

## ULAŞIMA KADIN ELİNİN DEĞMESİ: İZMİR BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİNDE ÇALIŞAN KADIN ŞOFÖRLER ÖRNEĞİ<sup>1</sup>

### WOMEN'S TOUCH ON TRANSPORTATION: EXAMPLE OF WOMEN DRIVERS WORKING IN İZMİR METROPOLITAN MUNICIPALITY

Dr. Öğretim Üyesi Yonca ALTINDAL

Balıkesir Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Uygulamalı Sosyoloji ABD, Balıkesir/Türkiye  
ORCID ID: 0000-0002-1240-127X

Fatma KAÇAN

Sosyolog, Balıkesir/Türkiye,  
ORCID ID: 0000-0003-1039-9556

Cite As Altındal, Y. & Kaçan, F. (2021). "Ulaşım Kadın Elinin Değmesi: İzmir Büyükşehir Belediyesinde Çalışan Kadın Şoförler Örneği", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:6, Issue:30, pp:1567-1589

#### ÖZET

Kadınların kamusal alanda istihdam sağlamaları hem özel alanda hem ülke ekonomisinde önemli bir yer teşkil etmektedir. Her ne kadar bu etki çok önemli olsa da tarihsel süreç incelendiğinde kadınların piyasada aktif işgücü konumunda hala nicelik ve nitelik anlamında görünür olmadığı bilinmektedir. Kadınların yaptıkları işler farklı sektörlerde olsa dahi karşılaştıkları zorluklar ve sorunlar değişmemiş, iyileştirmeler yapılmamıştır. Bu sorunların temelinde cinsiyete dayalı işbölümü gelmektedir. Kadınların her meslekte aktif olmaya başlaması ve "erkek işi" olarak tanımlanan mesleklere adım atması birçok tartışmaya neden olmuştur. Bu çalışmada da kadınların ulaşım sektöründeki etkisi göz önüne alınmış ve kadınların ulaşım sektöründe çalışmaya başlamasıyla kamusal alan olarak erkeklerin egemen olduğu bir alanda "erkek mesleği" olarak kabul edilen şoförlük mesleğinin kadınlar açısından nasıl karşılandığı, kadınların iş, yaşam ve aile yapıları arasındaki ilişkiselliği ortaya koyabilmek amacıyla ele alınmıştır. Kadın şoförlerin iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi korumadaki rolleri, erkek alanında kadın olarak çalışma stratejileri, kadın olmaktan kaynaklanan sorunlar ve bu sorunlara ilişkin geliştirdikleri çözümlerin toplumsal cinsiyet temelli sosyolojik perspektif ekseninde tartışılması ve aktarılması söz konusu olacaktır.

**Anahtar Kavramlar:** Kadın İstihdamı, Kadının Güçlenmesi, Toplumsal Cinsiyet, Ulaşım Sektörü, Kent.

#### ABSTRACT

Women's employment in the public sphere is an important part of both the private sphere and the country's economy. Although this effect is very important, when the historical process is examined, it is known that women are still not visible in terms of quantity and quality in the position of active workforce in the market. Even if the work of women is in different sectors, the difficulties and problems they face have not changed and improvements have not been made. At the root of these problems is the gender-based division of labor. The fact that women have become active in every profession and step into what is defined as "men's work" has caused a lot of controversy. In this study, the influence of women in the transportation sector was taken into consideration and how the chauffeuring profession, which is considered as a "male profession" in a field dominated by men as a public space, was taken into consideration when women started working in the transportation sector, in order to reveal the relationality between women's work, life and family structures. The role of female drivers in maintaining the balance between work and family life, strategies for working as women in the field of men, problems arising from being a woman and the solutions they develop regarding these problems will be discussed and transferred on the axis of gender-based sociological perspective.

**Key words:** Women's Employment, Women's Empowerment, Gender, Transportation Sector, Urban.

#### 1. GİRİŞ

Kadınların emek piyasasına giriş tarihleri 17. yüzyıldan itibaren görülmeye başlanmıştır. Kadınlar tarih boyunca ekonomik alanlarda kendilerini var etseler dahi çoğunlukla ya tarlada aile işçisi ya da ücretsiz ev işçisi olarak gerçekleşmiştir. Kadınların istihdam alanında sayılarının artışı ise ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre farklılık göstermiştir. Bu doğrultuda kadınların istihdamda aktif rol oynama durumları ülkelerin az gelişmişlik ve gelişmişlik düzeyleri ile doğrudan bağlantılıdır. Her halükarda kadınların erkeklerin arka planında kaldıklarını söylemek mümkündür (Kakıcı, Emeç ve Üçdoğruk, 2007:21; Kızılgöl, 2012:88). Kadınların kamusal alanda istihdam sağlamaları hem aile ekonomilerine hem de ülke ekonomilerine olumlu etki bırakmıştır. Ancak bu etki kadınların piyasada aktif olarak etkinlik göstermesinde yeterli olmamıştır.

Kadınların yaptığı işler farklılık göstermekle birlikte karşılaştıkları zorluklar değişmemiştir. Bu sorunların başında ise cinsiyete dayalı işbölümü gelmektedir (Parlaktuna, 2010:1217). Bu sorun pek çok sosyolojik

<sup>1</sup> Teşekkür: Bu çalışma TÜBİTAK 2209-A Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Destekleme Programı kapsamında Balıkesir Üniversitesi Fen ve Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü Öğretim Üyesi Dr. Öğr. Üyesi Yonca ALTINDAL Danışmanlığında Fatma KAÇAN'ın Yürütücüsü olduğu "1919B012001272" no'lu projeden hazırlanmıştır. Çalışmanın desteklenmesindeki kuruluş olan TÜBİTAK'a teşekkür ederiz.

olgunun tartışılmasını gerekli kılmıştır. Bununla beraber Türkiye’de kadın istihdamının düşük olmasının birçok nedeni bulunmaktadır. Bunlar kırdan kente göç, ekonomik sebepler ve cinsiyete dayalı işbölümüdür. Nitekim toplumsal cinsiyet roller nedeniyle kadınların duygusal bakım yükümlülükleri ile sorumlu tutulmaları söz konusudur. Bu eril yapının temel nüveleri kadınların istihdam alanında yeterince katılamamalarına ya da üst düzey pozisyonlara ulaşmalarında engel oluşturmaktadır (Toksöz, 2012:6). Dolayısıyla mesleklerin cinsiyeti olmaması gerektiği toplumsal cinsiyet ekseninde değerlendirilmektedir. Bu olgu eşit koşullar, eşit fırsat ve eşit kaynak dağılımında kendini göstermektedir. Ancak kadınlara ve erkeklere atfedilen rollerin sosyal ve kültürel açıdan farklı olması tam eşitliğin ortaya konmasının önüne geçmektedir. Kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlik yaşamın her alanında kadınlara olumsuz açıdan etki ettiği görülmektedir (Ecevit, 2021:25). Bu bağlamda ataerkil zihniyete dayalı anlayış kadınların her alanda erkeklerin gölgesinde yaşamalarına neden olmuştur. Tarihsel konjonktürde kadınlar genelde düşük nitelikli işlere tabii tutulmuştur. İlerleyen zaman içerisinde kadınların her meslekte aktif olmaya başlaması ve “erkek işi” olarak tanımlanan mesleklere adım atması ise cinsiyetçi ve gelenekçi yapı nedeniyle birçok tartışmaya neden olmuştur.

Bu çalışmada da kadınların ulaşım sektöründeki etkisi göz önüne alınmış ve kadınların ulaşım sektöründe çalışmaya başlamasıyla kadınların kamusal alan olarak erkeklerin egemen olduğu alanda bir “erkek mesleği” olarak kabul edilen şoförlük mesleğinin kadınlar açısından nasıl karşılandığı, kadınların iş, yaşam ve aile yapıları arasındaki ilişkisellik irdelenmeye çalışılmıştır. Çalışma Türkiye’nin üçüncü büyük kenti olan İzmir’de erilliğin istihdam alanındaki bir görünümü olan şoförlük iş kolunda kadınların yer almasını ortaya koyabilmek amacıyla ele alınmıştır. Çalışma derinlemesine mülakat tekniği ile gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle mülakatlar İzmir Büyükşehir Belediyesi bünyesinde çalışan kadın şoförlerle gerçekleştirilmiştir. Kadın şoförlerin iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi korumadaki rolleri, erkeksi iş kolları olarak belirlenen alanlarda kadın olarak var olma zorlukları, kadın olmaktan kaynaklanan sorunlar, kadınların bu sorunlara ilişkin geliştirdikleri çözümler, çalışma stratejileri, sosyolojik olgular temelinde ve toplumsal cinsiyet eşitliği temelli perspektifle sorgulanmıştır.

Bu bağlamda kadınların yıllardır “erkek mesleği” olarak tanımlanan otobüs şoförlüğünü Kadın Dostu Kent olan İzmir kenti özelinde otobüs şoförü olan kadınların iş ve aile yaşamı sorunlarını tespit etmek, kadın olarak bu meslekte nasıl bir yol izlediklerini ve koşullarını öğrenebilmek adına belediye bünyesinde aktif olarak çalışan 20 kadın şoförleri ile 18-22 Ocak 2021 ile 22-26 Mart 2021 tarihleri arasında derinlemesine mülakat yapılmıştır.

## 2. TEORİK ÇERÇEVE

### 2.1. Türkiye’de Örselenen/Yok Sayılan Kadın Emeği

Kadınların işgücü piyasasına girişi dünya savaşlarının başlamasıyla aktifleşmiştir. Orduya katılan erkeklerin sayısı arttıkça işgücü piyasasında erkek nüfusu açısından azalma görülmüştür. Bu durumda da fabrikalarda kadınlara ihtiyaç duyulması nedeniyle yedek sanayi işçi ordusu olarak kadınların piyasaya girişleri başlamıştır. Ayrıca kadınlar atölyelerde ve zamanla enformel ve güvencesiz iş kollarında da yer almışlardır.

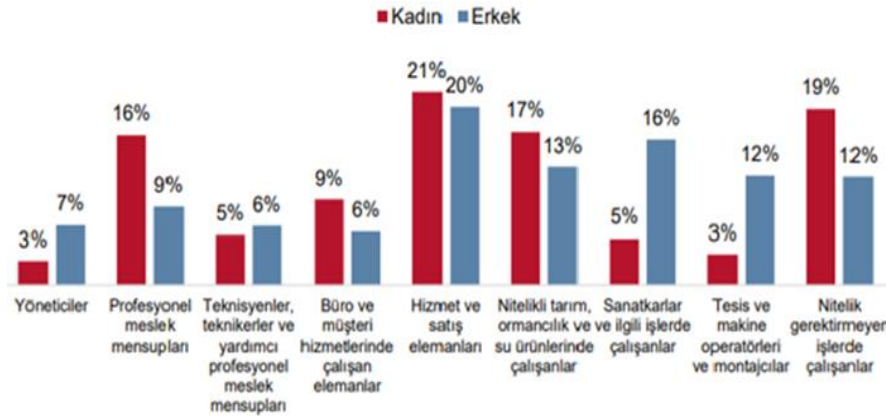
Kadınların aile içinde harcadıkları emeğin ekonomiye katkısı görünür bir şekilde kabul edilmemekle birlikte vazgeçilmez bir payı olduğu bilinmektedir. Tarihte kadınlar ev işlerini ücretsiz bir şekilde sürdürmüş bunun haricinde de farklı iş kollarında yer alsalar da sömürülmeye devam edilmiştir. Sanayileşme sonrasında ise bu durum şekil değiştirerek kadınların emek piyasasından çekilmelerine yol açmıştır (Acar ve Tura, 2020:118).

Nitekim kadınlar, uzun zaman dilimine yayılan eşitsizlik mücadelesinin kazanımlarına rağmen halen erkek egemen toplumsal yapının izin verdiği sınırlar içerisinde varlığını sürdürmektedir. Kadınların güçlenme olgusu ile şekillenerek yaşamasını amaçlayan tüm çalışmalara rağmen gelinen evrede istenilen hedefler gerçekleştirilememiştir (Baydur ve Uçan, 2016:291). Ataerkil düzenin hâkim olduğu toplumlarda kadınlar gerek özel alan içinde gerekse kamusal alan içerisinde eğitim, siyaset, sağlık gibi alanlarda yaşanan eşitsizliklere karşı mücadelelerini sürdürmüşler ve kadınların güçlenmesi adına birçok yerde ifade etmişlerdir. Kadınların güçlenmesi, bilgi ve becerilerine olan güvenini, kimseden onay almadan kendi inisiyatiflerini kullanarak harekete geçmelerini ve kaynaklara erişim ve denetimi içermektedir. Nitekim güçlenme kavramı dış etkenlerinin de etkisiyle güçlen(dir)meye dönüşüm sağlamakta ve kadınların otonom olabilmelerini oluşturacak koşulların zeminini hazırlayarak kontrol mekanizmaların kendilerinde olması ile açıklanmaktadır (Altındal, 2016:55).

Kadınların, toplumsal normlardan dolayı belirli meslek gruplarına yönelmeleri, yeterli eğitimi alamamasından dolayı yüksek gelirli ve iyi koşullara sahip bir işe girmesinin önünde engelleri

oluşturmaktadır. Bu engellerin sebebi de ataerkil bir toplumun devam etmesidir. Walby ataerkilliği, “erkeklerin kadınlara cinsiyet, çalışma alanları ve kültürel olarak hükmeden ve baskı uygulayıp sömüren bir sosyal yapı” olarak tanımlamaktadır (1990:20). Bireylerin seçtikleri meslekler, toplumun genel yapısıyla örtüşen ve iki cinsiyete de atfedilen farklı rolleri görünür kılar. Altındal’ın da özellikle dillendirdiği üzere “oluşturulan toplumsal cinsiyet rolleri de özellikle mekânsal ayrımlaşmada kamusal alan ve özel alan pratiklerinde kendisini göstermektedir. Bu ayrımlaşma beraberinde erkekleri kamusal alanda etkin özne olarak konumlandırmaktadır. Kadınlar ise pasifize edildikleri özel alanlarda zamanlarının çoğunu ücretsiz ev işçisi şeklinde geçirmektedirler” (Altındal, 2019:6939). Mevzu Connell için “daha iyi bir işe sahip olmak için gereken tek nitelik erkek olmak” ifadesi ile hegemonik güç ilişkilerinin görünürlüğünün daha da belirginleşmesiyle gerçekleşmektedir (2019:154). Kadınlara toplumda öncelikle anne rolünün atfedilmesi ekonomik güçlenmesini kazanmak isteyen kadınlar için önemli bir engel oluşturmaktadır. Tarih boyunca kadınların kamusal alana çıkamaması ve sadece “iyi ev kadını, iyi anne ve iyi eş” rolleri ile sınırlandırılmasından dolayı işgücüne katılmaları engellenmekte ve işgücüne dâhil olsalar da çekimser davranmalarına neden olmaktadır. Bu oluşma pratiklerinin temeli “erkek işi” ve “kadın işi” tanımlamaları doğrultusunda oluşan eril söylem ve uygulamalardan kaynaklanmaktadır. Her alanda olduğu gibi erkeklerin gölgesinde kalan kadınlar seçtikleri ya da seçecekleri meslekleri erkeklerin denetiminde gerçekleştirmektedirler. Kadının ev içinde yaptığı ücretsiz iş olarak tanımlanan temizlik, bebek bakımı gibi alanları kamusal alanda ücretli yapar hale gelmesi hâlihazırda geleneksel roller çerçevesinde şekillenmektedir.

Kadınların ev içinde yaptıkları işler, adeta görev olarak atfedilirken ve erkekler için ise akıl ve güç gerektiren mesleklerde etkin olmaları söz konusu olmuştur. Yakın geçmişte bile kadınların kamusal alanda çalışması düşük ücretli işlerde gerçekleşmiş ve kadınlar *pembe yakalı* olarak tanımlanan mesleklerde hala büyük oranda çalışmaktadırlar. Bu meslekler hemşirelik, öğretmenlik, kütüphanecilik, kuaförlük, sekreterlik, terzilik, resepsiyonist gibi toplumda ilk başta hafiflenen ve kadınlara özgü meslekler olarak adlandırılan işlerdir (<https://econominal.org/yaka-rengine-gore-calisanlarin-tanimlanmasi/>.Erişim Tarihi:20.04.2020).



Grafik 1: İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Göre Meslek Grubu Oranları(%)2019

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, Kalkınma Yatırım Bankası Ekonomik Araştırmalar,2019.

