataerkillik, kadının sosyal konumu ve rolü biyolojik işlevi tarafından belirlenmiştir ve bu işlev kamusal yaşamda eşitsizliklere yol açar. Biyolojik işlevin bir sonucu olarak kadınların, aşağılığının doğallığını kabul ettiren ataerkillik, kadınların istihdam alanındaki eşit olmayan konumlarla temsil edilip edilmediğine bakmaksızın, geleneksel olarak kamusal yaşama tam katılımının reddedildiği bir şekilde onları özel alana hapsederek kendini göstermektedir. (Barnett, 1986: 30-31).

Genellikle bu evli kadınların durumu, her zaman erkek ve kadın arasındaki ayrımın geleneksel/ataerkil modelinin mantığına uymaktadır. Çünkü Bourdieu'nun açıkladığı gibi, erkekler kamusal alana ve güç alanına egemen olmaya devam ederken kadınlar çoğunlukla özel alanlara (ev alanı, üreme alanı) hapsedildiler. Kadınlar, dışarıda ücretli işlerde çalışsalar bile, ev içi işler, yemek pişirmek gibi sorumluluklar onların, bakım ve hizmetlerinin bir uzantısıdır (Bourdieu, 2001: 116).

I.13.4. Çalışan Kadınların Ataerkilliği İçselleştirmesi

Biyolojik açıdan farklı olmaktan daha çok, benzer olan erkek ve kadınların gözle görülür bir şekilde farklılaşan iki gruba dönüştürülme süreci, toplumun toplumsal cinsiyet yapısının bir parçasıdır. Toplumsal cinsiyet rejimini destekleyen ataerkil ideolojiler, insanlar arasındaki etkileşimler yoluyla, cinsiyete uygun davranışları teşvik eder ve cinsiyete uygun olmayanları ise caydırıcı ceza sistemleri ile önlemeye çalışır. Geleneksel toplumlarda, bireyi sosyal davranış kategorileri arasında bırakan, davranış modellerinin pasif kabulünü ve sosyal etkinin otomatik olarak içselleştirilmesi de dâhil olmak üzere sosyal rolleri, normları ve kuralları içine alan bir kimlik tanımı vardır. Bu nedenle, geleneksel toplumlarda birey, katı bir hiyerarşik yapıyla gelen kimlik tanımlarıyla daha fazla yüzleşir.

Antropolog Gayle Rubin'in vurguladığı gibi, “Erkeklerin ve kadınların benzerliğine karşı bir tabu, cinsiyetleri birbirini dışlayan iki kategoriye ayırır ve böylece cinsiyet farkı yaratır” (Rubin, 1975: 178). Ödüller ve cezalar, cinsiyet farklılıklarının toplum içindeki yerlerine ve dolayısıyla kadınlık ve erkekliğin kültürel tanımlarına uygun olarak kurgulanmaktadır. Bu ödüllendirme ve cezalandırma durumunun ardında iki cins arasındaki güç ilişkisi yatar. Ama bu güç ilişkisi/itaat, sadece gücü olan tarafından gerçekleşmiyor aynı zamanda ezilenler de istismarın sürdürülmesinde rollerini oynuyorlar. Bu yüzdendir ki, Bourdieu'ya göre, güç tek yönlü bir ilişki değil, bir ilişki bütünüdür. Baskıya maruz kalanlar iktidarı elinde tutanlarla iş birliği yaparlar. Bu durumda, kadın sadece erkekler tarafından ezilmiyor aynı zamanda onlarla iş birliği yaparak kendi ezilmelerini derinleştiriyorlar. Sosyalleştirilmiş bir bedenin zihninin en derin kısımlarında itaatin yatması, sosyal hâkimiyet ilişkilerinin fizikselleşmesidir (Bourdieu, 2001).

Kadınların, eril tahakküm sistemi ile iş birliği sorununu, feminist düşünürler farklı yönler ve çerçeveler içinde tartışmışlardır. Örneğin “*The Creation of Patriarchy*” (1986) adlı kitabında Gerda Lerner, ataerkilliğin bir süreç boyunca gelişen bir sistem olduğunu, hem kadınların hem de erkeklerin sistemin gelişim sürecine katıldıklarını ileri sürer. Kadınların her zaman kültür üretme merkezinde olduklarını, ancak kendilerine ait terimlerinin ve tanımlarının olmadığını açıklar. Lerner, kadınların katkı sağlamak konusunda görünmez

olduklarını ve ayrıca kültürel normlara ve değerlere anlam ve yorum verme sürecinde marjinalleştirildiklerini ve böylece başkaları tarafından tanımlanmış ve yorumlanmış olanları sürdürmeye devam ettiklerini açıklar. Kadınların değerlerinin, erkeklerin değerlerine göre daha düşük olarak tanımlandığını ve aynı zamanda bu durumun kadınlar tarafından içselleştirildiğini savunmaktadır.

Buna ek olarak Bourdieu'nun *Eril Tahakküm* çalışması, toplumsal cinsiyet işlevlerinin nasıl gerçekleştirildiğini veya daha kesin olarak erkeksi egemenliğin günlük faaliyetinin yapısının, nasıl işlev gördüğünü açıklar. Eril tahakküm, belirlediği toplum sınırının uygulamalarıyla sürekli meşrulaşır. Eril tahakküm, kadına karşı olumsuz önyargı oluşumunun ürünü olduğundan, kadınlar bu önyargıyı tenkit edemezler (Bourdieu, 2001: 32). Ve ona göre, bu erkek egemenliğini/tahakkümünü anlamak için aile, devlet, kilise ve okul gibi kurumların yeniden üretiminin merkezinde yer almamız gerektiğini düşünüyor (Bourdieu, 2001: 85). Kadınlara karşı eşitsizlik yaratan bir kurum olduğundan radikal feministler ataerkil düzende aileyi, kadınların erkeklere hizmet etmesini ve bu hizmet rolünü kabul etmesini gerektiren erkek egemen ideolojiyi yeniden üreten kurum olarak görür. Bu nedenle, radikal feministler aile kurumunu reddederler (Donovan, 2000).

Bourdieu'ya göre, toplumsal cinsiyet, cinsel olarak karakterize edilmiş bir habitustur. (Bourdieu, 2001: 3). Sosyal düzen, kurulduğu erkeksi egemenliği onaylama eğilimi gösteren muazzam bir sembolik makine olarak işlev görür: bu, emeğin cinsel bölümüdür (Bourdieu, 2001: 9). Dünyamızın cinsiyet algısı bizim alışkanlıklarımıza yansımıştır; *habitus*¹⁸ cinsiyetlidir. Cinsiyetler arasındaki iş bölümünün analizi için teorik anahtar sağlayan *alışkanlık* kavramıdır (Bourdieu 2001: 11). Çünkü günlük yaşam ve davranışlarımızda alıştığımız bir habitusu ya da aktiviteleri içselleştirip doğallaştırdığımızı gözlemleyebiliyoruz. Buna ek olarak, kadınların, erkeklerin öfke anlarında onlara karşı alttan alarak ilişkilerini sürdürmeye çalışması sıklıkla karşılaşılan bir durumdur (Bourdieu, 2001: 77). Genellikle, Erkek ve kadın rolleri ve kimliklerinin karşıt ilkeleri, kabul edilmenin gerçekleşmesi ve toplumun değer ve etiğinin doğallaştırılması gibi kalıcı

¹⁸ Habitus ne özgür iradenin bir sonucudur ne de yapılar tarafından belirlenir, ancak zamanla ikisi arasında bir tür etkileşim ile yaratılır: hem geçmiş olaylarla ve yapılarla şekillenen, hem de mevcut uygulamaları ve yapıları şekillendiren ve ayrıca, bunlar hakkındaki algılarımızı şart koşar. Bu anlamda alışkanlık bilinçsiz bir şekilde, kasıtlı bir tutarlılık arayışı olmadan... bilinçli bir konsantrasyon olmadan yaratılır ve yeniden üretilir. (Bourdieu 1984: 170).

duruşlar, sorumluluklar ve beklentiler şeklinde ortaya konmaktadır. Bu nedenle Bourdieu'nun açıkladığı gibi kadın itaatkârlığı ve kendini alçaltma konusu doğal bulunuyor gibi görünüyor (Bourdieu, 2001: 27).

Kısaca, Pierre Bourdieu'nun kabile toplumunun eril tahakkümü analizi, kendi toplumlarımızdaki cinsiyetler arasındaki ilişkilerin en gizli yönlerini anlamamıza ve bizi kendi geleneğimize bağlayan aldatıcı aşinalık bağlarını kırmamıza yardımcı olan çıkarımlar sunar. Böylece Bourdieu'nun çalışması, erkeklerin toplumdaki egemen konumunun doğal değil, doğallaştırılmış bir şey olduğuna işaret eder ve Bourdieu, bu durumun kadınlar için karamsarlığa neden olduğunu aynı zamanda politik atalete de neden olduğunu anlatır. Kadınlar, toplumun onlara yüklediği sorumlulukları sorgulama konusunda kendi içlerinde zayıflar ve bu zayıflığın kaynağı da kendileridir. “Baskın bilinç” kavramı, zalim olanın neredeyse tüm sorumluluğunu reddeder ve bir kez daha ezilenlerin tüm suçunu üstlenir çünkü “eril tahakküm” sosyal uygulamalarımıza ve bilinçdışımıza o kadar bağlıdır ki, onu zor algılıyoruz; beklentilerimiz o kadar düşük ki, bu durumu sorgulamayı zor buluyoruz (Bourdieu, 2001).

Kadınların iş birliği yapıp ataerkillik tutumu ve düşüncesini doğallaştırıp sorgulamadan kabul etmesi, bu araştırma için görüşülen kadınlar arasında oldukça yaygındır. Habitusun ya da günlük yaşamda emeğin/işin cinsel olarak bölünmesi ve ayırımının doğal görülmesi, katılımcı evli kadınların %50'sinin beyanına yansımıştır.

Kızlarımın, ev işlerinde bana yardım etmelerini isterim. Kocam bana hiç karışmıyor. Yardım etmeye gelse bile çalışma şeklini beğenmiyorum. Biz varken onun katılmasını istemeyiz. O sadece dışarıdan istediklerimizi getiriyor, biz de ev işleriyle uğraşıyoruz. (GK16, 52 Yaşında, Evli, Kadın, DB).

Doğruyu söylemek gerekirse, kocamın ev içi işlere karıştığını görmekten hiç mutlu olmam. Hayır, bu beni mutlu etmez. Ayrıca mutfığa girip karışmasına da izin vermem. Bunu sevmiyorum (GK17, 52 Yaşında, Evli, Kadın, DB).

Ev içi işlerinin hepsi omzumun üstünde. Bu şekilde davranmak bir erkeğe yakışmıyor bence. Erkekler ev temizliği için süpürge tutmayı bile beceremiyorlar. Bu nedenle ben de ondan yardım etmesini beklemiyorum zaten. İstesem de yapmayacağını biliyorum. (GK20, Evli, 40 Yaşında, Kadın, DB).

Kendim yapıyorum. Kocam ev işlerinde bana yardım etmek istemiyor. İlk evlendiğimizde ona ev işlerinde bana yardım etmesi konusunda düşüncelerini sordum ve o, bu kültürde yetişmediğini söyledi. Onu, bu konuda zorlama noktasına hiçbir zaman gelmedim. Gerektiğinde dâhil olabilir, çocuklara banyo yaptırabilir ve gerektiğinde, onları besleyebilirdi fakat ben kocamda, buna dâhil olma gibi bir istek görmüyorum. Ben de kabullendim. Ve bıraktım (GK23, 28 Yaşında, Evli, Kadın, KHB).

Sadece kocamı değil, diğer hiçbir erkeği ev içi işlerde görmek istemiyorum. Yardım için sorsam yok demez bence ama ben ev içi işlerimi kendim yaptığımda mutlu oluyorum. (GK26, 46 Yaşında, Evli, Kadın, KHB).

Görüldüğü gibi, katılımcı evli kadınlar, ataerkil tutumu o kadar içselleştirip doğallaştırmışlardır ki erkekleri mutfakta görmek onlar için anormal bir durum gibi gelmektedir. Bu kadınlar, kocaları veya ailenin diğer erkek üyeleri ile aynı ev ortamında bulunduklarında, evde yapılması gereken tüm işlerden kendilerinin sorumlu olduğunu düşünüyorlar. Bu düşüncelerinden kaynaklı, mutfaktaki işlerin erkeklerin de yapması fikrinin geleneğe karşı bir uygulama olduğuna inanıyorlar.¹⁹ Bu nedenle kocalarının veya erkek çocuklarının toplumun geleneğine uygun olmayan bir kimlik geliştirmelerine izin vermeleri de zor hale gelmektedir. Aksu Bora “*Kadınların Sınıfı*”nda tam da bu konuyu işlemektedir. Kadının iletişim kurduğu ve sosyalleştiği aile, kadının tanımlanmasında kilit rol oynar. Bir bakıma, ev ve ev işleri kadınların ortak deneyimlerinin merkezindedir ve kadın, ana kimliğini ev işleri üzerine kurar. Böylece kocayı ev işlerinden muaf tutar ve ev işlerini kadının yükümlülüğü ve aile görevi olarak tanımlamaya devam etmektedir (Bora, 2011).

Böylece bu araştırmada da erkek işi ile kadın işi arasındaki ayrım net bir şekilde ortaya çıkarken, katılımcı kadınların bu ayrımları doğalmış gibi kabul ettiklerini görülmektedir. Kamu sektöründe çalışıp kocaları gibi ekonomik faaliyetlerde bulunsalar da bu kadınlar, maaşlarının çoğuyla klasik ev işlerini üstlenip, herhangi bir rahatsızlık bile duymadan, rollerini isteyerek oynadıklarını belirtmişlerdir. Ataerkil bakış açısının köklü yapısı, kadınların, üzerlerine uygulanan baskı ve eşitsizlik engellerini görmelerini zorlaştırmaktadır. Bourdieu, bu kadınların iş bölümüne gösterdikleri rızayı şöyle açıklar:

Erkek ve kadın arasındaki farklılıklara göre iş faaliyetlerinin bölünmesi, tecrit halinde alındığında keyfi olmakla birlikte, nesnel ve öznel gerekliliğini, özel ve kamusal bir sisteme sokulmasından alır; nesneleştirme, varyasyonlar ve ayırt etmeye yardımcı oldukları farklı özellikler, onları eşit derecede doğal bir farklılık sistemine sokarak, onları doğallaştırarak var olur (Bourdieu, 2001: 7-8).

