



Tüm insanlar eşit doğar; içinde yaşadığı topluma katılarak yaşar ve topluma katılımında eşit haklara sahiptir. Ancak kimi gruplar, bilişsel ve fiziksel farklılıkları açısından söz konusu haklara sahip olamamaktadır. Özel gereksinimli bireyler de bu grubun bir kategorisini oluşturmaktadır.

Son yıllarda, tüm dünyada akademisyenler ve araştırmacılar arasında özel gereksinimli bireyler, engelliler ve engellilik çalışmaları alanına ilgi artmış ve bu ilgi, disiplinler arası çalışmalar, coğrafya, tarih, felsefe, sosyoloji, psikoloji, kütüphanecilik dâhil olmak üzere çeşitli perspektiflerden geniş bir literatür oluşturmuştur.

Giderek daha önemli hale gelen bu alanla ilgilenen herkes için önemli birçok konuyu, sorunu gündeme getiren, tartışan Özel Gereksinimli Bireylerin Bilgiye Erişimi: Disiplinler Arası Çalışmalar ve Güncel Yaklaşımlar başlıklı bu eser, otuz sekiz yazar yirmi yedi makale ile alana paha biçilmez bir kaynak eser olarak katkı sağlamaktadır.

Bu esere katkı sağlayan yazarlar, “Özel Gereksinimlilik ve Bilgiye Erişimde Politikalar, Haklar ve Uygulamalar”, “Özel Gereksinimli Bireylere Yönelik Bilgi Hizmetleri”, “Özel Gereksinimli Bireyler İçin Erişilebilirlik Unsuru ve Kütüphanecilerin Rolü”, “Özel Gereksinimli Bireyler İçin Geleceğe Yönelik Araştırmalar” ana başlıkları altında sundukları makalelerde, eşitlik ilkelerine dayalı daha demokratik ve katılımcı bir toplumu gerçekleştirme hedefine yaklaşımda özellikle dışlayıcı engelleri eleştirmekte; okuyucusunu, yeni modeller, stratejiler, fırsatlar ve anlayışlarla tanıştırmaktadırlar.

Prof. Dr. Fatoş SUBAŞIOĞLU



hiperyayın

Sosyal medyada bizi takip edin: /hiperkitaptr /hiperkitaptr

Bu kitabı Hiperkitap dijital kütüphanesinden tam metin olarak görüntüleyebilirsiniz.

**ÖZEL GEREKSİNİMLİ BİREYLERİN
BİLGİYE ERİŞİMİ**
DISİPLİNLER ARASI ÇALIŞMALAR ve GÜNCEL YAKLAŞIMLAR

Doç. Dr. Pervin Bezirci • Dr. Öğr. Üyesi Leyla Kanık
Dr. Öğr. Üyesi Erdiñç Alaca • Dr. Gülcan Palo
Dr. Öğr. Üyesi Demet Soylu

hiperyayın

ÖZEL GEREKSİNİMLİ BİREYLERİN BİLGİYE ERİŞİMİ

DISİPLİNLER ARASI ÇALIŞMALAR ve GÜNCEL YAKLAŞIMLAR

Editörler

Doç. Dr. Pervin Bezirci • Dr. Öğr. Üyesi Leyla Kanık
Dr. Öğr. Üyesi Erdiñç Alaca • Dr. Gülcan Palo
Dr. Öğr. Üyesi Demet Soylu



hiperyayın

ÖZEL GEREKSİNİMLİ BİREYLERİN BİLGİYE ERİŞİMİ

DİSİPLİNLERARASI ÇALIŞMALAR ve GÜNCEL YAKLAŞIMLAR

Editörler

Doç. Dr. Pervin Bezirci

Dr. Öğr. Üyesi Leyla Kanık

Dr. Öğr. Üyesi Erdiñ Alaca

Dr. Gülcan Palo

Dr. Öğr. Üyesi Demet Soylu

Hiperyayın 1004
Araştırma-İnceleme

Editörler

Doç. Dr. Pervin Bezirci, Dr. Öğr. Üyesi Leyla Kanık, Dr. Öğr. Üyesi Erdiñç Alaca, Dr. Gülcan Palo,
Dr. Öğr. Üyesi Demet Soylu

Genel Yayın Yönetmeni

Hatice Bahtiyar

Mizanpaj

Senem İlgin

Kapak Tasarım

Mehmet Salih Yıldırım, Emrah Tehtap

Yayıncı Sertifika No: 16680

ISBN: 978-625-8244-38-0

e- ISBN: 978-625-8244-39-7

1. Baskı: İstanbul, 2022

Copyright© Tüm hakları saklıdır. Bu kitabın telif hakları, 5846 sayılı yasanın hükmüne göre, kitabı yayımlayan Hiperlink Eğitim İletişim Yay. Gıda. San. ve Tic. Ltd. Şti. ve Doç. Dr. Pervin Bezirci, Dr. Öğr. Üyesi Leyla Kanık, Dr. Öğr. Üyesi Erdiñç Alaca, Dr. Gülcan Palo, Dr. Öğr. Üyesi Demet Soylu'ya aittir. Yayımcının ve yazarın izni olmaksızın elektronik ve mekanik herhangi bir kayıt sistemi veya fotokopi ile çoğaltılamaz, kopyalanamaz. Ancak kaynak gösterilerek kısa alıntı yapılabilir.

Her hakkı mahfuzdur. Bu kitapta yayımlanan yazıların etik, bilimsel ve hukuki sorumluluğu yazar(lar)a aittir. Yayınevi uluslararası bir yayınevidir.

Özel gereksinimli bireylerin bilgiye erişimi: Disiplinlerarası çalışmalar ve güncel yaklaşımlar/Editörler
Doç. Dr. Pervin Bezirci, Dr. Öğr. Üyesi Leyla Kanık, Dr. Öğr. Üyesi Erdiñç Alaca, Dr. Gülcan Palo, Dr.
Öğr. Üyesi Demet Soylu.-- 1. Baskı. -- İstanbul: Hiperyayın, 2022.

686 sayfa: şekil, tablo; 24 cm. -- (Hiperyayın; 1004)

ISBN: 978-625-8244-38-0

e-ISBN: 978-625-8244-39-7

1.Kütüphaneler ve engelliler. 2. Kütüphaneler -- 3. Engelli kullanıcı hizmetleri. 4. Bilgi erişim sistemleri.
I. Bezirci, Pervin. II. Kanık, Leyla. III. Alaca, Erdiñç. IV. Palo, Gülcan. V. Soylu, Demet. VI. Dizi.

Z711.92.H3/O94 2022

027.663/ÖZE 2022

Baskı-Cilt: Yalın Yayıncılık-Sertifika No: 53595

GENEL SATIŞ PAZARLAMA VE YAYINEVİ

Hiperlink Eğt İlet. Yay. Gıda San. ve Paz. Tic. Ltd. Şti

Tozkoparan Mah. Haldun Taner Sok. Alparslan İş Merkezi

No: 27 Kat: 6 D: 21 Merter- Güngören / İstanbul

Telefon: 0212 293 07 05-06 Faks: 0212 293 56 58

www.hiperlink.com.tr / info@hiperlink.com.tr

İÇİNDEKİLER

Önsöz13

1. BÖLÜM

ÖZEL GEREKSİNİMLİLİK VE BİLGİYE ERİŞİMDE POLİTİKALAR, HAKLAR VE UYGULAMALAR.....15

Özel Gereksinimli Bireyler ve Özel Eğitim17

Nilay Kaptan / Esin Pektaş Karabekir / Arif Yılmaz / Yasemin Ergenekon

Özel Gereksinimli Bireylerin Bilgiye Erişimlerinin Kütüphaneler Açısından Değerlendirilmesi.....41

Serap Doğan / Esra Orum Çattık / Özgül Aldemir-Fırat

Temel Eğitimde Özel Gereksinimli Bireyler İçin Bilgi Hizmetleri Uygulamaları.....61

Özlem Şenyurt

Strateji Raporları ve Eylem Planlarında Engelli Bireylerin Bilgiye Erişimi Konusunun İncelenmesi: Ulusal ve Uluslararası Örnekler87

Nilay Cevher

Sürdürülebilir Kalkınma Çerçevesinde Kütüphane Politikaları İçin Temel İlkeler: Uluslararası Politika Belgeleri Üzerine Bir İnceleme100

Tülay Oğuz

Sürdürülebilirlik ve IFLA'nın Özel Gereksinimli Bireylere Yönelik Politika İlkeleri.....128

Tülay Oğuz

Özel Gereksinimli Bireyler İçin E-Devlet Uygulamaları ve Hizmetleri.....154

Serhad Polat / Tunç Durmuş Medeni

2.BÖLÜM

ÖZEL GEREKSİNİMLİ BİREYLERE YÖNELİK BİLGİ HİZMETLERİ.....175

Engelli Bireylerin Okuma Kültüründe Kütüphanelerin Rolü: Kuramsal Bir Yaklaşım.177

Bülent Yılmaz

Kütüphaneler Bağlamında Sosyal Dışlanma ve Sosyal Kapsayıcılık: Kavramsal Bir Çerçeve204

Güler Demir

Yabancı Uyruklu Öğrencilere Yönelik Kütüphane Hizmetleri: Hacettepe Üniversitesi Kütüphanesi Örneği.....	235
Burcu Tığ Demir / Özgür Külcü	
Suriyeli Genç Sığınmacıların Bilgi Gereksinimleri ve Halk Kütüphaneleri İçin Çözüm Önerileri.....	254
Gülcan Palo	
LGBTİQ Bireylerin Gündelik Yaşamda Bilgi Davranışı.....	274
Neslihan Er Koçoğlu	
Ceza İnfaz Kurumu Kütüphanelerinde Bilgi Hizmetleri: Görünmeyi Görünür Kılmak	301
Hatice İnci Önal	
Özel Gereksinimli ve Dezavantajlı Bireylere Halk Kütüphanelerinde Uygulanmış Hizmet Örnekleri	327
Asuman Nesibe Özdi	
Yaşlılarda Sağlık Okuryazarlığının Geliştirilmesi ve Halk Kütüphanelerinin Rolü.....	349
Gülten Alır Derbent/ Mehmet Ali Akkaya / Özgür Polat	
Bibliyoterapi: Rehabilitasyon Amaçlı Kullanımı ve Bilgi Hizmetleri ile İlişkisi.....	386
Semanur Öztemiz / Melike Tekindal	
3. BÖLÜM	
ÖZEL GEREKSİNİMLİ BİREYLER İÇİN ERİŞİLEBİLİRLİK UNSURU VE KÜTÜPHANECİLERİN ROLÜ	405
Kütüphanecilerin Engelli Kullanıcılar ve Erişilebilirliğe Yönelik Tutumları: İstanbul'daki Devlet Üniversitesi Kütüphaneleri Örneği.....	407
Pervin Bezirci	
21. Yüzyılda Özel Gereksinimli Bireylere Sunulan Hizmetlerde Kütüphanecilerin Yetkinlikleri	437
Fatoş Subaşıoğlu	
Otizimli Çocukların Eğitiminde Kütüphanecilerin Rolü ve Farkındalığı.....	457
Murat Yılmaz	
Kadın Kütüphanecilerin Kariyer Yolundaki Tehlike: Cam Tavan Sendromu	479
Berrin Küçükcan	

Görme Engellilerin Müze Erişimini Etkileyen Unsurlar..... 507

Güner Sağır / Zeynep Aktop

Tarihi Binaların Kütüphane Olarak Kullanımı ve Erişilebilirlik Uygulamalarında
Özgün İşlevin Etkisi525

Gül Yücel

4.BÖLÜM

ÖZEL GEREKSİNİMLİ BİREYLER İÇİN GELECEĞE YÖNELİK

ARAŞTIRMALAR.....551

Halk Kütüphanelerinde Dezavantajlı Bireylere Sunulan Hizmetlerin Yenilikçi Hizmet
Bağlamında Değerlendirilmesi: Türkiye’den ve Dünyadan Örnekler..... 553

Erdoğan Alaca

Web Sayfalarının Erişilebilirliği/Kullanılabilirliği.....581

Levent Kutlutürk

Özel Gereksinimli Bireyler İçin Artırılmış Gerçeklik Araç ve Teknikleri601

Vildan Ateş

Kütüphanelerde Kitle Kaynak Kullanımı (Crowdsourcing) Yönteminin Engelli Bireyler
Açısından Değerlendirilmesi622

Banu Fulya Yıldırım

Kapsayıcı Kütüphane Olgusu ve Özel Gereksinimli Bireylere Yönelik Oyunlaştırılmış
Hizmet Tasarımı.....641