Kentler, toplumsal cinsiyete dayalı normları ve kimliklerin üretimi, tüketimi ve yeniden üretim mekanizmasında kilit rol oynamaktadır. Kentleri biçimlendiren olgu; evde ya da kamuda gündelik rutinlerin toplumsal cinsiyete atfedilerek toplumsal gerçeği yansıtmaktadır (Jarvis, Kantor ve Cloke, 2015:11). Bu noktada kent gündelik yaşam pratiklerini şekillendirirken aynı zamanda sosyal kültürü oluşturan bir kavram olarak ele alınabilmektedir. Kentleri ve kentsel değişim süreçlerini daha iyi anlamak için öncelikle mekânsal yapıları üreten toplumsal ilişkileri ve süreçleri analiz etmek gerekmektedir. Kentsel süreçlerin içerisinde yer alan yerel yapılanmalar ve aktörler toplumsal yapının en üst kısmında yer almaktadır. Bu yapılanmalar içerisinde yer alan yerel güçler, toplumsal yapının en alt kısmında yer alan yapılanmalar ile devamlı etkileşim içerisinde. Böylece kent mekânı bu iki grup arasında karşılıklı iletişim etrafında şekillenmektedir (Aktaş, 2017:137).

Kentlerin planlanması ise tarihsel olarak erkek egemen hegemonya sistemi içerisinde kurulmuştur. Bu erilleşmiş sistem; toplumsal ekonominin daha çok kadınların yer aldığı sektörleri görünmez hale getirmekte ve kent içerisinde kadınlar değersizleştirmektedir (Jarvis, Kantor ve Cloke, 2015:242-243). Böylelikle kadınlar kamusal alanın esas özneleri olmaktan uzaklaştırılarak pasifize edilmektedir.

Tarih boyunca kadınların mekân içerisinde sokak ile bağdaştırılması pejoratif bir etki ile sarmalanmıştır. Bunun kökenlerinde toplumsal rollerin cinsiyete atfedilmesi yatmaktadır. Bunu destekleyen bir olgu ise

kamusal ve özel alanların ayrılmasından anlaşılmaktadır. Modern toplumsal yaşamın düzeni içerisinde kamusal-özel ayrımı, kadın ve mekân ikileminin belirgin somut örneklerinden birisidir (Tuncer, 2015:31; Aktaş, 2017:137). Mekânsal düzlemdeki ayrışma da beraberinde cinsiyetçi perspektifin keskinliği ile de kendisini açıkça göstermekte ve kadınların dışlayıcı pratiklerle karşı karşıya kalmasına yol açmaktadır.

Kentin dizaynı, yaşam alanlarını daraltan şekilde tasarlanması nedeniyle kadınların kamusal alanda ve özel alanda sahip olduğu hizmetlerden yararlanamamalarına neden olmaktadır. Bu nedenle kadınların kamusal alanda yer almasına olanak sağlayacak hizmetlerin gerçekleşmesi için yerel yönetimlerin politikalarına ve bu politikaların gerçekleşmesine gereksinim vardır. Dolayısıyla tüm bu ihtiyaçlara yönelik Avrupa Konseyi'nin 1992 yılında kabul gördüğü ve kentsel hakları içerisine alan uluslararası belge niteliğinde olan "Avrupa Kentsel Şartı" başlığında yerel yönetimlerden beklentiler içerilmektedir. Bu belgenin içeriğine göre yerel yönetimler; "sağlıklı, güvenli ve temiz kentlerde barınma, yaşama ve çalışma hakkı, sosyo-kültürel ve eğitimlerden faydalanma hakkı, dolaşım ve ulaşım hakkı, yaşadığı yerleşime ilişkin kararlara katılma ve bunları denetleme hakkı gibi temel kentsel haklardan insanların cinsiyet, yaş, inanç, toplumsal, ekonomik, siyasal konum ve fiziksel veya psikolojik engellilik durumlarına bakılmaksızın eşit ve adaletli olarak faydalanmasında etkin rol sağlamakla yükümlüdür" ifadeleri yer alarak kent yaşamında eşit hak eşit yaşam ekseninde kadınların görünürlüğünün artmasını destekleyecek maddeler yer almaktadır (Tokman, 2008:434).

Henri Lefebvre'nin 1968 yılında ortaya attığı kavram olan kent hakkı, sosyo-mekânsal ilişkileri yeniden düzenleyerek, kent ekseninde bir vatandaşlık tanımı oluşturmayı ve kent hakkını tanımlamayı içermektedir (Sadri, 2011:52). Lefebvre'ye göre kenttaşların kent hakkı, kent mekânını kullanmak ve değiştirme hakkını içermektedir. Ancak dezavantajlı gruplar bu değiştirme ve kullanma hakkından ayrımcı politika ve uygulamalar nedeniyle mahrum edilmektedir. Bu anlamda kadınların, çocukların, engellilerin kent hakkından faydalanamamasından kaynaklanan sorunlar meydana gelmektedir. Kentte yaşayan tüm kesimlerin ihtiyaçlarının tespit edilmesine yönelik çalışmalar yapılması kenttaşların temel haklarından birini oluşturmaktadır. Kent siyasetinde yeterli temsil edilemeyen kadınların konumlarının ekonomik ve toplumsal olarak güçlenmesi için yapılan çalışmalar önem taşımaktadır.

Özel alanın kent hakkı çerçevesinde konu dışı edilmesi ise toplumsal cinsiyet eşitliği temelli perspektifinin olmadığı anlamına gelir. Bu nedenle kent hakkının yaşanabilir olması için kadınların aktif özneye büründükleri ve söz sahibi olduğu kentler var olmalıdır. Bu konuda Shelly Buckingham özel alan ve kamusal alan arasındaki ikiliğin kırılması gerekliliğine vurgu yapar. Bu çerçevede kamusal alanın, kadınların özgürce ve eşit haklar çerçevesinde kullanmasını destekleyecek güvenli kentsel çevre, aydınlatma sistemi, acil telefon, günün her saati rahatlıkla ulaşabileceği toplu taşıma sistemi ve erişimi destekleyecek şekilde iş, ev ve hizmetler arasındaki yakınlığın ve kadınların kentsel çevreleri hakkında karar vermeleri söz konusudur. Bu çalışmaları güçlendirmek adına kent hakkına toplumsal cinsiyet eşitliği temelli perspektifinden bakarak kadınların kamusal haklarına erişimini kolaylaştıracak adımlar sayesinde ülkemizde 2011 yılında imzalanan Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı çalışmaları başlatılmıştır (Sadri, 2011:52). Projenin etkin bir şekilde sürdürülebilmesi için ise kadınların iş alanlarında etkin kılınması özellikle gerekmektedir.

## 2.2. Kadın Dostu Kentler Projesi

Kadınların ve diğer dezavantajlı grupların rahatça iş koşullarının olacağı ortamlarda çalışması için birçok proje gerçekleştirilmiştir. Bunların en önemlisi 2006 yılında başlatılan kadınların güçlenmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği prensibini yerleştirme ve işbirliği fırsatlarının artırılması için "Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı"dır. Kadın Dostu Kentler Projesi, en genel tabirle yerelde toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının yerleştiği, kentte kadınların ihtiyaç ve beklentilerinin göz ardı edilmeden geliştirilen politikalarla beraber karar mekanizmalarında yer aldığı kentlerin oluşmasıdır. Bu proje, kadınların kentsel yaşamın tüm alanlarında eşit ve adaletli bir şekilde yararlanmalarını ve erişebilir bir mekân oluşturmayı hedefleyen; rahat ve güvenli bir yaşam alanı sunmaktadır. Sadece kadınlar açısından değil aynı zamanda kız çocuklarına, yaşlılara ve dezavantajlı gruplara da eşit bir kent mekânı oluşturmayı hedefler. Proje planlamaları toplumsal cinsiyet ekseninde şekillenmektedir.

Kadın Dostu Kent Projesinin temel amaçları "İzmir'de yaşayan tüm kadınların yerel karar alma mekanizmalarında eşit temsil edildiği, eğitim ve sağlık hizmetlerine eşit ve kolay erişiminin sağlandığı, çalışma yaşamında eşit yer aldığı ve fırsatlardan eşit yararlandığı, şiddete maruz kalmadığı ve kentin kadınların da kullanımına uygun düzenlendiği, kadın dostu bir kent oluşturmak" çerçevesinde ilerlemiştir (İzmir Yerel Eşitlik Stratejisi Planı, 2014).

Yerel Eşitlik Stratejik Planı'nda istihdam alanında kadınların çalışma hayatlarında rol alabilmesi ve ekonomik hayata eşit katılım sağlayabilmesinde rol alan İŞKUR, Çalışma İl Müdürlükleri, Halk Eğitim



Merkezleri, KOSGEB gibi kurumlar yer almaktadır. Kadınların istihdam oranlarının artmasına yönelik çalışmalar yapılması, mesleki ve geliştirme kursları açılması, girişimcilik eğitimlerinin yaygınlaşması kadınlar tarafından ilgi görülerek faaliyetlerde bulunmaları dikkat çekmektedir (Şenesen ve ark. 2017:249). Bu planlamalar kapsamında İzmir Büyükşehir Belediyesinin planlamış olduğu stratejiler sosyal belediyeçilik anlamında önemli bir örnek olarak ele alınmalıdır.

Bu projede:

- ✓ Proje uygulanacak kentte toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin aktif hale getirilmesi,
- ✓ Proje uygulanacak kentte toplumsal cinsiyet eşitliği temelli farkındalık çalışmalarının yapılması ve yaygınlık kazanması,
- ✓ Proje uygulanacak kentte faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları ve kadın örgütleri ile ortak çalışmaların yapılması ve sürdürülebilirliğinin gerçekleştirilmesi,
- ✓ Proje uygulanacak kentte özellikle yerel yönetimler kanalıyla kadınları aktif yaşama hazırlayıcı çalışmaların yapılması,
- ✓ Proje uygulanacak kentte Kadın Dostu Kentler anlamını taşıyabilmesi amacıyla şehir planlamalarının tasarlanması,
- ✓ Mevcut yasal çerçevelerin toplumsal cinsiyet eşitliği temelli perspektifle ele alınarak, kadın-erkek eşitliğinin kazandırılabilmesi ve sürdürülebilmesi için şeffaf şekilde gerçekleştirilen projelerle paylaşılması (<http://www.kadindostukentler.com/proje.php>. Erişim Tarihi:19.04.2020) ilkeleri beklenmektedir.

Projenin ortakları İçişleri Bakanlığı iken uygulayıcı kurumlar olarak Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), bağış yapan kurum olarak İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA)dir (<http://www.kadindostukentler.com/proje.php>. Erişim Tarihi:19.04.2020).

Projelerin gerçekleşmesi hedeflenen ilk etabı; İzmir, Kars, Nevşehir, Şanlıurfa ve Trabzon illeri ile daha sonra katılan Adıyaman, Antalya, Bursa, Gaziantep, Malatya, Mardin ve Samsun kentleri seçilmiştir (<http://www.kadindostukentler.com/proje.php>.Erişim Tarihi:19.04.2020).

Projelerin temel hedeflerinden biri cinsiyet temelli eşitsizliğin önüne geçmek ve kadın-erkek eşitliğini her alanda iyileştirmektir. Kadınların kamusal alanda yer edinebilmesi için atfedilen toplumsal roller çerçevesinde gerçekleşen meslek gruplarına yönelmiştir. Günümüzde daha fazla kadın çalışma hayatında kendilerine yer edinmeye çalışmaktadırlar. Kadınların “erkek işi” olarak bakılan inşaat sektöründe çalışmaları, araba kullanmaları ya da şoförlük yapmaları gibi durumlar halen alışılmadık dışında kabul edilmektedir. Bu projeye beraber kadınların erkeklerle kamusal alanda eşit bir şekilde yaşam sürmesi ve haklarına kavuşabilmesi adına her mesleği yapabilecek güçlerinin olduğunu göstermek ve uygulamak amaçlanmıştır. Bu sebeple “erkek işi “olarak görülen mesleklere kadınların yönelmesi sağlanmış ve görünür hale getirilmiştir.

### 2.3. Direksiyonda Kadın Olur Mu? Dedim Olabilir!

Kentsel ulaşımın yapısı kadınlar ve erkekler için farklı anlamlar taşımaktadır. Kurumsal yapıların, caddelerin, sokakların genişliğinden içerimlerine kadar geniş yelpazede bakıldığında kadınlar açısından belirlenmiş sınırlar içerisinde var olabilmeye dair pratikler söz konusudur.

Kent içi ulaşımın imkân ve sınırlılıkları kadınların kentteki niteliğini belirgin hale getiren önemli etmenlerden biridir. Güvenlik, ulaşım araçlarının dizaynı, güzergâh ve zamanlama kıstası, fiyat tarifesi, bilgi ve yönlendirme gibi etmenler kadınların kent içi ulaşımında aktifliğini etkileyen konulardır. Zamanında gelmeyen otobüsler, geç saatlere kadar durakta bekleyen kadınların ulaşım araçlarını kullanmalarında büyük engel teşkil etmektedir. Saldırıya maruz kalma, cinsel taciz, tecavüze uğrama gibi tehlikelerle karşı karşıya kalan kadınlar için ulaşım güvenli ilerlememektedir (Kalfa, Aytekin ve Dinç, 2009:226).

Türkiye’de otobüslerde kadınlara yönelik taciz olaylarına dikkat çekmek amacıyla 2012 yılında Saadet Partisi İstanbul İl Kadın Kolları tarafından gündeme getirilmiştir. Kadınları kamusal alandan uzaklaştırma düşüncesiyle tepki çekmiş olmasına rağmen Mart 2015 yılında Şanlıurfa’ya yolculuk düzenlenmiştir. Kadınları korumak için yapılan bu yolculuklar tacizciyi değil tacize uğrayanları korumasına yönelik olması

adına birçok kadın meclisleri tarafından tepki çekmiştir (<https://www.a24.com.tr/pembe-otobus-uygulamasi-nedir---kadinlar-pembe-otobuse-neden-karsi-haberi-40114515h.html?h=52>. Erişim Tarihi:14.12.2020).

Farklı bir olay ise Bursa’da *Pembe Vagon* uygulamanın kadınları izole etmeye çalışan, erkeği de tehlikeli varlık gibi ayrıştırıcı bir durum olarak yorumlanmasından dolayı tepki sonucu kaldırılmıştır (<https://www.sozcu.com.tr/2018/gundem/bursarayda-pembe-vagon-uygulamasi-son-verildi-2179727/>. Erişim Tarihi:14.12.2020).

Ulaşım sektörünün *Pembe Otobüsler*den ayrılarak ve kadınların yolcu olmaktan çıkararak ulaşımın ana hatlarını oluşturduğu bir dönem söz konusudur. Bunu destekleyen yönetimde Türkiye’de ilk kez 2001 yılında Denizli Belediye Başkanı tarafından işe alınan ve belediye şoförlüğü yapmış olan Fatma Kasapoğlu’nun ardından ivme kazanmış ve kentlerde kadın otobüs şoförü artış göstermeye başlamıştır (<http://www.atakoygazete.com.tr/hb110356.html> Erişim Tarihi:14.12.2020).

2020 yılında Hürriyet Gazetesinde yayınlanan Ankara’nın ilk Halk Otobüsleri Kooperatiflerine bağlı olarak şoförlük yapan Gülşen Şahin’in işe başlamasının ardından Ankara Büyükşehir Belediyesi’ne bağlı olarak 10 kadın şoförün alımı daha gerçekleşmiştir (<https://www.hurriyet.com.tr/gundem/egonun-10-kadin-soforu-trafige-cikmak-icin-gun-sayiyor-41524902>.Erişim Tarihi:14.12.2020).

İstanbul’da da ilk kez 2019 yılında İETT Genel Müdürlüğün yaptığı istihdamla 10 kadın şoförü istihdam edilmiştir. Müdürlüğün yapmış olduğu sürdürülebilir kalkınma amacıyla kadın istihdamının bu alanda artırılmasının değerli olduğuna dair yapılan açıklama oldukça önemlidir (<https://www.hurriyet.com.tr/gundem/iETT-tarihinde-bir-ilk-kadin-sofor-alinacak-41343527>. Erişim Tarihi:14.12.2020). Nitekim İstanbul’da 2020 yılında İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nde alım yapılarak 88 kadın makinist desteklenmiştir. İstanbul Belediyesinde toplam kadın makinist sayısı ise 99’a yükselmiştir (<https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/ibb-metro-istanbul-asnin-kadin-makinistleri-anlatti-tren-de-suruyorsam-gucluyum-1767445>.Erişim Tarihi:14.12.2020).

Son olarak çalışmanın ana teması olan İzmir’de de son yıllarda artan kadınların otobüs şoförlüğü mesleğini yapması desteklenmiştir. Özellikle kadınların kamusalda her alanda güçleneceğini ve kadın dostu bir kent olma özelliğini devamlı yineleyen İzmir Büyükşehir Belediye Başkanı Tunç Soyer’in ESHOT bünyesinde kadın otobüs şoförlerinin emek piyasasına dâhil edilmiştir. 2019 yılında 17 kadın otobüs şoförü ile başlayan bu girişim 2020 Nisan ayının verilerine göre ve Büyükşehir Belediyesinden edinilen bilgilere göre 87 kadın şoföre kadar çıkmıştır (<https://www.izmir.bel.tr/tr/Haberler/izmir-de-kadin-soforler-yollarda/40900/156>.Erişim Tarihi:20.04.2020).