Kısacası ortaya çıkan sonuca göre katılımcı evli kadınlar, sadece ataerkil düzenin mağduru ve kurbanı oldukları için değil, bu ataerkil düzenin inşasına rıza veya onay verdikleri için bu düzeni doğallaştırıp düzenin kurucuları arasında yer almaktadırlar.

¹⁹ Çünkü kadınları iç alana yerleştiren sosyalleşme süreci, kadınların üzerindeki yüklerin tabii kılınmasını sağlıyor. Aynı zamanda, kadınların içinde bulunduğu bu sınırlandırmalar onların muhakeme yeteneğini de sınırlandırıyor. Kadınlar, günlük rutinin, başarılarla konsantre olmalarına izin verdiğini iddia ederek, farklı düşüncelerini engelleyen ve onlara hayattaki amaçlarının erkeklere hizmet etmek olduğunu öğreten toplumsal cinsiyet sosyalleştirmesini içselleştirmişlerdir (Donovan, 2000: 24).

I.14. ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİ

Bazı insanlar işlerini sadece parasal tazminat aracı olarak görürken, diğerleri bunu sosyal statülerini tanımlayan şey olarak görür. Ama çoğu insan için iş ya da meslek, onun hayatının önemli bir bileşeni ve gününün büyük bir bölümünü alan bir aktivitedir. İş Tatmini, bireyin işine yönelik olumlu duygular topluluğunu ifade eden yaşam memnuniyetinin bir parçası olduğundan, kendi yaşamlarımızı dengelemek, aile ve sosyal ilişkilerimize mutluluk ve gönül rahatlığı getirmek için işlerimizden huzur ve iş tatmini bulmayı umuyoruz.

Farklı akademisyenler ve araştırmacılar iş tatmini için farklı anlamlar vermektedirler. En yaygın kabul gören iş tatmini tanımını (Locke, 1976: 1304), “kişinin iş ya da iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli ya da pozitif duygusal bir durum” şeklinde önermiştir. Öbür taraftan Spector (1997) için çalışan memnuniyeti, bireyin işine yönelik beslediği olumlu duyguların toplamı olarak yaşadıkları iş tatminin, yaşam memnuniyetinin bir parçasıdır ve bir işle ilişkili duyum veya memnuniyet miktarıdır. İş tatmini, yapılan işe bir duygusal bir yanıt, ona karşı genel bir tutumdur. Aynı zamanda bir çalışanın işini bilişsel ve duygusal olarak değerlendirmesidir.

Mueller & Kim (2008) iki tür iş tatmini belirlemişlerdir; ilk olarak, iş hakkındaki genel duygu ve ikincisi, işin faydaları, maaş, pozisyon, büyüme fırsatları, çalışma ortamı ve çalışanlar arasındaki ilişkiler gibi unsurlar hakkındaki duygulardır. Çalışanların işyerinde geçirdiği zaman, iş tatminini önemli bir faktör haline getirmektedir, çünkü memnuniyetsizlik bireyin kişisel hayatı üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilir. Locke iş tatmininin, bireyin kendisi için önemli olduğunu düşündüğü şeyden kaynaklandığını ileri sürmektedir. Bu iddiaya göre, bir bireyin bir değişkene verdiği önem, onu ne kadar istediğiyle ilgilidir. Böylece, bireyin istediğinden daha azına ulaştığında memnuniyetsizliğin ortaya çıktığını göstermektedir (Locke, 1976: 1307-1309). İşteki tatmin durumu, ödeme, uygun olmayan çalışma ortamı, eğitim ve öğretim fırsatlarında ayrımcılık, liderlik ve sosyal ilişkiler, işin kendisi, kariyer gelişimi veya diğer faydalar gibi farklı faktörlerden etkilenebilir (Clark, 1997: 353). Bu faktörlerin önem derecesi kişiden kişiye değişebilir. Örneğin, bir çalışan ücret oranının son derece önemli olduğunu, diğeri ise sosyal ilişkilerin daha önemli olduğunu düşünebilir. Dolayısıyla iş tatmini de bu beklentiler doğrusunda şekillenecektir.

Benzer şekilde, bu iş tatminlerindeki farklı düşünceleri ve onların etkilerini açıklamak için Locke (1976) 'de "*Range of Affect Theory*" fikrini ortaya atmıştır. Bu teorinin temel dayanağı, memnuniyetin kişinin bir işte istediği ile asıl sahip olduğu arasında bir tutarsızlık tarafından belirlendiğidir. Böylece bu teori, iş doyumunu değerlendirirken çalışanların farklı yönleri değişik seviyelerde önemsediklerini varsaymaktadır (Locke, 1976). Sonuç olarak, bu beklentilerin karşılanıp karşılanmadığında göre bireysel bir memnuniyet veya memnuniyetsizlik durumu ortaya çıkabilir. Buna göre, ödemeye aşırı önem veren bir çalışanın beklentisi doğrultusunda bir maaşa sahip olması onun iş memnuniyetini olumlu bir şekilde etkileyecektir. Tersine, ödemeye çok az önem veren bir çalışanın iş memnuniyetini ise asgari düzeyde etkileyecektir.

Bu bağlamda bu araştırma dâhilinde görüşülen katılımcı erkek ve kadınlar arasında önemli derecede bir fark olduğu görülmektedir. Erkek katılımcıların %65'i iş tatmini konusunda olumlu bildirimlerde bulunmuşlardır. Bu oran kadınlardan daha fazladır. Erkeklerden iş tatminlerini derecelendirmeleri istendiğinde cevaplar oldukça yüksek bir iş tatminine işaret etmektedir.

Ben işimi çok seviyorum. Çünkü cinsiyet eşitliğin üst düzey memuru olarak çoğunda toplumsal cinsiyet üzerinde odaklanan cinsiyet politikaların, programların ve projelerin tüm aşamalarında ve düzeylerinde odaklanarak kadınlara güçlendirmek ve haklarını korumak için çalıştığım için seviyorum. Ve 5 veriyorum (GK21. Evli, 39 Yaşında, Erkek, KÇGB).

Evet, Seviyorum. İşimde gerçek bir duyum buluyorum. Farklı fırsatlar kazanıyorum. Kendimi geliştirmektedirim. O yüzden 4 veriyorum. (GK8. Evli, 32 Yaşında, Erkek, EB).

Mevcut işimden oldukça memnunum. Benim üstlerle de aram iyi. İyi bir maaş da kazanıyorum diğerlerine göre. İyidir. Ben 5 veriyorum. (GK7. Evli, 50 Yaşında, Erkek, EB).

Evet seviyorum. 4 veriyorum. Hatta çoğu gün çalışmalarım için hevesliyim. Çünkü benim müdürüm beraber çalışmamızdan memnundur. Her zaman destekliyor beni (GK9. Evli, 40 Yaşında, Erkek, EB).

Evet seviyorum. İyi bir statüye sahip bir pozisyonudur. Ve kazandığım para pozisyonuma göre yükseldiği için bana tatmin veriyor. Beş üzerinden de 4 veriyorum (GK19. Evli, 39 Yaşında, DB).

Seviyorum. Ve 5 veriyorum. Çünkü müdürümüz destekliyor beni. Ve Kadın, Çocuk ve Gençler İdaresi'nin gençler üzerinde çalışan bir bölümün sorumlusu olarak diğer ekiplerle beraber gençlerin problemleri üzerinde odaklanarak çözmeye çalışmamız beni çok mutlu ediyor (GK39. Bekâr, 29 Yaşında, Erkek, KÇGB).

Erkek çalışanlar, iş tatminlerini iş pozisyonu, işin özellikleri, iş yerindeki sosyal ilişkiler ve maaş gibi faktörler üzerinden değerlendirmişlerdir. Böylece aldıkları maaşın diğer çalışanlara göre daha yüksek olması, yer aldıkları pozisyonun statüsünden gurur duyma, işteki başka kişilerle irtibat ve sohbet etme ve ilerlemeler bu tatmini beslemektedir. Kinzl vd. (2005)'ne göre bunun en büyük nedeni çalışanların üst yönetim tarafından desteklenmeleriyle iş memnuniyetleri

arasındaki olumlu ilişkidir. İş tatmini, kurumun çalışanlarına sağladığı imkânlarla olumlu bir ilişkiye sahiptir.

Çoğu zaman terfiler, iş deneyiminin diğer yönlerini de etkileyerek bir işçinin kariyerinin ve yaşamının önemli bir yönünü oluşturur. Terfiler, işçilerin emek hareketliliğinin önemli bir bölümünü oluştururlar. Çoğu zaman önemli ücret artışları, sorumluluklar ve işe bağlılık gibi diğer iş özellikleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilirler. Buna ek olarak, işin farklı sorunları çözme yönünü benimsedikleri için iş memnuniyetlerini 5 üzerinden 5 veya 4 puan verecek şekilde değerlendirmişleridir. Öte yandan daha yüksek pozisyon isteklerini, uzun yıl aynı pozisyonda çalışmaktan sıkılmış olmalarını, düşük maaş almalarını ve çalışma için gereken materyallerin istenildiği zamanda verilmemesini bahane eden katılımcı erkeklerin 7'si 5 üzerinden 2 veya 3 puan vermişlerdir.

Benzer bir şekilde katılımcı kadınların %45'i, iş yerindeki eşitsizlik, klişeler, düşük maaş ve özel sorunların iş tatminlerini düşürdüğünü ifade etmişlerdir.

Az seviyorum. Ve 3 veririm. Çünkü farklı köydeki okullara sürekli gidiyoruz ve gözetmenlik yapıyoruz. Ama oradakilerle anlaşmak biraz zor geliyor. Bir de beş yıl boyunca aynı yerde çalışmaktayım. Ondan o kadar hoşuma gitmiyor (GK1, Evli, 43 Yaşında, Kadın, EB).

Bu ofiste çalışan kadınların kötü bakışları ve dışlayıp uzak tutma davranışlarından dolayı çok rahat değilim. 2 veririm. (GK2, Bekâr, 26 Yaşında, Kadın, EB).

Biraz. İşimden dolayı değil, çünkü kurumun yapısal sistemi beni nefret ettiriyor. O yüzden 2 verim (GK3, Evli, 40 Yaşında, Kadın, EB).

Çok değil. 2 ya da 3 veririm. Çünkü 16 yıl aynı pozisyonda çalışmaktayım. O kadar değişiklik de görmedim. Biraz sıkıldım ondan. (GK4, Bekâr, 33 Yaşında, Kadın, EB).

Çok değilse de evet. Beraber çalıştığım erkek meslektaşların basmakalıp düşüncelerinden kaynaklıdır. Ve ben 3 veririm (GK11, Evli, 33 Yaşında, Kadın, DB).

Çok sevmiyorum. 2 veriyorum. Çünkü çok yorucu ve hiçbir yere çıkmaya izin verilmiyor. Aynı zamanda maaşı da çok düşük. (GK22, Evli, 32 Yaşında, Kadın, KÇGO).

O kadar değil. İşimi oldukça tatsız buluyorum. Sürekli birileri ile tartıştırıyor beni. İlerlemek da yok. O yüzden çok sevmem. Beş üzerinden diyorsan iki veririm ben (GK29, Evli, 30 Yaşında, Kadın, KHB).

Yukarıdaki ifadelerde bu katılımcı kadınların iş memnuniyetini etkileyen bazı olumsuz deneyimler saptanmıştır. Bu olumsuz deneyimler şu şekildedir: Ataerkil düşüncelerden²⁰ kaynaklı cinsiyet ayrımcılığı ve aynı pozisyonda kalmanın ve aynı günlük görevleri uzun yıllar boyunca tekrarlayanın onları bu

²⁰ Lyon & Powers'ın anlattığı gibi, özellikle erkek işçilerin ilerleme için daha fazla fırsata sahip olduğu ya da kurumlarda, ilk işten atılanların kadın işçilerin olduğu ve kadın işçilerin işlerinden daha az tatmin oldukları gözlemlenmiştir. (Lyon & Powers, 2002).

şekilde oylar vermeye ittiğini söylemektedirler. İlâveten, kadınların etnik ve din üzerinden farklılaşmaları ve bunun kendi aralarında dışlamaya yol açması, bu konuda mustarip olanlarda benzer bir memnuniyetsizlik görülmektedir. Aksine bu çalışmada bazı kadın çalışanların işlerinden nispeten mutlu oldukları tespit edildi. Kadın olmanın iş tatmini üzerinde anlamlı bir pozitif ilişki ve etkisi olduğu saptanmıştır.

Evet. 4 veririm. Kadın olduğum için benden çok bir şey beklenmez. Hatta daha okumuş olanlar bile o kadar ilerlememektedirler. O yüzden çok gelirim olması gerekmiyor. Ben de bu işle memnunum (KG20. Evli, 40 Yaşında, Kadın, DB).

Clark'ın bahsettiği gibi kadınlar dişil/kadınsı iş özelliklerine bağlı olarak daha düşük değerlik sergileyebilirler ve bu nedenle maaş ve kariyer fırsatları açısından daha kötü işlerle karşılaşsalar bile erkeklerden daha fazla memnun olabilirler, hatta işlerinde erkeklerden daha fazla tatmin olabilirler. Clark tarafından yapılmış çalışmaya göre, İngiltere'deki toplumsal cinsiyet farklılıklarından kaynaklı iş memnuniyet düzeylerinde, kadınların, erkeklere kıyasla daha düşük kazanç ve terfi fırsatları olan işlerde olmalarına rağmen, erkeklere göre daha yüksek memnuniyet düzeylerine sahip olabilmektedir. Kadınların erkeklerden daha fazla iş tatminine sahip olması durumu biraz şaşırtıcıdır. Çünkü kariyer basamaklarına tırmanma olasılıkları daha düşük, maaşları ve statüleri genellikle erkeklerden daha düşük olan kadınların çalışma yerinde daha dezavantajlı oldukları aşîkârdır (Clark,1997: 345-350).

Clark'ın önerdiği açıklama, bireyin işiyle ilgili beklentileri olarak yorumlanan refah anlayışı, göreceli koşulların varlığına dayanmaktadır. Bu nedenle, kadınların işlerinde erkeklerden daha az beklentilerinin olmalarının muhtemel iş gücü piyasasındaki geleneksel olarak sahip oldukları daha zayıf konumdan kaynaklanabileceğini ve kadınların aynı objektif özelliklere ve iş değerlerine sahip erkeklerden daha memnun olduklarını vurgular. Bu anlamda bazı kadın çalışanlar, düşük ödemeye, sınırlı ilerlemeye, diğer bir deyişle kariyer başarısızlığına ve eğitim fırsatlarının eksikliğinden dolayı daha düşük kariyer seviyelerinde daha uzun zaman geçirmelerine rağmen işyerinde bazı erkeklerden daha yüksek düzeyde memnuniyet göstermektedirler.