Demet Soylu / Leyla Kanık

Kadın Kütüphanecilerin Kariyer Yolundaki Tehlike: Cam Tavan Sendromu

The Danger in the Career Path of Female Librarians: The Glass Ceiling Syndrome

Berrin Küçükcan¹

Öz

Örgüt içerisinde yasal bir engel olmadığı halde kadınların üst düzey yöneticilik kadrolarına gelmelerinin önünde konulan görünmez engeller, literatürde “cam tavan sendromu” olarak adlandırılmıştır. İş yaşamının her kademesinde rastlanabilen ve kadınları dezavantajlı konuma taşıyan cinsiyet ayrımcılığının bu çalışmanın konusu olarak seçilmesinin temel nedeni, kütüphane, bilgi merkezi vb. adlar altında hizmet veren kurumlarda çalışan kadın personel için de geçerli olduğunun düşünülmesidir. Bu varsayımın çıkış noktası geçmişten bugüne kadar üniversitelerde lisans düzeyinde eğitim veren Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümlerini tercih eden öğrencilerin ağırlıklı olarak kız öğrenciler olması, sonrasında meslek yaşamında yine bu ağırlığın devam etmesi, ancak yöneticilik kademelerinde durumun tersine döndüğünün gözlemlenmesi olmuştur. Buna rağmen bu önemli konunun bugüne kadar kütüphanecilik literatüründe araştırılmamış olması da ilginçtir. Çalışmanın amacı, cam tavan sendromunun kadın bilgi profesyonellerinin yöneticilik kademelerine yükselmelerine etkisinin olup olmadığını araştırmaktır. Bu çalışmada bu alanda eğitim gören ve alanda çalışan bilgi profesyonelleri ile ilgili veriler istatistiksel tablolar haline getirilmiş ve kadın çalışan ağırlıklı bir meslekte yönetici kademelerine erkeklerin getiriliş nedenleri ele alınarak bu sonuçlara bağlı bir değerlendirme yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesi sonucunda başlangıçtaki cam tavan sendromunun kadın bilgi profesyonellerinin mesleki kariyerlerinde bir engel oluşturduğu varsayımı da doğrulanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Cam tavan; cam tavan sendromu; ücret farklılıkları; kariyer engelleri; kadın kütüphaneciler; cinsiyet ayrımcılığı; kraliçe arı sendromu; dezavantajlı gruplar.

1 Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü, berrinb1@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5050-4133
Asst. Prof. Dr., İstanbul 29 Mayıs University Faculty of Letters Department of Information and Documentation Management, berrinb1@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5050-4133

Abstract

Although there is no legal obstacle within the organization, the invisible barriers that prevent women from coming to senior management positions are called "glass ceiling syndrome" in the literature. The main reason for choosing gender discrimination as the subject of this study is that this issue can be encountered at all levels of business life as well as for women working in libraries, information center, etc. and it puts them at a disadvantage. The starting point of this assumption has been that the students who preferred the Information and Records Management Departments, which provide undergraduate education in universities from the past to the present, were predominantly female students, then this weight continued in their professional life, but the situation was reversed in the management levels. Despite this, it is interesting to see that this important subject has not been explored in the librarianship literature until now. The aim of the study is to investigate whether the glass ceiling syndrome has an effect on the promotion of female information professionals to managerial positions. In this study, the data about the information professionals studying and working in this field were turned into statistical tables and an evaluation was made based on these results by considering the reasons for bringing men to the managerial positions in a female-dominated profession. As a result of the evaluation of the data, the assumption that the initial glass ceiling syndrome was an obstacle in the professional careers of female information professionals was also confirmed.

Keywords: *Glass ceiling; glass ceiling syndrome; wage differences; carrier barriers; female librarians; gender discrimination; queen bee syndrome; disadvantaged groups.*

Giriş

Avcı-toplayıcı dönem sonrasında yerleşik bir yaşamsal düzene geçen insanlık artık tarım ve hayvancılık ile uğraşmaya ve çiftçilik ile geçimini sağlamaya başlamıştır. Rönesans ve reform hareketleri sonrası Aydınlanma Çağı ile birlikte 18. ve 19. yüzyıllardan itibaren tarım ve hayvancılık ile ilgili ürünleri işleyebilen ve buhar gücüyle çalışan makinelerin üretilmeye başlanması, insanlığı, özellikle de Avrupa'yı sanayi devrimine taşımıştır. Sanayileşme beraberinde sanayileşen ülkelerin buharlı gemilerle dünyanın diğer bölgelerindeki zamanın teknolojilerinden uzak, ama yeraltı ve yerüstü zenginliklerine sahip bölgelerini yağmalamalarına, kölelik gibi insanları yaşadıkları topraklardan koparıp zorla ve insanlık dışı koşullarda çalıştırmaya varan bir sömürü düzeninin de kurulmasına yol açmıştır. Bu şekilde zenginleşen ve güçlenen Batı ülkeleri bu maddi varlıkları kendi ülkelerindeki yeni buluşlar ve teknolojik gelişmelere

yatırırken, diğer taraftan, ülkeler arasındaki gelişmişlik farklılıkları da giderek artmıştır. Toplumlar sanayileştikçe, yani makineleştikçe, bu iş yerlerinde çalışacak insan kaynağına gereksinim duyulmuş ve bu gereksinimi gidermek için de o güne kadar köyünde kendi ekip kendi biçen, geçimini böyle sağlayan kırsal kesimin üreten insanı şehre çekilerek giderilmeye çalışılmıştır. Şehre gelip işçi sınıfını oluşturmaya başlayan, üretici iken tüketici konumuna geçen kitleler yeni toplumsal sınıfların ortaya çıkmasına neden olurken, insanlığın o güne kadarki tüm toplumsal dinamikleri ve yaşam tarzlarını da etkilemiştir. Şehir yaşamında artık tüm aile fertlerinin başkalarına ait olan işyerlerinde çalışmak zorunda oluşu, kurallarını kendisi belirleyen ve uygulayan bir işveren/patron sınıfı yarattı. Eskinin zengin burjuva sınıfı, artık patrona dönüşmüştü. Fiziksel olarak ham maddeyi işleyen makineler, mecazi anlamda bunu kullanan insanları da öğütüyordu. Daha güçlü bir fiziğe sahip olduğu için daha çok üretebilen erkek daha fazla para kazanırken, ailenin hem evde, hem de işte çalışmak zorunda olan diğer ferdi olan kadın (hatta çocuklar) çok daha fazla yıpranarak, karşılığında da daha az kazanarak profesyonel yaşamın bir parçası oldu.

1789 Fransız Devrimi ile insanlar kimsenin kulu değil, eşit konumda birer vatandaş olduklarını öğrendiler. Avrupa'nın güçlü monarşileri gittikçe zayıflayarak meşrutî (anayasal) monarşi rejimine dönüşmeye başladı. Yeryüzünde ülkelerini adeta tanrısal bir güçle yöneten kralların yetkileri sınırlandırılırken, halktan insanların, yani vatandaşların oluşturduğu meclisler insanlara daha önce sahip olmadıkları bazı hakları tanımaya başladılar. İşçi sınıfının bu sömürü düzeninin ve haklarının yavaş yavaş farkına varması sosyalist bir düzenin oluşmasını sağladı. Tek başlarına elde edemeyecekleri haklar için bir araya gelen kitleler sendika, dernek, meslek odaları gibi sivil toplum kuruluşlarının çatısı altında toplanmaya başladılar. Ancak bu haklar için savaşılan erkekler uzun yıllar kadınları bu işe dâhil etmediler ve kadınlar artık biraz daha iyi koşullarda çalışıyor olsalar da, her zaman erkeklerin gerisinde kaldılar.

Kadınların geri plana atılmaları, değersizleştirilmeleri vb. uğradıkları tüm haksızlıklar zamanla toplum içerisinde bazı kadın hareketlerinin oluşmasına neden olmuş, feminist hareketlerin de desteği ile bu sömürü düzenine karşı örgütlenmeye başlayarak hemcinslerine destek olmaya çalışmışlardır. Ezilen dezavantajlı kadınlar aslında feminist bir hareketin etrafında toplandıklarında da cinsiyet ayrımcılığının bir başka boyutunu oluşturmuş oldular. Kadın hakları hareketlerinin de etkisiyle yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren kadının iş dünyasındaki konumu irdelenmeye başlanmış, insan hakları, buna bağlı olarak da cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili hükümler, yasalara girmeye başlamıştır.

Bu yüzyılda kadının gittikçe daha fazla iş yaşamında yer alıyor ve daha önceleri salt erkeklerin yapabileceği düşünülen pek çok iş kolunda çalışabiliyor oluşu, elbette önemli bir gelişmedir. Ancak aynı işi yapan farklı cinsiyetlerdeki kişilerden kadın olanına daha az ücret ödenmesi, insan haklarına aykırı olması nedeniyle kabul edilebilir bir uygulama değildir. Bununla birlikte günümüzde özellikle de gelişmiş ülkelerin yasalarında iş dünyasında cinsiyete dayalı bir ayrımı niteleyen herhangi bir hüküm bulunmamasına, hatta tam tersi, fırsat eşitliğine dayalı hükümler içerdiği halde pek çok iş yerinde çeşitli gerekçeler ile hak edenin değil, daha az hak edenin terfi ettirildiği durumlar yaşanabilmektedir. Bu uygulamada geri plana bırakılan ve hakkı yenenler, kadınlar olmaktadır. Bir başka deyişle aslında yasalar önünde herhangi bir ayrımcılık olmadığı halde uygulamaya gelindiğinde karşılaşılan bu kariyer engeli, literatürde “cam tavan ayrımcılığı” olarak nitelendirilmektedir. Kadınların ülke nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturmalarına rağmen iş yaşamındaki oranın düşük olması, üstüne üstlük yönetici konumundaki kadınların oranının daha da az oluşu, bu ayrımcılığın cinsiyet temelli olduğunu ortaya koymaktadır.

Cinsiyet ayrımcılığının arkasında büyük ölçüde toplumun kadına biçtiği rol bulunmaktadır. Kadının önceliği eğitimi, mesleği, yaptığı iş ve kariyeri değil, evi, eşi ve çocuklarıdır şeklindeki bir bakış açısı ile değerlendirildiğinde, profesyonel yaşamda hak ettiği yerlere erkeklerin getirilmesi sonucu ile karşılaşılmaktadır. Bir toplumda bu anlayış ne kadar yerleşik ise, kadının sırf cinsiyetinden kaynaklanan ayrımcılığa uğraması da o kadar normal karşılanır. Böyle bir durumun görülme sıklığı ile o toplumun gelişmişlik düzeyi arasında da sıkı bir bağ vardır. Dünyada ayrımcılığın hiç yapılmadığı bir ülke olduğunu söylemek mümkün değildir, ama oran olarak farklılıklar vardır. Burada toplumsal bilinç ve farkındalık da önemlidir. Kadın ne kadar haklarının farkında ve yasalar da ne kadar onun yanında olursa, cinsiyet ayrımcılığı ile başa çıkabilmesi de o kadar kolay olur. Ancak ayrımcılığın yalnızca yasalarda olmasının da fazla bir şey ifade etmediği, önemli olan uygulamalardaki adalet olduğu da göz ardı edilmemelidir. Çünkü ayrımcılık çoğu kez yasalarda değil, uygulamalarda yapılmaktadır. Çalışmanın amacı, hemen her sektörde görülen bir uygulama olan cam tavan sendromunun kadın bilgi profesyonellerinin de yöneticilik kademelerine yükselmelerine etkisinin olup olmadığını araştırmaktır.

Cinsiyet ayrımcılığı aslında farklı uygulamalar altında iş yaşamında kendine yer bulmuştur. Ancak bu çalışmada irdelenecek olan ayrımcılık, terfi ve ücret konuları ile sınırlı tutulmuştur. Bu ayrımcılık türlerinin nedenleri ve kapsamı belirlenecek, bu bağlamda bilgi ve belge yönetimi alanında çalışan kadın ve erkek personelin Amerika Birleşik Devletleri’ndeki (ABD) ve Türkiye’deki durumu

yasalar ve uygulama örnekleri ile birlikte değerlendirilecektir. Bu çalışmanın bilgi profesyonelleri ve cinsiyet ayrımcılığı konusunda yapılan ilk çalışmalardan olması nedeniyle konu öncelikle kuramsal açıdan incelenmiş ve cam tavan sendromunun yasalardaki ve iş yaşamındaki yeri ele alınmış, sonrasında da bu uygulamanın bilgi profesyonelleri için de geçerli olup olmadığına dair elde edilen alan verileri istatistiksel tablolara dönüştürülerek yorumlanmaya çalışılmıştır.

