



Türkiye'de Erkeklik ve Dönüşüm: Ülke Özeti

“Türkiye’de ana mesele, hem ekonomik hem de sosyal sistemin erkekler için tasarlanmış olmasıdır.”

(BAŞ MÜDÜR, KÜÇÜK İŞLETMELER DANIŞMANLIĞI)

Bu özet, farklı ülkelerdeki dönüşümün farklı erkek grupları tarafından nasıl deneyimlendiğini ve bu dönüşümün toplumsal cinsiyet ilişkileri üzerindeki etkilerini inceleyen (ve Mısır, Kazakistan ve Ukrayna’yı da kapsayan) daha büyük bir araştırmayı (Edström ve dig. 2019) temel almaktadır. Araştırma, kadınlar ve kız çocuklarının yanı sıra, erkekleri de cinsiyet eşitliğine yönelik olumlu değişikliğin temsilcileri haline getirmenin yollarını belirlemeyi amaçlamaktadır. Böylece hem dönüşümün, hem de fırsat eşitliğinin direncini güçlendirmek amacıyla proje ve yatırımlarda kadınlara yönelik müdahaleleri tamamlamaları konusunda Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası’na (EBRD) ve diğer paydaşlara yardımcı olmayı hedeflemektedir.

Türkiye, askeri bir diktatörlükten, olgunlaşan bir demokrasiye ve hızla büyüyen bir ekonomiye dönüşmüştür. 2000 ve 2001 mali krizlerini izleyen reformlar devlet ve finans sektörü arasındaki ilişkiyi yeniden tanımlamış, ekonomiyi doğrudan yabancı yatırımlara açmış ve Avrupa Birliği’ne (AB) göre modellenen diğer reformları içermiştir. Ekonomi daha sonra yükseliş göstermiştir ancak çeşitli sorunlar devam etmektedir ve yenileri ortaya çıkmaktadır.

Erken dönemlerdeki önemli anayasal ve hukuki iyileştirmelere ve faal bir feminist harekete rağmen, kadınların ekonomik ilerleyişinin önündeki engeller varlığını sürdürmektedir. Türkiye, kadınların ekonomiye katılımı ve ekonomik imkânlarına yönelik çeşitli endekslerde alt sıralarda yer almaktadır. Örneğin 2017’de kadınların iş gücüne katılım oranı %33,5 iken, bu oran erkekler için %72’dir. (ILO 2017). Araştırma, toplumsal cinsiyete duyarlı makroekonomik politikaların veya kadın istihdamı talebini

canlandırmaya yönelik özel politikaların (Dedeoğlu 2009) ve doğum izni ve diğer zorunlu haklar gibi konulardaki politikaların genel anlamda eksikliğinin, uygulamada çok geri kalınması nedeniyle iş piyasasında önemli bir cinsiyet eşitliği sunmadığına işaret etmektedir (*adı geçen eser*). Kadın girişimciliği, yetersiz kadın istihdamının yanı sıra kadınların bireysel "güçlenmesine" de giderek artan oranda bir çözüm olarak görülmektedir (Ecevit 2007).

Artan sayıda çalışmada, erkeklerin değişen beklentileri ve dönüşüm geçiren toplumsal cinsiyet ilişkileri deneyimleri ortaya koyulmaktadır. Geleneksel hegemonik Osmanlı erkeklik anlayışı, yirminci yüzyıldaki ulus / devlet inşası boyunca hiyerarşiye ve güce odaklanarak kamusal alanda

erkekliği tanımlayan baskın bir ideal olarak gelişmiştir. (Şimşek ve Öner 2015). Daha az otoriter erkeklik idealleri son birkaç on yılda belirli Türk erkeği grupları arasında gelişirken, bunların birçoğu çatışma halinde kalmış ve konfor alanlarından ve derin bir şekilde yerleşik hale gelmiş eril ayrıcalıkların faydalarından vazgeçememiştir (*adı geçen eser*). Bazı genç erkek gruplarının, bu hızlı sosyal değişim döneminde anlamlı erkeklik kimlikleri üretmek amacıyla tüketim temelli hayat tarzına yöneldiği görülmektedir (Yavuz 2015). Buna rağmen daha geleneksel erkeklik birçok eril sosyal bağlamda tekrar üretilmektedir ve birçok erkek sosyal değişimle mücadele etmektedir.

Politika bağlamı ve çalışma yöntemleri

Türkiye’de kadınları destekleyen ilerici yasal çerçeve ile sosyal ve insan kaynakları politikalarına rağmen, kadınların iş gücüne katılımı azdır. Uluslararası partnerler ve finans kurumları, özellikle kadınların katılımı ve ilerlemesi konularında istihdam ve ekonomide fırsat eşitliğinin sağlanmasını desteklemektedir. Belirtildiği gibi, kadının ekonomideki rolü açısından kadın girişimciliği bir çözüm olarak görülmekte, fakat erkeklerin bu konudaki rolü hesaba katılmamaktadır. Politikalar sıklıkla kadın girişimciler için özel hükümler veya düzenlemeler tanımlamaktadır, ancak bu hüküm ve düzenlemeler birçok dirençli yapısal ve bölgesel cinsiyetçi zorluklarla karşılaşmaktadır. Kadın girişimciliğinin cinsiyet eşitliği üzerindeki daha geniş etkisine dair çok az sistematik analiz bulunmaktadır (Ecevit, 2007). Aynı zamanda güncel politik bağlamda, geleneksel cinsiyet rollerinin yeniden önem kazanmasının sosyal politikalar üzerinde etkisi de gözlemlenmektedir.