Evet seviyorum. Severek çalışıyorum. Çünkü daha kendimi ilerletip değiştiremem. Benim için en uygun yer budur (GK16. Evli, 52 Yaşında, Kadın, DB).

İşimden memnunum. 5 veriyorum. Zaten başka bana uygun bir iş yok ki (GK17. Evli, 52 Yaşında, Kadın, DB).

Seviyorum. Seviyorum 5 veririm. (GK26. 46 Yaşında, Evli, Kadın, KHB).

Evet seviyorum. 4 veririm. Zaten eğitim seviyem düşüktür. İstesem de olamaz (GK30, Evli, 45 Yaşında, Kadın, KHB).

Bu kadınların düşük maaş ve uzun bir süre aynı pozisyonda çalışmalarına rağmen bazı erkeklerden daha fazla iş tatminine sahip olması durumu biraz şaşırtıcıdır. Çünkü kariyer basamaklarına tırmanma olasılıkları daha düşük, maaşları ve statüleri genellikle erkeklerden daha düşük olan kadınların çalışma yerinde daha dezavantajlı oldukları aşikârdır. Fakat genellikle yukarıda bahsettikleri gibi bazı çalışan kadınlar, kendilerinin ileride yüksek maaşlı işlere girebileceklerini düşünmedikleri için sahip oldukları pozisyonun memnuniyet göstermektedirler. Bu kadınlara işlerini sevip sevmedikleri sorulduğunda, iş tatminlerine 5 üzerinden 5 veya 4 puan vermişlerdir. Kadınların %45'i bu kadar memnun kalmalarının nedeni de ilerlemeyeceklerine, daha fazlasını yapamayacaklarına ve çalıştıkları yerin onlara en uygun yer olduğuna inanmalarıdır.²¹ Aslına bakılırsa bunun nedeni görüşülen kadınların kurumdan beklentilerinin az ve öz güvenlerinin düşük olmasından kaynaklıdır.

I.15. İŞİN ARKADAŞ YA DA AİLEYLE OLAN İLİŞKİYE ETKİSİ

İş, önemli bir sosyal arena olarak birçok insanın geçimini sağlarken çalışanın sosyal ve özel hayatındaki ilişkiyi etkileyebilir. Hiç şüphe yok ki, iş-yaşam dengesi konuları çalışanların kariyer kararlarında önemli bir rol oynar. Ayrıca görüşülen evli kadınların çoğu için bu, giderek daha fazla endişe kaynağı olmaktadır.

Evet, Bak! Haftanın beş günü 8 saat boyunca buradayım. Komşularımda, akrabalarımda ya da arkadaşlarımda bir tören olduğunda gidemiyorum. İnsanlar da seni anlamıyor. Kızıyorlar. (GK23, Evli, 28 Yaşında, Kadın, KHB).

Aile ile olan ilişkiye etkilediği gibi sosyal hayatta da sorun oluyor. Çünkü gündüzleri hep buradayım. İnsanlara ziyaret etmek için vakit bulamıyorum. Arkadaşlar da sen insanları aramıyorsun deyip duruyorlar. Gerçekten biraz dengelemek zor geliyor. Bugünlerde beni aramak ve buluşmak ya da törenlerinde görünmemi beklemiyorlar. Korktuğum şey, gelecekte onlarla olan ilişkiye devam etmek istersem, beni affedeceklerini ve kırık ilişkinin tekrar işleyeceklerini sanmıyorum. Biliyorsun insansız da olamaz. (GK6, Boşanmış, 34 Yaşında, Kadın, EB).

Evet. Hafta da sadece iki gün boşum. Diğer günlerin 8 saat boyunca buradayım. Hafta sonları da kendi evime bakıyorum. O yüzden arkadaş ve akrabalar bir araya gelmek imkânım az. Ama bunu anlayan yok. Şikâyetçiler bana karşı. İşim sosyal hayatımı kaybettirecek diye kendime üzülüyorum. (GK3, Evli, 40 Yaşında, Kadın, EB).

²¹ Bu görüşmecilerin yüksek tatminde bulunmasının nedeni Clark'ın da çalışmasında üzerinde durduğu gibi bireylerin deneyimlerini işleriyle ilgili beklentileri olarak yorumlanan bir tür norm veya referans seviyesine göre değerlendirme eğiliminde olmalarından kaynaklanmaktadır (Clark, 1997: 342).

Biliyorsundur. Toplumumuzda sosyal hayatın sürdürülmesi için kadınların rolü büyüktür. Ve beklentiler var. Ama ben çoğu zaman bir yerden başka bir yere hareket ettiğim için toplumsal faaliyetlerdeki katılımım işimle dengelemek zor oluyor bazen. Böyle devam etmesi beni biraz endişelendiriyor. (GK10. Evli, 31 Yaşında, Kadın, KÇGO).

Etiyopya gibi muhafazakâr ve toplumsal hayatın güçlü olduğu toplumlarda aile ve toplumsal ilişkilerin sürdürülmesinde kadınlardan beklenen özveri ya da fedakârlık erkeklerden daha fazladır. Bu yüzden, kadınların toplumsal beklentileri ve aileleri ile olan ilişkileri, işleri yüzünden erkek çalışanlara oranla daha fazla etkilenmektedir. Bu etkilenmenin en önemli nedenlerinden birisi de onların sosyal yaşamdaki rolü ve ilişkili oldukları geleneksel yapılar toplumsal faaliyetlerde ve törenlerin sürekliliğinde onlara yüklenen misyondur. Kültürel olarak düğün, cenaze törenleri, vb. gibi sosyal toplantılara katılma konusunda kadınlardan beklentinin daha fazla olması, iş-yaşam dengesizliği açısından ek bir zorluk meydana getirmektedir. Görüşmelerde daha geniş sistemik sosyo-kültürel cinsiyet temelli kısıtlamalar ve yapıların kadınlar üzerindeki etkisi fazlasıyla görülmüştür. Çünkü görüşülen kadınlar çalışma hayatlarından dolayı bu tür sosyal etkinliklere katılmadıkları için kendilerini suçladıklarını görmekteyiz. Nihayetinde çalışmalarının sosyal hayatlarını kaybetmeye değip değmeyeceğine dönük bir sorgulamaya girmektedirler.

Bazı katılımcı kadınlar, aynı anda aile ve çocukları için yeterli vakit ayırmakta zorlandıklarını; işlerinin çocuklarıyla olan ilişkilerini olumsuz bir şekilde etkilemekte olduğuna dair bir endişeyi dile getirmişlerdir. Çünkü sosyal hayatta kadına atfedilen bir rol de çocuk bakımındır. Çalışma hayatının bu beklentiye karşılamalarında engel teşkil etmesi de yine kadınlarda bir stres kaynağı olmaktadır.

Evet, etkiliyor. Zamanımın çoğunu burada geçiriyorum. Eve geldiğimde çok yoruluyorum. Ev işleri de beni beklediği için sınırlanıyorum. Ve çocuklarımı kızıyorum, bağırıyorum. (GK6. Boşanmış, 34 yaşında, Kadın, EB).

Etkiliyor. Ben çocuklarımı iyi bakamıyorum. Her sabah koşuyorum. Onlarda okuldan geldiğinde yoruluyorlar. Anca hafta sonları birlikte geçiriyoruz (GK34. Evli, 41 Yaşında, Kadın, KÇGO).

Etkiliyor. Ve şimdi bu çalışma ile aileme sadece biraz zamanım var ve şu anda eğitimimi yükseltmeyi düşünmek bile bencilce görünüyor bana (GK1, Evli, 43 Yaşında, Kadın, EB).

Erkeklerden farklı olarak, özellikle uygun yemekler ve hijyen sağladıklarından emin olmakla birlikte, aile ihtiyaçlarımızı gözetmekten birincil sorumluluğumuz vardır. Bu tür sorumluluklarda bize yardımcı olacak hizmetçi olmadığı durumlar vardır ve o zaman her iki sorumluluğu da yönetmek zorlaşır (GK3. Evli, 40 Yaşında, Kadın, EB).

Böylece bazı kadınlar, bu sorunları aşabilmek için okula gidecek çocuklarını okula götürmek için erken kalkmak zorunda olduklarından; çocukları okula gitmeyenler de ailelerin evine ya da komşularına bırakıp işlerine gideceklerinden bahsetmişlerdir.

Erkeklerin çoğu (%75) ise, her ilişkide aile olsun, arkadaş olsun işlerinden sonra gelmeleri gerektiğini vurgulayarak etkilenmediğinden bahsetmişlerdir. Çünkü onlara göre aile salığı ve yaşamı için para kazanmaları gerekir ve bu işi doğru düzgün yapamazlarsa kendileri ve aileleri hayatını sürdüremezler. Bazıları da (%15) her şeyde planla hareket ettikleri için aile ve işleri için zaman ayırdıklarını anlatırken, diğerleri onların yerine eşlerinin toplumsal hayatın sürdürülmesinde katıldığı için zorlanmadıklarını, işten sonra az da olsa aile ve arkadaşlarıyla vakit geçirmek için çabaladıklarını anlatmışlardır. Geriye kalan %10, çok olmasa da etkilediklerini belirtmişlerdir.

1.16. İŞ BULMA KONUSUNDA SOSYAL AĞLARIN KULLANIMI

Sermaye, insanlar tarafından neye sahip oldukları veya sahip olmadıkları, ne kadar sahip oldukları veya bu niteliklerde / kaynaklarda ne kadar eksik oldukları konusundaki bilinç olarak algılanabilir. Sermaye biçimleri ve stratejiler bu nedenle her bireyin farklı konumlarının hem nedeni hem sonucudur. Bourdieu; sermayeyi “ekonomik”, “kültürel”, “sosyal” ve “sembolik” olarak ayırır (Bourdieu, 1986).

Bourdieu’nun sermaye türlerinden biri olan “sosyal sermaye” kavramı, çatışmalara ve güç işlevine (bir aktörün çıkarlarını ilerletme yeteneğini arttıran sosyal ilişkiler) vurgu yapar. Sosyal pozisyonlar ve genel olarak ekonomik, kültürel ve sosyal kaynakların bölünmesi sembolik sermaye yardımıyla meşrulaştırılır. Bourdieu’nun perspektifinden bakıldığında, sosyal sermaye, farklı sosyal arenalarda veya alanlarda yürütülen sosyal mücadelelerde bir kaynak haline gelir (Bourdieu, 1986: 13). Bu nedenle, çeşitli ajanlar tarafından kontrol edilen sermaye biçimleri, oyundaki bahisleri kazanma şansını tanımlayan kozlardır.

Bourdieu’ye göre, “Belirli bir ajanın/kişinin sahip olduğu sosyal sermaye etkili bir şekilde harekete geçirebileceği bağlantı ağının büyüklüğüne bağlıdır” (Bourdieu 1986: 248-249). Sosyal ilişkiler, aktörler tarafından sosyal konumlarını farklı alanlarda iyileştirme çabalarında kullanılabilir. Sosyal sermayenin

kontrolündeki farklılıklar, aynı miktarda ekonomik ve kültürel sermayenin neden farklı kâr dereceleri ve farklı aktörler için farklı etki güçleri sağlayabileceğini açıklayabilir. Çünkü sosyal sermayenin diğer sermaye biçimlerinin etkisi üzerinde bir çarpan etkisi vardır (Bourdieu, 1986).

Sosyal sermaye perspektifine göre, iş ilişkileri işgücü piyasası sonuçlarını etkilemektedir. Ancak etki bu temaslar aracılığıyla erişilebilecek kaynaklara bağlıdır. Örneğin, Burt'un (1992) "Structural Hole" teorisi sosyal ağı; "mali, beşerî sermayesini kullanma fırsatını elde ettiğimiz arkadaşlar, meslektaşlar ve daha genel temaslar" olarak görür (Burt 1992: 9). Bu teoriye göre yüksek yoğunluklu ağların (yani, üyelerin birkaçının ortak arkadaş olduğu ağlar) daha iyi değerli bilgi kaynaklarına yol açtığını varsaymaktadır. Sonuç basit: Bağlantıları daha iyi olan insanlar daha iyisini yapar (Burt 1992: 3). Benzer bir şekilde Lin, sosyal sermayeyi "kişinin doğrudan ve dolaylı bağları ile erişilebilen kaynaklar" olarak tanımlarken, bunda bilgi ve etkinin oynadığı rolü vurgulamaktadır (Lin, 1999: 468). Statü hiyerarşisine ulaşarak kişi, "eylemleri ego'nun çıkarına fayda sağlayabilecek pozisyonlar üzerinde daha iyi etki edebilen iyi konumlandırılmış temaslardan" yardım alır (Lin 1999: 470).

Başarılı arkadaşları olan işçiler, arkadaşlarının kendilerine sağlayabileceği bilgi ve etkiden faydalanır. Böylece Lin'e göre, işgücü piyasası bağlamında, ağ sosyal sermayesi (network social capital) iş bağlantılarının sağlayabileceği bilgi ve etkiyi ifade eder. Diğer insanlarla sosyal bağların bir özelliği olduğu için, iş arayanlar, arkadaşlarından ve akrabalarından iş bulma konusunda yardım veya bilgi isteyerek ağ sosyal sermayelerine erişirler (Lin, 1999). Kısacası Bourdieu ve Lin'in sosyal sermayesi iki unsur üzerinde yoğunlaşır. Birincisi, sosyal sermaye ilişkilere gömülü bir sosyal varlıktır. İkincisi, kaynaklar sosyal olarak hiyerarşik bir yapıda bulunur. Ve bu sosyal ağlar veya sosyal bağlantılar kişi tarafından, başkaları karşısında avantaj elde etmek için kullanılabilir (Bourdieu, 1986; Line, 1999).

Böylece bu konuda katılımcı erkek ve kadınlar işlerini nasıl bulduklarını anlatırken kadın katılımcıların çoğu kendileri bulduklarını söylerken, erkek katılımcıların çoğu da birileri üzerinden ulaştıklarını anlatmışlar. Aşağıdaki tabloda da gösterildiği gibi, erkeklere nazaran kadın çalışanların sosyal sermayeleri daha sınırlıdır.