Cinsiyetçilik

Kişilerin yaradılışlarından gelen ya da sonradan edindikleri cinsiyetlerine bağlı olarak ortaya çıkan ayrımcılık veya yanlılık olarak tanımlanabilen cinsiyetçilik, bugün farklı bir görünümde dir. Kadınların bazı işleri iyi yapamayacakları yönündeki eski tip cinsiyetçiliğin yerini bugün üstü kapalı ve algılanması zor önyarguların bulunduğu modern cinsiyetçiliğe bırakmış olması, sorunun hala devam etme sebebidir. Geçmişte psikologlar tarafından bile erkekler kadar zeki bulunmayan kadınlar, bugünün modern cinsiyetçiliğinde de üç farklı öge ile değerlendirilmektedir: kadınlara karşı hala uygulanmaya devam eden cinsiyet ayrımcılığının inkârı, kadınların isteklerine karşı beslenen düşmanca duygular ve onlara özel bir ayrıcalık algısı oluştuğunda duyulan hınç (Swim ve diğerleri, aktaran Else-Quest ve Hyde, 2021, s. 5).

Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) 1977 ve 2012 yıllarında yapılan iki ayrı araştırmada katılımcılara aynı soru sorulmuş ve yanıtlar karşılaştırılmıştır (Else-Quest ve Hyde, s. 63). Buna göre "erkeğin ev dışında başarılı olması, kadının da ev işleri ve aile ile ilgilenmesi ile ilgili herkes hemfikir olursa daha iyi olur" sorusuna 1977 yılında katılım oranı %66 iken, 2012'de bu oran %32'ye düşmüştür. Bu sonuç kadının ve erkeğin toplum içerisindeki konumları ile ilgili bazı şeyler değişmiş olsa bile, kalıplaşmış önyarguların hala devam ettiğini göstermektedir.

Profesyonel İş Yaşamının Profesyonelliğe Aykırı Uygulaması: Ayrımcılık

Kişinin profesyonel iş yaşamında keyfi ya da kasıtlı herhangi bir nedenle ayrımcılığa uğrama olasılığı her zaman vardır. Üstelik bu ayrımcılığı farkında olmadan da olsa hem erkeklerin, hem de kadınların yaptığını ortaya koyan bilimsel araştırmalar da bulunmaktadır. Araştırmalar bu tutum ve davranışların arkasında bazı örtük çağrışımların bulunduğunu saptamıştır (Reuben, Sapienza ve Zingales, 2014, s. 4408).

İş dünyasındaki ayrımcılık türleri en genel şekliyle aşağıdaki gibi gruplanabilir:

- Cinsiyete dayalı ayrımcılık: Kişinin kadın, erkek ya da özel yaşamında bunların dışında bir cinsel yöneliminin olmasının işe alımdan ödenecek ücrete, özellikle de terfi engeli gibi pek çok alanda iş yaşamına yansıtılması olarak tanımlanabilir.
- Vatandaşlığa (uyruğa) dayalı ayrımcılık: Yabancı bir ülkede bulunanların vatandaşı olduğu ülkeye bakış açısı ile bağlantılı bir ayrımcılıkla karşılaşmaları durumudur.
- Medeni duruma dayalı ayrımcılık: Kişinin evli, bekâr, dul, biri ile birlikte yaşama gibi medeni durumu ile ilgili olarak karşılaştığı ayrımcılıktır.
- Yaş ile ilgili ayrımcılık: Kişin yaşı nedeniyle karşılaştığı ayrımcılık.
- Din ya da mezhebe dayalı ayrımcılık: İçinde bulunduğu çevredeki kişilerin mensubu olduğu dinden/mezhepten farklı bir inanca sahip olanların karşılaştığı ayrımcılıktır.
- Etnik kimliğe dayalı ayrımcılık: Kişinin etnik kökeni ile ilgili olarak çoğunlukla da kendi vatandaşı olduğu ülkede karşılaştığı ayrımcılıktır.
- Irka dayalı ayrımcılık: Kişinin taşıdığı gen özelliklerine bağlı olarak mensubu olduğu beyaz, siyah ya da sarı ırktan olması nedeniyle karşılaştığı ayrımcılıktır.

Yukarıda verilen ayrımcılık türlerinin ortak noktası, bunların tamamının iş ile ilgili olarak kişinin sahip olması gereken niteliklerin (eğitim, iş deneyimi vb.) dışındaki kişisel özellikler olmasıdır. Bu ayrımcılık türleri bazen çalışanın hak ettiğinin üzerinde maddi ya da manevi bir ayrıcalık elde etmesi yönünde olabildiği gibi (adam kayırma), bazen de tersi olabilmektedir. Bir kişinin hangi sebeple olursa olsun iş yaşamında uğradığı her türlü ayrımcılık, her şeyden önce insan haklarına aykırı bir durumdur. Çünkü her iki durumda da adalet kavramı ortadan kalkmış olur.

Bu ayrımcılık türleri içerisinde bu çalışmanın konusu olan cinsiyete dayalı ayrımcılık iş dünyasında çok fazla karşılaşılan bir ayrımcılık türü olduğu için burada ayrı bir başlık altında incelenecek ve yorumlanmaya çalışılacaktır.

Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Nedenleri

İnsanların neden cinsiyete dayalı ayrımcılık yaptıkları düşünüldüğünde, bu eylemin arkasında pek çok neden bulunabilir. Bu ayrımcılığın en temel nedenleri şöyle gruplanabilir:

- Ataerkil bakış açısı: Bu bakış açısının topluma yansması şöyle olmaktadır;

- toplum tarafından kadına biçilen öncelikli olarak bir eş, anne, evlat, gelin vb. olma rolü, mesleğin ise ikinci plana itilmesi, öncelikli rolün ikincil role engel yaratacağı ve bunun kadının iş verimi düşüreceği düşüncesi, erkeğin ev geçindirme gibi öncelikli bir sorumluluğunun olması, bu nedenle terfi edip daha fazla ücret almalarının gerekliliğine inanılması, kadının gelirinin ise kocasınınkinin yanında ek gelir gibi görülmesi vb.
- İnanç temelli dini nedenler: Yahudilik, Hıristiyanlık ve Müslümanlık dinlerine inanan kişiler arasında kadınların erkeklerin gerisinde kalması gerektiği, kadınların geçimlerini erkeklerin sağlamakla mükellef olduğu vb. görüşlerin olmasının cinsiyet ayrımcılığında büyük etkisi olmuştur. Bu konudaki yaklaşımlar aynı zamanda toplumsal kültürü de büyük oranda belirlediği için dini yorumlar çok önemlidir, çünkü bu kuralları uygulayanların kendince dayandıkları haklı bir gerekçe vardır ve her inananın bunlara uyması beklenir. Kadınların bu dinlerin peygamberlerinin yaşadığı devirde bugünkü gibi bir çalışma yaşamları olmadığı için dinlerin iş dünyasına doğrudan bakışını anlayabilmek zordur. Ancak kadınların erkeklerin yanındaki konumları ile ilgili dinen bir hüküm olup olmadığına bakmak, belki bir fikir verebilir. Dinlerin kadının iş yaşamındaki konumuna dair kesin hükümleri olmasa bile yoruma açık olan hükümleri için şunlar söylenebilir: Yahudi inancında kadın erkeğin kaburga kemiğinden yaratıldığı için erkeğin hâkimiyetine boyun eğmelidir diye yorumlanmaktadır. Birinci görevi ve varlık sebebi çocuk doğurmak, iyi bir eş ve anne olmaktır. Hıristiyan inancında kadın erkek için yaratılmıştır ve kocalarına Rabbine bağlı olduğu gibi bağlı olmalıdır (Harman, 2001). Müslümanlıkta ise örneğin kadının devlet başkanlığı (halifelik) vb. yöneticilik görevlerine getirilip getirilmeyeceğine dair ayetlerde açık bir hüküm yoktur. Bu konuda araştırmaları olan ilahiyatçı Mehmet Azimli kadının yönetici olamayacağına dair söylenen hadislerin de siyasal sebeplerle uydurulduğu söyler ve “İslam’ın yasaklamadığı bir hakkı kadınların elinden almak mümkün değildir” der (Azimli, 2002, s. 418-22). Ancak günümüzde bile uygulamalara bakıldığında kadının değil bir yöneticilik görevine getirilmesi, çalışmayıp evinde oturması gerektiğini, hatta kadınlar çalıştığı için esas çalışması gereken erkeklerin iş bulamadığını düşünenler bile çıkmaktadır.
 - Yasal uygulamalar: Ülkedeki iş yasalarının aynı eğitim düzeyine ve niteliklere sahip oldukları halde kadınların/erkeklerin farklı ücretler almalarına izin veriyor olması. Çalışanların haklarını savunan meslek örgütleri, sendika, dernek gibi sivil toplum kuruluşlarının etkisizliği

ya da hiç olmaması. İşyerlerinin personeli değerlendirmede önyargılı derecelendirme ve test sistemleri kullanıyor olmaları.

- Duygusal nedenler: Kıskançlık, hoşlanmama, hor görme, nefret etme vb. nedenler, ya da bunların tam tersi. Kadın çalışanın önünde örnek alabileceği yönetici konumunda bir kadın rol model olmadığı için kendini yetersiz göyerek daha yüksek kademeler için hiç uğraşmaması, hırs eksikliği. Yönetici konuma gelen kadının etrafında başka kadınları istememesi ve adeta kovanın kraliçe arısı gibi davranarak diğer kadınların yükselmelerine engel olması vb.

İş yaşamındaki ayrımcılık, yatay ve dikey olarak sınıflanabilmektedir. Bazı mesleklerde yalnızca kadınların ya da erkeklerin istihdam ediliyor olması, iş yaşamındaki dengeleri bozan bir durumdur. Genel olarak kadınlar erkeklerden farklı kategorilerde istihdam edildiğinde, mesleki ayırım yatay bir şekilde oluşur. Örneğin, otel hizmetçilerinin büyük çoğunluğunu kadınlar oluştururken, oto tamircilerinin büyük çoğunluğunu erkekler işgal ettiğinde veya mühendislik işlerinin çoğunu erkekler üstlenirken neredeyse tüm hemşireler kadın olduğunda yatay bir ayrımcılıktan söz edilebilir (Reeves, 2010, s. 15). Dikey ayırım ise, kadınların temelde erkeklerden farklı yeteneklere, becerilere ve duygusal güçlere sahip olduğu ve bu nedenle farklı işlere uygun olduğu görüşünü yansıtır. Dikey ayırım, erkekler ve kadınlar aynı genel alan içinde orantısız olarak farklı pozisyonlarda yer aldığı ortaya çıkar. Bu tür bir ayırım, erkeklerin yeteneklerinin, becerilerinin ve güçlü yanlarının onları kadınlardan daha otoriter ve daha sorumlu pozisyonlar için nitelendirdiği görüşünden kaynaklanmaktadır. Dikey ayırımın genellikle kadınların belirli bir yetki, sorumluluk ve ücret düzeyinin ötesinde, yatay olarak ayrılmamış bir iş sınıflandırmasının ötesine geçmesine yönelik görünmez veya konuşulmayan bir engel olarak tanımlanabilen bir “cam tavanın” sonucu olduğu yaygın bir görüştür (Reeves, 2010, s. 18). Aslında cam tavanın toplumsal cinsiyet ayrımcılığının iş yaşamında vardığı son nokta, yani bir sonuç olduğunu söylemek yanlış olmaz.

“Cam Tavan” Nedir?

“Cam tavan (glass ceiling)” terimi ilk kez 1984’te o sırada *Working Woman* dergisinin editörü olan Gay Bryant’ın *Adweek* profilinde kullanıldı. Bryant profilinde kadınların orta kademenin üzerindeki belli bir noktaya kadar geldiğini ve orada takılıp kaldıklarını, kendisinin de bu durumu cam tavan olarak nitelendirdiğini söylemiştir. Ulusal Kadın Örgütü’nün (National Organization for Women=NOW) Başkanı da 1985’te *United Pross International*’e verdiği bir röportajda bu ifadeyi kullanarak kadınlar ancak bir kadın hareketi olursa cam

tavanın ötesine geçebilirler demiştir. Ertesi yıl, Carol Hymowitz ve Timothy Schellhardt bu terimi ilk kez kadınların iş dünyasında karşılaştıkları zorluklar ile ilgili olarak yazdıkları makalede kullandılar. Buradaki “tavan” kelimesi, kişinin kariyer basamaklarını tırmanırken herhangi bir engele çarpmadan önce ne kadar tırmanabileceğinin bir sınırı olduğunu anlatmak için kullanılmıştır. Tavanın cam olduğunu söylemek, çok gerçek olmasına rağmen şeffaf olduğu için başkaları tarafından farkedilemediği anlamına gelir. Aynı zamanda, diğer tarafta olanın hem görünür olduğuna, hem de ona bakanlar için erişilemez olduğuna gönderme yapar (Boyd, 2008, s. 549). Başarı ve liyakatleri ne olursa olsun kadınlar ile yönetim kademesi arasında oraya ulaşmalarını engelleyen görünmeyen, ama aynı zamanda aşılamayan bir engel olduğu ifadesi kamuoyunun yanı sıra iş dünyasının liderlerinin de ilgisini çekti ve bu metafor hem toplumumuz dezavantajlı bir grubu olan azınlık konumundaki erkekler (zenciler, göçmenler vb.), hem de kadınların kariyerlerindeki yükselişi engellemeyi ifade etmede kullanılmıştır (Federal Glass Ceiling Commission, 1995).