### 3. KADIN EMEĞİNİN EMEKLEMEDEN YÜRÜMEYE BAŞLAYAN HİKÂYESİ

Altındal’a göre “kadınların işgücü piyasasında aktif olarak katılım süreci daima birçok sorunu beraberinde getirmiştir. Bu nedenle günümüzde bile kadınların kamusal alanda aktif rol alması istenilen düzeye gelememiştir. Kadınların çalışma şartları, çalışma sahaları, çalışma konumları daima erkeklerin denetiminde ve dolayısıyla gerisinde kalmıştır” (Altındal, 2017:62). Kadın işgücünün tarihsel değişimi dünya genelinde ve Türkiye özelinde Sanayi Devrimi’ne denk gelmiş ve iki büyük dünya savaşı ile devam etmiştir. Sanayi Devriminden önce kadınların konumu sadece geleneksel rollerle biçimlenmiş ve Sanayi Devriminin ardından da bu rollerden uzaklaşmak tam anlamıyla mümkün olamamıştır.

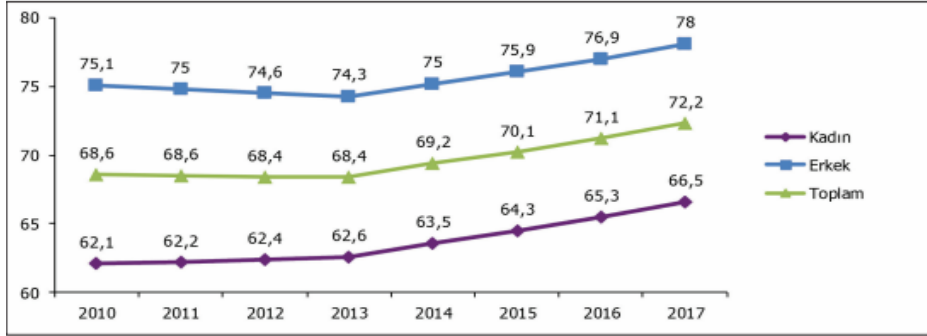
Birinci ve İkinci Dünya Savaşı esnasında erkeklerin askere gitmesiyle kadınlar birçok farklı sektörlerde çalışmaya başlamışlardır. Bu alanlardan ilki dokuma sektörüdür (Yayla, Çeviş, Aksoy ve Felek, 2019:147). Ancak kadınların işgücü piyasasında yer almasına rağmen düşük ücret aldıkları ve çalışma koşullarının yetersizliği gözler önüne serilmiştir.

Dünya savaşları sonrasında cepheden dönen erkekler işlerine geri dönerken, geleneksel görevleriyle yükümlü olan kadınlar ise yedek sanayi ordusu olarak kabul eden eril normlar etrafında evlerine geri döndürülmüşlerdir (Altındal, 2017:62). Kadınların çalışması bu nedenle erkek aile üyelerinden izin almalarına ve onları ikna etme ‘yetenek’leriyle gerçekleşebilmiştir. Dışlayıcı uygulamalarıyla kadınlar eril ve kapitalist piyasa koşullarında onlara tanınan kısıtlı alanlarda ve dişillliği üreten iş kollarında çalışarak var olabilmeye yoluna gitmişlerdir. Eşitsizliği pekiştiren cinsiyetçi yapı iş yaşamında ve çalışma koşullarının erkeksi doğasında görünür kılınmaktan uzaklaşarak, kadınların aleyhine içerimleri ile nitelik kaybına uğramıştır.

21.yüzyılın başlarında Birleşik Krallığın yapmış olduğu bir araştırma sonucunda erkeklerin ev işlerine harcadığı zaman 1 saat 40 dakika iken kadınlarda bu sürenin (alışveriş ve çocuk bakımı hariç) ortalama 3

saat olduğu saptanmıştır (ONS, 2003; Giddens ve Sutton, 2019:285). Bu bakımdan kadınların alışveriş ve çocuk bakımına ayırdığı süre de dâhil edilirse erkeklere oranla ev işlerine çok daha fazla zaman ayırdığı açıktır. Kadınların erkeklere oranla düşük ücret veren sektörde çalışmalarına, daha zor iş bulduklarına ve iş bulsa dahi kariyerlerinde yükselmesinin daha zor olduklarına dikkat çekilmektedir.

2010 yılında toplam istihdam oranı %68,6 iken 2017 yılında %72,2'ye yükselmiştir (Özcan, 2019:32-33).



Grafik 2: AB'de 20-64 Yaş Arası Cinsiyete Göre İstihdam Oranları(%) 2010-2017

Kaynak: Eurostat, AB Katılım Sürecindeki Türkiye'nin Kadın İstihdamı Karnesi, 2010-2017.

AB'deki kadınlar bu süreçte en çok satış personeli, temizlik görevlisi, kişisel bakım elemanı gibi düşük ücret olarak istihdam sağladığı *pembe yakalı meslekler* olarak adlandırılan sektörleri tercih etmektedirler (<https://econominal.org/yaka-rengine-gore-calisanlarintanimlanmasi/>.Erişim Tarihi: 20.04.2020). Bu meslekler dışında genellikle kadınlarla özdeşleştirilen sağlık, hukuk, insan kaynakları ve eğitim hizmetleri gibi daha kadınlara uygun olduğu düşünülen eril ön kabuller nedeniyle kadın istihdamının sayısında artışlar yaşanmakla birlikte mühendislik, ulaşım ve iletişim teknolojileri gibi alanlarda kadın oranlarının hala erkeklerle eş düzeyde olduklarını söylemek çok da mümkün değildir (Özcan, 2019:32-33).

Mesleki ayrımcılığı destekleyen diğer bir durum hem yatay hem de dikey unsurlara dayandırılması sonucunda; dikey ayrımcılıkta kadınların yetkin olmayan ve ilerlemesine pek olanak sağlamayan meslekler bulunurken erkeklerin daha yetkin ve güçlü pozisyonlarda yer aldığı görülmektedir. Örneğin İskoçya'da yaşayan kadınların sağlık ve sosyal sektörün %89'unu oluşturduğu; fakat Ulusal Sağlık Sisteminin yönetim kısmında sadece %19'unun kadın olduğu bilinmektedir (Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu 2010; Giddens ve Sutton, 2019:283).

Toplumsal cinsiyet temelli yatay ayrımcılık varlığını sürdürerek değişime kapalı bir şekilde ilerlemektedir. Kadınların egemen olduğu düşük ücretli mesleklerin İngilizcesi 5C olarak kodlanmaktadır. Bunlar; Cleaning (Temizlik), Catering (İkram Hizmetleri), Caring (Bakım), Cashiering (Kasiyer) ve Clerical Work (Sekreterlik İşleri) olarak yer almaktadır. Kadınların yoğun olarak bu mesleklerde bulunması ayrıca "5 Ölümcül C" olarak isimlendirilmektedir. Çünkü bu mesleklerde çalışan kadınlar düşük ücret alan, emekleri sömürülen konumda yer almaktadırlar (Giddens ve Sutton, 2019:283).

Türkiye'de kadınların kamusal alanda istihdamı açısından değerlendirildiğinde; Sanayi Devrimiyle başlamakla beraber Osmanlı İmparatorluğu Dönemi ve Cumhuriyet'in kuruluşu ile birlikte devam eden dönemde farklı toplumsal ve politik dinamiklerle şekillendiğini belirtmek gerekmektedir. Türk kadınına, sadece ev kadını olarak değil, kamusal yaşamda varlık gösteren 'sosyal kadın' ve 'meslek kadını' olma hakkının tanınmasını isteyen" (Kovanlıkaya, 1999:61) eşitlikçi ve özgürlükçü profile evrildiği bilinmektedir. Türk kadınının yeri ve konumu böylelikle kamusalda söz sahibi olan güçlü ve aktif, erkeğin gerisinde ve arkasında değil, erkekle eşit konumlarda bir arada olmanın olanaklarının tanındığı geniş imkânlarda bulunabilmesini sağlamıştır.

Osmanlı İmparatorluğu'nda kadınların çalışma hayatı incelediğinde 19.yüzyılın sonlarında yaygınlaştığı görülmektedir. II. Meşrutiyet'in ardından hızlıca girilen savaşlar ve çalışan erkek nüfusunun cepheye çağırılması nedeniyle emek arzı sınırlı düzeyde kalmış, kadınlar geçimlerini sağlayabilmek amacıyla çalışma hayatının farklı alanlarında aktif olarak yer almaya başlamıştır. Bu dönemde kadınların ev dışında çalışmaya başlamaları genel olarak ev içinde ilerleyen faaliyetlerin ev dışına taşınması ekseninde gerçekleşmiştir. Bu bağlamda kadınlar tarafından önceki dönemlerde ev içinde yürütüldüğü halı, patik dokuma gibi faaliyetlerin, gerçekleşen savaşların da etkisiyle ev dışında da yürütülmeye başlandığı görülmüştür (Çiğdem, 2020:27).

Osmanlı'nın son dönemlerindeki kadınların istihdamına ilişkin verilere 1913-1915 Sanayi Sayım sonuçlarından ulaşılabilmektedir. Sanayi Sayım sonuçları incelendiğinde toplam işçilerin %30,6'sının

kadınlardan oluşmakta ve bu kadınların yaklaşık olarak %95'inin dokuma ve gıda sanayi alanlarında yer almaları söz konusudur (Makal, 2001:120; Çiğdem, 2020:28).

Kadınların tarım dışında ve emek piyasasında ücret karşılığını alması Cumhuriyet Döneminde ivme kazanarak artmıştır. Türkiye'nin ilk iş istatistiklerine göre; 1937 yılında İş Kanunu'na göre kadın istihdam oranı %18,89 iken 1943 yılında bu oran %20,70'e yükselmiştir (BIGM, 1948).1947-1965 döneminde İş Kanunu kapsamına giren işçi oranı 1955 yılında %13,06 iken 1965'te %11,22 oranına düşmüştür (ÇB,1978).

1980'lerde sanayinin yavaşlamasıyla kadın istihdam oranında da azalış görülmüştür. Kırsal alandan kente göç eden kadınlar kentlerde umduğu gibi işgücünün olmamasıyla karşılaşmışlardır. Çalışma çağına olan nüfusun artması ve buna karşılık yeterli istihdam sağlanamaması kadın istihdamını da görünür kılmıştır (Tan, Ecevit, Sancar Üşür vd., 2008:181; Altındal, 2017:64).

1980 yılında istihdamda yer alan kadınların oranı %30,6'dır. Bu istihdamda yer alan kadınların %76,8'i tarımda, %70,2'si ise ücretsiz ev işçisi olarak çalışmışlardır. 1988 yılında Türkiye'deki kadınların işgücüne katılım oranı %34,3'tür. Bu kadınların %76,8'i ise tarım sektöründe istihdam etmiştir; ancak bu oranın sadece %4,2'si ücretli ve yevmiyeli olarak çalışmaktadır (TÜİK İşgücü İstatistikleri, 1980; 1988).

1998 yılında çalışan kadın oranı %67,7'dir ve %5,4'ü ücret almaktadır. 2008 yılında ise kadınların işgücü oranı %32'ye düşmüştür ve bu oranın içinden sadece %7,2'si emeğinin karşılığını almışlardır. Bu oranlar yıllara göre artış göstermiştir; fakat bu oranların yeterli olmadığı açıktır (TÜİK, İşgücü İstatistikleri,1998; 2008).

Türkiye'de Geç Osmanlı Döneminden itibaren başlayan dernekleşme çalışmaları kadınların güçlenmesinde etkili olmuştur. Özellikle bu sivil toplumda kadınların etkinliğini arttırmakla kalmamış kadınların farkındalık düzeyini de sorgulamalarını sağlamıştır. Nihayetinde kadınların çalışma yaşamında aktör olma çabaları Geç Osmanlı dönemiyle filizlenen ve Cumhuriyet Dönemiyle güçlenen ve hakların sunulmasıyla çok daha görünür kılınan bir yapıya bürünmüştür. Yine de kadınların tamamıyla güçlü figürlerle tanınırlığın artıp ekonomik ve toplumsal güçlenmelerini tamamladıklarını dillendirme konusunda oldukça fazla soru işaretleri bulunmaktadır. Bu soru işaretlerinin ortadan kalkması ise 2018 yılında bile %32,4 olan işgücüne katılım oranının erkeklerle eşit düzeye gelmesi ve nitelik anlamında da var olabilmesiyle gerçekleşecektir. Tablo 1'de görüleceği üzere kadın işgücünün hala erkeklerin çok gerisinde olduğunu açıkça ortadadır.

Tablo 1:Nüfusun Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları (%) 2004-2018 (15 ve yukarı yaştaki nüfus)

| YILLAR | TOPLAM (%) | KADIN (%) | ERKEK (%) |
|--------|------------|-----------|-----------|
| 2004   | 46,3       | 23,3      | 70,3      |
| 2005   | 46,4       | 23,3      | 70,6      |
| 2006   | 46,3       | 23,6      | 69,9      |
| 2007   | 46,2       | 23,6      | 69,8      |
| 2008   | 46,9       | 24,5      | 70,1      |
| 2009   | 47,9       | 26,0      | 70,5      |
| 2010   | 48,8       | 27,6      | 70,8      |
| 2011   | 49,9       | 28,8      | 71,7      |
| 2012   | 50,0       | 29,5      | 71,0      |
| 2013   | 50,8       | 30,8      | 71,5      |
| 2014   | 50,5       | 30,3      | 71,3      |
| 2015   | 51,3       | 31,5      | 71,6      |
| 2016   | 52,0       | 32,5      | 72,0      |
| 2017   | 52,8       | 33,6      | 72,5      |
| 2018   | 53,2       | 34,2      | 72,7      |

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2004-2018.

Tablo 1'de de görüldüğü üzere kadın istihdam oranları 2004 yılında %23,3 oranındayken 2007 yılında bu oranlarda ufak oynamalar haricinde yükselme gerçekleşmemiştir. Aynı yıllarda da erkeklerin istihdam oranlarında gerileme olmuştur. Ancak gerileme 2007 yılına kadar devam etmiştir. 2007'den 2012'ye kadar ivme kazarak kadın işgücü oranları artmış; ancak erkeklerin gerisinde kalmaya devam etmiştir. Tablodan da anlaşıldığı gibi erkekler genelde kadınların istihdam oranlarının yaklaşık iki ile üç katı fazlası olarak işgücüne aktif bir şekilde istihdam sağlamışlardır. Tarih boyunca kadınlar çalışma hayatlarında erkeklerin gerisinde kalarak bu zorlu mücadeleye devam etmiştir. Kadınların önünde her daim eril engeller söz konusu olmuştur ve bu durum hala devam etmektedir. Kadınların işgücü piyasasında düşük olarak yer edinmesinin ise birçok nedeni bulunmaktadır. Bunlar; köyden kente göç, kırsal alanda tarımın duraksaması, kadınların yeteri kadar eğitim görememesiyle ortaya çıkan eğitimsizlik sorunu ve en büyük sorun cinsiyet temelli eşitsizlik sorunudur.



Bireylerin cinsiyet açısından karşılaştıkları zorlukların en başında ise meslek seçimi gelmektedir. Çünkü cinsiyet temellendirilmiş ve konumlanmış bir statüdür. Bir atfedilmiş statü olan cinsiyet bireyin toplumsal rollerini değiştirmeye yetmez; ancak bu değişimi meslek veya eğitim etkileyebilmektedir (Sullivan'dan akt. Demirbilek, 2007:13).

Tablo 2: Nüfusun Meslek Kategorilerine Göre Dağılımı ve Farkları (%)2019-2020

|                               | Toplam |        |        | Erkek  |        |        | Kadın  |        |        |
|-------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                               | 2019   | 2020   | Fark   | 2019   | 2020   | Fark   | 2019   | 2020   | Fark   |
| Nüfus                         | 61 426 | 62 525 | 1 099  | 30 351 | 30 926 | 575    | 31 075 | 31 600 | 525    |
| İşgücü                        | 32 766 | 30 632 | -2 134 | 21 976 | 20 914 | -1 062 | 10 790 | 9 718  | -1 072 |
| İstihdam                      | 28 512 | 26 531 | -1 981 | 19 405 | 18 219 | -1 186 | 9 107  | 8 312  | -795   |
| Tarım                         | 5 392  | 5 118  | -274   | 2 953  | 3 027  | 74     | 2 438  | 2 091  | -347   |
| Sanayi                        | 5 616  | 5 297  | -319   | 4 241  | 4 026  | -215   | 1 375  | 1 271  | -104   |
| İnşaat                        | 1 617  | 1 526  | -91    | 1 556  | 1 447  | -109   | 60     | 79     | 19     |
| Hizmet                        | 15 888 | 14 590 | -1 298 | 10 654 | 9 720  | -934   | 5 234  | 4 870  | -364   |
| İşsiz                         | 4 253  | 4 101  | -152   | 2 571  | 2 695  | 124    | 1 683  | 1 406  | -277   |
| İşgücüne dahil olmayanlar     | 28 660 | 31 894 | 3 234  | 8 375  | 10 012 | 1 637  | 20 285 | 21 882 | 1 597  |
| İşgücüne katılım oranı (%)    | 53,3   | 49,0   | -4,3   | 72,4   | 67,6   | -4,8   | 34,7   | 30,8   | -3,9   |
| İstihdam oranı (%)            | 46,4   | 42,4   | -4,0   | 63,9   | 58,9   | -5,0   | 29,3   | 26,3   | -3,0   |
| İşsizlik oranı (%)            | 13,0   | 13,4   | 0,4    | 11,7   | 12,9   | 1,2    | 15,6   | 14,5   | -1,1   |
| Tarım dışı işsizlik oranı (%) | 15,3   | 15,9   | 0,6    | 13,2   | 14,8   | 1,6    | 20,0   | 18,3   | -1,7   |

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Kaynak: TÜİK, 2019-2020. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İsgucu-Istatistikleri-Haziran-2020-33790>. Erişim T: 12.01. 2021.