Tablo 5. İşten nasıl haberdar olduklarını dair verilen cevap

Cinsiyet	Kendim	Arkadaş/tanıdık	Aile	Toplam
Kadın	11	5	3	20
Erkek	6	14	-	20

İş bulma konusunda kullanabilecekleri sosyal ağları daha sınırlı olan kadınların iş bulma konusunda bireysel çabaları çok daha fazla olmaktadır.

Kendim buldum. Bana bu yerde böyle bir iş çıkmış diyecek hiç kimsem yoktu. O yüzden her gün çıkıp ilanlara bakıyordum (GK3, Evli, 40 Yaşında, Kadın, EB).

Kendim buldum. Hep evdeydim. Ve iş arıyordum. Farklı ofislere giderek soruyordum. Sonunda bu büro beni aldı (GK27, Bekâr, 24 Yaşında, Kadın, KHB).

Çalışma ile ilgili haber verecek ya da beni bir iş alındırarak kimsem yoktu. Kendim arayıp buldum (GK6, Boşanmış, 34 Yaşında, Kadın, EB).

Öte yandan erkekler, kurdukları sosyal ağlar sayesinde iş bulma konusunda daha şanslı bir konuma gelmektedirler.

Farklı kişilerle çoğu zaman bağ kuruyorum. Bu işi de böyle bağ kurduğum bir arkadaşımın duydum. Daha önce beraber çalışmıştık. O yüzden beni tanıyordu. Ve bu ofiste boş yer var olduğunu bana söyledi. (GK35, Bekâr, 29 Yaşında, Erkek, KÇGO).

Ofisin müdürü tarafından atandım. Farklı işler üzerinde beraber çalışmıştık. Bu iş için uygun olduğuma inandığı içi bana teklif etti (GK18, Evli, 54 Yaşında, Erkek, DB).

Sosyal bağım çok. Tanıdığım bir kişi haber verdi. Onunla bir proje çalışmasında tanışmıştık. Ve o günden beri iş konusunda ikimiz de birbirimizi haberdar ediyorduk. Bu yüzden bu ofiste çıkan ilanını gördü ve bana söyledi (GK39, Bekâr, 29 Yaşında, Erkek, KÇGO).

Böylece, erkek çalışanların çoğu farklı yerlerdeki tanıdıkları kişiler ya da arkadaşları vasıtasıyla işten haberdar olduklarını ya da onların önermeleri sonucunda işlerini bulduklarını anlatırken; kadın çalışanların çoğu ise iş arenalarında sahip oldukları sosyal sermaye ya da sosyal ilişkilerin sınırlı olmasından kaynaklı olarak ya kendileri işi arayıp bulmuşlar ya da akrabaları tarafından haberdar olduklarını ifade etmişlerdir.

I.17. KADINLAR ARASINDAKİ TÜKETİM, DİN, ETNESİTE VE SINIFSA FARKLIKLARIN KESİŞMESİ VE ÖTEKİLEŞTİRME

Bir işyerinde, farklı kültürel, sınıfsal geçmişlere, farklı tutum ve kişiliklere sahip insanlar bir araya gelir. Sosyal etkileşim ihtiyacı, çalışanların saygı, samimiyet, merhamet, empati ve karşılıklı yardım sağlayarak birlikte çalışmaları konusunda motive eder. Birbirlerini kıt kaynaklar için rakip olarak görmek yerine, kurum çalışanları işbirlikçi olarak görülür; çalışma tarzları ve becerilerindeki farklılıklar birbirlerinin tamamlayıcısı olarak değerlendirilir.

Kurum üyeleri, bireysel ve kolektif ihtiyaçlarının karşılanmasında birbirlerine yardımcı olur. Böylece işyerleri bireysel ve örgütsel büyüme alanları haline gelir. Ancak; cinsiyet, etnik köken, din, eğitim ve gelir düzeyi/ekonomik sermaye insanlar arasındaki ilişkilerin doğasını çok önemli oranda etkiler. Bu kimlik ve vasıflar üzerinden ortaya çıkan dışlama pratikleri çalışanların işyerindeki etkileşimini, çalışma performanslarını ve iş memnuniyetlerini önemli ölçüde etkiler.

Çalışma yerleri de dahil farklı toplumların yaşam tarzında, özellikle Batı ülkelerinde kapitalizmin gelişmesiyle tüketim, bireyi ve/ya da farklı gurupları merkeze koyan bir ideoloji haline gelmeye başladı. Bu nedenle, kapitalist sistem daha fazla para elde etmeye çalışan tek boyutlu insanlardan oluşan bir toplum yarattı. Buradan hareketle Marcuse, güçlü bir tüketim eleştirisi geliştirdi. Marcuse, tüketimin bir sosyal kontrol biçimi olarak kullanıldığına inanmaktadır. Çünkü teknolojiler aracılığıyla sürekli olarak bireye aşağılanma hissettiren maddi ürünler paylaşılır. Böylece, kapitalizm sadece bireye tüketim uygulamakla kalmadan aynı zamanda tüketimin bireyin kimliğinin önemli bir parçası olmasına da neden olur. Bu nedenle, tüketimi azaltmak veya sınırlamak, bireysel kimlikte zayıflık anlamına gelebilir. Kimlik ve tüketimin iç içe geçmesi, bireyi kimliğinde bunu sürdürmek için çaba göstermesine motive eder. Ve tüketicilerin çoğunlukla statü arama, başkalarına karşı farklı giyme ve farklılığını ortaya koyma, yenilik aramasına teşvik eder. Artık birey inançlarıyla değil, sahip olduğu mallarıyla ölçülür. Bu nedenle, yanlış ihtiyaçlar o kadar yaygındır ki çoğu insan bu durumun farkında değildir ve gerekli olmayan şeyleri istemeye devam eder. Bu tüketimin anlamı ve belirtileri toplumun tabakalarına göre farklılık gösterebilir. Bununla birlikte, farklı toplum tabakaları bu fenomenin üzerindeki etkisi de farklıdır (Marcuse, 2002: 9).

Bu çalışmada kadınların etnik kimlik ve tüketim gibi olgular üzerinden birbirlerini dışlamaları Marcuse'nin tüketim eleştirisinin haklılığını ortaya koymaktadır. Saha ortaya çıkan tabloya göre kadının erkek tarafından ayrımcılığa uğraması ve ezilmesinin yanı sıra, tüketim/ekonomik, etnisite ve din gibi olgulardan ötürü aynı cins tarafından yeniden marjinalize edildikleri görülebilmektedir. Bazı katılımcı kadınlar farklı kimliklerin kesişmesi yüzünden hem cinsleri tarafından dışlanmakta ve tüketim üzerinden mobbingi deneyimlemektedirler.

Mobbing dediğimiz olgu heterojen bir fenomendir, bu nedenle farklı yaklaşımlarına bakmak gerekir. Leymann (1996), mobbingi işte kullanılan, düşmanca tutum ve etik olmayan iletişimi yürüten, tekrarlanan anti sosyal ahlakların bir ya da birkaç kişi tarafından diğerine göre sistematik olarak desteklenen psikik bir terör olarak tanımlamaktadır. Böylece iş yerinde mobbing, kendini savunmayı zor bulan bir mağdura karşı yönlendirilen tekrarlanan anti-sosyal davranış örneklerini ifade eder (Leymann, 1996:168). Bu fenomen, iç iletişimi zayıf ve sosyal iklimi kötü olan örgütlerde daha yaygındır (Einarsen ve ark., 2011). Mobbing, sıklığı ve süresi nedeniyle “hatırı sayılır psikolojik, psikosomatik ve sosyal sefalet” ile sonuçlanmaktadır (Leymann, 1990: 120). Leymann, mobbing faaliyetleri olumsuz bir şekilde kullanıldığında, sıklıkla uzun bir süre boyunca “içeriklerinin ve anlamlarının değişmesinin sonucunda tehlikeli iletişimsel silahlara dönüştüğünü” belirtmektedir (Leymann, 1996:170).

Böylece katılımcı kadınların mobbingi deneyimlediklerinin göstergelerinden birisi de çalışma yerinde yardımlaşma pratiklerinin erkek çalışanlar arasında daha fazlayken, kadın çalışanlarda daha eksik olmasıdır. Erkek katılımcıların çoğu (%90)’i çalışırken birbirlerine yardım ettiklerini ve diğer çalışan arkadaşlardan destek aldıklarını anlatmışlardır. Ancak kadın katılımcılar sadece işle ilgili değil çalışma ortamında gerçekleşen pazarlama/tüketim, farklı eylemler ve katılımlarda erkeklerin aksine birbirlerini farklılaştırıp şiddete maruz kalmaktan şikâyetçi oldukları görülmektedir.

Yuval-Davis'in belirttiği gibi, eşitsizliklerin ve dezavantajların yaşanmasında, sosyal ve ekonomik eksenler boyunca farklı konumlar genellikle cilt rengi, aksan, kıyafet ve davranış biçimleri gibi farklı somutlaşmış göstergelerle işaretlenir (Yuval-Davis, 2011: 13). Böylece, bu birbirine bağlı nedenlerin kesişmesinden ötürü, birçok katılımcı kadının yaşadığı ezilme ve ötekileştirme, genellikle kimliklerinin etnik köken, din ve sınıf ya da tüketim/ekonomik durum gibi diğer boyutlarıyla şekillenir. Bu çeşitlilik, seçilen kurumlarda çalışan kadınların faaliyetinin, cinsiyetin kesişme noktasının ve ilişkilerini değiştirebileceği anlamına gelir. Nitekim kadınların önemli bir kesimi (%40) erkek çalışanların aksine hemcinsleri tarafından dışlandıklarını ya da ötekileştirildiklerini, kendi aralarında şiddet uygulamakta olduklarını belirtmişlerdir.

Burada çalışanlardan biri el çantası getirmişti. Almak isteyen herkes maaş gününde ödemek için almaya gitti. Beni de ilgimi çektiği için bir tane almak istedim. Odasına gittim ve elimi almak için uzatırken bana dediği şey ‘Bu sana pahalı gelir. Pazardan satın alırsan daha uygun bir fiyata alırsın’ dedi. Çünkü benim onlar gibi farklı gelir kaynağım yok (GK16, Evli, 52 Yaşında, Kadın, DB).

Çalışan kadınlardan biri farklı kıyafetler getirmişti. Arkadaşımla birlikte bu farklı kıyafetlere bakmaya gittik. Çoğu alınmıştı. Biz de kalanlardan seçip aldık. Başka kıyafet alan kadınlar gelip “bunlar seçtiğimiz kıyafetler, alırsınız diye bırakmıştık” deyip elimizden almışlardı. Bunu neden yaptıklarını biliyoruz. Onların giyindiği tarzda kıyafetleri giydiğimizi görmek istemiyorlar ve sadece farklı görünmek istiyorlar (GK17, Evli, 52 Yaşında, Kadın, DB).

Bu yukardakilerden nefret ediyorum. Aynı çalışma yerindeki arkadaşlar olarak düzenledikleri sosyal aktivitelere, yani herhangi bir faaliyete katılmamızı istemiyorlar. Çünkü biz onlar gibi zengin değiliz. Onlar daha her şeyi yapar. (GK20, Evli, 40 Yaşında, Kadın, DB).

Hoşuma gitmeyen bir şey var. Ne giysen soruyorlar. Benimki gibisini istiyorlar. Gerçekten ben de aynı şeyi giymeyi sevmiyorum. Kullandığımı diğerlerinde görsem artık kullanmayacağım (GK34, Evli, 41 Yaşında, Kadın, KÇGB).

Benim bölümde çalışan bir arkadaş yeni kıyafet giymişti. Çok güzeldi. Nereden aldığını sorduğumda yurt dışından geldiğini söyledi. Daha sonra onun kıyafet diktirdiği terzide kumaşını gördüm ve bana da aynısını dikmesini söyledim. Terziye bizim ofisten kimseye dikmemesi konusunda sıkı bir şekilde tembihlediği için bana da aynı kıyafetten dikmedi. Çok garip (GK23, Evli, 28 Yaşında, Kadın, KHB).

Bu çoklu ayrımcılık ve dışlanma özellikle kadınların işyerindeki diğer kadınlarla etkileşime girdiğinde daha da belirginleşmektedir. Yukarıda alıntılanan ifadelerin hepsi kadınlar arası basit birer sürtüşme gibi gelse de bu tür pratiklerin ardında tüketim ve etnik kimlikler önemli bir rol oynamaktadır. Burada ifadesi sunulan kadınların hepsi Harari etnik grubuna mensup olup bu tutum ve davranışları diğer etnik gruptan olan kadınların kendilerini kimliklerinden dolayı dışlamaları olarak yorumlamaktadırlar. Etnik kimlik tüketim/ekonomik sermaye ya da toplumsal sınıfla kesişince bu dışlanma kaçınılmaz olmaktadır. Ve bu kadınların diğer kadınları tüketim ve etnik kimlik üzerinden uzak tutma davranışları, farklı etnik ve sınıfsal kimliklerin kesişmesinden kaynaklanmaktadır. Kısacası diğerleri Harari’li bir kadının kendileri gibi görünmesini ya da kendilerinin bir Harari’li bir kadın gibi görünmesini istememektedirler.

Bourdieu’nun eşitsizlik açıklamasında, sermaye merkezi bir konumdadır. Ekonomik sermayenin mülkiyetine dayanan farklı kültürel sermaye biçimleri, sosyal hiyerarşileri yeniden üretmek ve keyfî niteliklerini gizlemekle ilişkilidir. Bir kişinin eğitim seviyesi, sahip olduğu kültürel sermaye, çizebilmeleri mümkün olan ağların değeri ve emrindeki ekonomik sermaye miktarı ile birleştiğinde, bir kişiye mümkün olanları yapılandıran belirli avantajlar veya dezavantajları sağlar. Birleştirildiğinde, sermaye biçimleri bir kişinin alışkanlığı ya da yatkınlığını, bir dizi öngörülen, somutlaşmış eğilimi üretir (Bourdieu, 1986).

Zenginliğin bir işareti olarak bazı kadınların giydiği kıyafeti veya kullandığı markaları diğer kadınlarda görmek istememesi, Bourdieu'nun *sembolik sermayenin* sadece özneler-arası yansıma ile var olup, büyüdüğü ve sadece orada tanımlanabildiği şeklindeki ifadesini hatırlatır. Çünkü *ekonomik* ve *kültürel sermayenin* kendi varoluş biçimleri vardır (para, hisse; sınavlar ve diplomalar); oysa *sembolik sermaye* yalnızca "diğerlerinin gözünde" bulunur. Kaçınılmaz olarak ideolojik bir işlevi üstlenir: Meşrulaştırılmış ayırım ve sınıflandırma biçimlerine, kabul edilmiş bir karakter kazandırır ve böylece sermaye biçimlerinin toplumdaki bireyler arasında dağılma şeklini keyfi olarak gizler (Bourdieu 1986).