1991 yılından itibaren cinsiyete dayalı ayrımcılık sorununun farkına varmaya başlayan Amerika Birleşik Devletleri (ABD) Çalışma Bakanlığı cam tavanın nitelikli bireylerin kuruluşlarında yönetim düzeyindeki kademelere gelmelerini engelleyen tutumların örgütsel önyargıya dayalı yapay engellerden oluştuğunu belirtti ve Bakan tarafından tamamlanan Cam Tavan Girişimi Raporu’da bunun varlığı doğrulandı. Rapor, o sırada kadınların toplam işgücünün yaklaşık %46’sını oluşturmasına ve tüm yüksek lisans derecelerinin yarısından fazlasını almış olmalarına rağmen, üst düzey yöneticilerin %95’inin erkek olduğunu ve kadın yöneticilerin erkek meslektaşlarından %70’ten daha az para kazandıklarını ortaya koydu. Bu arada kadınların yaşadıkları durumların tersini yaşayan erkeklerin terfi etmede göreceli kolaylık ve hızlı ilerlemelerini anlatmak için cam asansör veya yürüyen merdiven terimleri de kullanılmaya başlandı. Aynı yıl Başkan George H. W. Bush Sivil Haklar Yasası’nı (Civil Rights Act) imzaladı ve yirmi bir üyeden oluşan bir Federal Cam Tavan Komisyonu (Federal Glass Ceiling Commission=FGCC) kurdu (Boyd, 2008, s. 550). Bu Komisyon’un görevi azınlık erkeklerinin ve tüm kadınların ABD’nde yönetim ve karar alma pozisyonlarına yükselmeleri için fırsatlar ve yapay engeller hakkında bir araştırma yapmak ve çalışmadan elde edilen bulgu ve sonuçları, bunlara dayalı önerileri içeren yazılı raporları Başkan’a ve Kongre’nin ilgili komitelerine hazırlamak ve sunmak olarak belirlenmişti (Federal Glass Ceiling Commission, 1995, s. 3). Sonrasında Komisyon’un hazırladığı raporda dikkat çekici olan şey, algılara vurgu yapılması idi. Çünkü “algılar, doğru ya da değil, cam tavan engelinin varlığını sürdürme nedenidir. Algılar, insanların inandığı şeydir ve insanlar inançlarını davranışlara, tutumlara ve önyargılara

dönüştürür” deniliyordu (Federal Glass Ceiling Commission, 1995). Bu ifade, aynı zamanda yasalara dayanmayan bu uygulamanın en önemli gerekçesi olarak da yorumlanabilir.

Cinsiyet Ayrımcılığının Yasalara Giriş Süreci

1939’dan 1945’e kadar süren ve 70 ila 85 milyon arasında insanın ölümü ile sonuçlanan belki de insanlık tarihinin en korkunç savaşı, II. Dünya Savaşı idi. Milyonlarca insan soykırım, katliam, planlanmış açlık vb. felaketler yaşadı, etkisi nesiller boyu sürecek atom bombaları ilk kez bu savaşta kullanıldı. Beraberinde ülkelerin ekonomileri çok büyük ölçüde zarar gördü, istihdam edilecek yetişmiş insan gücü, özellikle de erkek nüfus savaşlar yüzünden önemli ölçüde azaldı, eğitim kurumları çalışmadığı için nitelikli insan kaynağı da yaratılamadı. Üstelik insanlığa bu felaketleri yaşatan devlet yönetimleri güçlerini çoğunlukla yürürlükteki yasalarından aldılar. Bir başka deyişle ülkelerin yasaları insanlığa yaşatılan bu acıların yapılmasına (örneğin soykırım, insanların toplama kamplarına zorla getirilerek çalıştırılmaları, üzerlerinde bugün insanlık dışı olarak nitelendirilebilecek deneylerin yapılmış olması, öldürülmeleri vb.) izin veriyordu.

II. Dünya Savaşı’na neden olan ırk temelli politikaların insanlığa ödettiği bedellerden ders alan ve bir daha böyle acıların yaşanmaması için birleşerek yasalarını buna göre düzenlemek isteyen Avrupa ülkeleri savaş sonrasında barış içerisinde ve birbirlerinin haklarına saygılı bir şekilde yaşamının yollarını aramaya başladılar. İlk olarak Birleşmiş Milletler Teşkilatı’nı (BM) ve bunun altında bir İnsan Hakları Komisyonu’nu kurdular. Her insan doğuştan hürdür ve eşittir ilkesi doğrultusunda hazırlanan ve 10 Aralık 1948’de Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun 217 sayılı kararıyla ilan edilen İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi (İHEB), Türkiye’de de 6 Nisan 1949 tarih ve 9119 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla kabul edilmiştir. Bu bildirgenin 2. maddesi cinsiyet ayrımcılığını yasaklarken, 4. maddesi de herkesin yasalar önünde eşit olduğunu söyler. Yine buna bağlı olarak Türkiye’nin de imzaladığı ve 3 Eylül 1981’de yürürlüğe konulan Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşme’nin 11. maddesi diğer haklarla birlikte, kadınların iş yaşamında her alanda erkekler ile eşit olmasını da garantilemiştir (Birleşmiş Milletler... 2019). Ancak günümüzdeki uygulamalara bakıldığında ayrımcılığın hala tüm hızıyla devam etmekte olduğu görülmektedir.

İnsan hakları konusunda bir farkındalık oluşturmak ve ayrımcılık yaşağını her ülkede uygulanabilir bir standarda oturtabilmek için Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı tarafından bir elkitabı hazırlanmıştır. Bu kitaba göre ayrımcılık yaşağının getirilme nedeni, bir

toplumda bireylere sunulan fırsatlara yine o toplumun üyesi olan herkesin eşit ve adil bir şekilde erişimini sağlamaktır (Handbook on European..., 2018, s. 11). Buradaki ayrımcılık ile ilgili kurallar yirmi yedi Avrupa Birliği ülkesinin yanı sıra, Avrupa Konseyi'ne üye ülkeler için de geçerlidir. Türkiye'de 1949 yılında kurulan Avrupa Konseyi'ne ilk üye olan ülkelerden biri olduğu için "kurucu üye" statüsündedir (Council of Europe..., 2019) ve Avrupa ayrımcılık yasağı hukuku standartlarının geçerli olduğu ülkelerdendir (Avrupa..., 2019).

İHEB ile birlikte yasalara giren cinsiyet ayrımı engelini iş yaşamına girişi ise 1957 yılında bugünkü Avrupa Birliği'nin temelini oluşturan Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun (AET) kurulması ile gündeme gelmiştir. 18 Nisan 1951'de imzalanan Paris Antlaşması ile ilk kez bir topluluk oluşturmayı başaran, bir başka deyişle uluslararası bir topluluk hareketini başlatmış olan Avrupa ülkeleri, "entegrasyon" olarak da bilinen birbirleri ile uyumu sağlama yönündeki çalışmaların kapsamını genişletti. 25 Mart 1957 Paris antlaşması sonrasında da tüm sektörleri bu entegrasyon hareketine dahil etti. 1 Ocak 1958'den itibaren de yürürlüğe konulan bu hareketin temelinde AET içerisinde ulusal sınırlar kaldırılarak serbest dolaşımın sağlanması vardı. İstihdam bağlamında ise, ortak pazara üye ülkelerin uygulamalarında yer alan cinsiyete dayalı farklılıkların kaldırılarak tekbiçime dönüştürülmesi ve bu yolla çalışma koşullarının eşitlenmesi bulunuyordu. Bu birliktelik 119. madde ile sağlandı (Avrupa topluluklarını..., s. 186, 1993) ve böylece eşit işe eşit ücret yaklaşımı tüm üye ülkelerde uygulanmaya başlandı. Bu maddeye göre:

"Her üye devlet ilk aşama boyunca, *aynı iş için kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesi ilkesinin uygulanmasını* temin eder ve daha sonra bu uygulamayı sürdürür. İşbu Maddenin amaçları doğrultusunda "ücret", işçinin yaptığı iş karşılığında doğrudan doğruya veya dolaylı olarak ve ister nakdi ister ayni olsun işvereninden aldığı temel veya asgari ücret ya da maaş ve herhangi bir başka bedel anlamına gelir. Cinsiyet farkı gözetmeksizin eşit ücret ödenmesi:

- (a) parça başına göre ücreti ödenen aynı iş için yapılacak ödemelerde aynı ölçü biriminin esas alınması,
- (b) zaman esasına göre çalışmada aynı iş için yapılan ödemenin aynı olması hususlarını içerir."

Bugün Avrupa cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarını kaldırma yönünde büyük bir savaş vermektedir. Avrupa Konseyi'nin Cinsiyet Eşitliği Birimi'ne göre "cinsiyet eşitsizliği ile ilgili olarak cinsiyet ile ilgili olarak oluşturulmuş basmakalıp sözler (klişeler) gerçek cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ciddi bir engel teşkil eder ve cinsiyet ayrımcılığını besler. Bu klişeler erkeklere ve kadınlara keyfi olarak cinsiyetleri tarafından belirlenen ve sınırlandırılan

özellikler ve roller atandığı önyargılı fikirlerdir. Bu kalıplaşmış yargılar, erkek ve kız çocuklarının, kadınların ve erkeklerin doğal yetenek ve yeteneklerinin gelişimini, eğitim ve mesleki deneyimlerini ve genel olarak yaşam fırsatlarını sınırlayabilir. Kadınlarla ilgili yargılar, kadınlara karşı kökleşmiş tutum, değer, norm ve önyargıların hem sonucudur hem de nedenidir. Erkeklerin kadınlar üzerindeki tarihsel iktidar ilişkilerini ve kadınların ilerlemesini engelleyen cinsiyetçi tutumları haklı çıkarmak ve sürdürmek için kullanılırlar (Combating Gender..., 2022).

Avrupa Birliği'nin cinsiyet ayrımcılığı ile savaşmasının arkasında giderek daha birbiriyle ilişkili bir şekilde büyüyen bir pazardaki rekabetçi çarpıklıkların ortadan kaldırılmasına yardımcı olması bakımından ekonomik bir amaca hizmet ve siyasi düzeyde, Topluluğa sosyal ilerlemeyi ve yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini amaçlayan bir yön sağladı. Sonuç olarak, "cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşı koruma, AB'nin temel bir işlevi olmuştur" denilmektedir (Handbook on European..., 2018, s. 162).

Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Yasalar Açısından Türkiye'de Durum

Türk kadını Cumhuriyetin kazanımlarından biri olan ve İsviçre yasaları örnek alınarak hazırlanmış ve 17 Şubat 1926'da TBMM'de kabul edilerek yürürlüğe giren *Türk Kanunu Medenisi* sayesinde pek çok Batılı ülke kadınından önce, o devre göre bazı haklara sahip oldu. 18 yaşına gelen herkesin reşit sayıldığı bu yasaya göre kadın ve erkek arasında medeni hakları kullanma açısından da eşitlik sağlandı. Ancak ailenin reisinin erkek olduğu hükmü 2002 yılına kadar korundu. Bu da erkek istemediği takdirde kadının herhangi bir işte çalışmaması anlamına geliyordu. Yani erkeğin üstünlüğünün kabulü, daha aileden başlıyordu.

Türkiye İHEB'ne attığı imzaya sadık kalıp sonraki yıllarda da bu Beyanname'ye imza atan diğer ülkelerin yaptığı gibi zaman içerisinde yasalarında gerekli değişiklikleri yaparak uyum sağlamaya çalışmıştır. Bu bağlamda cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmaya yönelik olarak Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na (1981) girmiş olan iki ayrı maddeden söz edilebilir. Bunlardan ilki, yasalar önünde herkesin eşit olduğunu belirleyen 10. Maddedir. 2004 yılında aynı maddeye yapılan cinsiyet eşitliği eki ile bugünkü şeklini alan bu maddenin içeriği şu şekildedir:

"Madde 10 – Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. (Ek cümle:

7/5/2010-5982/1 md.) Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.”

Aile ile ilgili hükümleri içeren 41. Maddede ise aynen şöyle denilmektedir:

Madde 41 – Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır.

Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar.

Görüldüğü üzere cinsiyet ayrımı Anayasa’da kesin olarak yasaklanmıştır. Diğer yasa ve yönetmeliklerinde Anayasa’ya aykırı hükümler içermesi söz konusu olamayacağına göre, Türk hukuku kadını ve erkeği eşit görmektedir.