Tablo 2'ye bakıldığında 2019 ve 2020 yıllarında toplam işgücünde %4,3 oranında gerileme yaşandığı görülmektedir. İstihdam oranında ise %46,4 oranından %42,4 oranına düşerek %4 oranında bir gerileme meydana gelmiştir. Bu yıllarda uygulanan ekonomik merkezli politikalar ise işgücünde tam anlamıyla ilerleme yaratamamıştır. Bu ekonomik düşüşlerden ilk etkilenenler ise eril koşullar bağlamıyla ekonomide öncelikle olarak çalışılması uygun görülmeyen cinsiyet olarak kadınlardır. 2019 yılında istihdama katılım oranı %34,7'ken aynı yılda erkeklerde %72,4'tür. Ülke nüfusunun yarısını kadınlar oluştururken (%49,8) işgücüne katılım oranlarında kadınlar adına iyileşme gerçekleşmemiştir. 2019 ve 2020 yılları arasında erkek nüfusun tarım dışı işsizlik oranlarındaki fark %1,6 artarken; aynı yıllarda kadınların tarım dışı işsizlik oranları %1,7 oranına gerilemiştir. Tablo 2'den de anlaşıldığı gibi artan işsizlik sorunlarından ilk olarak kadınlar etkilenmiştir. Her 10 kadından sadece 2'si istihdam edilebiliyorken erkeklerde ise bu oran 4 kişidir. Var olan kadın işgücü ve istihdam oranları 2004 yılından 2020 yılına kadar %23,3'ten %30,8'e yükselmiştir. Bu yükselmenin kadınların güçlenebilmesi için ise yeterli olduğunu söyleyebilmek mümkün değildir.

Türkiye'de kadınlar toplumsal rollerin uyguladığı baskılardan dolayı işgücünde yer alamamaktadır. İşgücü oranlarına göre her 10 kadından sadece 3'ü istihdamda yer alabilmektedir. Kadınların istihdama katılım oranları %29,4'ken erkeklerin istihdama katılım oranları ise %65,7'dir (Kadın Emeği Raporu, 2020:4). Bu büyük fark bile kadınların istihdam edilme oranlarında erkeklerin oldukça gerisinde olduğunu açıkça resmetmektedir.

Kadınların aynı zamanda ev eksenli bir çalışma alanının olduğu ve bu durumun hemen her ülkede benzer şekilde olduğu söz konusudur. Fakat bu çalışan kişilerin tam olarak rakamlarına ulaşamamaktadır. Ev eksenli çalışma kadın sayısına ulaşamamasının temel nedeni ev eksenli çalışmanın bir çalışma türü olduğu farkındalığının oluşmamasıdır. Özellikle ev eksenli çalışan kadınlar görünmez olmakta ve işgücünde yansıtılmamaktadır. Ev eksenli çalışma alanları olarak dikiş dikme, sabun, zeytin gibi ürünlerden yağ çıkarıp satma, evde salça, erişte, reçel gibi temel gıdalar yapıp satma, eldiven kutulama, fabrikadan yapılan küçük süsleme ürünlerinin eve taşınması, bilgisayar üzerinden çalışma, kına ve nikâh paketleri hazırlama (Erdost, 2016:66) gibi geleneksel çalışma alanlarından başlayarak daha kamusal alanda aktif olmaya evrilleştiği görülmektedir. Fakat ev içi alanın hala çalışma alanı olarak görülmemesi ve özellikle yukarıda sayılan çalışma alanlarının kent harici yerlerde zaten önceden var olmuş bir alan olarak yer alması da işgücü olarak ele alınmamasına neden olmaktadır.

Kadınlara atfedilen toplumsal rollerin başında ev içi hizmetler ve bakım sorumluluğu gelmektedir. Bu rollerin düzenlenip toplumsal roller eşit dağıtılmadığı için kadınlar ev içi alanda kalarak işgücünde aktif rol alamamaktadırlar. Resmi verilere göre "ailedeki çocuklara ve bakıma muhtaç kişilere bakmak" amacıyla işinden ayrılmak zorunda kalan kadınların sayısı artmaktadır. Toplumsal cinsiyet bağlamında iyileştirilmesi baz alınan politikaların yetersizliklerden dolayı kadınlar kamusal alanda varlıklarını devam ettirememektedir. 2014 yılında 465 bin kadın ev içi hizmetlerini ve bakımlarını sağlamak için işinden ayrılırken bu sayı 2019 yılında 29 bin kişi artarak 494 bine ulaşmıştır. Aynı nedenlerle işinden ayrılan erkek sayısı ise 14 bin olarak kayıtlara geçmiştir (Kadın Emeği Raporu, 2020:4).

#### 4. TÜRKİYE’DE SOSYAL BELEDİYECİLİK: NEDİR? NE DEĞİLDİR?

Sosyal belediyecilik tanımlamaları ve yaklaşımlarının temeli 19.yüzyılın sonlarında adının duyulduğu sosyal devletin oluşması ve beraberinde geliştirilen sosyal politikalarla tanınır olmuş ve zamanla gelişim göstermiştir. “Sosyal Belediyecilik” kavramı ilk ortaya çıktığında sosyal politika gibi tarih boyunca birçok dar ve geniş anlamları taşımıştır. Önceleri daha çok dar anlamıyla birlikte su temini, atık sistemi, yol sistemi gibi kentsel hizmetler ile kadın ve çocukların yaşam standartlarının denetimi, kamu sağlığı sistemlerinin oluşturulması, okullar, yoksullar ve yaşlılar için bakım imkânlarının geliştirilmesi gibi hizmetler ekseninde değerlendirilirken, dar anlamından geniş anlama evrilmesiyle (Şataf, Mermer ve Negiz, 2016:1303) belediyelerin vatandaşlara hak temelli bakış açısıyla hizmet zenginliği ve çeşitliliği sunan, demokratik gelişimi sürdüren bununla beraber de vatandaşın memnuniyet derecesine önem vererek buna göre de hizmetler sunan bir anlayış haline gelmiş ve günümüzde etki alanı genişlemiştir (Şataf ve Taşdelen, 2019:3).

Belediyelerin görevleri arasında, kendi sınırları içerisinde yaşayan, toplumun sorunlarıyla ilgilenmesi, ihtiyaçlarının belirginleştirerek buna çözüm olarak politikalar üretmesi yer almaktadır. İşsizlik, yoksulluk, afet, sel gibi problemlere çözüm bulmak ve vatandaşa hizmet sunmanın yanı sıra dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan kadın, çocuk, engelli bireyler ve yaşlı insanların sorunlarıyla yakından ilgilenilmesi belediyelerin görevlerindedir.

Merkezi yönetimin vatandaşlara uygulandığı hizmetleri sunmada vatandaşlarına daha yakın olan belediyelere aktarılması yaşanmıştır. Bu durum sosyal belediyecilik önemi fark edilmiş ve vatandaş ile belediye arasındaki bağın artmasına sebep olarak hizmet kalitesi de artmıştır. Bunun yanında sadece belediyeler vatandaşa hizmet götürmek yerine vatandaşların da belediyelerden talepkâr olması da sosyal belediyeciliğin faaliyetlerinde sorunsuz ve karşılıklı iletişim şeklinde devam etmesini sağlamıştır (Sezik, 2017:56). Bu bağlamda İzmir Büyükşehir Belediyesinde sosyal belediyecilik kapsamında yapılan hizmetler incelediğinde İzmir Büyükşehir Belediye Başkanı Sayın Tunç Soyer, 2020-2024 stratejik planında “şehrin menfaatlerini ve sürdürülebilir gelişimini göz ardı etmeyecek şekilde yenilikçi bir belediye yaratmak” ilkesiyle planları aktararak çalışmaların yapılması hedeflenmiştir. Bu ilkeler:

- ✓ Herkesi kapsayan sürdürülebilir bir altyapı oluşturmak,
- ✓ İzmir’i yaşam kalitesi yüksek ve ulaşım ağı gelişmiş bir kente dönüştürmek,
- ✓ İzmir ekonomisini, yenilikçi ve girişimci bir ekosisteme kavuşturmak ve şehrin coğrafi karakterine yaslanarak geliştirmek,
- ✓ Dünya Kenti İzmir: İzmir’in tanıtım ve turizmi desteklenerek, dünya ölçeğinde bir buluşma merkezi olması sağlanmasını gerçekleştirmek,
- ✓ Cinsiyet eşitliği, çocuklar, gençler ve dezavantajlı topluluklar: Kent yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliği desteklenecek, kadınların toplumdaki konumu güçlendirilecek; çocuklara, gençlere ve tüm dezavantajlı topluluklara eşit yaşam hakkının oluşturulması,
- ✓ İzmir’i doğayla uyumlu yaşamın dünyadaki örnek şehirlerinden biri haline getirmek,
- ✓ İzmir’i yeniden Ege, Akdeniz ve dünya kültürlerinin üretim alanlarından biri haline getirmek (İzmir Büyükşehir Strateji Planı 2020-2024:5-6) olarak belirtilmiştir.

İzmir Büyükşehir Belediyesinin bu amaçları ve sosyal devlet anlayışı içerisinde yer alan sosyal belediyeciliğin kavramı aktarılmaktadır. İstihdam oranlarının 2010-2017 yılı strateji planında kadınlarda oran %26 iken erkek çalışanlarda bu oran %74’tür. 2020 yılı strateji planına bakıldığında ise oranların aynı kaldığı dikkat çekici bir ayrıntıdır. Bu oran belediyenin kendi bünyesinde incelediğinde erkek ile kadın arasındaki toplumsal cinsiyet uçurumunu açıklarken aynı zamanda Türkiye kapsamında da oranın diğer illere göre yüksekliğini de göstermiştir. Toplam 3.640 personel devlet memuru kadrosunda istihdam etmektedir. Cinsiyete göre incelendiğinde, memurların %72’si erkek, %28’i ise kadındır (İzmir Büyükşehir Belediyesi Strateji Planı, 2020-2024:38).

Planda sosyal politikanın geniş anlamını kapsayan ve sosyal belediyecilikle doğrudan uyuşan ilkelere yer verilmektedir. Özellikle kırılgan grupların toplumsal anlamda etkililiğini arttırmayı hedefleyen bu ilkelerin hayata geçirilmesi oldukça önem taşımaktadır. Çocukların ve gençlerin sosyal hayata katılımı, kreşlerin sayısının artırılması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesine yönelik etkinliklerin yapılması, kadınların ekonomik ve toplumsal anlamda güçlendirilmesine dair uygulamaların yapılması, engellilerin aktif yaşamda yer almasının sağlanması, mültecilere yönelik sosyal içerme olgusu etrafında yaklaşılması gibi

pek çok alanda etkinlik göstermeye dair projeler yer almaktadır (İzmir Büyükşehir Belediyesi Strateji Planı, 2020-2024:95).

## 5. ULAŞIMIN CİNSİYETİ: KADINSIZ YOLLAR, SOKAKLAR VE CADDELER

Mekânsal gelişmenin sosyal yapının her alanında etkili olduğu gibi ulaşım alanlarına ve kent yaşantısına da etkisi söz konusudur. Toplu taşıma sistemleri, raylı sistemler de kentlerin mekânsal gelişmesinde ve kent formunun değişmesinde rol oynamaktadır (Adıgüzel, Toroğlu ve Kaya, 2015:31). Kent mekânları ulaşım imkânları ve ulaştırma alt yapısından oldukça önemli bir konuma sahiptir. Mekânsal büyümenin ve gelişmenin düşük ve dağınık formda gerçekleşmesi yerleşim alanlarının birbirinden bağımsız yapılmasına, kent içinde araçlı yolculuk sayısının ve uzunluğunun artmasına yol açmaktadır. Kentin mekânsal alanı genişledikçe yolculuk yapma oranlarının artması devamında da ulaşım maliyetinin fazlaşması söz konusudur (Akbulut, 2016:342). Beraberinde ise, hizmet etkinlikleri açısından bakıldığında etkinliğin ve kalıcılığın yeterince olmadığını söylemek mümkündür Kentlerde ulaşımın yapısı erillğe dayalı olarak tasarlanmıştır. Aynı zamanda ulaşımın sağlıklı ve güvenli şekilde gerçekleşebilmesi için çoğu kentte göz ardı edilen kırılgan gruplar olan; kadın, çocuk, yaşlı ve engellilerin sosyal politik düzlemde ele alınmadığı aşikârdır.

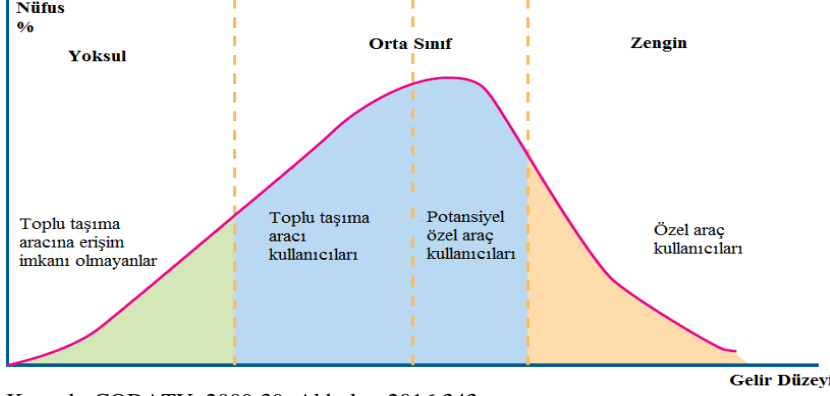
Kadınların toplumdaki statüsü, çalışma yeri, eğitim imkânlarının gelişmişliği, bakmakla sorumlu olduğu çocuk, yaşlı grupları gün içerisinde sık sık kent içi hareketliliğe dâhil olmasına neden olmaktadır. Bu durum yıllardır erkek mekânı olarak dizayn edilen kent içi alanların kadınların da dâhil olabileceği bir alan olarak dönüşmektedir. Kentsel ulaşımında kadının konumu güvenlik açısından değerlendirilmesi kadınların kamusal alanda güçlenebilmelerinin en önemli adımlarından birini oluşturmaktadır (Chapple, 2001; Uteng, 2011; Bosoni, 2014; Önder, 2020).

Kadınların kenti kullanım özellikleri toplumsal cinsiyet eksenine paralel olarak geleneksel aile yapısı içerisinde, yaşlı ziyaretleri, fatura yatırma, ev alışverişi gibi sorumlulukların kadınlara yüklenildiği görülmektedir. Hane içi sorumluluklara bakarak kadınların ulaşım sektöründe örüntüleri mevcuttur. Bu yüzden erkekler ile ulaşım bazında da farklılıklar olduğu görülmektedir. Erkeklere göre daha kısa mesafeli ve duraklarda inme-binme skalası daha geniştir. Bu bağlamda kadınların daha çok yaya olarak kamusalda yer almalarının dışında özellikle toplu taşıma araçlarını da tercih etmeleri söz konusudur. Bu tercih daha çok cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklı olarak hane içi gelirin ağırlıklı olarak erkeğin kontrolünde olması ve işgücü piyasasındaki eşitsizliğin kadınların daha çok ucuz olan ulaşım araçlarını seçmelerine neden olmaktadır. Kadınların özel araç sürme ya da ehliyet alma oranlarının düşük olması da onların yaya olmalarına ya da toplu taşıma araçlarını kullanmaya yöneltmektedir. Aynı zamanda ehliyet ve araç sahipliğinin düşük olması da işgücünde erkeklerden daha az maaş alması ve gelirlerinin erkek denetiminde olması egemendir (Kalfa, Aytekin, Dinç, 2009:221-222).

Kentleşme sonucu ortaya çıkan bir diğer sorun da çarpık kentleşmenin ulaşımı sekteye uğratmasıdır. Özellikle enformel yerleşmelerin giderek artması ve toplu taşıma hatlarının sık sık bu semtlere uğramaması kadınların kenti kullanamamasındaki önemli bir sorunu göstermektedir. Araştırmalara göre uydu kentlerde (anakentin yükünü hafifletmek amacıyla yakınına yerleşim alanı kurulması) alışveriş, boş zaman aktiviteleri, eğitim alanları, kreş, sağlık hizmetleri gibi kurumların bir arada yer alması kadınların yaşamlarını kolaylaştırmaktadır (Kalfa, Aytekin, Dinç, 2009:222). Kadınların genellikle toplu taşıma alanları harici tercih ettiği yaya olarak ulaşımın içerisinde dâhil olmaları ise pek çok sorunu beraberinde getirmektedir. Alkan'a göre "yaya kaldırımında bebek arabasıyla ilerlemeye çalışan kadının önüne çoğu kez kaldırım üzerine park etmiş bir araba ya da gereksiz bir yükselti çıkar, kaldırımlara rampa yerleştirmek ise nadiren düşünülür. Kentler, ağırlıklı olarak erkeklerin kullanımındaki özel otomobillerin hareketliliğini kolaylaştırmak üzere düzenlendiği görülmektedir" (2000:19).