Buna ek olarak özellikle, araştırmada göze çarpan diğer bir bulgu da din üzerinden kadınlar arasında yaşanan gerilimlerdir. Etiyopya'nın din ve etnik kimlik üzerinden süregiden çatışmaları işyerlerinde kadınlar arasındaki ilişkileri de etkilemektedir. Müslüman Hararili kadınların Hristiyan Amharalılar için kullandıkları ifadeler bunu net bir şekilde göstermektedir.

Muhasebe bölümünden çok nefret ediyorum. Oradaki kadınlar aynı... Aynı etnisiteden oldukları için sadece kendilerinden olanlara yardım ederler. Sen onlardansan bir haftada her şeyi öğrenirsin. Değilsen bir yılda bile öğrenemezsin. Çok ırkçılar onlar (GK2. Bekâr, 26 Yaşında, Kadın, EB).

Kapalı, İslami bir giysi giyen ve Müslüman olduğum için hiçbir şey bilmediğimi sanıyorlar. Her hareketimde beni aşağılayıp dışlamayı çalışırlar. Laf sokuyorlar. Bana karşı bakışları hiç iyi değil (GK27. Bekâr, 24 Yaşında, Kadın, KHO).

Dini çeşitlilik daha çok etnik bağlılığı aşabilecek farklı bir kimlikten açıkça ayırt edilir. Aslında farklı etnik kökene sahip insanlar aynı dini paylaşabilirler. Ancak işyerinde gözlemlenen şey, insanlar aynı dini paylaşırlar bile birbirlerini ekonomik koşullara göre ötekileştirebilmektedirler. Bourdieu etnisiteyi, ekonomik veya kültürel özelliklerden nispeten bağımsız olduğu için sermayenin yapısını güçlendiren bir ikincil ilke olarak tanımlamaktadır. Etnisite, üyelerini etnik grup hiyerarşisindeki konumuna göre sosyal sınıflara dağıtır (Bourdieu, 1986). Bu yüzden ki, katılımcı kadınların ekonomik sermayeye ek olarak etnisite üzerinde birbirlerini dışlamaktadırlar. Böylece erkeklerle eşit olmayan muamele, egemenlik ve ayrımcılık şöyle dursun; etnik, dil, eğitim düzeyi, zenginlik ve din gibi çeşitli ayırım biçimleri üzerinden şekillenen bir takım dışlama ve ötekileştirme pratiklerini kamu kurumlarında çalışan kadınlar birbirlerine karşı kullanmaktadırlar.

Tablo 6. Görüşülen Kadınların Dini²²

Din	Kişi	%
Müslüman	12	60
Hristiyan	8	40

Böylece katılımcı bazı kadınlara göre tüketim, etnisite ve din gibi olgular üzerinden *mobbing* vakaları aynı cinsin aynı cinse uyguladığı taciz şeklinde ortaya çıkabilmektedir.²³ Genellikle, bu çalışmadaki bulgu Kesişimsellik Kavramın üzerinde durduğu gibi kimlik unsurlarının birbirlerine bağlı olduklarını ve birbirlerini yapılandırdıklarını göstermektedir. Çünkü kadının kadına karşı kullandığı aşağılayıcı sözler ve ötekileştirme, şiddet gören kadının çalışma ve sosyal hayatında zorluk ve acı çekmesinin nedeni olabilmektedir. Bu davranışın nedeni olarak dış görünüm/güzellik algısı, tüketim, farklı inanç, etnik kimlik ve köken, maddi imkânlar gibi farklıklar sıralanabilir.

²² Katılımcı kadınların hangi inançı mensup olduğunu başörtüsü ile fark etmiştir.

²³ İşyerinde mobing, bir kişiyi, başka bir kişiler tarafından ahlaksız iletişim uygulayan bir şiddet biçimi olarak tanımlamıştır (Lyman, 1990).

SONUÇ

İnsan, cinsiyetle alakalı sorunları yaşamın farklı yerlerinde ve koşullarında yaşayabilir. Gündelik hayatın bir mekânı olarak çalışma yeri, cinsiyet deneyimleri açısından çalışanların üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkilerin olabilmektedir. Örneğin kötü çalışma koşulları, çalışanların yeteneklerini gösterme ve fırsatlardan faydalanma konusunda kısıtlamalar yaratıp ezilmenin sürdürülmesini sağlar.

Bu çalışmanın bir bulgusu olarak toplumsal cinsiyet ve onun üzerinden belirlenmiş roller ve ataerkil tutumlar, kadınların özel ve kamu hayatlarında tecrübe ettikleri cinsiyet deneyimlemelerini büyük bir oranda belirleyen bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram, insanların erkeksi ve kadınsı kategorilerde sosyal katmanlaşmasının yanı sıra belirli sosyal bağlamlarda erkeklik ve kadınlığa bağlı sosyal tutumlar, konumlar ve kişilik özelliklerine atıfta bulunan önemli bir göstergedir. Böylece, işyerinde deneyimlerdeki cinsiyete bağlı farklılıkların, kadınları erkeklerin işgal ettiklerinden daha az ödüllendiren, belirli mesleki ve hiyerarşik pozisyonlara ayıran, daha ince ataerkil düşünme mekanizmalarından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Seçilen kamu kuruluşlarında çalışan kadınların çoğunun cinsiyet ayrımcılığıyla suçlanan erkeklerin başkanlık ettiği bölümlerde çalışmak zorunda olması veyahut daha genel anlamda kurumların üst kademelerinin çoğunun erkek çalışanların elinde olması onların başta eğitim ve kurum içi gelişim olanaklarından faydalanmasını engellemektedir. Bunun hem bir nedeni hem de bir sonucu olarak çoğunun eğitim anlamında yeterli bir kültürel sermayeye sahip olamaması kadının ayrımcılığa maruz kalmasına ve üst kademelere terfi edememesine neden olmaktadır. Sonuç olarak bu kurumların yönetim ve liderlik kademelerinde önemli derecede cinsiyet eşitsizliğine dayalı bir örgütlenme ortaya çıkmaktadır. Bu süreç kadınların

kurumsal özerklik ve otorite konumlarından dışlanmayı içeren dikey ayrımcılığı şeklinde işlemektedir.

Genellikle *Kadın, Çocuk ve Gençlik Dairesi* hariç kurumların yönetici kademlerinde net bir cinsiyet eşitsizliği fark edilebilmektedir. Nitekim bu kurum hariç diğer kurumların hepsi erkek yöneticiler tarafından idare edilmektedir. Bunun bir sonuç olarak Harari Bölgesi'nde yer alan kamu kurumlarında liderlik ve yönetim pozisyonlarında eşit cinsiyet temsili olmadığı için daha düşük statülere mahkûm edilen ve kurum içinde daha az hareket kabiliyetine sahip olan kadınların işler hakkındaki bilgilere erişimi daha sınırlı olmaktadır. Böylece cinsiyet ve ataerkil tutuma dayalı bu tür ayrımcılıklar, kadınlar arasında cam tavan sendromunu yaygınlaştırmaktadır. Şöyle ki, çalışma yerlerin çoğunda kadınların iletişim ağının dışında tutulduğu gayri resmi yapıların olması, cinsiyete dayalı ödüllendirme veya terfi ve farklı şansların kullandırılması noktasında erkek çalışanların tercih edilmesi, kadın çalışanlar üzerinde cam tavanların inşa etmektedir. Bunun neticesinde de kadınların terfi oranları erkeklerin gerisinde kalmaktadır.

Kadının işyerlerinde kaldığı bu zorluklar salt kurumların işleyiş ve pratikleriyle sınırlı değildir. Zira kadının özel hayatında yüklendiği sorumluluklar ya da ataerkilliğin ona attığı roller çalışma yaşamını aynı şekilde etkilemektedir. Örneğin iş yerlerindeki ayrımcılığın yanında özel alanda ya da aile kapsamında kocalarından gördükleri baskı, kadınların çalışma hayatlarında ilerlemeleri önünde ekstra bir zorluk yaratmaktadır.

Etiyopya toplumu gibi ataerkil ve geleneksel bir aile yapısına sahip toplumlarda kadınlar ve erkekler arasında doğal bir eşitsizlik algısı vardır. Ataerkil ideoloji ve düşünce erkeğin kadına göre önceliğe sahip olduğunu, ev ve kadın üzerinde tahakkümü kadına, boyun eğme veyahut terk edilme/cezalandırılma gibi bir ikilemi dayatmaktadır. Bu durumda aile yapısında erkeklerin lider olması, genel anlamda erkeğin önemli pozisyonlarında yer alması kaçınılmazdır. Din ve kültür ile desteklenen kültür ideoloji genel anlamda kadının aile içindeki yükünü daha da ağırlaştırırken, bu ideolojiyle donatılmış kocaların çoğunun bu yükü paylaşma konusundaki isteksizliği ve eşlerini evde tutma ya da çalışma hayatlarında daha alt pozisyonlarda tutma istekleri, yine kadınların çalışma hayatında cam tavanları üretmektedir. Bryson'un bahsettiği

gibi, cam tavan sorununun ana nedenlerinden biri aile sorumluluğu ve kadının toplumdaki yerini belirleyen cinsiyet rolüdür (Bryson, 1999: 5).

Toplumun üyeleri arasındaki etkileşimi yöneten talimatlar vardır. Bu talimatlar, toplumun bireyleri arasındaki sosyal etkileşimi ve sosyal statüleri belirler. Toplumsal cinsiyet, toplumun bir bireyin biyolojik olarak belirlenmiş cinsiyeti ile ilgili olarak üstlendiği en önemli atfedilen durumlardan biridir. Kadın ve erkeklerin üstlendiği statü, yük ve sorumluluk cinsiyet rollerini ve cinsiyet ilişkilerini tanıtır. Ataerkilliğin yayılmasının nedeni olabilir. Böylece, geliştirilmiş toplumsal cinsiyet kalıpları kadınların ev içi işlerde yükünü arttırırken, toplum bu yükü sadece kadının sorumluluğu olarak doğallaştırmaktadır. İşin daha vahim tarafı, ataerkilliğin bir toplumda yetiştirilmelerinin bir sonucu olarak kadınlar kendi istismarlarının sürdürülmesinde karşı cinsle iş birliği yapıp bu süreci içselleştirmesidir. Bazı kadın çalışanlar, ev işlerini yaparken sadece kendileri ya da bazen kız çocukları tarafında destek aldıklarını söylerken kocaların/erkek akrabaların bu yükte müdahil olmamalarını doğal bir iş bölümü olarak algılamaktadırlar. Bu ev işleri her gün yaptıkları bir aktivite olarak onlar için bir habitus haline dönüşmektedir. Bourdieu'nun vurguladığı gibi habitus, zaman içinde aktörlerin özgür iradesi ve karşılaştıkları yapısal kısıtlamalar ile etkileşime girer.

Geçmişteki olay ve algılarla şekillenen mevcut uygulama ve yapılar, aktörlerin bunlara ilişkin algılarını etkiler. Belirli davranış kalıpları ve bu davranışı destekleyen normlar veya eğilimler üreten sosyal olarak oluşturulmuş bir bilişsel ve motive edici bir sistem (Bourdieu, 1977: 76) olarak tarif edilebilen habitus; herhangi bir ortamda neyin uygun ve normal görüldüğünü belirler. Bu şekilde, bireysel davranışı aşan ve mevcut sosyal düzeni sorgulamak yerine, yeniden üreten bir davranış örüntüleri sistemini belirler. Onlarla meşgul olanlar için, bu davranış kalıpları tamamen doğal ve apaçık görünür (Bourdieu, 1977: 72). Sonuç olarak, insan davranışı nihayetinde habitusun bir parçası olarak mevcut toplumsal düzenin yeniden üretilmesine katkı sunmaktadır. Habitus, ne salt yapı ne de failin iradesi tarafından yönlendirilmektedir; ikisinin etkileşimi habitusu şekillendirir.

Toplumsal cinsiyet beklentileri, ataerkilliğin tutumun insanlar arasındaki etkileşimleri yoluyla ve cinsiyete uygun davranışları teşvik eden ve cinsiyete uygun olmayanları caydıran ceza sistemleri aracılığıyla ataerkilliğin baskıyı

meşrulaştırıp normal hâle getirir. Bu anlamda ataerkillik, “cinsiyete özgü” tutum ve davranışlara dönük neyin normal neyin anormal olduğuna ilişkin kurallar ve beklenti kalıpları üretirken; bireye, kadınsı ya da erkeksi olarak tanımladığı kalıplara uygun davranmasına yönelik bir dayatmada bulunmaktadır. Çoğunlukla da bireyler bu kurallara uymayı doğal ve sağduyulu olarak öğrenip içselleştirir. Bu yüzdendir ki, erkeğin baskın cinsiyet, kadının ise ikincil, bağımlı ve aşağı olarak kabul edildiği bu sosyal sistem sorgulanmadan kabul edilir.

Henüz sosyalleşme aşamasında bireye yüklenen roller tüm yaşamını şekillendirdiği gibi iş yaşamını da şekillendirir. Aile içinde daha avantajlı bir konuma sahip erkek de daha dezavantajlı bir konumda olan kadın da bu konumlarını iş yerinde de sürdürürler. Ancak bu süreç kadın için daha fazlasına tekabül eder. Çünkü Etiyopya’da kadına yüklenen toplumsal ve aile beklentileri oldukça fazla ve katıdır. Geleneksel ataerkil yapı, iş hayatının yoğunluğu yüzünden bu beklentilere karşılık vermeyen kadını ekstra bir yaptırım tehdidine maruz bırakmaktadır. Örneğin kadın iş dışı yaşamındaki ilişkilerini kaybetmeyle karşı karşıya kalabilmektedir.

Bu araştırmanın diğer bulgusu kadınların birbirleri üzerinde uyguladığı baskı ve şiddettir. Farklı etnik, din ve sınıfsal kökenden gelen katılımcı kadınlar, birbirini dışlamakta, aşağılamakta ve ötekileştirmektedir. Bazıları giyim ve kuşam tarzları gibi belli gruplarla özdeşleştirilen özellikler üzerinden hemcinsleri diğer çalışma arkadaşları tarafından dışlanıp hor görülürken, bazıları da dâhil olduğu din ve inanç üzerinden mobbinge karşı karşıya kalmaktadır. Bazıları da aynı din ve etnik kökene sahip olsalar bile ekonomik ve kültürel sermayeye sahip olup olmama kriteri üzerinden birbirlerine zorluk çıkartıp birbirilerini ötekileştirmektedirler.