Dünya Ekonomik Forumu (World Economic Forum=WEF) cinsiyet eşitsizliklerinin neden olduğu sıkıntılara dikkat çekmek amacıyla 2006 yılından beri düzenli olarak *Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu* adı altında bir rapor yayınlamaktadır. Raporun içerisindeki Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Endeksi’nde ise uluslara göre cinsiyet farklılıkları karşılaştırılmalı olarak verilmektedir. 2022 yılı verilerinin yer aldığı tabloda kadın ve erkek arasındaki cinsiyet uçurumu sıralamasında Türkiye’nin yeri 146 ülke içerisinde 124’üncülüktür (Global gender..., 2022, s. 10). Aynı raporun Türkiye’ye ait verilerinin yer aldığı bölümde ise sektörlere göre cinsiyet dağılımında bilgi profesyonellerini de içermesi bakımından eğitim sektörüne bakıldığında kadın çalışan oranı %64.03 iken erkek çalışan oranı %35.97’de kalmaktadır. Yani bu sektörde çalışanlar arasında kadınların oranı, erkeklerden çok daha fazladır. Benzer işi yapanların ücret eşitliği konusundaki ülke sıralamasında da 94. sıradadır (Global gender..., 2022, s. 342-342).

Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TUİK) Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) 2021 yılı verilerine göre (İstatistiklerle kadın, 2022) Türkiye’nin toplam nüfusunun %49.9’unu, yani yaklaşık yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Ancak hane halkı işgücü araştırmaları 15 ve daha yukarı yaştaki çalışan nüfus içerisinde kadın çalışan, yani istihdam oranının sadece %26,3 olduğunu göstermektedir. Bir başka deyişle çalışma yaşındaki ortalama her dört kadından biri resmi olarak herhangi bir yerde çalışmamakta ve herhangi bir kendine ait sosyal güvence olmadan iş yaşamının dışında yer almaktadır. İş yaşamına katılma konusunda daha en baştan önü kesilen kadınların istihdam sonrasında da durumları fazla değişmemekte, eksik ücret alma ve terfilerinin engellenmesi şeklinde devam etmektedir.

Bu çalışmada iş yaşamındaki ayrımcılık türleri arasından aynı gerekçelere bağlı olduğu düşünülen iki farklı ayrımcılık türü seçilmiş ve incelenmeye

çalışılmıştır. Bu ayrımcılık türleri iş yaşamında farklı ücret uygulaması ve terfi engeli olarak iki uygulama şeklinde kendini göstermektedir. Şöyle ki:

- Farklı ücret uygulaması: Ücret eşitsizliği olarak da nitelendirilen bu tür uygulamalar aynı işi yapan, aynı performansı gösteren ve benzer iş deneyimine sahip kişilerin aldıkları ücretler arasında fark olmasıdır. Hatta daha fazla deneyimi ve eğitimi olana daha az ücret ödendiği durumlara da rastlanmaktadır. Bu farklılığın nedenleri irdelendiğinde bu politikanın uygulayıcıları tarafından anlaşılabilir gerekçeler öne sürülmeye çalışılsa da, sonuçta yapılan uygulamanın adı, ücret eşitsizliğidir. Bu eşitsizliğin arkasında cinsiyet farklılığı, cinsel kimlik farklılığı, etnik köken, ırk, din, mezhep, medeni durum, yaş, eksik ücret ödenen tarafın o işe gerçekten gereksiniminin olduğunun bilinmesi ve bunun işveren tarafından sömürüye dönüşmesi, kişisel düşmanlık gibi yapılan iş ile ilişkisi olmayan öznel özelliklerden biri ya da birkaçı olabilir. Amerikan Üniversitesi Kadınlar Derneği'nin 2007 yılında hazırlamış olduğu rapora göre tam zamanlı olarak çalışan kadınlar aynı alandaki erkek meslektaşlarından %20 daha az kazanmaktadır. Hatta bu ülkede cinsiyet dezavantajının yanına ırkçılığın da eklendiği, Asya, Afrika, Orta ve Güney Amerika kökenli kadınlara daha da az ücret ödendiği bir gerçektir (Reeves, 2010, s. 78). Else-Quest ve Hyde kadınların kısmen çocuğun doğumundan sonra işten izin alma, eğitimi kısa tutma, daha esnek saatlerde ya da daha az saat çalışma gibi bahanelerle daha az maaşla çalıştırılmalarına “annelik cezası” diyerek cinsiyet ayrımcılığını nitelendirmişlerdir (Else-Quest ve Hyde, 2021, s. 202).

-Terfi engeli: Bir üst kademeye terfi edecek kişiler arasında o işi yapma konusundaki yeterlilikleri daha fazla ve iş performansı daha yüksek olan kişinin değil, bir başkasının getirilmesidir. İşte cam tavan olarak ifade edilen terim tam da bu durumu nitelendirmektedir.

Türkiye’de Özel Sektörde ve Kamu Sektöründe Ücret Uygulamaları

Ücret farkı ve terfi konuları kamu ve özel sektör bağlamında ele alındığında aralarında bazı uygulama farklılıkları olduğu görülür. Özel sektör kapsamında faaliyet gösteren kuruluşların genelde aynı işi yapan ve benzer niteliklere sahip olan kadınlara daha az maaş ödendiği ve erkeklerin açık ara farkla yönetim kademelerine getirildiği bilinmektedir. Özel sektör personel alımlarında kendi kurallarını kendi koyar ve istediği kişiyi seçme ve dilediği maaşı ödeme hakkına sahiptir. Bu tamamıyla işçi-işveren ilişkisi çerçevesinde yapılan karşılıklı sözleşme ile belirlenir. Ancak ticari işletmelerde her ne kadar işi en iyi şekilde yapabilecek, yani kurum için en faydalı kişiyi seçme yönünde bir yaklaşım olsa da, aynı işi yapanlar arasında kadınlara daha az ücret önerilerek cinsiyete dayalı

ücret farklılıkları oluşturulduğu da bir gerçektir. Çünkü işveren işe başladıktan sonra evlenip çocuk doğurarak uzunca bir süre ücretli, sonrasında da ücretsiz izin kullanarak işten uzak kalacağını düşündüğü kadın personel yerine erkek personel almayı tercih etmekte, eğer bu riski göze alarak bir kadın personel istihdam edecekse de, düşük ücretle çalıştırmayı tercih etmektedir.

Kamu sektöründe ise bir kadroyu işgal eden çalışanın sahip olduğu (cinsiyet, yaş, ırk, etnik köken, din, mezhep vb.) öznel özelliklerin bir önemi yoktur, yani o maaş kadrosunun karşılığı olan ücreti alır. Çünkü yasalar önünde herkes eşittir. 23 Temmuz 1965 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe giren 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun *Tarafsızlık ve Devlete Bağlılık* başlığı altında yer alan 7. Maddesine göre her türlü ayrımcılık yasaktır:

“Devlet memurları siyasi partiye üye olamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar” (Resmi Gazete, 1965).

Kamuda her ne kadar kadın çalışanın maaş konusundaki hakları yasal düzenlemeler ile garanti altına alınmış olsa da, iş terfiye geldiğinde kamu ve özel sektör arasındaki bu fark ortadan kalkmaktadır. Hatta terfi konusundaki cam tavan uygulamalarında kamu kurumlarının bazen özel sektörü bile geçtiği söylenebilir. Burada bünyesinde mutlaka en az bir merkez kütüphanenin yer alması ve bu birimin de o üniversitedeki eğitimin ayrılmaz bir parçası olması nedeniyle Türkiye'deki üniversitelerin rektörlerinin cinsiyete göre dağılımı ile ilgili bir örneklem verilmesi uygun görülmüştür. Buna göre 129 devlet üniversitesinde bu göreve atanmış 128 Rektörden sadece beşi kadındır. Vakıf üniversitelerinde durum biraz daha kadınlar yönünde farklılık göstermekte olup, 75 vakıf üniversitesinin 74'ünde görev yapan Rektörlerden on biri kadındır (Devlet üniversitelerimizin rektörleri; Vakıf üniversitelerimizin rektörleri). Bu veriler çok sayıda kadın profesörün görev yaptığı, en üst düzeyde eğitim veren ve toplumun en modern kurumları olan üniversitelerde bile yönetim kademelerine terfilerde tercihlerin ağırlıklı olarak erkeklerden yana kullanıldığı ortaya koymaktadır.

Cinsiyet Temelli Ayrımcılık ve Bilgi Profesyonelleri

İş yaşamındaki cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili buraya kadar bahsedilen uygulamaların bilgi ve belge yönetimi alanlarında görev yapan bilgi profesyonelleri için de geçerli olup olmadığına dair yapılmış bazı araştırmalar bulunmaktadır. Özellikle de cam tavan olarak nitelendirile bilecek uygulamalar üzerine yapılmış bazı araştırmaların sonuçları, bu konunun

meslekteki yansımaları ile ilgili fikir verebilir. Bunlardan biri, Avustralya kütüphanelerindeki kadın personel üzerine yapılmış bir çalışmadır (Simon, 1995, s. 19-21). Bu çalışmada yazar bu meslekteki kadınların durumunu anlatmak için salt cam tavan metaforu kullanmanın yanıltıcı olacağını, çünkü kadınların kariyer yolundaki farklı aşamalarda tek değil, birçok engel katmanının bulunduğu iddia etmektedir. Araştırmaya göre yönetsel eşitsizlik, çalışan binlerce kadının istihdam durumlarını iyileştirme çabalarında her gün karşılaştıkları çeşitli engellerin bir sonucudur. Çalışanların neredeyse %85'inin kadın olduğu bu sektörde yapılan geniş kapsamlı bir anket ile kütüphaneciler arasında cam tavan algısı ve uygulamada var olup olmadığının araştırıldığı makalede cam tavanı kırma konusunda katılımcıların ikiye ayrıldığı sonucu çıkmıştır. Buna göre kadınların %58'i ve erkeklerin %40'ı kadınların ilerlemesinin önündeki engellerin kadınların ilerlemesine düşman olan erkek egemen bir örgüt kültürü tarafından dayatıldığına inanırken, kalanların oluşturduğu ikinci grup kadınların korkularla kendilerini sınırladıklarına inanmaktadır. Araştırmanın önemli sonuçlarından biri, kadınlar kütüphanecilik kariyerlerinde ilerlemelerinin önündeki engellerden bazılarını yine kendilerinin neden olmalarıdır. Bazı kadınlar, ya kendilerine güven duymadıkları ya da daha dengeli bir yaşam sürmeyi tercih ettikleri için kütüphane yönetimi pozisyonlarına ilgi duymamakta, hala ebeveynlik ve ev içi görevlerden büyük ölçüde sorumlu olmaya devam etmekte ve çocuk doğurma ve yetiştirme için de kariyerlerine ara vermektedir. Bu mola büyük olasılıkla kariyer ilerlemelerini engellemektedir.

ABD'ndeki duruma bakıldığında, 2000 yılında yapılan nüfus sayımı verilerine göre ücretli çalışan kadınların %18'i hizmet sektöründe istihdam edilirken, bu oran erkeklerde %12 idi. Yine kadınların %8.9'u eğitim öğretim ya da kütüphane ile ilgili işlerde çalışmayı tercih ederken, bu oran erkeklerde %5,7'ye düşüyordu (Reeves, 2010, s. 16). İlerleyen zamanlarda da kadınların kütüphanelerde çalışmaya olan ilgisi artarak devam etmiştir. Amerikan Nüfus Sayım Bürosu'nun 2019 yılı verilerine dayanarak Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanan Mesleğe Göre İstihdam ve Gelir İstatistiği'ne göre kütüphaneciler ve medya uzmanlarının %81.8'ini kadınlar oluşturmaktadır (Employment and earnings..., 2019).

Amerika'daki Araştırma Kütüphaneleri Derneği'nin (Association of Research Libraries=ARL) kadınların yöneticilik kademelerine geliş oranı ile ilgili olarak yaptırmış olduğu bir çalışmada kütüphanecilerin %83'ü kadın olduğu halde, yöneticilik kademesindekilerin oranı %58'e düşmektedir. Eğilimler, kadınların zaman içinde kütüphanelerde daha fazla sayıda yönetim pozisyonu üstlendiğini gösterse de, hala orantısız olarak yetersiz temsil edilmektedir. Devam eden bu

eşitsizlik, kadın yöneticilerin hala kariyer ilerlemesinde ve kütüphanecilikte yönetim fırsatlarını üstlenmede gerçek ve algılanan engellerle karşılaşp karşılaşmadıkları konusunda soruları gündeme getirmektedir (Rutledge, 2020, s. 1143).