Kadınlar arası statü ve sosyo-ekonomik farklardan dolayı ülkemizde bu durum daha çok orta sınıf kadınlarda gözlemlenmiştir. Gelir seviyesi düşük kadınların ehliyet alma oranının düşüklüğü yanında özel araca sahip olma oranı da düşük seviyededir. Bu noktada kadınlar ve erkekler arası ulaşım örüntüsünde yer alan farklılıklar yer almaktadır. Buna ek olarak da alt ve orta alt sınıfa mensup kadınlar ve çevreci kadınlar toplu taşıma araçlarını daha çok kullanırken, orta üst ve üst sınıf kadınlar özel araç kullanmayı tercih etmektedirler. Aynı zamanda toplu taşıma aracı kullanan kadınların özel araç kullanan kadınlara göre güvenlik alanının oluşmadığını ve bu nedenden dolayı da güven hissetmediğini söylemek de açıkça mümkündür (The Scottish Executive Central Research, 2000:53; Noble, 2005:196; Kalfa, Aytekin, Dinç, 2009:224).

Tablo 3: Gelir Durumuna Göre Kent İçi Ulaşımında Taşıma Türü Kullanımı



Kaynak: CODATU, 2009:39; Akbulut, 2016:343.

Tablo 3'te de görüldüğü üzere gelir düzeyinin artması ile ulaşım türleri arasında değişken bir ilişki mevcuttur. Gelir düzeyi arttıkça özel araç kullanımı da artmaktadır. Yoksul kesimin özel araç harici toplu taşıma ulaşım türlerine dahi erişmekte zorluk yaşadıkları görülmektedir. Bu alt sınıf daha çok yaya olarak kentte var olmayı tercih etmek zorunda kalmaktadır. Aynı zamanda gelir seviyesi artan kesimde toplu taşıma araçlarını kullanmak yerine özel araç kullanan kişilerde artış görülmektedir. Yoksul sınıfın ulaşım sistemlerinden sağlıklı bir şekilde faydalanamamasının nedenleri arasında ise gecekonduların olduğu yoksul mahalleler ve arka sokaklar olarak tabir edilen semtlerde yaşamaları ile toplu taşıma araçlarının ulaşamaması yer almaktadır. Bu nedenle kent ile çevre bölgenin ulaşım mekanizmaları birbirine entegre edilmeli ve vatandaşlar ulaşım haklarından yararlanmalıdır. Kentin dizayn ve ulaşımın örüntüsünün erkeklere göre şekillenmesi kadınların istediği zaman istediği yere gitmesine engel olmaktadır. Yeterli ışıklandırma yapılmayan sokaklar, güvenli olmayan semtler, saatinde gelmeyen toplu taşıma araçları, kadınların gelir seviyesine göre düzenlenmeyen tarifeler, otobüs güzergâhının güvenli şekilde tasarlanmaması gibi önemli birçok sorun kadınların hem ulaşım haklarını hem de yaşam alanlarının özellikle kısıtlanmasına neden olmaktadır.

Özetle kentlerin eril tasarımları kadınların günlük yaşamından hayatın her alanına kadar pejoratif bir etki bıraktığı hatta sokağın kalabalık ya da تنها oluşu kadınlar açısından olası bir tehditvari unsur niteliğinde görüldüğünü söyleyebilmek mümkündür. Kentin aydınlatmasının az olması ya da hiç olmaması geç saatlerde evine ya da iş yerine giden kadınlar için oldukça önemlidir. Çoğu kadın ışıklandırma sistemi olmayan sokaklardan güvensiz olması nedeniyle yürüyememekte haliyle kent hakkından dahi yararlanamamakta, kaldırımların cinsiyeti bile erkeklerin tahakkümü ile donatılmaktadır. Nitekim kadınlar bu tahakkümün izin verdiği kadarıyla çoğu işlerini hava kararmadan halletmek zorunda kalmaktadırlar. Bu durum kadınların hem özel hem de iş yaşantılarını yakından etkilemektedir. Bu sorunların ortadan kalkması için belediye tarafından indi-bindi yapılması kararlaştırılan yerlerin geç saatlerde durak harici inmek isteyen kadınların talepleri ve güvenlikleri doğrultusunda uygulamaların gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

## 6. İZMİR BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİNDE ÇALIŞAN KADIN ŞOFÖRLER ÖRNEĞİ

### 6.1. Araştırmanın Yöntemi ve Teknikleri

Bu çalışma, “erkek mesleği” olarak görülen ve kabul edilen ulaşım sektöründe özellikle 2010’lu yıllardan sonra kadın şoför olmanın cinsiyet rolleri açısından karşılaştıkları sorunları, çalışma hayatları ile aile yaşam ilişkilerini nasıl kurduklarını ve bu mesleğe neden yöneldiklerine dair sosyolojik değerlendirmeyi hedeflemektedir. Bu nedenle yıllar boyu patriarkal düzende erkeklerin hâkim olduğu ulaşım sektöründe, kadınların kendilerini var etmeye yönelik nasıl bir yol izlediklerini, kadının görünür olması esasına dayandırılarak toplumsal cinsiyet bağlamında sosyolojik düzlemde aktarılması ve irdelenmesi amaçlanmıştır. Dolayısıyla çalışmanın içeriği kadın ve ulaşım ekseninde tasarlanmış ve nitel yöntem ekseninde derinlemesine görüşme tekniğiyle açılmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın amaçlarını gerçekleştirmek için yüz yüze görüşmelerin en uygun veri toplama tekniği olduğuna karar verilmiştir. Bunun için yarı-yapılandırılmış bir görüşme formu oluşturularak karşılıklı görüşme şeklinde birebir uygulama yapılmıştır. Görüşülen kişilerin anlam dünyalarını, bakış açılarını ortaya çıkarma nitel araştırmaların belirleyici bir özelliği olmasından dolayı bu çalışma nitel bir araştırma olarak planlanmıştır. Nitel araştırma, karmaşıklığın, ayrıntıların ve bağlamın daha iyi bir şekilde algılanabilmesine olanak sağlamaktadır (Mason’dan akt. Kuş, 2003). Kuş’unda dikkat çektiği üzere “nitel araştırmalarda derine gidilerek, yüzeyin altındakini çıkarmak esastır” (Kuş, 2003:78).



Çalışmanın evreni tüm Türkiye’de görev yapan kadın otobüs şoförleri örnekleme ise İzmir Büyükşehir Belediyesinde çalışan kadın otobüs şoförleri oluşturmaktadır. İzmir Büyükşehir Belediye ile 9 Mart 2020 tarihinde gerçekleştirilen telefon aracılığıyla elde edinilen bilgiye göre hâlihazırda 87 kadın şoför çalışmaktadır. Belediyeden gerekli izinler alındıktan sonra 18 -22 Ocak 2021 ile 22-26 Mart 2021 tarihleri arasında pandeminin yüz yüze iletişim açısından riskli olması sebebiyle görüşmeler Zoom uygulaması ile yapılmıştır.

Görüşmeler, derinlemesine mülakat tekniği ile gerçekleşmiştir. Elde edilen verilerin kaybolmaması adına katılımcılardan gerekli izinleri alarak ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmış ve 20 kadın şoför ile çalışma tamamlanmıştır. Yapılan görüşmeler ekseninde kadın şoförlerin yıllardır erilleşmiş sektörde kendilerini nasıl var ettiklerini, iş-yaşam ve aile arasında dengeyi nasıl kurduklarını toplumsal cinsiyet ekseninde gönüllülük esasına dayanılarak nitel görüşme tekniği ile öğrenilmeye çalışılmıştır. Görüşmeler sonrasında elde edinilen bulgular kategorik içerik analizi ile toplumsal cinsiyet eşitliği temelli bir pencereden konuya yaklaşarak sosyolojik olgular etrafında analiz edilmiştir.

## 6.2. Bulgular<sup>2</sup>

Tablo 4: İzmir Büyükşehir Belediyesinde Çalışan Kadın Şoförlerin Sosyo-Demografik Özellikleri

| KATILIMCI | YAŞ | DOĞUM YERİ | EĞİTİM    | ÇOCUK SAYISI | MEDENİ DURUM       | İLK MESLEK                       | İŞE ALIM GRUBU <sup>3</sup> |
|-----------|-----|------------|-----------|--------------|--------------------|----------------------------------|-----------------------------|
| K1        | 32  | İzmir      | Lisans    | 1            | Evli               | Satış Danışmanı                  | 3                           |
| K2        | 42  | İzmir      | Lisans    | 2            | Bekâr/<br>Boşanmış | Sürücü Kursunda Eğitimci         | 1                           |
| K3        | 43  | Bitlis     | Lisans    | 1            | Evli               | İşletmeci                        | 2                           |
| K4        | 33  | Bahçesir   | Ön Lisans | 1            | Evli               | Tıbbi Sekreter                   | 2                           |
| K5        | 43  | İzmir      | Lise      | 2            | Bekâr/ Boşanmış    | Muhasebeci                       | 3                           |
| K6        | 43  | İzmir      | Lise      | -            | Bekâr              | Sürücü Kursunda Eğitimci         | 1                           |
| K7        | 32  | Diyarbakır | Lisans    | 2            | Bekâr/ Boşanmış    | Tıbbi Dokümantasyon Sekreter     | 3                           |
| K8        | 38  | Adana      | Lisans    | 2            | Evli               | Kalite Kontrolcü                 | 1                           |
| K9        | 39  | Ankara     | Lisans    | 2            | Bekâr/Boşanmış     | Sürücü Kursunda Eğitimci         | 1                           |
| K10       | 25  | İzmir      | Ön lisans | -            | Bekâr              | İtfaiyeci                        | 3                           |
| K11       | 36  | İzmir      | Lise      | 1            | Bekâr/Boşanmış     | Ön Muhasebeci                    | 4                           |
| K12       | 39  | İzmir      | Lise      | 2            | Evli               | Silahlı Güvenlik Görevlisi       | 3                           |
| K13       | 29  | Manisa     | Lise      | -            | Bekâr              | Pazarlamacı                      | 2                           |
| K14       | 39  | Manisa     | Lise      | 2            | Evli               | Gıda Sektöründe Muhasebeci       | 2                           |
| K15       | 47  | İzmir      | Lise      | 1            | Evli               | Sürücü Kursunda Eğitimci         | 1                           |
| K16       | 38  | Manisa     | Lise      | 2            | Evli               | İnşaat Sektöründe Sekreter       | 4                           |
| K17       | 27  | İzmir      | Lise      | 1            | Bekâr/Boşanmış     | Satış Danışmanı                  | 3                           |
| K18       | 43  | Akhisar    | Lise      | 2            | Evli               | Çağrı Merkezinde Satış Danışmanı | 4                           |
| K19       | 37  | İzmir      | Lisans    | 2            | Bekâr/Boşanmış     | Kasiyerlik                       | 2                           |
| K20       | 41  | Sakarya    | Lisans    | 1            | Bekâr/Boşanmış     | Sürücü Kursunda Eğitimci         | 3                           |

Katılımcıların yaşları 25-47 yaş aralığındadır. 20 katılımcıdan 10 kişinin İzmir kentinde doğup büyüdüğü, diğer 10 katılımcının ise farklı bölgelerde yaşayıp daha sonra İzmir’e geldiği görülmektedir. Katılımcıların geneli İzmir’i yerleşme nedeni olarak küçük yaşta ailelerin taşınması ile geldiklerini belirtmişlerdir. Ek olarak K3, 17 yaşında üniversiteyi kazandığı için buraya geldiğini daha sonrada ailesinin yanına taşındığı belirtmiştir. K13’ün ailesinin emekli olunca daha sakin bir yer olması nedeniyle İzmir’i seçtiğini eklerken, K16 ve K20 İzmir’de evlenmesi sebebiyle yaşamlarını sürdürdükleri öğrenilmiştir.

Tablo 5: Katılımcıların İlk Meslek Grupları Dağılımı(%)

| İlk Meslek                  | Sayı      | Yüzde(%)   |
|-----------------------------|-----------|------------|
| Sürücü Kursunda Eğitimci    | 5         | 25         |
| Satış Danışmanı/Pazarlamacı | 4         | 20         |
| Güvenlik Görevlisi          | 1         | 5          |
| Kalite Kontrolcü            | 1         | 5          |
| Ön Muhasebeci/Muhasebeci    | 3         | 15         |
| İşletmeci                   | 1         | 5          |
| İtfaiyeci                   | 1         | 5          |
| Sekreter                    | 3         | 15         |
| Kasiyerlik                  | 1         | 5          |
| <b>Toplam</b>               | <b>20</b> | <b>100</b> |

<sup>2</sup> Katılımcılara gelirleri sorulmuş ve çoğu katılımcı cevaplamak istemediği için tabloya eklenmemiştir.

<sup>3</sup> İzmir Büyükşehir Belediyesinde işe alım gruplarının etkisi diğer kadınlara teşvik olması açısından önem taşımaktadır. İlk grubun başarısı diğer gruplara öncülük etmiş ve böylelikle toplumda şoförlüğün “erkek mesleği” olduğu inancı kırılarak şoförlük yapmak isteyen kadınlara örnek olmuşlardır. Dolayısıyla işe alım grubunun önemi sayıca artmasında kilit rol oynamaktadır.

Tablo 5'e bakıldığında katılımcıların şoförlüğe başlamadan önce yer aldıkları ilk meslek grupları yer almaktadır. 20 katılımcının sayıca bakıldığında otobüs şoförlüğü mesleğine yakın olan sürücü kursunda eğitimlik yaptıklarını aktarmışlardır. Genel bakışla kadınların şoförlük mesleğini yapmaları belediye gibi kamusal alanlarda daha seyrek iken özel alanlarda sık rastlanılan bir durum olduğu görülmektedir. İtfaiyecilik, güvenlik görevlisi ve kalite kontrol meslekleri hariç yöneldikleri meslekler daha çok *masa başı* ya da kadınların sayıca çok oldukları alanlardır. Dolayısıyla kadınların işgücü piyasasında yer aldıkları sektörlerin yıllar boyunca köklü bir değişime uğramadığı bilinmektedir.

### 6.2.1. Kadınların İş ve Yaşam Hayatlarına Dair Deneyimleri: Vitrinin Arka Tarafı

Kadınların daha çok hangi sektöre yöneldikleri sorusuna cevap olarak katılımcıların ortak görüşü baz alınarak tekstil, güzellik ve çağrı merkezleri, gıda sektörü gibi alanları tercih ettikleri sonucuna varılmıştır. Bunlara ek olarak K16 ev kadınlarının son zamanlarda artan internet kullanımının etkisiyle evden çalışma olarak homeoffice çalışma tarzını tercih ettiklerini gözlemlemiştir. Nitekim kadınların hangi sektörde daha fazla yoğunlaştığı sorusunu daha detaylı olarak bir katılımcı şöyle aktarmıştır:

*"Bana göre bedensel güç gerektirmeyen daha zayıf pasifize daha vitrinin ön tarafında değil de arka tarafında. Mesela gıda sektöründe evet satış alanında da çalışan bayanlar var; ama bunun fabrikada göz önünde olmayan işlerde yer aldıklarını düşünüyorum"* (Katılımcı, 15).

Diğer bir katılımcı ise kadınların çalışma sektörlerini genel olarak değerlendirirken, K15 ile benzer şekilde şöyle bahsetmiştir:

*"Ev çocuk gibi sorumluluklar genelde kadınlarda olduğu için daha rahat işleri tercih ediyorlar haklı olarak. Bu yüzden masa başı işlere yöneliyorlar"* (Katılımcı, 20).