Sonuç olarak iş yerinde yaşanan farklı deneyimler, çalışanların işleri ve çalışma ortamları hakkında olumlu ya da olumsuz duygular ve fikirler geliştirmelerinin nedeni olabilmektedir. Seçilen kuruluşlardaki erkek ve kadın çalışanların işlerine dair duydukları memnuniyete bakıldığında, genelde erkek çalışanların büyük bir kısmının memnuniyet oranlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu gayet anlaşılır bir şeydir. Çünkü erkekler kadınlar oranla kurumlarının sağladığı eğitim gibi olanaklardan daha fazla faydalanmakta ve işlerinde daha kolayca yükselebilmektedirler. Ama şaşırtıcı bir şekilde çalışma deneyimleri olumsuz olan çalışanlar arasında kadınların iş memnuniyeti

erkeklerden daha yüksek çıkmaktadır. Bunu nedeni de kadınların kendi konumlarını içselleştirip beklentilerini düşük tutmasıdır.



KAYNAKÇA

- Abeda Sultana & Saadet Altay(2019). Ataerkillik ve kadının ikincilliği; Kuramsal bir analiz. *e-Şarkiyat İlmi Araştırmalar Dergisi*, 11(1), 417-427.
- Ahmed J., Aurora A., Alemtsehay B. & Silvana S. (2001). Gender Issues, Population and Development in Ethiopia: in-depth Studies from the 1994 Population and Housing Census in Ethiopia Central Statistical Authority, Addis Ababa, and Institute for Population Research – National Research Council (Irp – Cnr), Roma.
- Aktaş, G. (2013), Feminist Söylemler Bağlamında Kadın Kimliği: Erkek Egemen Bir Toplumda Kadın Olmak, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 30(1), 53-72.
- Aalen, L. (2006). Ethnic federalism and self-determination for nationalities in a semi-authoritarian state: the case of Ethiopia. *International Journal on Minority and Group Rights*, 13(2):243-261.
- Almaz E (1991). Perspectives on Gender and Development. In: Tsehai Berhane Selassie (Ed.) Gender Issues in Ethiopia. Institute of Ethiopian Studies. Addis Ababa University, Addis Ababa.
- Altun, H. (2008), Feminist Kuram Doğrultusunda Bir Okuma/Sahnelem ve Bir Örnek Çalışma: Denizden Gelen Kadın. Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Anonim, (2019). *The Federal Democratic Republic of Ethiopia: Fifth National Report on Progress made in the Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action (Beijing +25)*. https://www.uneca.org/sites/default/files/uploaded-documents/Beijing25/ethiopia-beijing25_national_report.pdf
- Ataman, M. (2009). Feminizm: Geleneksel Uluslararası İlişkiler Teorilerine Alternatif Yaklaşımlar Demeti. *Alternatif Politika*, 1(1), 1-41.
- Ayalew S., Shanti M. & Ketki S. (2017). Leadership and Gender Discrimination: Experimental Evidence from Ethiopia.

- Ayalew W. D. & Verma M. (2018). Barriers Hindering Women Political Leadership: Evidence from Ethiopia, East Africa. *International Journal of Research and Analytical Review*, 5(4), 484- 496.
- Ayferam, G. (2015). Assessment of the roles and constraints of women in economic development of Ethiopia: the case of Ambo town since 1991. *Journal of Political Sciences & Public Affairs*, 3(1), 1-11.
- Barrett, M. (1988). *Women's Oppression Today: The Marxist Encounter*, London: Verso.
- Barnett H. (1998). *Introduction to Feminist Jurisprudence*. Cavendish Publishing Limited. London. Sydney.
- Batchelor, J. A., & Briggs, C. M. (1994). Subject, project or self? Thoughts on ethical dilemmas for social and medical researchers. *Social Science & Medicine*, 39(7), 949-954.
- Beauvoir, S. (1989). *The Second Sex*. Parshley, H.M. (ed and trans), 1989, London: Lowe and Brydone.
- Bendall-Lyon, D., & Powers, T. L.(2002). The impact of gender differences on change in satisfaction over time. *Journal of Consumer Marketing*, 19(1), 12–23.
- Birikti G. (2014). An Assessment of Factors Affecting Participation of Women in Management Position: The Case of ethio telecom Company. Addis Ababa Üniversitesi.Yüksek Lisans Tezi.
- Bissewar I. (2011). The role of educated/intellectual women in Ethiopia in the process of change and transformation towards gender equality 1974-2005. South Africa Üniversitesi. Doktora Tezi.
- Bloor, M. & Wood, F. (2006). *Key words in qualitative Methods* (1st ed.). *A vocabulary of Research Concepts*. Great Britain: Cromwell Press.
- Bora, A. (2011). *Kadınların Sınıfı*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bourdieu, P. (1977). *Outline of a Theory of Practice*. New York: Cambridge University Press.
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A Social Critique of the Judgment of Taste*. London, Routledge.
- Bourdieu, P. (1986). *The forms of capital*. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (ss. 241–258). New York: Greenwood.
- Bourdieu, P. (2001) *Masculine Domination*. (Trans. Richrd Nice). Stanford, CA: Stanford University Press.

- Brenda N. (2015). Factors determining women's participation in decision making in Zambia Revenue Authority . Zambia Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi.
- Bruktawit B. & Beyene M. A. (2018). The Challenges of Women Leaders of Business Organizations in Addis Ababa, Ethiopia, in Balancing Work-Family Responsibilities. *Journal of International Women's Studies*, 19(2), 140-158.
- Bryman A. (2008). *Social Research Methods*. 3rd Edition, Oxford University Press.
- Bryson, V. (1999). *Feminist Debates*. London, UK: Macmillan.
- Burt, R. (1992). *Structural Holes*. Cambridge, MA: Harvard University.
- Butler, J. (1993). *Bodies That Matter: On the Discursive Limits of Sex*. London: Routledge.
- Central Statistical Agency of Ethiopia (2014). *Analytica Report on the 2013 National Labor Force Servey*. Addis Ababa.
- Central Statistical Agency of Ethiopia (2014). *Key Findings on the 2014 Urban Employment Unemployment Survey*. Addis Ababa.
- Central Statistical Agency & The DHS Program ICF, (2016). *Ethiopia Demographic and Health Survey*. Addis Ababa, Ethiopia; Maryland, USA. 180-186
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?. *Labour economics*, 4(4), 341-372.
- Collins, P. H. (2002). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. routledge.
- Country Profile (2013). Country Profile of Federal Democratic Republic of Ethiopia 2013.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *u. Chi. Legal f.*, 139.
- Crenshaw, K. (1990). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stan. L. Rev.*, 43, 1241-1299.
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and Mixed Methods Approaches*. (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publishing.
- Çakır H. (2016). Kadınların Sınıfı Ücretli ev Ev Emeği ve kadın öznelliğinin inşası. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 4(8), 266-285.
- Çetinal E. & Yılmaz. S. E (2016). Feminist teori: Yönetim ve organizasyon alanına eleştirel bir yaklaşım. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 119-148.

- Dawson, C. (2002). *Practical research methods: A user-friendly guide to mastering research techniques and projects*. How to books Ltd.
- Dea M. (2016). The Prospectus, Challenges and Causes of Gender Disparity and its Implication for Ethiopia's Development: Qualitative Inquiry. *Journal of Education and Practice*, 7(4), 24-37.
- Desalegne Z. (2018). The Analysis of Ethiopian Females Representation in Politics: From the Emperor's Regime to the Current Government. *International Journal of Knowledge Transfer* 11, 25-34.
- Dikici E. (2016). Feminizim üç ana akım: Liberal, Markisist ve Radikal feminizim teoriler. *Journal of Academic Social Science Studies*, 43:523-532.
- Donovan, J. (1997). *Feminist Teori: Amerikan Feminizminin Entelektüel Gelenekleri*. Çev: A. Bora, M. Ağduk Gevrek, Fevziye Sayılan. İstanbul: İtişim Yayınları.
- Donavan, J. (2000). *Feminist Theory the Intellectual Traditions*. UK: Continuum search techniques and projects, Oxford, United Kingdom.
- Edwards, G. (2016). *Discrimination in the Workplace*. The Recognised Standart.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*, 2, 3-40.
- Engels, F. (1973). *The Origin of the Family, Private Property and the State*. In K. Marx & F. Engels, selected works in three volumes (Vol. 3). Moscow: Progress Publisher.
- Federal Democratic Republic of Ethiopia (FDRE) (1995). *The Revised FDRE constitution*. Addis Ababa.
- Federal Democratic Republic of Ethiopia Ministry of Education (2014). *Gender Strategy for the Education and Training Sector*.
- Gberevbie, D. E., Osibanjo, A. O., Adeniji, A. A., & Oludayo, O. O. (2014). An empirical study of gender discrimination and employee performance among academic staff of government universities in Lagos State, Nigeria. *International Journal of Social, Human Science and Engineering*, 8(1), 101- 108.
- Gelatu F. F. (2018). Etiyopya'da Kadın Haklarının Gelişme Süreci: Ana Yasal Çerçeve ve Gerçekler. Gazi Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi.
- Gobebo, G., Mulugeta, W., & Yaekob, T. (2017). Determinants of women unemployment: Evidence from Ethiopia (Case of Halabatown, SNNPR). *International Journal of Development Research*, 7(11), 16630-16639.
- Gudina, M. (2003). *Ethiopia: Competing ethnic nationalisms and the quest for*

democracy, 1960-2000. Shaker Pub.

- Güneş, F. (2017). Feminist Kuramda Ataerki Tartışmaları Üzerine Eleştirel Bir İnceleme. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(2), 245- 256.
- Hansatit, P. (2014) A study on gender inequality in Thailand: career experience of Thai female managers. Southern Cross Üniversitesi, Lismore, NSW. Doktora Tezi.
- Harding, S. (1995). Bir Akademik Disiplin Olarak Kadın Çalışmaları. *Farklı Feminizmler Açısından Kadın Araştırmalarında Yöntem*. Serpil Çakır, Necla Akgökçe, (Ed.), (Çev.) Zelal Ayman. İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Hassen S. (2017). Determinants of Economic Growth in Ethiopia: A Time Series Analysis, 1980-2014. Gazi Üniversitesi. Yüksek lisans tezi.
- Hassen A. (2017). Etiyopya Harar Bölgesinde Yeniden İslamlaşma (XVIII-XX. Yüzyıllar). Ankara Üniversitesi. Doktora tezi.
- Haregewoin, C. & Emebet, M.(2003). Towards Gender Equality in Ethiopia: A profile on Gender Relation. Edita Sverige AB: Sida publishing, February.
- Hartmann, H. (2012). *Marksizmle Feminizmin Mutsuz Evliliği*. Kadının Görünmeyen Emegi, Gülnur Savran ve Nesrin Tura (der). İstanbul: Yordam Kitap.
- Hirut, T. (2004). Violence against women in Ethiopia: A strong case of civil society concern. Chowdhury, S., Wais, A., and Kahsai Wolde Giorgis (Eds) *Civil Society in Ethiopia: Reflections on Realities and Perspectives of Hope*. African-Asian Studies Promotion Association.
- Hirut A. (2015). Fostering Emerging Women Leaders of Tomorrow: Assessment of the Results of Leadership Succession in Selected Local NGOs in Ethiopia. Adiss Ababa Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi.
- Hora, E. A. (2014). Factors that affect Women Participation in Leadership and Decision Making Position. *Asian Journal of Humanity, Art and Literature*, 1(2), 97- 118.
- IMF, (2018). *The Federal Democratic Republic Of Ethiopia. Country Report*.
- Internal Displacement Monitoring Centre & Norwegian Refugee Council (2019). *Global Report on Internal Displacement*, <https://www.internal-displacement.org/sites/default/files/publications/documents/2019-IDMC-GRID.pdf>.
- Jebessa U. G., Chalchissa A., KK Kaushik & Geremew M. A. (2015). Factors Affecting Women Participation in Managerial Positions in Selected Public Organizations in Jimma Zone, Oromia, Ethiopia. *Global Journal of Management and Business Research*, 15(4),70-80.
- Kassa S. (2015) Challenges and Opportunities of Women Political Participation in Ethiopia. *Journal of Global Economics*, 3(4), 1-7.

- Kinzl, J. F., Knotzer, H., Traweger, C., Lederer, W., Heidegger, T., & Benzer, A. (2005). Influence of working conditions on job satisfaction in anaesthetists. *British Journal of Anaesthesia*, 94(2), 211-215.
- Lasonen J., Kemppainen R. J. & Raheem K. (2005). Education and Training in Ethiopia. Jyväskylä University Press: Jyväskylä.
- Lerner, G. (1986). *The Creation of Patriarchy*. New York: Oxford University press.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- Lin, N. (1999). Social networks and status attainment. *Annual review of sociology*, 25(1), 467-487.
- Lindsey, L. L. (2005). *Gender Roles: A Sociological Perspective*.(4th ed). USA: Pearson Prentice Hall.
- Lindsey, L. L. (2016). *Gender Roles: A Sociological Perspective* (6th ed). Routledge. London & New York.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction, In Dunnette, M. D., Editor. *Handbook of Industrial/Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally & Co, 1297-1346.
- Lott, B. (1987). *Women's lives: Themes and Variations in Gender Learning*. USA: Brooks/ Cole Publishing Company.
- MacKinnon, C. A. (1989). *Toward a Feminist Theory of the State*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- McDowell, L. & Pringel, R. (Eds). (1992). *Defining Women: Social institution and Gender Divisions*. UK: The Open University.
- Marcuse, H. (2002). *One-Dimensional Man*. London and New York: Routledge.
- Millett, K. (1977). *Sexual Politics*. London: Virago.
- Mohamed, A. A. (2019). Pastoralism and Development Policy in Ethiopia: A Review Study. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 2(4), 01-11.
- Moreda, T. A. (2017). Nature of Women Empowerment in Ethiopia (Constitutional and Policy Provisions).
- Munya M. M. (2011). Exploring for Gender Based Discriminations in Public Sector Work Settings in Botswana: A Study of Employee Perceptions. *International Journal of Business and Social Science*, 2(No 24), 207- 224.
- Muhammed, M. H. (2017). *Womens Political Participation in Local Government in Ethiopia: The Case of Two Districts in Amhara Regional State*. Yüksek Lisans Tezi. Bergen Üniversitesi.