Kadın bilgi profesyonelleri erkek meslekdaşları ile ücret açısından karşılaştırıldıklarında, aralarında bu konuda da ayrımcılık yapıldığı görülmektedir. Örneğin Amerika'daki Araştırma Kütüphaneleri Derneği'nin yaptırmış olduğu maaş anketinde kütüphanecilikte kadınların bugün bile hala yeterince hakkını alamamış bir dezavantajlı grup olduğu ortaya çıkmıştır. Yönetim kademelerine geçtikçe oran daha da düşmekte %6,7-14,5 arasında ölçülmektedir (Reid ve Sobczak, 2022, s. 23). Bir başka örnekte, ABD Çalışma Bakanlığı'nın Mesleğe Göre İstihdam ve Gelir İstatistiği'nin çalışan ücretleri ile ilgili kısmında kadın kütüphanecilerin yıllık ücret ortalaması \$52,794 iken, erkeklerin yıllık ücreti \$60.622'dir (Employment and earnings..., 2019). Bu verilere göre nicelik açısından değerlendirildiğinde bu alanda sayıca çok daha fazla bir oranda kadın istihdam edilmekte, ancak erkeklerden daha düşük ücretler almaktadır. Bu sonuç, belki kadın çalışanların erkeklerden daha az eğitilmiş oldukları için ortaya böyle bir farkın çıktığını düşündürülebilir. Ancak yine aynı Bakanlığın istatistik bürosunun sayfasında bu alanda çalışacak kişilerin sahip olması gereken nitelikler tanımlanmıştır ve buna göre kütüphanecilerin kütüphane bilimi (MLS=Master of Library Science) derecesine sahip olmaları koşulu vardır (Librarians and Library..., 2022). Benzer eğitim düzeyine sahip oldukları halde daha az maaş alıyor olmaları, kadınlara ya aynı işi yapan erkeklerden daha az maaş ödeniyor oluşu, ya da daha vasıfsız görevlere atandıkları için daha az maaş aldıkları şeklinde açıklanabilir. Her iki sebep de açık bir şekilde cinsiyet ayrımcılığının yapıldığını göstermektedir. ABD gibi bir ülkede bile kütüphanelerin yönetim kademelerinde çalışan kişiler çoğunlukla erkeklerdir ve bu nedenle de sayıları çok daha az olmasına rağmen ücret ortalamaları kadınlardan anlamlı bir oranda fazladır.

Türkiye'de Bilgi Profesyoneli Kadınlar Cam Tavana Takılıyor mu?

Bu çalışmada Türkiye'deki kadın emekçiler içerisindeki bilgi profesyoneli kadınların da cam tavana takılıp takılmadığını anlayabilmenin bir yolu olarak bazı istatistiksel veriler toplama ve bunları değerlendirerek bir sonuca varma seçilmiştir. Üniversitelerdeki Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümleri'ni geçmişten bugüne kadar ağırlıklı olarak kız öğrencilerin seçtiği bilinmektedir. Bu çoğunluk durumu mesleğin icra edildiği kurumlarda da devam etmesine rağmen tepe noktalara bakıldığında kesilmiş olduğunun görülmesi, buna neden olarak kadınların cam bir tavana takılıyor olduklarını düşündürmüştü ve varsayım bunun

üzerine yapılandırılmıştır. Bu varsayımın doğru olup olmadığını anlayabilmek için öncelikle Yükseköğretim Kurumu'nun ilgili sayfaları incelenmiş ve ardışık üç yıl boyunca Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümleri'ne giren kız ve erkek öğrenci sayıları saptanmıştır (Bilgi ve Belge..., t.y.). Geçmiş yıllara ait verilere ulaşma olanağı olmadığı için örneklem 2019- 2020 ve 2021 yıllarına ait veriler üzerinden yapılabilmektedir. Ancak daha eski yıllarda da durumun hemen hemen aynı olduğunun tüm meslek elemanları tarafından biliniyor olması, araştırmanın niteliğini olumsuz yönde etkileyen bir durum olarak görülmemiştir. Sonrasında her üniversitenin ayrı ayrı üçer yıllık ortalamaları alınarak kız ve erkek öğrenci oranları çıkartılmıştır (bkz. Tablo 1). Burada yer alan 13 üniversiteden Bartın Üniversitesi ilk öğrenci alımını 2020 yılında, listedeki tek vakıf üniversitesi olan İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi' de 2021 yılında yapmış olduğu için, onları verileri sadece bu yıllara aittir.

Tablodan da rahatlıkla anlaşılacağı üzere üniversitelerin neredeyse tamamında kız öğrenci sayısı fazladır. Görüldüğü üzere bilgi ve belge yönetimi ile ilgili alanlarda hem üniversite düzeyinde verilen mesleki eğitimi alanlar, hem de meslek elemanı olarak çalışanlara bakıldığında geçmişten bugüne değişmeyen gerçek, kadınların çoğunlukta olduklarıdır. Bir başka deyişle daha üniversitede okunacak bölüm seçiminden başlayarak bu meslek daha çok kadınlar tarafından tercih edilmektedir.

Tablo 1
Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü'ne Giren Öğrencilerinin Cinsiyet Dağılımı

	Kız öğrenci ortalaması	Erkek öğrenci ortalaması
Ankara Üniversitesi (2019-2020-2021)	%68.9	%31.1
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi (2019-2020-2021)	%72.2	%27.8
Atatürk Üniversitesi (2019-2020-2021)	%62.2	%37.8
Bartın Üniversitesi (2020-2021)	%43.5	%56.5
Çankırı Karatekin Üniversitesi (2019-2020-2021)	%67.3	%32.7
Hacettepe Üniversitesi (2019-2020-2021)	%66.2	%33.8
İstanbul Medeniyet Üniversitesi (2019-2020-2021)	%62.5	%37.5
İstanbul Üniversitesi (2019-2020-2021)	%65.9	%34.1
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi (2020-2021)	%61.3	%38.7
Kastamonu Üniversitesi (2019-2020-2021)	%74.5	%25.5
Marmara Üniversitesi (2019-2020-2021)	%67.8	%32.2
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi (2019-2020-2021)	%62.0	%38.0
İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi (2021)	%85,8	%14.2

Bu tabloda yer alan ve halen eğitim veren 12 devlet, bir de vakıf üniversitesindeki Bölüm Başkanları arasında iki devlet (Marmara Üniversitesi ve İzmir Katip Çelebi Üniversitesi), bir de vakıf üniversitesinin (İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi) Bölüm Başkanının kadın olduğunu söylemek, kadınların yönetim kademelerine getirilme oranları ile ilgili bir başka veridir.

Çalışmanın ikinci aşamasında öğrenci sayılarındaki kız öğrenci ağırlığının mesleğin yöneticilik kademelerine kadar devam edip etmediğini anlamak için iki farklı kütüphane türünün yönetim kadroları incelenmiştir. Her ikisinde de yönetici bilgileri kurumların web sayfalarından ve bu sayfaların bulunmadığı/çalışmadığı durumlarda da kurumun kendisi ile doğrudan telefonla iletişime geçerek sağlanmıştır.

İlk örneklem, kuruluşunu tamamlamış 204 devlet ve vakıf üniversitelerinin Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanı, Kütüphane Direktörü, Kütüphane Müdürü, Bilgi Merkezi Yöneticisi/Sorumlusu gibi unvanlarla hizmet veren yöneticilerinden oluşturulmuştur. 129'u devlet, 75'i vakıf üniversitesi olan bu üniversitelerin kütüphane yöneticilerinin dağılımına ilişkin tablo aşağıda verilmiştir (bkz. Tablo 2).

Tablo 2
Devlet ve Vakıf Üniversitelerinin Kütüphane Yöneticilerinin Cinsiyet Dağılımı

	Kadın	Erkek	Yöneticisi bulunmayan kütüphaneler
Devlet üniversitelerinin kütüphane yöneticileri	31	95	3
Vakıf üniversitelerinin kütüphane yöneticileri	35	35	5
Toplam	66	130	8

İkinci örneklem, Türkiye'nin her ilinde bulunan ve Kültür ve Turizm Bakanlığı'na bağlı olarak hizmet veren 81 il halk kütüphanesinin yöneticilerinden oluşturmuştur. Bu bağlamda her kütüphanenin müdür kadrosundaki kişinin kadın mı, erkek mi olduğu saptanmıştır. Bu kütüphanelerden birinin müdür kadrosunun boş olmasından dolayı değerlendirme dışı bırakılmıştır. Kalan 80 il halk kütüphanesinin yalnızca 26'sında kadın müdür görev yapmaktadır (bkz. Tablo 3) .

Tablo 3
Kültür ve Turizm Bakanlığı'na Bağlı İl Halk Kütüphanelerinin Kütüphane Yöneticilerinin Cinsiyet Dağılımı

	Kadın	Erkek	Yöneticisi bulunmayan kütüphane
Kültür ve Turizm Bakanlığı İl Halk Kütüphaneleri	26	54	1

Bu bölümdeki tüm veriler değerlendirildiğinde, bilgi profesyoneli kadınların da tıpkı diğer sektörlerde çalışan kadınlar gibi bir cam tavana takılıyor oldukları görüşü doğrulanmaktadır.

Cam Tavana Takılma Noktaları

Bilgi ve belge yönetimi alanında çalışan bilgi profesyoneli kadının da dahil olduğu cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamaları ve buna bağlı olarak da cam tavana takıldıkları konular arasında şunlar yer almaktadır:

- Daha işe alımda kadınların çocuk sahibi olma olasılığı gerçekleştiğinde izin kullanacakları, çocuğu olanın çocuğunun bir sorununun olması durumunda dikkati onda olacağı için veriminin düşebileceği vb. varsayımları göz önüne alarak erkek personel alma eğilimi,

- Aynı düzeyde eğitim almış olmalarına rağmen terfi söz konusu olduğunda erkeklere öncelik verilmesi.

- Yine aynı işi yapıyor olmalarına rağmen kadınlara daha düşük ücretler ödenmesi.

- Mesleki ya da kişisel gelişim ile herhangi bir konuda kişinin kurum içinde ya da dışında eğitim alması söz konusu olduğunda (evlenirse ya da çocuğu olursa işten ayrılabilir, erken emekli olabilir vs. nedenlerle) kadınların yatırım yapılacak insan kaynağı olarak görülmemesi ve erkeklerin eğitim almasının tercih edilmesi.

- Eğitim gördüğü alana uygun olmayan, daha düşük profilli ve daha az nitelikli görevlere atanmaları, bu nedenle de daha düşük ücretle çalışmak zorunda bırakılmaları.

- İş yerinde giyilen kıyafetlerine karşı yapılan müdahalelerin ağırlıklı olarak kadın personele yapılıyor oluşu.

- Aynı yerde çalışan iki kişinin evlenmeleri durumunda eşlerin birbirlerine profesyonelce yaklaşmak yerine duygusal yaklaşabilecekleri düşüncesi ile birbirlerinden farklı birimlere atanmaları ve genellikle de gönderilenin kadın personel olması.

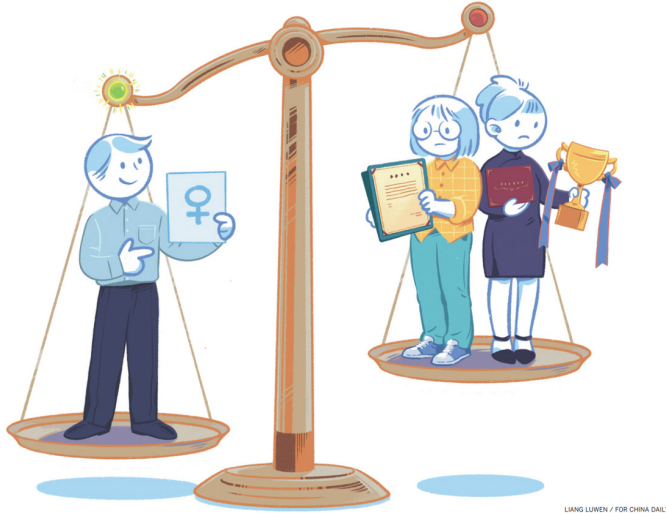
- Erkeğin liyakate daha uygun olan kadınının altında çalışmasının erkek açısından olumsuzluk yaratacağı düşüncesiyle kadın kütüphaneci değil, erkeğin onun amiri konumuna getirilmesi gibi toplumsal/kültürel nedenler.

- Yine eşit, hatta daha üstün özelliklere sahip olan kadın kütüphaneci yerine onun zaten evli olduğu, eşinin de çalıştığı, erkek olanın eşinin çalışmadığı ya da evini geçindirme sorumluluğunun erkeğe ait olduğu düşüncesi ile daha fazla ücret alması için onun terfi ettirilmesi.