Kadınların sosyal roller içerisinde önce bireyken daha sonra istekleri doğrultusunda sorumluluklarını eş ve anne rolü şeklinde değiştirdikten sonra eril yapı sebebiyle ev içi işlerde görev tanımlarının geleneksel bağlamda şekillenmesi gerçekleşmiştir. Ev kadınlarının ücretsiz ev işçisi ve işgücü piyasasında parasal değeri olmayan yemek yapma, çocuk bakma, temizlik ve aile bireylerinin bakımını sağlama gibi rollerinde olması çalışma hayatını da şekillendiren bir unsurdur. Bu noktada çalışan bir anne olmanın arada kalmışlığı ve her iki alanda da var olabilme mücadelesi nedeniyle tüm hayatını buna göre entegre etmek durumunda kalmaktadırlar. K20'nin dediği gibi kadınların ev içi sorumluluğunun fazla olması çalışma hayatını yakından ilgilendiren ve şekillendiren bir konumdur. Aynı zamanda kadınların daha esnek ve *masa başı* gibi işleri tercih etmesi emeğinin karşılığını alamayarak ucuz emeğe ve düşük statüye bürünmektedir. Buna bağlı olarak da sektör tercih nedenleri arasında bir katılımcı da eğitim durumuna bağdaştırarak şunları söylemiştir:

*"Kadınlar daha çok tekstil alanında, O da eğer üniversite hayatını tamamlamadıysa, gelir yetersizliğinden dolayı bu işte genelde; ama şoförlük tam tersi. En son sektör kadınlar için"* (Katılımcı, 3)

Dolayısıyla kadınların eğitim durumları yöneldikleri iş ile doğrudan bağlantılı olup iş piyasasındaki konumunu etkileyen bir unsur olarak görülmekte ve kadının güçlenmesi bağlamında da destekleyici rolün belirleyicisi olmaktadır.

### 6.2.2. Şoförlüğün Cinsiyet Karmaşası: Erkek Gibi Yetişmek (!)

Kadınların meslek seçiminde toplumsal yapının oldukça derin bir etkisi olduğu bilinmektedir. Patriarkal düzenin getirmiş olduğu baskılardan en çok etkilenen kadınların yaşamları boyunca eril bir çemberde sınırlı bir yaşam sürdürdükleri görülmektedir. Ataerkil yapı, evde, sokakta ve işyeri gibi hem kamusal hem de özel alanda erkeklerin kadınların üzerinde hegemonik güç ile varlığını göstermektedir. İşgücü üzerindeki ataerkil yapı kadınları ev ile bağdaştırırken erkekleri hayatın aktığı kamusal alan ile eşleştirmektedir. Dolayısıyla kadınların işgücü piyasasında ikincil konumda yer almasına neden olarak kadınların üretkenliğini sınırlandırmakta ve denetim altına sokmaktadır. Bu nedenle katılımcılara yöneltilen mesleklerini seçme aşamasında yakın çevresinin ve ailesinin yaklaşımı sorulmuş ve ailesinin desteğine dikkat çekerek "*erkek sahası*" olarak görülen mesleği yapan bir katılımcı dile yerleşen "*erkek gibi yetişme*" olgusunun etkisiyle şöyle bahsetmiştir:

*"Ailem bana karşı çıkmadı. Bu işi yapmak istiyordum dediğimde destek çıktılar. Evin erkek çocuğu tabiriyle büyüdüm. Evin oğlan çocuğunun yapması gereken şeyleri hep ben yapıyordum"* (Katılımcı, 10).

Toplumsal cinsiyet söylemlerinin hiyerarşik yapıda etkileri ve görüşleri insan yaşantısında değişim yaratsa dahi dilin hegemonik gücüyle etkisinin derince yer aldığı görülmektedir. K10'un söyleminde görüleceği

üzere şoförlüğün “erkek mesleği” gibi değerlendirilmesinin dilde yansması ise bunun açıkça göstergesidir. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet farkındalığı sadece sorumluluklar ekseninde değerlendirilmemeli, gündelik yaşam pratikleri açısından da farkındalıklar oluşturulmalıdır.

Nitekim benzer görüşle diğer bir katılımcı şunları aktarmıştır:

*“İçten gelen bir şeydi. Erkek çocuğuydum küçüklükten beri ilgim vardı ve neden olmasın dedim. Kamu alanında çalışıyorum. Herkes sürücü olabilir; ama herkes şoför olamaz. Ben şoför olduğumu düşünüyorum”*(Katılımcı, 7).

Toplumsal düzen ilişkisinde yer alan aile yapıları hakkında katılımcıların vermiş oldukları cevaplarda ortak olarak geleneksel şemaya dayandırılırken ifadelerinde eşitlik üzerinden gerçekleştiklerini aktarmışlardır. Bir katılımcının aile yapısı hakkında detaylı olarak ifadesi şu şekildedir:

*“Anne baba ataerkil bir yapıya sahip; ama ben biraz daha evin asi çocuğuyum. İlk çocuğum. İlk çocuk olmanın verdiği bir baskı var. Hem kız çocuğu hem ilk çocuk olmak bir de Doğu kültürü var. Aman kız çocuğunun başına bir şey gelmesin vs aşırı kollamacı bir aile yapısına sahipken ben bunların dışına çıkmaya çalıştım. Tabiri caizse erkek işi yapıyorsunuz; ama bana göre asla erkek işi değil. Toplumda adlandırılan isim bu”*(Katılımcı, 2).

Diğer bir katılımcı ise aynı soruya geleneksel bir aile düzeninden modern bir aile düzenine geçerken yaşadığı süreci şöyle dile getirmiştir:

*“Geleneksel bir ailede büyüdüm. Kız çocukları ve babalar arasındaki diyalog hep farklıdır. Babanın kızını öpmesi bile ayıp karşılanabiliyor. Bizim babamla diyalogumuz çok farklıydı. Bizde kol kola, el ele sarılan baba-kız ilişkimiz vardı; ama yine de farklı şehirde üniversite okuma yaşantımda tereddütleri vardı. Her ne kadar diğer insanlara göre modern olsa da sonuçta kız çocuğuydum. Özellikle erkek arkadaş konusunda müthiş bir korkuyla büyüdüm; ama yarı da olsa modern bir yaşamı vardı. Evlenince kararları eşimle birlikte alıyoruz. Çocuğumuz var. Onun üzerinde de istikrarlı davranıyoruz gelişim açısından”* (Katılımcı, 3).

Katılımcıların genel ifadeleri aile yapılarının geleneksel düzen içerisinde yer aldıklarını belirtirken evdeki söz hakkının eşitlik noktasında gerçekleştiğini aktarmışlardır. Ataerkil yapı içerisinde “erkek işi” olarak değerlendirilen meslek gruplarında çalışan kadınların varlığı olsa dahi ev içerisine girildiğinde sorumluluklar sadece kadına yüklenmektedir. Dolayısıyla kadınların iş hayatında eşitlikçi rollerde yer aldıklarını, ev içi sorumlulukta ise geleneksel rollerle devam ettiklerini söyleyebilmek mümkündür. Bu bağlamda katılımcılara iş ve aile yaşantısını nasıl dengelediklerini ve geleneksel rollerle şekillenen ev içi sorumluluğun iş yaşantısını ne düzeyde etkilediği sorusuna cevap olarak bir katılımcı ev içi sorumluluğun cinsiyeti olmadığına vurgu yaparak şunları söylemiştir:

*“Oğlum benden hiçbir zaman bir bardak su istemez. Kalkar kendi alır. Ben onu öyle yetiştirdim. İlerde eşi olduğunda kalk bana getir demesin diye. Temizlik yaparken yardım eder. Bu kadın işi değil derim. Biliyor onu. Yemek yapmayı öğrettim. İlerde öğrenciyken sadece makarna yemesin diye. Her zaman hayatında olamayabilirim ölüm diye bir gerçek var. Ben ölüncü kimseye muhtaç olmasın diye öyle yetiştiriyorum. Artık temizlikçi tutuyorum. O temizlik yaparken gittim gezdim. Kendimi çok özel hissettim. Oğlum yardımcı oluyor; ama eşim olmuyordu o yüzden hayatımda yok. Tabii tek neden bu değil”*(Katılımcı, 11).

Diğer bir katılımcı ise ev içi sorumluluk noktasında zaman zaman zorlandığını vurgulamıştır:

*“Ev içi sorumluluğum biraz zor oluyor. Şu an o dengeyi kurdum; ama ilk başta zordu. Bir öğlen bir sabah gidiyoruz işe. Sabaha karşı kalkmak zor geldi; çünkü hiç öyle bir iş hayatım oldu. Eve gittiğimde uyku problemim oluyordu uykusuz kalıyordum; ama şimdi düzene soktum. Eve gittiğim zaman 1 saat kadar dinliyorum o dinlenme bana çok iyi geliyor onu anladım. Daha sonra yemeyi, çocuklarla ilgilenmeyi yapıyorum. Her şeyi 1-2 saatte tamamliyorum. Tabii ki ev işine vakit kalmıyor her gün, zorunlu olabilecek şeyleri yapıyorum her gün. O dengeyi kuruyorum. Eşim de Allah razı olsun yardımcı oluyor artık önceden olmazdı. Hiç yerinden kalkmazdı; ama şimdi zor bir meslek olduğunu bildiği için her şeye yardımcı oluyor şu an”*(Katılımcı 18).

Katılımcıların genel olarak ev içi sorumluluğun hep bir plan dâhilinde olduğunu ve işe gitmeden bir gece önceden yemek, temizlik gibi temel ihtiyaçlarını hallettiklerini aktarmışlardır. Bu noktada kadınların iki ayrı işte çalıştıklarını, geceleri ev içi sorumluluklarında; gündüzleri ücretli bir işte çalışan olarak yaşantılarını sürdürmeye çalıştıkları görülmektedir. Anneliğin getirdiği sorumluluklar sadece ev içinde kalmayarak kamusal alana da taşındığı ve tüm bu gerekliliklerin düzeni için kadınların kendilerine ait bir sistem oluşturdukları bilinmektedir.

Bir kadının hem birey hem anne hem de eş olma ayrıcalığı her birinde ayrı sorumluluk olarak şekillenmektedir. Toplumsal cinsiyet farkındalığının yoksunluğu ise bu sorumluluklarının sadece kadınlara atfedilmesine neden olurken kadınların sistemli yaşamları zorunluluk olarak dayandırılmaktadır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet farkındalığı kadınların ve erkeklerin sorumluluklarını eşit bir tutum sağlamasında önemli bir etken olarak nitelendirilmektedir. Nitekim patriarkal sistem içerisinde evli, çocuğu olan ve çalışan kadınların sorumlulukları daha fazladır. Bu doğrultuda sorumluluklardan dolayı kadınlar için yaşamlarını planlama ve düzenleme oldukça önemli bir faktördür. Bu noktada bir katılımcı bekâr olmanın hem iş hayatında hem de ev içi sorumlulukta avantajlı olduğunu söyleyerek şunlardan bahsetmiştir:

*“Zaten ailemle yaşıyorum. Bekâr olmamın bir avantajı var. Beraber yapıyoruz. Çalışma saatlerine göre ayarlıyoruz. Bir sıkıntı yok”*(Katılımcı, 6).

Dolayısıyla iş ve aile arasındaki dengeyi sağlamanın önemi sadece kadın ile sınırlandırılmak yerine temelinde kadın ve erkek arasındaki ortak sorumluluk olarak kabul edilmelidir; ancak eril yapı kadınları yemek yapma, çocuk bakma, temizlik yapma gibi işlerle bağdaştırdığından dolayı kadınların iş yükünün de fazla oluşu nedeniyle iş ve aile dengesini kurmada zorlandıkları bilinmektedir. Kadınlardan ve erkeklerden beklenen sorumlulukların özel alan ve kamusal alan olarak ayrışması kadınların omuzlarına fazladan yük bindirmektedir. Çünkü bu dengenin öznesi sadece kadın değil toplumun her kesimini cinsiyet fark etmeksizin ilgilendirmektedir. Bu noktada iş ve aile arasındaki köprünün oluşmasında sadece kadınların sorumlu olmadığı ve bu farkındalığın oluşması için gerekli alt yapı oluşturularak toplumun sağlıklı ilerlemesinde herkesin ortak sorumluluk almasına yönelik davranış örüntüleri sergilenmelidir.

### 6.2.3. Şoför Nebahatlerin Yollardaki Güçlenme Deneyimleri

Kadınların çalışma hayatlarına dâhil olması son yıllarda ekonomik anlamda bir zorunluluk haline gelmiş, ihtiyaçların da artmasıyla kadın için işgücünde çalışma zorunluluğu doğmuştur. Sosyal anlamda kadınların işgücü piyasasında yer alması hem kadının güçlenmesi anlamında hem de evi geçindirme noktasında piyasada iş bulma olanakları kapsamında genişletilmiştir. İş hayatında olan her kadının ekonomik anlamda birey olarak kabul edilmesi haliyle kadınların da güçlü hissetmesinde büyük rol oynamaktadır. Bu yönde katılımcılara sorulan çalışma hayatının ne ifade ettiği sorusuna bir katılımcı şu şekilde söylemiştir:

*“Kendi ayaklarının üzerinde durabilmek. Maddi bağımsızlığını elde etmiş kadın daha güçlü ve sağlam durabilir. Zaten eve aile bütçesine katkı sağlayan kadında ayrı bir psikolojik mutluluk var”*(Katılımcı, 15).

Kadınların kendilerine olan güven duygusu çalışma hayatında yer almasıyla paralel giden bir olgudur. Nitekim katılımcıların büyük bir kısmı çalışma hayatlarının ne ifade ettiği sorusunu açıklarken maddi özgürlük ve kendilerine olan güvenin artmasına yönelik açıklamalarda da bulunmuşlardır. Bir katılımcı bu anlamda şunları söylemiştir:

*“Çalışma hayatı insanın kendine olan özgüvenini artırıyor. Bir şeyler üretmek, bir yerlerde olmak, bir kadın bir erkek olmak bunun bir ayrımı yok. Bence gayet güzel bir şey. Bir şeye katkıda bulunmak. İstediyini alıyorsun. Çocukların geleceğini hazırlayabiliyorsun. Bu yüzden birçok artısı var”* (Katılımcı, 8).

Bu katılımcı evi geçindirmek yerine katkı derken aslında ekleme anlamını fark etmemekte ve eril piyasa sistemi içerisinde etkin özne olmayı tam anlamıyla dil ile ifade edememektedir.

Kadınlar işgücü piyasasına girmeye başlamasıyla kendilerini hem ekonomik hem de toplumsal anlamda güçlü olduklarını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda güçlenme olgusu açıklanmak gereklidir. Güçlenme olgusu, sadece ekonomi ile bağdaştırılmamakla birlikte aşağıdan yukarıya taban hareketlerini desteklemek ve kadınların kendilerine olan özgüvenin kazandırılmasıyla gerçekleşmektedir. Genel olarak güç, maddi varlıklar, entelektüel kaynaklar ve ideolojiye hâkim olma olarak tanımlanabilmektedir. Maddi varlıklar, finansal olmakla birlikte fiziksel ve beşeri de olmaktadır; entelektüel kaynaklar, daha çok bilgi ve beceriyi kapsamaktadır; ideolojiye hakim olma ise belirli değer yargıları, tutumları ve inançları devam ettirme ve kurumsallaştırma becerisi olarak açıklanmaktadır. Dolayısıyla güç, hem kamusal alanda hem de özel alanda ilişkileri etkileyen ve yön veren maddi varlıklara sahip olan kişiler tarafından toplanmaktadır. Bu kaynaklar, sosyal, dini ve politik ideolojilerle şekillenerek yer almaktadır (Simojoki, 2003; Baltacı, 2011:34).

Kadınların çalışma yerlerinde kendilerinin güçlü hissetmesine bir diğer neden olarak anne rolüyle iş hayatında olması, sosyal devlet politikasıyla işgücünde yer almasına bağlı olarak her iş mekânlarında kreş yapılması önemli bir noktadır. Bu bakımdan anne olan ve çalışan kadınları doğrudan ilgilendirmektedir. İşyerlerinde kreş olmaması sebebiyle birçok kadın işini bırakmak zorunda kaldığı için kadın güçlenmesinin



önünde büyük sorun teşkil etmektedir. Nitekim bebek bakımından kreşin önemine kadar sadece kadınların değil erkeklerin de sorumluluklarında olduğu bilinmelidir. Dolayısıyla bu durumun erkeklerin sorumluluk alanı olarak kabul görmemesi kadınların iş yükünü arttırmakta ve zorlaştırmaktadır.

Bu nedenle bekâr/boşanmış ve 2 çocuğu olan bir katılımcı iş yerlerinde kreşin önemine vurgu yaparak kreş zorunluluğunun olmasına dikkat çekmiş ve şunları söylemiştir:

*“İş, insanın sosyalleşmesi. Bence tüm gün evde olmak rahatsız edici bir duygu; ama çalışırken bir insana yardımcı oluyorsunuz. Otobüste taşıdığım insanlar kimisi hastaneye gidiyor kimisi işe, eve gidiyor. Denge kurmada zorlanmıyorum yani. Aynı zamanda kurumumuzun kreşi var. Oğlum oraya gidiyor. Kızım da başlayacak bu ay. Zaten kreş dışında da annem var oraya bırakıyorum. Çalışma yerim evime yakın. Zorluk olmuyor. Çocuklar balkondayken bazen kendi evimin önünde geçiyorum çocuklarım el sallıyor bana. Hiç zorluk çekmedim yani”* (Katılımcı, 7).