- Nash, J. C. (2008). Re-thinking intersectionality. *Feminist review*, 89(1), 1-15.
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. (7th ed). Pearson Education Limited. USA.
- Okumo, O., & Melesse Asfaw. (2014). Assessment of Gender Equality in Ethiopia: The position of Ethiopiain Women's Political Representation from the World, Sub Saharan Africa, and Eastern Africa. *Journal of Law, Policy and Globalization*, 2:102-123.
- O'Leary, Z. (2009). *The Essential Guide to Doing Your Research Project*. Sage Publications Limited. Patton.
- O'Neil, T., & Domingo, P. (2015). The power to decide: Women, decision-making and gender equality. *ODI Briefing*. London: ODI.
- Özdemir, Ö. (2017). İki Sistemli Kuram Olarak Sosyalist Feminizm. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 395-414.
- Proclamation No. 377/2003. (26th February 2004). "Labour Proclamation." *Federal Negarit Gazeta of The Federal Democratic Republic of Ethiopia*. 10(12), 2453-2504.
- Proclamation No. 515/2007. (19th February 2007). "Federal Civil Servants Proclamation." *Federal Negarit Gazeta of The Federal Democratic Republic of Ethiopia*. 13(15), 3534-3574.
- Purohit G. (2018). Gender Streotypes at Workplace. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*. 2(4): 2490- 2499.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Rubin, G. (1975). *The Traffic in Women: Notes on the 'Political Economy' of Sex*, in *Toward an Anthropology of Women*, R. Reiter (ed.), New York: Monthly Review Press.
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford University Press, Oxford.
- Senge, P., Kleiner, A., Roberts, C., Ross, R., Roth, G., Smith, B., & Guman, E. C. (1999). The dance of change: The challenges to sustaining momentum in learning organizations. *Performance Improvement*, 38(5), 55-58.
- Shiferaw, N. (2008). *Women's participation at local government decision making bodies a case study in Amhara regional state, South wollo zone, Ethiopia*. University of Professional Education, Part of Wageningen. Netherand. Yüksek lisans Tezi.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Tadesse, S. H. (2014). Work-Life Experience of Women with University Degrees: A

- Phenomenological Study of Working Mothers in Addis Ababa. Addis Ababa Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi.
- Talbot B. (2015). Radikal Feminism's Opposition to Liberty. *The western Australian Jurist*, 6: 259- 267.
- Teka G. N. (2014). To investigate opportunities and challenges of women's empowerment in leadership position in Endamehoni Woreda that found in Tigray regional state of Ethiopia. Indihra Gandhi National Open University (IGNOU). Yüksek Lisans Tezi.
- Tesfaye, A. (2016). The Evaluation of Historical City Center of Harar, Ethiopia, in the frame of landscape architecture and Tourism. Ankara üniversitesi. Yüksek lisans Tezi.
- Tiwari, M., Mathur, G., & Awasthi, S. (2018). Gender-based discrimination faced by females at workplace: A perceptual study of working females. *Journal of Entrepreneurship Education*, 21(3), 1-7.
- Uhlener, C. J. (2015). "Political Participation" in *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)*. James D. Wright (ed.) Oxford: Elsevier.
- Walby, S. 1990. *Theorizing Patriarchy*. Blackwell Publishers Ltd.: Oxford, UK and Cambridge USA.
- Weedon, C. (1987). *Feminist Practice & Poststructuralist Theory* (2nd ed). UK: Blackwell Publishing.
- Women, U. N. (2014). Preliminary gender profile of Ethiopia. *Addis Ababa, Ethiopia*.
- Worku, M. T. (2017). Women in Management: Challenges and Gaps in Public Institutions in Ethiopia. *Journal of International Women's Studies*, 18(2), 105-117.
- Vanderstoep, S. W & Johnston, D. D. (2009). *Research Methods for Everyday Life: Blending Qualitative and Quantitative Approaches*. Jossey-Bass, San Francisco.
- Wollstonecraft, M. (1792). A Vindication of the Rights of Woman. In C. H. Poston (Ed.), New York: Norton.
- Yalem, S. (2011). *Women in Leadership and Decision Making in Developmental Organizations: A Case of Ethiopian Telecommunications Corporation*. Doktora Tezi dissertation, Dissertation submitted to the International Leadership Institute and University of Greenwich for the degree of Master of Transformational Leadership and Change. Addis Ababa).
- Yusuf, S. (2019). Drivers of ethnic conflict in contemporary Ethiopia. *Institute for Security Studies. Monographs*, 2019(202), v-46.

Yuval-Davis N (2011) *The Politics of Belonging: Intersectional Contestations*. London: Sage.

Zack, N. (2005). *Inclusive feminism: A third wave theory of women's commonality*. Rowman & Littlefield.

İNTERNET KAYNAKLARI

Global Gender Gap Index (GGGI) (2016) *The Global Gender Gap Report 2016*, Geneva: World Economic Forum. Available at: <http://reports.weforum.org/featuredemonstration/files/2016/10/ETH.pdf> [Accessed 15 March 2019]

Helina B. (2015). *Final Report National Assessment: Ethiopia Gender Equality and The Knowledge Society*. Retrieved April 6, 2019. <https://owsd.net/sites/default/files/National>.

Brayton, J. (1997). What makes feminist research feminist. *The structure of feminist research within the social sciences*. Retrieved from the University of New Brunswick: [http://www.unb.ca/PAR\\$L/win/feminmethod.htm](http://www.unb.ca/PAR$L/win/feminmethod.htm).

Mohajan H. (2013). Ethiopia: A socio- economic study. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/259296399>

Mueller, C. W., & Kim, S. W. (2008). The contented female worker: Still a paradox? In K. A. Hegtvedt & J. Clay- Warner (Eds.), *Justice: Advances in group processes* 25:117-150. Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited. Retrieved from <http://books.google.com/books?id=rynLSn6zYRkC>.

UN (2003). Women watch Nation action plane <https://www.un.org/womenwatch/daw/country/national/ethiopia.htm#>

<https://ankasam.org/en/the-rise-of-ethnic-consciousness-and-its-implication-on-contemporary-ethiopian-politics/>

Africa News, Ethiopia govt confirms thousands killed, millions displaced by ethnic clashes, <https://www.africanews.com/2019/09/25/ethiopia-govt-confirms-thousands-killed-millions-displaced-by-ethnic-clashes>, September 2019.

<https://www.ceda.com.au/Research-and-policy/All-CEDA-research/Research-catalogue/Gender-workplace-experiences>.

<https://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/12/14/gender-discrimination-comes-in-many-forms-for-todays-working-women/>

<https://cihr-irsc.gc.ca/e/48642.html>

EKLER



EK A. SORU FORMU

Bölüm I. Mülakat

Kişisel Bilgiler

1. Cinsiyet	Erkek ☐		Kadın ☐	
2. Medeni Durum	Evli ☐	Bekâr ☐	Boşanmış	Eşini kaybetmiş
3. Yaş				
4. Eğitim				
5. İş pozisyonu	(Örneğin, temizlikçi, veznedar, sekreter, müdür.)			

6. Kaç yıldır bu pozisyonda çalışıyorsunuz?
7. İşinizin zorluklarından bahseder misiniz?
8. İşinizi seviyor musunuz? Ne kadar? 5 üzerinden kaç veriyorsunuz?
9. Bu kurumda hangi pozisyonda çalışmak isterdiniz? Neden?
10. Bu kurumda size gör en iyi iş ile en kötü iş hangileri?
11. Terfi bekliyor musunuz?

Arka plan

12. Bu kurumda daha önce başka bir işte çalıştınız mı? Hiç terfi aldınız mı?
13. Daha önce başka bir yerde çalıştınız mı?
14. Bu işten nasıl haberdar oldunuz? İşinizi nasıl buldunuz? (Kendiniz mi buldunuz, başkası mı önerdi, yoksa iş yerinden özel teklif mi aldınız?)
15. İşe girmede ne gibi zorluklar yaşadınız? Bu zorlukları nasıl aştınız?
16. Bu işte çalışmanız konusunda, ailenizden ya da arkadaşlarınızdan destek aldınız mı? Ya da onlardan size zorluk çıkaran oldu mu? Kimler?
17. (Zorluk çıkaran olmuşsa) Neden size zorluk çıkardılar?

Çalışma Koşulları

18. Günde kaç saat çalışıyorsunuz?
19. Bu iş işyeri dışında da zamanınız alıyor mu? Eve iş götürüyor musunuz?
20. İş yerinde karşılaştığınız zorluklardan bahseder misiniz?
21. Bu zorlukları neye bağlıyorsunuz/sebebi nedir? (kişisel, cinsiyet, din, kültür, kimlik, politika, kurumsal sorunlar vs.)

22. Aldığınız ücreti nasıl buluyorsunuz? Geçiminizi sağlıyor mu?
23. (Eğer maaşını düşük görüyorsa) Sizce ücretiniz neden düşük? Burada size özel bir haksızlık var mı?
24. Bu kurumda devam mı etmek istersiniz yoksa bu kurumdan ayrılmak mı istersiniz? Neden?
25. (Ayrılmak istiyorsa) neden şimdiye kadar ayrılmadı?
26. Sizin yetkiniz olsa bu iş yerinde ne gibi değişiklikler yapardınız?

Çalışma Dışı Yaşam

27. İşiniz, arkadaş ya da ailenizle olan ilişkileriniz etkiliyor mu? Nasıl? (Örneğin, onlara yeterince zaman ayıra biliyor musunuz? Ya da bu iş yüzünden sorunlar yaşıyor musunuz?)
28. Evinizde sizden başka çalışan var mı?
29. Evde ne gibi sorumluluklarınız var? (örneğin, çocuk bakma, temizlik, yaşlı bakımı).
30. Ev işlerinde size yardım eden oluyor mu? Kim? Nasıl bir yardım?
31. Kazandığınız parayı en çok nereye harcıyorsunuz? (örneğin kendiniz için mi? Ailenin giderleri için mi? Kira mı? Borç mu?)
32. Başka bir yerde (başka şehir ya da ülke) yaşamak ister miydiniz? Nerede ve neden?

Bölüm II. Mülakat dışı bilgiler

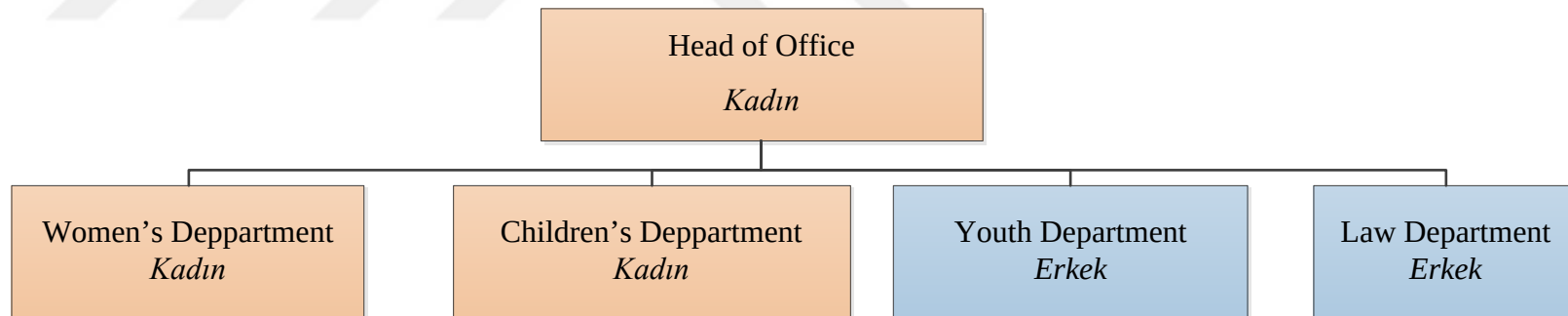
33. İşyerinde kaç kişi çalışıyor?
34. İşyerinde cinsiyet dağılımı nasıldır?
35. Yönetici pozisyonunda cinsiyet dağılımı nasıldır?
36. Kurumun tarihçesi ve faaliyet alanı.
37. Kurumun organizasyon şeması?