- İş ve özel yaşamındaki çoklu görevlerin ağırlığıyla özellikle de kamuda çalışanların girmesi gereken görevde yükselme ile ilgili sınavlar hazırlanacak zamanı bulamaması.

Cam tavanın, öncelikle kadınların ailelerine ayırdıkları zamanla ilgili yaptıkları seçimler nedeniyle var olmaya devam ettiği ve bu durumun kariyerlerinde ilerlemek için gereksinim duydukları zamanı sınırladığı görüşü, günümüzde de birçok kesim tarafından desteklenmektedir. Çocuk doğurma ve çocuk yetiştirme için gerekli olan ücretli/ücretsiz izin süresi, kadınların daha düşük ücretlerle karşı karşıya kalmasını ve en tepelere çıkışın gecikmesine etki ettiği iddiası da hala devam etmektedir (Boyd, 2008, s. 550). En büyük engelin aile ve çocuklara bakarken iş sorumluluklarını yönetmek olduğu yaygın bir görüştür.

Cinsiyet açısından bakıldığında toplumu, dolayısıyla bilgi toplumunu oluşturan iki temel gruptan biri olan kadınlara var olan iş olanaklarını kısıtlayan unsurlar, maalesef ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ile orantılı bir şekilde artmakta ya da azalmaktadır. Bugün üst düzeyde bilgi ve beceri gerektiren tüm işlerde kadınlar istihdam edilebilmekte ve yöneticilik kademelerinde de başarılı olabilmektedirler. Ancak aslında eğitimde erkeklere oranla kendisine yeterince fırsat verilmeyen kadının eğitiminden işe alımına kadar ve bu işte cinsiyetinin getireceği herhangi bir engele takılmadan başarılı kariyer süreci izleyerek yöneticilik pozisyonlarına gelmesine engel olan cam tavanı kırmak, genellikle diğer cinsten çok daha fazla çalışmasını gerektirmektedir (bkz. Şekil 1).



Şekil 1. İş yaşamında yapılan cinsiyete dayalı ayrımcılıkta erkek olmanın avantajları (<https://www.chinadaily.com.cn/a/202105/03/WS608f9fd7a31024ad0babb29.html>)

Değerlendirme ve Çözüm Önerileri

İki cinsiyet arasındaki yaradılıştan kaynaklanan fiziksel farklılıklar dışında herhangi bir fark olmamasına rağmen toplumsal kültür, bu iki cinsiyet arasında yaradılışın ötesine geçen bazı farklılıklar oluşturmaktadır. Cinsiyet farklılıklarına doğa temelli olmayan ve toplumsal kültürün etkisiyle oluşan bu bakış açısı ülkelere göre değişkenlik gösterse de, maalesef bugün bile bu ayrımcılığın hiç yapılmadığı herhangi bir ülke yoktur. Herhangi bir kişinin mesleğinden ya da unvanından bahsederken önüne cinsiyeti ile ilgili bir ibarenin konularak (örneğin kadın müdür, mühendis vb.) basın-yayın organlarında yer alması bile bir cinsiyet ayrımcılığı örneğidir, çünkü erkeklerden bahsedildiğinde onlar için hiçbir zaman böyle bir ifade kullanılmamaktadır.

Kadına toplumun biçtiği rolün iş yaşamına da etkisinin olması elbette kaçınılmaz bir sonuçtur. Bu toplumsal algı, işe alımdan maaşa ve terfiye kadar her süreçte aynı niteliklere sahip erkek meslekdaşlarının tercih ediliyor oluşunu adeta kadının yazgısına dönüştürmüştür. Hatta daha üstün niteliklere sahip olduğu durumlarda bile erkek meslekdaşının terfiye layık görülmesinin istemeyerek de olsa kabullenilişi, adeta bir çeşit öğrenilmiş çaresizliktir². Bunun arkasında “ne yaparsam yapayım yükselemem, şimdiye kadar yaptım da ne oldu?” gibi motivasyonun yok oluşunu simgeleyen düşünceler vardır. Yanı sıra yöneticilik kademelerine alt kadroya dediğini yaptırabilecek kişilerin getirilmesi gerektiği algısı, beraberinde bu işi ancak erkeklerin yapabileceğini çağrıştırmaktadır. Çünkü bu bakış açısı kadınların alt kademelere hükmedemeyeceği ön yargısından kaynaklanmaktadır. Bu kademeye gelmeyi başaran kadını ise alt ve varsa üst kademelerdekilerin önyargıları beklemektedir. Görevinde başarılı olmaya çalışırken, bir de bunlarla uğraşmak zorundadır.

Alt kademelere ancak erkeklerin hükmedebileceğine dair algı, ilginç bir şekilde kadınlar tarafından da desteklenen bir görüştür. Yapılan bazı araştırmalarda hem işte, hem de evdeki pek çok rolü başarı ile yerine getirmesi beklenen kadın günlük yaşamın zorlukları ile baş etmekte zorlandığı ve kendi isteği ile hak ettiği mücadeleden geri çekildiğini ortaya koymuştur. Toplumun kendisinden yerine getirmesini beklediği eş, anne, evlat gibi geleneksel rolleri aksatmamak için kariyerini feda edebilmektedir (Kirişçi ve Can, 2020, s. 631). Görülen o ki, yöneticilik hedefine ulaşabileceği halde rol çatışması yaşayarak ya da kendisini bu görev için yetersiz bularak vazgeçmek, büyük olasılıkla içinde yetiştiği toplumun kendisine öğrettiği/benimsettiği kültürel değerler ile ilişkilidir. Kurumlaşma ne kadar iyi olursa, toplumsal kültürün örgüt kültürüne

2 “Öğrenilmiş çaresizlik” kavramı ile ilgili daha ayrıntılı bilgi için bkz. <https://mobbing.org.tr/ogrenilmis-caresizlik-kavrami/>

etkisi de o kadar az olur. Bu da profesyonelleşme demektir. Kadınların işi hiç kolay olmamakla birlikte, kısa vadede bile bazı şeyleri değiştirmek mümkündür:

- Ayrımcılığın daha en baştan önünü kesmek için kurumların da bu konuda gereken hassasiyeti göstermesi, sorunun oluşmasını engellemede mutlaka etkili olacaktır. Kütüphaneler, kariyer ilerlemesinin önündeki engelleri kaldırmak için personel seçimi, işe alım, mentorluk ve elde tutma alanlarına daha fazla zaman, yetenek ve kaynak yatırımı yapmayı stratejik bir öncelik haline getirmelidir. Bütün kurumlar kurumsal engelleri ortadan kaldıracak yöntemleri ortaya çıkarmanın ve strateji oluşturmanın yolunu aramalı, kurumsal başarıyı artırmayı ve yükselmeyi sağlayacak adımları belirlemelidir (Reid ve Sobczak, 2022, s. 24).
- İş dünyasında aynı işi yapan ve benzer niteliklere sahip çalışanların aynı ücreti almaları gerektiği konusunda tüm çalışanlarda bir farkındalığın oluşması önemlidir.
- Mesleki alanlarda terfi için adayların bunu hak etme ve bu göreve getirildikten sonra kuruma ve mesleğe yapabileceği katma değere bakılmalı ve atamalar ona göre yapılmalıdır.
- İnsan kaynakları birimleri iş süreci ile ilgili planlamalar yapmalı ve planlamada cinsiyete değil, liyakate bakılmalı.
- Kadın çalışanlara daha fazla ücretli/ücretsiz izin yerine iş yerlerinde bebek ve çocukların bakımları için gerekli olanaklar sağlanmalı ve çocuk bakımı ile ilgili konularda anneler rahatlatılmalı ve işe daha fazla odaklanmaları sağlanmalı. Bu şekilde anne olabilecek/olan kadınların bu durumlarının aleyhlerine kullanılmasının önüne geçilmeli. Diğer taraftan anne ile çocuğun yakın mekânlarda birbirleri ile iletişimleri sağlanmalı.
- Mesleki derneklerin ve diğer sivil toplum örgütlerinin bu konularda kadınların ne kadar arkasında olduğu da ayrıca bir tartışma konusudur. Ayrıca sivil toplum kuruluşlarının devletin karar merci üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmaması konusu da ülkeden ülkeye ve devirden devire değişebilen bir durumdur. Yine de bilgi profesyonelleri tarafından kurulmuş ve halen resmi olarak faaliyetini sürdüren altı farklı mesleki dernek cinsiyet ayrımcılığının ortadan kalkması için örgüt kültürünü etkileyici girişimlerde bulunabilir, kurumlara ve üyelerine farkındalık ve kariyer danışmanlığı eğitimleri verebilir, mesleki ilkeleri belirlerken de bu tür ayrımcılıklara yasak koyabilir.
- Bilgi profesyonellerinin çoğunluğunun kadın oluşu, aslında bir avantajdır. Çünkü kadının etrafında birlik olabileceği pek çok meslekdaşı olan

hemcinsleri vardır. Ekip çalışması yapan kişiler iş terfiye geldiğinde aynı zamanda birbirlerinin rakibi de olabilirler. Ancak etik kuralların dışına çıkmayan bir rekabet, aynı zamanda ekip üyesi kadınların diğerlerini örnek alıp kendilerini geliştirmelerinin de nedeni olabilir. Herhangi bir kadının haksızlığa uğraması durumu vicdanı ve iş etiği olan herkesi ilgilendirmelidir. Kadın çalışanın yöneticilik ile ilgili işleri yapabilme konusunda biraz daha özgüvenli olması, çoğu kez yeterli olacaktır. Yeter ki kadının bunu başarabilecek motivasyonu olsun!

- Ancak bir başka gerçeği de göz ardı etmemek gerekir, o da kraliçe arı sendromu! Cam tavanı kırmayı başarıp yükselen bazı kadınlar kendilerinden sonra gelenlere yol açması gerekirken tam tersi, aşağıdaki kadınların üzerine kendisi bir cam tavan koyabilmektedir. Yöneticilik kademesine gelmiş, hatta yaptığı işte de oldukça başarılı olan kadının astları arasındaki kadınlara daha eleştirel yaklaşması ve onlara destek bir tarafa, engel olmaya çalışması kovanında tek olan kraliçe arıya benzetildiği için, bu davranış kraliçe arı sendromu olarak iş literatüründe yerini almıştır (Nelson, 2016). Yani kadının yönetici olduğu zaman kendi çektiklerini de unutup kadın personel ile uğraşmaya başlaması da maalesef rastlanan durumlardır. Bazen de buna diğer kadınları aile hayatlarına odaklanmış gördükleri için onları aşağıladıkları ve hor gördükleri yönünde de görüşler vardır (Gromkowska-Melosik, 2014, s. 30). Kadın yönetici ile kadın çalışanlar arasında bir danışılan/danışan (mentor/mentee) ilişkisi kurulması çoğu kez mümkün olmamaktadır ve maalesef kütüphane yöneticileri arasında bu tür davranışlarda bulunan kadın yöneticiler vardır.
- Kadın ve erkeğin eşit olmadığı konusunda oluşmuş olan toplumsal kültürün değişmesi konusunun küçük yaştan itibaren okullarda verilen eğitim programları içerisinde yer alması ve bu farkındalığın erken yaşlarda oluşmasının sağlanması önemlidir. Örneğin ders kitaplarında annenin mutfakta yemek pişiren, babanın ise koltukta gazete okuyan kişi olarak resmedilmesi yerine ev işlerini birlikte yaparken resimlenmeleri, çocukta eşitlik bilincinin küçük yaştan itibaren yerleşmesine yardımcı olacaktır. Televizyon gibi önemli kitle iletişim araçlarındaki diziler ve filmlerin içeriklerinin bu tür ayrımcılıkları destekleyen mi, yoksa karşı duran mı oldukları mutlaka denetlenmelidir (Ocak, 2021, s. 24).
- Kadınlar iş ve özel yaşamları arasında bir denge kurmaları gereğini de dikkate almalıdır. Ne olursa olsun kadın çocuğu karnında taşıyan, onu doğuran ve (eşi ile birlikte olsa da) besleyip büyüten varlıktır. Ama aynı zamanda profesyonel bir çalışandır ve işte de en az erkek meslekdaşları

kadar başarılı olabilir ve yöneticilik kademelerine çıkarak bu görevleri de layıkıyla yapabilir.