Kadınların iş yaşamında kurduğu dengede yakın çevresi olarak ailesinin yardımı dışında sosyal devletin getirdiği olan kreş ve emzirme odalarının olması kadının güçlenmesini desteklemektedir. Nitekim kadınların güçlenme olgusu da yoksulluk ile ilişkilendirilerek, eğitim, sağlık ve ekonomi gibi kaynaklara erişim sağladığı noktada varlığını sürdürmektedir. Sosyal ilişki içerisinde güçlenme, farkındalık kazanarak, kadınların daha eşit ekonomik ve toplumsal kalkınmanın içerisinde yer edinebilmek için ilerleme anlamını taşımaktadır (Simojoki, 2003; Baltacı, 2011:47).

Bu doğrultuda katılımcılara sorulan “Kadının güçlenmesi size ne ifade etmektedir?” sorusuna birçok katılımcının ekonomi ile bağdaştırırken bazı katılımcılar da kadınların fizyolojik olarak güçlü olduklarını aktarmıştır. Genel olarak güç kavramının katılımcılar tarafından birçok anlam içerdiği; fakat bütüncül bakıldığından hem sosyal anlamda hem de ekonomik içerimleri oluşturduğunu ifade etmek mümkündür.

Kadınların çalışma hayatları incelendiğinde genelde düşük ücret ve enformel sektörde yer aldıkları bilinmektedir. Dolayısıyla kadınların çalışma hayatlarının kendilerine ne ifade ettiği sorusunun cevabı bu çalışmanın bir diğer noktasını oluşturmaktadır. Katılımcılara çalışma hayatları hakkında bilgi almak amacıyla soru yönetilmiş ve her katılımcının kendilerine göre verdikleri cevaplar analiz edilmiştir. Bu bağlamda bir katılımcı bu soruya cevabı şu şekilde vermiştir:

*“Çalışma hayatı insanın kendine olan özgüvenini artırıyor. Bir şeyler üretmek, bir yerlerde olmak, bir kadın ya da bir erkek olmak bunun bir ayrımı yok. Bence gayet güzel bir şey. Bir şeye katkıda bulunmak. İstedğini alıyorsun. Çocukların geleceğini hazırlayabiliyorsun. Bu yüzden birçok artısı var”* (Katılımcı, 8).

Kadınların tek işte yetinmediği ve ekonomik kaygılar nedeniyle farklı alanlarda aynı anda oldukları görülmektedir. Aynı zamanda kadınların çalışma hayatlarında yer alması kendilerini güvende ve güçlü hissettikleri sonucuna varılmıştır. Özellikle anne olan ve bekâr kadınların çalışma alanları olarak masa başı gibi daha az enerji tüketen yerleri tercih etmektedirler. Nitekim bir katılımcının kadınların genelde hangi sektörde yer aldıklarını şu sözlerle açıklamıştır:

*“Kadınlar genelde satış sektöründe. Her zaman zaten başarılı görülen sektör satış sektörüdür. Erkeklerde diyaloglarının güçlü olduğu düşünülür ve satışta iyi olduğu düşünülür kadınların. Orda görüyorum fazlaca.”*(Katılımcı 1)

Diğer bir katılımcı ise aynı soruya kendi yaşantısından örnek vererek kadınların çalışma sektörlerini şu şekilde dile getirmiştir:

*“Tekstil, gıda genelde bu sektörde. Kendim de 15 sene tekstil sektöründe çalışıyordum”* (Katılımcı, 14).

Kadınların iş hayatına girdikten sonra karşılaştıkları sorunlar iş seçiminde başlamaktadır. Sektörler arası cinsiyetçiliğin oluşması kadın istihdamını sektörden uzaklaştıran bir durumdur. Aynı zamanda kadınların hangi sektöre yöneleceği olgusu medeni durumlarına göre de şekillenmektedir. Çünkü evli kadınların hem ev hem iş dengesini kurmak zorunda oluşu toplumsal cinsiyet ekseninde ev içi iş dağılımının sağlıklı yapılmaması ile doğru orantılıdır. Bu bağlamda kadınların karşısında görünmeyen ve cam tavan oluşturan bu sorunlar kendi içerisinde de kadınlara göre ayrılmakta ve şekillenmektedir. Bir katılımcı bu ayrıma dikkat çekerek şunları belirtmiştir:

*“Ev çocuk gibi sorumluluklar genelde kadınlarda olduğu için daha rahat işleri tercih ediyorlar haklı olarak. Bu yüzden masa başı işlere yöneliyorlar”* (Katılımcı, 20)

Genel olarak katılımcıların verdikleri cevaplar evli, çocuklu ve bekâr olmakla eşleştirilerek anlatılmıştır. Evli ve çocuğu olan kadınlar eşinin desteğini alarak daha rahat çalıştıklarını; fakat bekâr ve çocuğu olan kadınların ev içi sorumluluğun sadece kendisinde olduğunu bu nedenle iş seçiminde daha çok *masa başı*, az yoran, çalışma saatleri belli ve esnek olmayan işlerde bulunmayı tercih etmektedirler. Dolayısıyla kadınların kendi içerisinde olan ayrımı olduğu sonucu katılımcıların deneyimleri ve aktarımları ile desteklenmiştir.

#### 6.2.4. Hepimiz Birimiz Birimiz Hepimiz İçin: Kadın Şoför Olmada El Ele Tutuşmak

Şoförlük mesleği yıllarca “*erkeklerin sahası*” olarak bilinmiş ve bu nedenle kadınların çalışma olanağını kısıtlamıştır. Patriarkal toplumda var olan erkek ve kadın için çizilen roller meslek gruplarında da görülmüştür. Kamusal alanda var olan bu ataerkil sistem kadınların toplumsal ayırmadan dolayı mesleğe yönelimini kısıtlamış ve erkeklere ait alan olarak kabul edilmiştir. Ancak bu görüş ve kurallar son zamanlarda özellikle sosyal belediyecilik anlayışının artması ile toplumsal cinsiyet eşitliği temelli eksende oluşan politikalara ve teşviklere yer verilmesini sağlamıştır. Son yıllarda artan kadın şoför sayısında da gözle görülür bir şekilde varlığını göstermesi bunun bir göstergesidir. Bir katılımcı hem iş saatlerinin olumlu yanlarından bahsederken evli ve çocuklu olmanın iş saatlerinin azlığına rağmen oldukça kendilerini yorduşuna dikkat çekmiştir. Aynı zamanda diğer önemli bir nokta da bu katılımcının şoförlük mesleğine yönelmesinin bir kadın arkadaşı sayesinde olması kadın dayanışması içerisinde değerlendirilebilir. Bu bağlamda katılımcı şoförlüğe başlayan ilk grubun önemine vurgu yaparak şunları da eklemiştir:

*“Aslında burada bize öncülük eden ilk gruptu. İlk grup başarılı olmasaydı belki de bu kadar kısa sürede 100 kişi olamayacaktı uzun vadede toparlanacaktı. Bu yüzden esas önemini ve bizlerin hızlı bir şekilde işlere yerleşmemizi sağlayan ilk işe başlayan arkadaşlarımızın başarısıdır”* (Katılımcı, 1).

Aynı soruya diğer bir katılımcı cevap verirken hayallerinden bahsetmiş; fakat toplumsal bakış açısındaki güvensizliğe vurgu yaparak şoförlük mesleğini neden seçtiğini şu sözlerle aktarmıştır:

*“Ben araba kullanmayı çok seviyorum inanılmaz keyif alıyorum. Bu işe başladığımda 1 aylık falandım erkek şoför arkadaşım daha önce şoförlük yaptın mı? dedi. Hayır, neden dedim. O kadar rahat kullanıyorsun ki otobüse dedi. Gerçekten öyle çok rahatım koltukta. 2 tane çocuğum olmasa yurtdışında tır şoförü olmak isterim; ama 2 çocuğum olduğu için benim için hayal. Bir de eniştem yurtdışında kadın tircılara karşı çok büyük saygı var bir kere kanunlarda korunuyor bir şey olsa; ama Türkiye’de tır şoförü olsam çekinir hatta korkardım”* (Katılımcı, 19).

Kadın şoförlerin tır aracını sürme gibi isteklerinin olması; fakat bunun güvenli olmadığı için adeta hayal olarak kaldıklarını belirtmeleri kadınlar için risk toplumunda yaşadıklarını göstermektedir. Kendilerini güvende hissetmeyen kadınlar istedikleri mesleğe yönelemeyerek korku kültürü ile yaşamak durumunda kalmışlardır. Risk Altında’ın ifadesiyle, “belirsizlik ile şekillenerek karşı karşıya kalan kadınlar için her yerde karşılımları çıkabilecek bir olgudur” (2020:150). Ancak bu eril kalıpları yıkan az sayıda da olsa kadınlar da bulunmaktadır. Türkiye’nin ilk tır şoförü olan Leyla Ağaçkoparan bu örneklerden birisidir. Ağaçkoparan, tabuların daha sık olduğu dönemde “erkek mesleği” olarak görülen şoförlüğü daha da öteye taşıyarak tır şoförlüğü yapmıştır. 2007 yılında 20.yılıni dolduran Ağaçkoparan, tır şoförlüğünün yurt dışında kadınların yapması için teşvik edici uygulamaların ve buna yönelik eğitimlerin yer aldığını söylemiştir. Son alınan bilgiye göre ise Türkiye’de hâlihazırda 4 kadın tır şoförü mevcuttur (<https://m.bianet.org/biama/toplumsal-cinsiyet>. Erişim Tarihi:22.04.2021). Geline nokta ve sayıya bakılırsa kadınların mesleklere yönelimi cinsiyetçiliğin yeniden üretilmesiyle gerçekleşmiştir. Tarihsel süreç incelendiğinde kadın ve erkeğin doğumundan yaşamını yitirene kadar giyecekleri kıyafet renklerinden oynayacakları oyuncaklara kadar belirli eril normlarla gerçekleşmektedir. Örneğin kız çocukları bebekler, dikiş aletleriyle oynarken erkek çocukları araba, silah gibi oyuncaklara yönelmiştir. Cinsiyetçiliğin en temel görüngülerinden olan bu sosyalleşme tarzı erkeklerin arabayı iyi kullanan ve neredeyse hiç kaza yapmayan tek cinsiyet olduğu gibi gerçeklikten uzak ve ayrımcı dil ile kurulan gündelik yaşam pratiklerinde de yeniden üretilmektedir. Erilliğin dışında araba sevmenin cinsiyeti olmadığına vurgu yapan bir katılımcı ise meslek seçimindeki temel faktörü açıklarken bunlara da özellikle yer vermiştir:

*“İlk başta bir araba sevdası diyebiliriz. Ben arabayı ve araba kullanmayı seviyorum. Bu beni çok etkileyen bir durumdu. Büyük araba daha güzel geliyor göze. Aynı zamanda hizmet sektöründe çalışmak beni mutlu ediyor”*(Katılımcı, 17).

#### 6.2.5. Direksiyon Sallamanın Kadın Hali

İnsanların çalışma hayatlarında başarılı ve verimli olmanın yolları arasında çalışma arkadaşları ile olan ilişkinin temelinde yatmaktadır. Ekip ruhunun ve dayanışmanın olduğu çalışmaların daha verimli olduğu yönünde düşünülmektedir. Bu nedenle kadın şoförlerin mesleklerini icra ederken çalışma arkadaşları ile olan

ilişkileri ve destek boyutları analiz edilmesi açısından sorular yöneltilmiştir. Bu bağlamda bir katılımcı erkek çalışma arkadaşları ile ilişkilerini şöyle dile getirmiştir:

*“Arkadaşlarımız bize hep destek oldu. Yadırgayanlar oldu ilk başta; ama sonra onlar da bizi kabullendiler. Sağ olsunlar. Başımıza bir şey geldiğinde arıza olsun vs yanımıza hemen geliyorlar. Şanssızız bu konuda. Bölge olarak bir birliğimiz var. Kadını erkeği olmadan bu işi yapılabileceğini gösterdik”* (Katılımcı, 8).

Erkek çalışma arkadaşlarının kadın şoförlere ilk zamanlarda bir önyargısı olduğunu; fakat daha sonra değiştiklerin ifade eden bir katılımcı şu sözlerle durumu açıklamıştır:

*“İlk başta erkek arkadaşlarımız biraz önyargılıydı; ama şuan biz başta farklı düşünmüştüm. Şimdi işin hakkından geldiğiniz diye itiraf eden var. Bravo size diye”* (Katılımcı, 14).

Diğer bir katılımcı erkek çalışma arkadaşlarının işe girdikten sonra erkeksi tavırlarında değişme yaşandığını ve kadınlarla aynı ortamdayken argo kelimeleri azalttıklarını belirterek şunları eklemiştir:

*“İlk başta kabul etmeyenler oldu ya da çok sevenlerde oldu; ama şuan herkes olumlu. O konuları aştık. Birbirimiz tanıdık seviyorlar bizi. Biraz daha konuşmalarına dikkat ettiler. Kendilerine çeki düzen verdiler”* (Katılımcı, 9).

Başka bir katılımcı ise değişme konusunda gözlemlerini şu şekilde açıklamıştır:

*“İlk geldiğim zamanlarda nasıl davrandıysak hala aynı. Herkesle aram iyi. Zaten çalışma arkadaşlarımızla son durakta genelde yan yanasınız onda da süre az. Biraz daha dikkat ediyorlar. Özellikle bir şey diyecekleri zaman arkasına bakıp bayan var mı diye bakıyorlar, değişim var”* (Katılımcı, 13).

Kadın şoförlerin erkek çalışma arkadaşlarıyla herhangi bir sorun yaşamadıklarını aksine kendilerine olan destekten oldukça memnun olduklarını dile getirmişlerdir. Özellikle kadın şoförler tarafından dikkat çeken bir olgu ise erkek şoförlerin kendi alanlarında rahatça argo kelimeler kullanırken kadın şoförlerin mesleğe başladıkların sonra kelimelerine, hareketlerine daha dikkat ettikleri gözlemlenmiştir. Bu değişim kadın şoförlerin kendilerini daha rahat ve alana ait hissetmede önemli bir etkidir.

Kadın katılımcıların erkek şoförler ile olan ilişkilerini açıklarken erkek şoförlerin bir değişim mekanizması içerisinde yer aldıklarını vurgulamışlardır. Kadın şoförler yokken edilen küfürlerin ya da *“rahat ortamın”* kadın şoförlerin gelmesi ile birlikte azaldığını hatta hiç aktarılmadığını belirtmişlerdir. Bu farklılıklar Goffman'ın bireyin dışavurumculuğu ile eşleşmektedir. Goffman, bireylerin iki farklı alana sahip olduğunu ve bu şekilde davranışlarının gerçekleştiğinden bahseder. Bunlardan ilk olanı bireylerin bilinçli ya da bilinçsiz şekilde dilsel (sözel) ya da bunların yerine geçebilecek sembollerin yer almasıyla gerçekleştirdiği aktarımlar; ikincisi ise bireylerin bilinçli olarak belirleyicisi olduğu davranışların geniş perdesini oluşturmaktadır. Bu faaliyetlerin örneklemini tiyatral metaforuyla aktarılmıştır. Bu tiyatral söylemler bireyin sahne önü ve sahne arkası olarak ayrışmasında kendisini açıkça göstermektedir (Goffman, 2009:33).

Toplumsal söylemlerin, faaliyetlerin ve kolektif biçimde gerçekleşen rollerin herkes tarafından görülmesi olarak atfedilen sahne önü, erkek şoförlerin kadın şoförlerinin buldukları ortama girmesiyle gerçekleşmiş olduğu faaliyetlerin kısıtlanmasını, değişmesini ve kadın şoförler tarafından müdahale edilmesini içermektedir. Nitekim erkek şoförlerin kadın şoförlerin belirttiği gibi erkek şoförlerin buldukları ortamdan kadın şoförlerin uzaklaşmasını isteyerek ya da kendilerini uzaklaştırarak sergiledikleri tavır, davranış ve söylemler ise sahne arkasını kapsayarak küfürlerin ya da kötü söylemlerin aktarılması ile gerçekleşmektedir. Böylelikle erkek şoförlerin kendilerine göre daha *“rahat bir ortam”* yakalamak için sahne arkasını tercih ederek deşarj oldukları analiz edilmiştir. Ancak bu rahatlama kadınların da bu alana dahil olmasıyla davranış örüntülerinin ezber bozmasına ve yeni bir dil ve pratikler dizgesi üretilmesine yol açmıştır.

## 7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kadınların işgücüne katılımı yüzyıllar boyu süren ve soru işaretleriyle kendini var eden bir olgu olmuştur. Dünya savaşlarından sonra erkeklerin cepheye gitmesiyle kadınlara çalışma hayatında ihtiyaç duyulmuş; ancak bu süreç erkekler evlerine döndüğünde son bulmuştur. Kadınlar tekrar ücretsiz ev işçisi olarak emek piyasasında değeri olmayan ev içi alanda varlıklarını devam ettirmişlerdir. Tarihsel süreçte kadınlar, eğitim hakkıyla birlikte iş hayatına atılmış olsa dahi güvencesiz ve enformel sektörlerde çalışarak eril baskılarla mücadele etmek zorunda kalmışlardır.