EK B. GÖRÜŞMECİ POİLİ

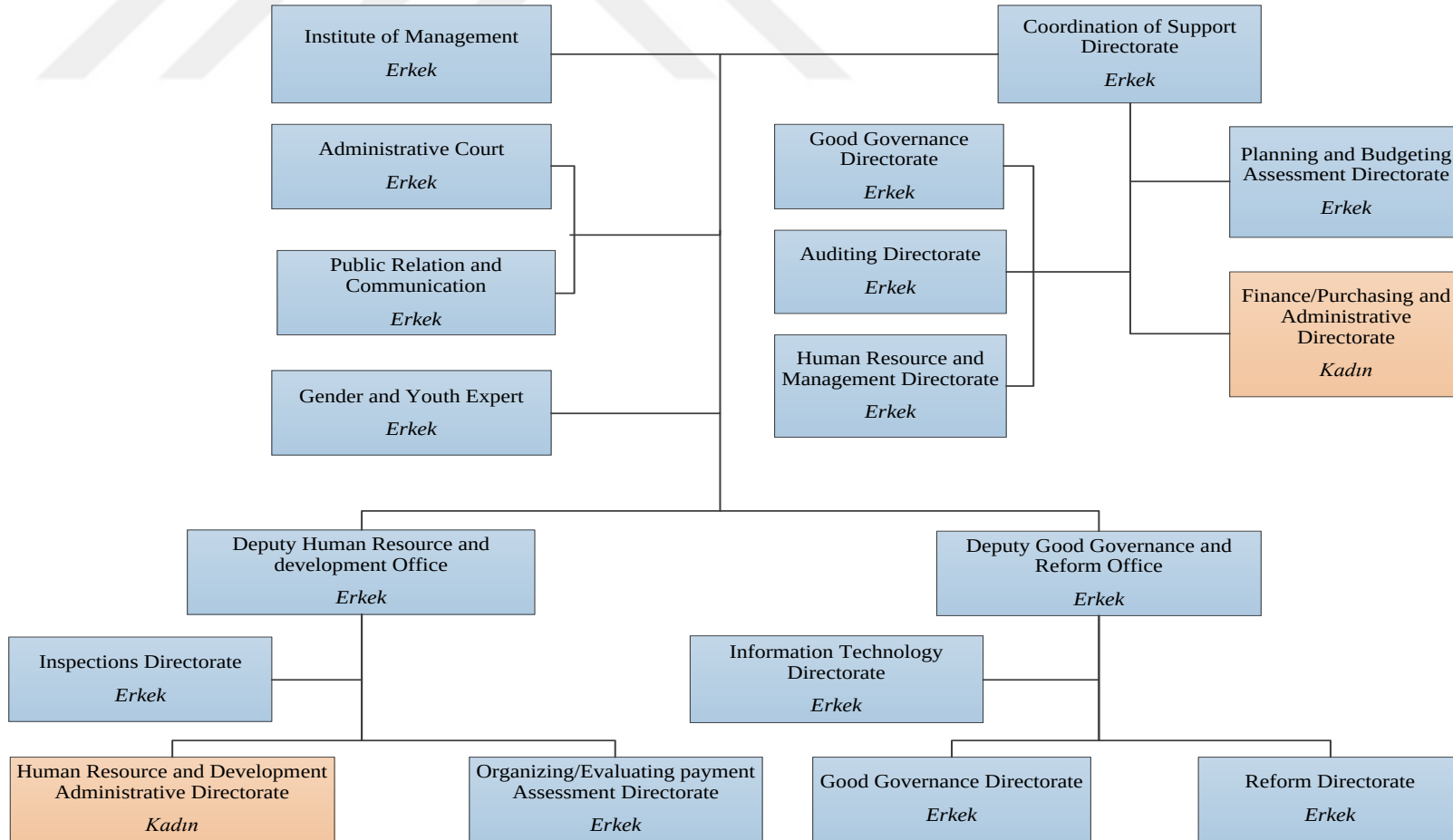
NO	Cinsiyet	Medeni Durumu	Yaş	Eğitim	İş pozisyonu	Deneyim yılı	Görüşme Tarihi	İş yeri
1	Kadın	Evli	43	Kolej	Gözetmen	5	2.25.2019	EB
2	Kadın	Bekâr	26	Kolej	Sekreter	6	2.26.2019	EB
3	Kadın	Evli	40	Lisans	lisanslama ve yenileme uzmanı	4	2.26.2019	EB
4	Kadın	Bekâr	33	Lisans	sınava hazırlık ve yönetim uzmanı	16	2.26.2019	EB
5	Erkek	Evli	40	Yüksek Lisans	Müdür	2	2.27.2019	EB
6	Kadın	Boşanmış	34	Lisans	Plan ve program uzmanı	4	2.27.2019	EB
7	Erkek	Evli	50	Yüksek Lisans	Müdür	12	3.4.2019	EB
8	Erkek	Evli	32	Yüksek Lisans	Yönetici	2.6 ay	3.4.2019	EB
9	Erkek	Evli	40	Yüksek Lisans	istisnai eğitim müfettişi izleme ve değerlendirme uzmanı	5	3.5.2019	EB
10	Kadın	Evli	31	Lisans	Cinsiyet uzmanı	3	3.5.2019	KÇGB
11	Kadın	Evli	33	Lisans	Dış denetçi	4	3.6.2019	DB
12	Erkek	Evli	35	Lisans	Dış denetçi	7	3.6.2019	DB
13	Erkek	Bekâr	32	Yüksek Lisans	Kıdemli Muhasebeci	2	3.6.2019	EB
14	Kadın	Evli	38	Kolej	Sekreter	8	3.6.2019	DB
15	Erkek	Boşanmış	53	Lise	İnsan kaynaklar uzmanı	19	3.6.2019	DB
16	Kadın	Evli	52	Kolej	Dökümantasyon	18	3.6.2019	DB
17	Kadın	Evli	52	Kolej	Sekreter	20	3.6.2019	DB
18	Erkek	Evli	54	Kolej	İnsan kaynakları yürütücüsü	14	3.8.2019	DB
19	Erkek	Evli	39	Yüksek Lisans	Yönetici	1	3.8.2019	DB
20	Kadın	Evli	40	Lise	Postacı	18	3.8.2019	DB
21	Erkek	Evli	39	Yüksek Lisans	cinsiyet eşitliği üst düzey memuru	5	3.11.2019	KÇGB
22	Kadın	Evli	32	Kolej	Veznedar	5	3.13.2019	KÇGB
23	Kadın	Evli	28	Lisans	Bilişim uzmanı	7	3.13.2019	KHB
24	Erkek	Bekâr	29	Lisans	yazılım ve web uzmanı	1	3.13.2019	KHB
25	Erkek		60	Lisans	Eğitim ve deneyim yüksek uzmanı	3	3.13.2019	KHB

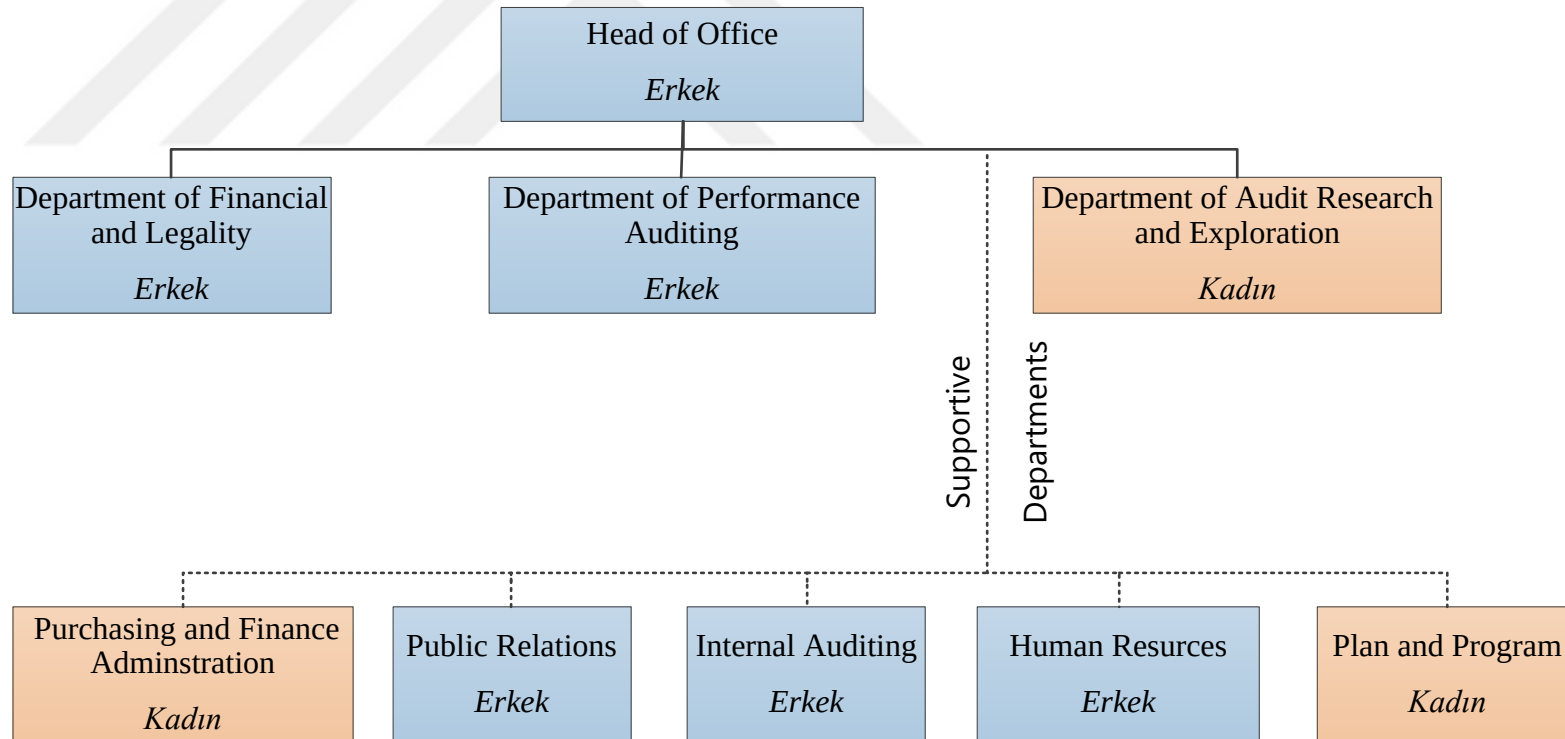
26	Kadın	Evli	46	Kolej	Dökmentasyon	20	3.13.2019	KHB
27	Kadın	Bekâr	24	Lisans	Denetim uzmanı	1	3.13.2019	KHB
28	Erkek	Evli	27	Lisans	Denetim uzmanı	4	3.13.2019	KHB
29	Kadın	Evli	30	Lisans	Muhasabeci	4	3.13.2019	KHB
30	Kadın	Evli	45	Kolej	Sekreter	17	3.14.2019	KHB
31	Ekek	Evli	42	Yüksek Lisans	Müdür	3 Ay	3.14.2019	KHB
32	Erkek	Bekâr	24	Lisans	Kadın ve genç gönüllü uzmanı	2	3.14.2019	KÇGB
33	Erkek	Evli	30	Lisans	Gençlik hareketi ve katılım uzmanı	1	3.15.2019	KÇGB
34	Kadın	Evli	41	Kolej	İletişim uzmanı	2	3.15.2019	KÇGB
35	Erkek	Bekâr	29	Lisans	Plan ve program uzmanı	1	3.15.2019	KÇGB
36	Kadın	Evli	24	Kolej	Sekreter	1	3.15.2019	KÇGB
37	Kadın	Evli	32	Kolej	Dökmentasyon	5	3.15.2019	KÇGB
38	Erkek	Bekâr	28	Lisans	İyi yönetim yüksek uzmanı	1	3.18.2019	KHB
39	Erkek	Bekâr	29	Lisans	Müdür	3	3.19.2019	KÇGB
40	Erkek	Boşanmış	40	Lisans	Müdür	2	3.20.2019	DB

Şekil 1: Harari Kadın, Çocuk ve Genç Ofisi (HKÇGO)

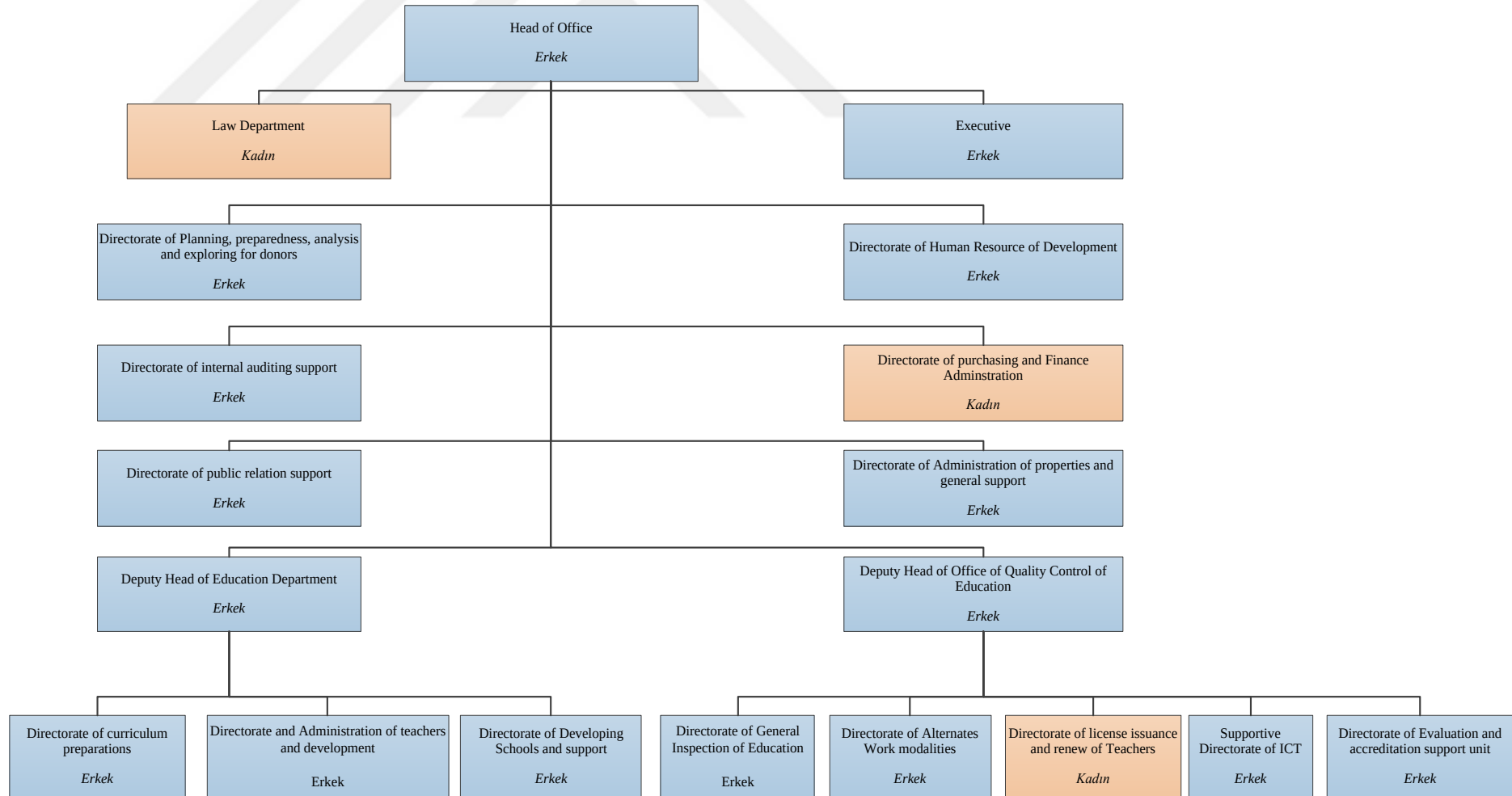


Şekil 2: Harari Kamu Hizmet Bürosu (HKHB)



Şekil 3: Harari Denetim Bürosu (HDB)

Şekil 4: Harari Eğitim Bürosu (HEB)



ÖZGEÇMİŞ

Mina Abubaker Ahmed 1994 yılında Harar'da doğdu. İlk, orta ve lise eğitimini Aw Abdal Enstitüsünde, hazırlık okulunu Harar Aboker hazırlık okulunda tamamladı. 2015 yılında Haramaya Üniversitesi Sosyoloji Bölümü'nden mezun oldu. Ardından Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı'nda yüksek lisansını tamamladı.

VITAE

Mina Abubaker Ahmed was born in 1994 in Harar. She accomplished her primary, secondary, and high school education in the Aw Abdal institute and her preparatory school in Harar Aboker preparatory school. In 2015, she graduated from the Sociology Department of Haramaya University. Then, she completed her master's degree in Social Science Institute of Gaziantep University within the Sociology department.