- Bilimsel araştırmalarda kadınların birçok alanda yönetim pozisyonlarına daha yavaş ilerlemelerinin çeşitli nedenlerini öne sürölmüş olsa da, bu çalışmaların çok azı, özellikle kadınların neden kütüphanecilikte veya kadınların egemen olduğu diğer alanlarda yönetimde orantılı olarak temsil edilmediğine odaklanmıştır. Çok az araştırma, kadın kütüphanecilerin yönetim pozisyonlarını takip etme ve tutma konusunda karşılaştıkları algılanan engelleri ve bu engellerin kariyer ilerlemelerini nasıl etkilediğini incelemiştir. Kadın kütüphanecilerin kariyer yörüngelerini araştırmak, kadınları yönetim pozisyonlarını düşünmeye teşvik eden veya bu pozisyonları yapmaktan caydıran unsurlar ve kadın yöneticilerin kariyer yollarının yönetici olmayan kadınlardan nasıl farklılaştığı hakkında daha fazla şey ortaya çıkarabilir. Kütüphaneler, kadın kütüphane yöneticilerinin karşılaştığı zorlukları anlayarak onları daha iyi destekleyebilir ve belki de kadın yöneticilerin kadın egemen mesleklerdeki deneyimlerine dair fikir verebilir.

Sonuç

Kütüphane işbirliğini teşvik eder, çünkü yapılan işler genel olarak başkalarının yaptığı işlerle de bağlantılıdır, ancak bireysel başarı ödüllendirilir. Bir kütüphanecinin meslekteki başarısı, işbirlikçi çabalar üzerine kuruludur; ancak terfiye giden yol tekildir (Reid ve Sobczak, 2022, s. 24). Adeta kalıplaşmış gibi görünen önyargıları kırabilmek hiç de göröndüğu kadar kolay değildir. İşe cam tavanı çatlatarak başlamak ve arkasından da tamamen kırarak yok etmek, yüksek kademelere gelince de alt kademelerdeki kadınların üzerine yeni cam tavanlar koymamak, bilgi profesyonellerinin iş yaşamındaki en önemli kariyer sorununun kalıcı bir şekilde çözölmelerini sağlayacaktır. Cinsiyete ve diğer kişisel özelliklere bakılmaksızın hak edenin yükselebildiği kurumlarda hem çalışanların, hem de kariyer basamaklarını emin adımlarla tırmanarak bulunduğu yere gelen yöneticilerin iş verimlerini artıran bir unsur olacaktır.

Kadınlar yaradılış itibariyle erkeklerden küçük de olsa bazı farklılıklara sahiptir. Hepsinde bulunan annelik içgüdüğü daha güçlü önzelerinin olmasını, karşılarındakilerle daha kolay iletişim kurabilmelerini, empati yapabilmelerini ve olaylara karşı daha sakin ve sabırlı yaklaşmalarının sağlarken, gerektiğinde de olması gereken tavrı sergilemelerini sağlar. Bunun en önemli göstergelerinden biri de, yönetici kademelerine gelmeyi başarabilmeleri durumunda çoğunlukla erkek meslekdaşlarından daha başarılı olmalarıdır. Bu başarının değer bir nedeni, yöneticilik kademesine gelen kadınların üzerlerindeki cam tavanları kırabilmek ve erkek rakipleri ile rekabet edebilmek için sahip oldukları nitelikleri

daha da artırmaları ve daha donanımlı olmaları olabilir. Kadınların çalışma yaşamındaki konumları eğitim düzeylerine ve deneyimlerine göre tıpkı erkek meslekdaşları gibi yükselebilmeli ve karar alma sistemlerinde gerekli ölçüde temsil edilmelidir. Aksi takdirde meslekler, kurumlar, iş dünyası ve genel olarak ülke ekonomisi, insan kaynağının yarısını yeterince değerlendirememiş olur. Ancak bilgi ve belge yönetimi gibi kadın çalışan ağırlıklı bir meslekte bile hala erkek egemenliğinin sürüyor olması, kadınların üzerlerindeki cam tavanların da hala varlığını sürdürdüğünü göstermektedir. Bu da çalışmanın çıkış noktası olan varsayımı doğrulamaktadır.

Şu andaki durum ne olursa olsun kadınların geçmişteki meslekdaşlarından sayıca daha fazla olmasa bile daha yüksek kademelere çıkabilmeleri, artık cam tavanda çatlama olduğunu bir göstergesidir. Genel tablo cesaret kırıcı olmaya devam etse de, gelecekte bunun tamamen kırılması yönünde de umutlu olmak gerekir. Aksi takdirde cinsiyete dayalı ayrımcılık ile mücadele daha baştan kaybedilir.

Kaynakça

- Avrupa Konseyi ile ilişkiler.* (2019). Erişim adresi: <https://inhak.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/avrupa-konseyyine-iliskin-ozet-bilgi28112019011920>
- Avrupa Topluluklarını kuran temel antlaşmalar (AKÇT, AET, AAET): Cilt-1.* (1993). [Ankara], T. C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Avrupa Topluluğu ile İlişkiler Genel Müdürlüğü. Erişim adresi: https://sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Avrupa_Topluluklarina_Iliskin_Temel_Belgeler_Cilt_1_Avrupa_Topluluklarini_Kuran_Temel_Antlasmalar_AKCT_AET_AAET.pdf
- Azimli, M. (2002). Kadınların idareciliği konusundaki rivayete tarihsel bağlamda eleştirel bir yaklaşım. *İslâmî Araştırmalar Dergisi*, 15, 3, 417-422. Erişim adresi: http://isamveri.org/pdfdrq/D00064/2002_3/2002_3_AZIMLIM.pdf
- Bilgi ve Belge Yönetimi programı bulunan tüm üniversiteler.* Erişim adresi: <https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-bolum.php?b=10021>
- Birleşmiş Milletler insan hakları belgeleri* (2019). Erişim adresi: <https://inhak.adalet.gov.tr/Home/BilgiDetay/2>
- Boyd, K. S. (2008). Glass ceiling. *Encyclopedia of Race, Ethnicity, and Society* içinde. Ed. R. T. Schaefer. California, SAGE, 549-52.
- Combating gender stereotypes and sexism.* (2022). Erişim adresi: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-stereotypes-and-sexism>
- Council of Europe: Türkiye, 46 states, one Europe.* (2022). Erişim adresi: <https://www.coe.int/en/web/portal/turkey>
- Devlet Memurları Kanunu.* (1965). T. C. Resmi Gazete 23/07/1965. Sayı: 12056, tertip 5, c. 4, s. 3044. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>
- Devlet üniversitelerimizin rektörleri.* (t. y.). Erişim adresi: <https://www.yok.gov.tr/rektorlerimiz/devlet-universitesi-rektorleri>
- Else-Quest, N. M. ve Hyde, J. S. (2021). *Kadın psikolojisi ve toplumsal cinsiyet: İnsan deneyiminin yarısı ve daha fazlası.* Ş. Türk (Çev. Ed.). İstanbul: Nobel.
- Employment and earnings by occupation.* (2019). Erişim adresi: <https://www.dol.gov/agencies/wb/data/occupations>
- Federal Glass Ceiling Commission. Good for business: Making full use of the nation human capital.* (1995). Washington, Department of Labor. Erişim adresi: <https://eric.ed.gov/?id=ED407540>
- Global gender gap report. (July, 2022). Geneva, *World Economic Forum*. ISBN 978-2-940631-36-0 Eriim adresi: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf

- Gromkowska -Melosik, A. (2014). The masculinization of identity among successful career women? A case study of Polish female managers. *Journal of Gender and Power*, 1, 1, 25-47. Erişim adresi: <https://repozytorium.amu.edu.pl/bitstream/10593/11289/1/gromkowska.pdf>
- Handbook on European non-discrimination law*. (2018). Luxembourg: European Union Agency for Fundamental Rights and Council of Europe. ISBN 978-92-871-8620-1 Erişim adresi: https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrim_law_ENG.pdf
- Harman, Ö. F. (2001). "Kadın" maddesi, *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*. 24, 86-94.
- Hymowitz, C. ve Schellhardt, T. D. (1986). The glass-ceiling: Why women can't seem to break the invisible barrier that locks them from top jobs. *The Wall Street Journal*, 57, D1, D4-D5. Erişim adresi: [https://www.scrip.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgct55\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2092173](https://www.scrip.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgct55))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2092173)
- Kirişçi, G. ve Can, N., (2020). Eğitim ve okul yöneticilerinin cam tavan sendromuna ilişkin görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 6, 2, 618-636. doi: 10.31592/aeusbed.736762
- İstatistiklerle kadın. (2022). *Türkiye İstatistik Kurumu*. Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Kadın-2021-45635>
- Librarians and library media specialists. (2022). *Occupational Outlook Handbook* içinde. Erişim adresi: <https://www.bls.gov/ooh/education-training-and-library/librarians.htm>
- Nelson, A. (2016). Are women queen bees? Erişim adresi: <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/he-speaks-she-speaks/201610/are-women-queen-bees>
- Ocak, A., (2021). Türk eğitim yönetiminde kadının adı yok. *Alanyazın: Eğitim Bilimleri Eleştirel İnceleme Dergisi*. 2, 1, (15-25). doi: <http://dx.doi.org/10.22596/cresjournal.0201.15.25>
- Reeves, M. E. (2010). *Women in business: theory, case studies, and legal challenges*. New York, Routledge.
- Reid, J. M. ve Sobczak, P. D. (2022). Challenging the glass ceiling: Collaboration as the key to increasing the number of librarians of color in academic libraries. *Collaborative Librarianship*. 13, 1, 23-29. Erişim adresi: <https://digitalcommons.du.edu/collaborativelibrarianship/vol13/iss1/4/>
- Reuben, E., Sapienza, P. ve Zingales, L. (2014). How stereotypes impair women's careers in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, (s. 4403-4408) içinde. Washington, University of Washington. doi: 10.1073/pnas.1314788111.
- Rutledge, L. B. (2020). Leveling up: Women academic librarians' career. *College Research Libraries*, 81, 7, 1143-1167. Erişim adresi: <https://crl.acrl.org/index.php/crl/article/view/24675>
- Simon, J. (1995). The "double-glazed glass ceiling" in Australian libraries. *Women in Management Review*, 10, 8, 19-29. Erişim adresi: <https://journals.library.ualberta.ca/cjuce-rcepu/index.php/cjuce-rcepu/article/viewFile/20072/15522>
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982). *T. C. Resmi Gazete* 09.11.1982. Sayı: 17863. (Mükerrer) Kanun No: 2709, Kabul Tarihi: 18.10.1982. Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf>
- Vakıf üniversitelerimizin rektörleri*. (t. y.). Erişim adresi: <https://www.yok.gov.tr/rectorlerimiz/vakif-universitesi-rectorleri>

Summary

In this century, women increasingly take part in business life and they can work in various business fields which were previously thought to be only by men. This is of course an important development. However, paying less wages to women doing the same job as men is not an acceptable practice as it is against human rights. However, today, especially in the laws of developed countries, although there is no provision characterizing a gender-based discrimination in the business world, and even the laws contain provisions based on equal opportunity, in many workplaces, there may be situations where the less deserving or not the deserving individual is promoted for various reasons. In this practice, it is women who are left behind and not treated fairly. In other words, although

there is no discrimination before the law, this career barrier encountered in practice is described as “glass ceiling discrimination” in the literature. Despite the fact that women make up about half of the countrys population, the low percentage of women in business life and the fact that the low ratio of women in managerial positions reveals that this discrimination is based on gender. In this study, among the types of discrimination in business life, two different types of discrimination, which are thought to be due to the same reasons, were selected and tried to be examined. These types of discrimination manifest themselves in business life in the form of different wages and promotion barriers. The aim of the study is to investigate whether the glass ceiling syndrome has an effect on the promotion of female information professionals in managerial positions. In this study, it was chosen to collect some statistical data and reach a conclusion by evaluating them as a way to understand whether the information professionals among the women and workers in the business world also experience glass ceiling. It is known that mostly female students have chosen the Information and Documentation Management Departments in universities from the past to the present, and women are the majority as professional staff. Although this majority situation continues in the institutions where the profession is practiced, the fact that it is seen to be cut when looking at the top points made us think that women were hanging on a glass ceiling and the assumption was built on this. In order to understand whether this assumption is correct, first of all, the relevant pages of the Higher Education Institution were examined and the number of male and female students who entered the Information and Records Management Departments for three consecutive years was obtained. Then, the three-year averages of each university were taken separately and the ratios of female and male students were calculated. Except for one university, the number of female students is high in all of them. In the second stage of the study, the management staff of two different library types were examined in order to understand whether the weight of female students in the number of students goes up to the managerial levels of the profession. The first sample was formed from the managers of 204 state and foundation universities that have completed their establishment and serve with titles such as Head of Library and Documentation Department, Library Director, Library Manager, Information Center Manager/Responsible. Only 66 of the library managers of these universities, of which 129 are state universities and 75 are foundation universities, are women. The second sample consisted of the managers of 81 Provincial Public Libraries located in every province of Turkey and serving under the Ministry of Culture and Tourism. Only 26 of the 80 provincial public libraries have female directors. As a result of the evaluation of all these data, the assumption that the glass ceiling syndrome at the beginning was an obstacle in the professional careers of female information professionals was also confirmed.