Fırsat eşitliğinden yararlanamayan kadınların karşılaştığı bir diğer önemli problem ise iş yerlerinde mobbinge maruz kalarak duygusal şiddete uğramalarıdır. Mobbinge maruz kalan kadınların iş hayatında

verimli olmaması hem özel yaşantısında hem de iş hayatında olumsuz etki bırakmaktadır. Nitekim bu sessiz şiddetten dolayı birçok kadın işini bırakmak zorunda bırakılarak işgücü piyasasından uzaklaştırılmıştır.

Çalışan kadınların kendi içlerinde farklılaşması ile karşılaştıkları sorunlar da ayrışma göstermektedir. Farklılaşmanın nasıl bir boyutta olduğu “hangi” sorusu ile açıklamada etkili olabilmektedir. Örneğin çocuğu olan bir kadının iş yerlerinde kreş olmaması çalışma verimini ve iş yaşam dengesini kurmada sorunlar yaratmaktadır. Bu noktada politikaların her işyerlerinin kadınların ihtiyaçlarına göre şekillenmesi hem çalışma verimini arttırmakta hem de işgücü piyasasında rol alarak ülke ekonomisini yakından etkilemektedir.

Kadınların çalışma hayatlarına giriş yapmasıyla karşılaştıkları sorunların başında meslek seçimi ve akabinde meslekte ilerleme gelmektedir. Tarihsel süreçte kadınların işgücü piyasasından sayıca artış olmasına rağmen toplumsal cinsiyet ekseninde ayrımcılığa ve hedeflediği kariyerine ulaşmada sorunlar yaşamışlardır. Kariyerlerinde gerçekleşen engellerin cam tavan sendromu kısaca kadınların çalışma hayatında ilerleyememelerine ve üst kademelerde yer almamalarında önlerine çıkarılan engeller olarak tanımlanmaktadır.

Bu çalışma İzmir kentinin 2006 yılında başlatılan Kadın Dost Kent Projesini imzalayarak toplumsal cinsiyet eksenli politikalar ve fırsatlar sunarak kadınların her alanda rahatça yaşayabileceği bir ortam kurmayı hedeflenmektedir. Hedeflenen ve yapılan çalışmalar sosyal belediyecilik ekseninde değerlendirilmektedir. Sosyal belediyecilik kapsamında yapılan çalışmalar son yıllara oranla artış olsa dahi bu oranın her kentte olmadığı bilinmektedir. Her kadına her kentte güvenli bir toplumsal yapıya katılım sağlanmalı ve toplumun her alanında varlığı görünür kılmak için toplumsal cinsiyete duyarlı kentler inşa edilmelidir. Kentler kadınlar açısından güvenilebilir, özgürce hareket alanı içerisinde sağlanabilir mekânlar olarak hizmet sunulan şekilde ve içeriklerde yer almalıdır.

Patriarkal sistemde mesleklerin cinsiyeti olduğunu ve her mesleğin cinsiyet açısından farklılaştığı göz önüne alındığında erkekler ve kadınların hangi mesleğe yöneleceğine dair eril kabullenmeler söz konusudur. Fakat değişen dünya ve sistem içerisinde eşitlik gibi kavramlarının iş piyasasına girmesiyle mesleklerin cinsiyetçi ve dışlayıcı pratikleri olmadığı yeterli eğitimler ve koşullar sağlandığında erkeklerin ve kadınların istedikleri meslekleri yapabileceği olgusu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle çalışmada erilleşmiş ulaşım sektörünün bulunduğu kalıptan çıkarılarak her iki cinsiyete eşit yaklaşan bir sektöre dönüşmesiyle kadınların ulaşımında yer alması göz önüne alınarak gerçekleştirilmiştir. Evreni tüm Türkiye’de çalışan kadın şoförler örneklemini ise *Kadın Dostu Kenti* olan İzmir Büyükşehir Belediyesi’nde çalışan kadın şoförlerin ulaşım sektöründe iş ve yaşam dengesini nasıl kurduklarına yönelik toplumsal cinsiyet farkındalık düzeylerini tespit etmek ve temel görüngüleriyle sosyolojik perspektifle tartışmak bu çalışmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır.

Nitekim kadınların konumunu toplum içerisinde sürekli göz ardı edilen bir durum olarak kabul edilmelidir. Ataerkil yapı, sistem, rol ve örüntülerle bezenmiş toplumlarda kadınların sadece ev sınırları içerisinde kalması gerekliliğini savunulmuş, bundan dolayı da kadınlar eril yaşamı sorgulayamamış ve ekonomik güce tam anlamıyla ulaşamamışlardır. Dolayısıyla tarihsel süreçte kadınların ev dışına çıkarak meslek sahibi olmaları da bu bağlamda tam anlamıyla gerçekleşmemiştir. Kadınlar çalışma hayatına girerek sadece “kadın işi” olarak tanımlanan meslekler olarak öğretmenlik, sekreterlik, tezgâhtarlık gibi *pembe yakalı mesleklerde* kendilerini göstermiş devamında da erkeklerin yaptığı diğer mesleklerde zorlu mücadeleler sonucunda az sayıda yer alabilmişlerdir. Kadınlar, her mesleği yapabilecek potansiyeli olduğunu göstermek için zorlu mücadeleler sonucunda inşaat sektörü başta olmak üzere, lojistik sektörü, ulaşım sektörü ve diğer tüm sektörlerde yer almaya başlamışlardır. Her ne kadar “erkek işi” olarak tanımlanan bu mesleklerde kadınlar bulunmaya başlasalar da sosyal refah devleti ülkelerinin dışında özellikle az gelişmiş ülkelerde ve Türkiye özelinde yeterli sayıda ve nitelikte görünür kılınamamışlardır.

- ✓ Kadın şoförlerin iş, yaşam ve çalışma hayatlarına dair deneyimleri verdikleri cevaplar doğrultusunda dikkatlice analiz edilmiş ve çözümlenmiştir. Bu anlamda çalışmanın temel hedefi gerçekleşmiştir. Bu bağlamda çalışmanın bulguları doğrultusunda önerileri şu şekilde aktarmak doğru olacaktır.
- ✓ İzmir Büyükşehir Belediyesinde çalışan kadın şoförlerin meslek harici sosyal ve teori ağırlıklı olarak toplumsal cinsiyet eksenli eğitimler verilmeli,
- ✓ 2006 yılında başlatılan Kadın Dostu Kent Projesi hakkında yeterli bilgilendirmeler verilerek kadınların kendi aralarında bu projeden haberdar olmayan insanlara bilgi aktarması gerçekleştirilmeli,
- ✓ İzmir Büyükşehir Belediyesinde ESHOT bünyesinde yer alan son bilgilere göre 2585 erkek şoför içerisinde 87 kadın şoför sayısının artırılarak şoförlük mesleği gibi diğer tüm mesleklerin cinsiyeti



olmadığı İzmir halkı özelinde tüm Türkiye’de gereken farkındalığın oluşturulması için her kentin belediyelerinde alımlar hızlandırılmalı,

- ✓ Kadınların işgücünde yer almasının desteklenmesi için ve kadınların özel alana tıkalı kalmaması için iş yerlerinde kreş, çocuk bakım ve yetiştirilme odaları gibi alanlar yapılmalı,
- ✓ Çocuk bakımının sadece kadına ait olmadığı toplumsal cinsiyet farkındalığının artması için erkeklerin çocuklarıyla sağlıklı bir zaman geçirmeleri adına çocuk bakım ve yetiştirilme odalarının erkekler için de ayrı olarak sunulmalı,
- ✓ Belirli zaman aralıklarıyla her belediyede kadınlara ve erkeklere toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde eğitimler verilmeli,
- ✓ Kadınların ev içi rollerinin tek başına sorumlu olmadığı eşlerinin de sorumlu olduğu başta olmak üzere iş, aile ve yaşam dinamiklerine ilişkin konularda uzman akademisyen, sosyolog ve psikologlar tarafından eğitimler gerçekleştirilmeli,
- ✓ Kentlerde yeterli ışıklandırmalar, belediye otobüslerin saatinde gelmesi, kadınların geç saatlerde evine yakın yerlerde indirilmesi gibi eşitlikçi alanlar oluşturulmalı ve dizayn edilmeli,
- ✓ Son olarak işgücü piyasasında kadın görünürlüğünün artması için politikaların bu yönde iyileştirmeleri ve gereken toplumsal cinsiyet eşitliği yönündeki farkındalığın oluşturularak alımların, davranışların istihdam koşullarının bu yönde gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır.

#### KAYNAKÇA

- Acar, G.&Demiryontan, T., N.(2008). Kadının Görünmeyen Emeği, Yordam Yayıncılık, İstanbul.
- Adıgüzel, F.; Toroğlu, E.; Kaya, Ö.(2015). “Kentsel Gelişme ile Ulaşım İlişkisi: Adana Örneği”, International Periodical For The Languages,10(6):27-46.
- Akbulut, F.(2016). “Kentsel Ulaşım Hizmetlerinin Planlanması ve Yönetimde Sürdürülebilir Politika Önerileri”, Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,11:337-355.
- Aktaş, G.(2017).”Kadın Açısından Kente İlişkin Mekân Pratikleri”, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,2:136-149.
- Alkan, A.(2000). “Yerel Politika ve Kadın. Ankara üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi”.
- Altındal, A.(2016). “Türkiye’de Turizm Sektöründe Kadın Girişimciliğinin Gelişiminin İncelenmesi: Batı Akdeniz Bölgesi-Güney Ege Bölgesi Karşılaştırması”, Doktora Tezi, Isparta.
- Altındal, Y. (2017). “Kadınları Tepeden Tırnağa Boyayan Kadınlar: Güzellik Salonlarında Çalışan Kadınların İş, Yaşam ve Aile döngüleri”, Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi,1(1):61-73.
- Altındal, Y., Bayramiç, H. (2019). “Wattpad’de Kadınlık-Erkekliğin İzleklerini Sosyolojik Perspektifle Sürmek: Deli Divane Romanı Örneği”, International Social Sciences StudiesJournal, 5(51):6938-6959.
- Altındal, Y.(2020). “Yeryüzündeki “Çirkin Ördek Yavru”larının Hapşırık/Öksürük ile İmtihani: Sosyolojik Bir Açıklama”(Ed. Fahri Çakı),Modernitenin Pandemik Halleri ss 131-160,Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Baltacı, N., Ö., (2011). “Kadınları Güçlendirme Mekanizması Olarak Mikrokredi”,T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Afşaroğlu Matbaası, Ankara.
- Baydur, H., Uçan, G.(2016). “Türk Erkeklerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması”, The Journal of Academic Social Science Studies:289-308.
- Connell, R.W(1987).Toplumsal Cinsiyet ve İktidar,(Çev. Cem Soydemir), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Çalışma Bakanlığı (ÇB) (1978). Çalışma Dergisi (Ekim 1978).
- Çiğdem, B.(2020). “Türkiye’de Kadın Emeğinin Tarihsel Dönüşümü”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Demirbilek, S. (2007). “Cinsiyet Ayırıcılığının Sosyolojik Açından İncelenmesi” -Finans Politik &Ekonomik Dergisi(44):12-27.

- Ecevit, Y.(2021). Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi Faz II Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları. Eğitim Materyali, CEİD Yayınları, Ankara.
- Erdost, G.(2016). “Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısıyla Kadın Emeği: Alan Çalışmalarından Deneyim Aktarımı” (Ed. Derya Ş. Kaylı& Fatih Şahin), Sosyal Politikanın Cinsiyet Halleri ss.60-80,Nika Yayınevi, Ankara.
- Giddens, A.& Sutton, W. P.(2019). Sosyoloji 8.Edisyon(Çev. E. Arzu Kayhan), Kırmızı Yayınları, İstanbul.
- Goffman, E. (2009). Günlük Yaşamda Benliğin Sunumu (Çev. B. Cezar), Metis Yayınları, İstanbul.
- İzmir Büyükşehir Belediyesi Strateji Planı 2020-2024.
- İzmir Yerel Eşitlik Stratejik Planı 2013-2017.
- Jarvis, H., Kantor, P., Cloke, J.(2009). Kent ve Toplumsal Cinsiyet.(Çev. Yıldız Temurtürkan). Dipnot Yayınları, Ankara.
- Kadın İstihdamı Ekonomik Araştırmalar, Ocak 2020, Kalkınma Yatırım Bankası.
- Kalfa, A., AYTEKİN, B. S., DİNÇ, Z. Ö.(2009). “Kent İçi Ulaşımın Cinsiyeti: Ankara Örneği” (Ed. Ayten Alkan), Cins Cins Mekân, ss.217-242, Varlık Yayıncılık, İstanbul.
- Kızılgöl, Ö.(2012). “Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz”, Doğu Üniversitesi Dergisi,13(1):88-101.
- Kuş, E. (2003). Nicel-Nitel Araştırma Teknikleri: Sosyal Bilimlerde Araştırma Teknikleri Nicel Mi Nitel Mi? Anı Yayıncılık: Ankara.
- Kovanlıkaya, Ç. (1999). “Türkiye’de Politik Alanda Kadınlar ve Kadın Politikası”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Mimar Sinan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Önder, H. G.(2020).”Kadın Duyarlı Ulaşım Önceliklerinin Belirlenmesi ve Politika Üretimi: Ankara Örneği”, Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi,15(23).
- Özcan, M.; Demirbaş, G.;Soygüder, E.; Kahveci, H.; Vatansever, H.; Bingöl, Ş. (2019). “AB Katılım Sürecindeki Türkiye’nin Kadın İstihdamı Karnesi”, İktisadi Kalkınma Vakfı.
- Parlaktuna, İ. (2010). “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”,10(4):88- 101.
- Sadri, H. (2011).“Kadınların Kent Hakkı” (Turkish). Title in English: “Women’s Right to the City”, TMMOB Mimarlar Odası Ankara Şubesi Bülteni,87:48-51.
- Şataf, C.; Mermer, B.; Negiz, N.(2016). “Türkiye’de Sosyal Belediyecilik Anlayışı: Denizli Büyükşehir Belediyesi Örneği”, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,21,(4):1299-1322.
- Şataf, C.& Taşdelen, S.(2019). “Türkiye’de Sosyal Belediyecilik Faaliyetleri Çerçevesinde Antalya Büyükşehir Belediyesi Örneği”, Ekonomi Bilimler Dergisi,11(1):1-23.
- Şenesen, G., G. ; Yücel, Y.; Önal Y., A.; Ergüneş, N; Çakar, Y., B.(2017). Kadınsız Kentler Toplumsal Cinsiyet Açısından Belediyelerin Politika ve Bütçeleri, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Sezik, M.(2016). “Türkiye’de Sosyal Belediyeciliğin Gelişimi ve Sorun Alanları“, İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi,5(2):171-186.
- Tokman, Y. (2008). “Kadın Dostu Kent Kavramının İzmir Ölçeğinde Tartışılması”, İzmir Kent Sempozyumu Bildiriler, <http://www.imoizmir.org.tr>,433-443,İzmir.
- Toksöz, G.(2012). Toplumda Kadın: İş Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Politikalar. UNESCO. Sosyal Dönüşüm, Biyoetik ve Kamu Politikaları. Guzelis Ofset, Ankara.
- Türk, İşgücü İstatistikleri,1980-2020.
- Yayla, N.;Çeviş, İ.; Aksoy, N.; Felek, Ş. (2019). “Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Etkileyen Faktörler”,17(3):146-163.
- Walby, S. (1990). Theorizing Patriarchy, Oxford, UK and Cambridge USA.

*İnternet Siteleri*

[www.kadindostukentler.com/proje.php](http://www.kadindostukentler.com/proje.php). Erişim Tarihi:19.04.2020.

<https://www.izmir.bel.tr/tr/Haberler/izmir-de-kadin-soforler-yollarda/40900/156>.Erişim Tarihi:20.04.2020.

Pembe Yakalı Meslekler.<https://econominal.org/yaka-rengine-gore-calisanlartanimlanmasi/>. Erişim Tarihi:20.04.2020.

<https://m.bianet.org/biamag/toplumsal-cinsiyet/103826-leyla-agackoparan-turkiye-nin-ilk-kadin-uzun-yol-soforu>. Erişim Tarihi:22.04.2021.

<https://www.a24.com.tr/pembe-otobus-uygulamasi-nedir---kadinlar-pembe-otobuse-neden-karsi-haberi-40114515h.html?h=52>. Erişim Tarihi: 14.12.2020).

<https://www.sozcu.com.tr/2018/gundem/bursarayda-pembe-vagon-uygulamasina-son-verildi-2179727/>.Erişim Tarihi: 14.12.2020).

<https://www.hurriyet.com.tr/gundem/egonun-10-kadin-soforu-trafige-cikmak-icin-gun-sayiyor-41524902>.Erişim Tarihi:14.12.2020

<http://www.atakoygazete.com.tr/hb110356.html> Tarihi: 14.12.2020.

<https://www.hurriyet.com.tr/gundem/iett-tarihinde-bir-ilk-kadin-sofor-alinacak-41343527>.Erişim Tarihi: 14.12.2020).

<https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/ibb-metro-istanbul-asnin-kadin-makinistleri-anlatti-tren-de-suruyorsam-gucluyum-1767445>.Erişim Tarihi:14.12.2020).