EBRD’nin Türkiye’deki operasyonları kaynak olarak kullanılarak, araştırma için üç sektör seçilmiştir: (1) kadın girişimciler için İş Dünyasında Kadınlar programı; (2) imalat sektörü kredisi; ve (3) enerji sektöründen bir elektrik dağıtım ortağı. 20 kişisel görüşme ve 3 odak grup görüşmesi olarak toplamda 27 kişiyle görüşülmüştür. Katılımcılar EBRD çalışanları, seçilen yatırımların çalışanları, İş Dünyasında Kadınlar programının müşterileri ve bir akademisyenden oluşmaktadır. Toplamda 15 kadın ve 12 erkek ile görüşülmüştür. Çalışmanın sınırlaması ise ziyaret edilen sahaların ülkenin ekonomik olarak daha dinamik bölgelerinde gerçekleştirilmiş olmasıdır.

/// Geleneksel erkeklik birçok eril sosyal bağlamda tekrar üretilmektedir ve birçok erkek sosyal değişimle mücadele etmektedir. ///

Bulgular

İstanbul, Türkiye'de sokak manzarası
© LIVIA BELKOVA, CC BY-NC-ND 2.0



"Erkeklik-kör" toplumsal cinsiyet anlayışı ve ilerlemeyi sınırlandıran stereotipler

Artan kadın girişimciliği ve ekonomide erkeklerin egemen olduğu sektörlerde kadınların daha fazla katılımı, EBRD'nin çabalarının bir katkı sağladığına dair açık işaretlerdir. Örneğin, görüşülen şirketlerden bir tanesi iddialı bir dizi toplumsal cinsiyet projesi yürütmektedir ve geleneksel olarak erkek egemen olan bu şirketteki kadın varlığını önemli ölçüde artırmıştır. Ancak fiziksel olarak daha zorlu bazı görevleri ağırlıklı olarak erkekler yapmaya devam etmektedir. Bazı erkeklerin bu tür bir gelişmeyi desteklediğine dair işaretler de mevcuttur. Bir üretim fabrikasındaki erkek yönetici, iş gücünde kadınlardan tamamen faydalanmamanın bir hata olduğunu, "iki motoru olan bir uçağı, ikinci motoru kullanmadan uçurmak" şeklinde ifade etmiştir.

Fakat toplumsal cinsiyete yönelik birçok basmakalıp yaklaşım varlığını sürdürmektedir. "Doğal" cinsiyet farklılıklarına yönelik açıklamalar, kadınlar varken erkeklerin daha düzgün davranışlar sergiledikleri, "insanlarla ilgilenebildikleri için" kadınların daha iyi yönetici veya ekip lideri oldukları veya kadın ve erkeklerin "birbirlerini tamamlayan vasıflara" sahip oldukları gibi görüşlerden bahseden katılımcılar tarafından sıklıkla cinsiyet farklılıklarını haklı çıkarmak amacıyla kullanılmıştır. Bir kadın İK yöneticisi bu konuda şöyle söylemiştir: "Biz [de] elektrik sektöründe kadınsı bir enerjiye ihtiyaç duyuyoruz."



Bulgular

Erkeklerin, kadınların güçlenmesine yönelik tepkileri farklılık göstermektedir

Erkeklerin artan cinsiyet eşitliğine olan tepkileri bazen direnç gösteren türden veya ikircikli olsa da, diğer zamanlarda erkeklerin böyle bir değişimi desteklediği görülmektedir. Çoğu erkek katılımcı, kadınların ve erkeklerin birlikte çalışmasını onaylamaktadır. Ancak çoğu, çocuk bakımının kadınlar için daha doğal olduğu ve "kadınların işi" olmaya devam ettiği düşüncesine sırtını dayamıştır. Erkekler arasındaki görüş farklılıkları, kısmen politik eğilimlerle (ör. laik veya gelenekçi/İslamcı) ve bölgesel farklılıklarla (ör. Batı bölgeleri/dinamik bölgeler ve Doğu bölgeleri/daha fakir bölgeler) ilişkili olabilir. Her iki tutum grubu da orta kademe yönetimde bulunabilirken kat çalışanları, İş Dünyasında Kadınlar girişimcileri ve daha yüksek kademedeki yöneticiler kendilerini çoğunlukla "ilerici laikler" olarak tanımlamaktadır ve ataerkil cinsiyet düzeninin algılanan güçlenmesinin meşruiyetini sorgulamaktadır. Eşitliğe dair inançlar bazı durumlarda erkeklerin üstünlük hakkına sahip olduğu hissiyle bir arada var olduğundan, bu tür farklılıklar karmaşık şekillerde ortaya çıkmaktadır. Bir erkek İK ekip lideri, yaklaşımını ataerkil korumacı bir dil kullanarak ifade etmiştir: "Ailemde kadınlara karşı çok korumacıyım... ve bu durum birlikte çalıştığım, özellikle de astım olan kadınlar için de geçerli."

Kadınların ücretsiz bakım işi yükü, eşitliğin sağlanmasındaki en büyük engel olmaya devam etmektedir

İş hayatında fırsat eşitliği bakımından tanımlayıcı zorluk, kadınların çocuk bakımındaki doğal rolü algısında yatmaktadır. Bu sorunu ele alan kurumsal politikalar, kadınlara çocuk bakımı için ek izinler vermek ve ücret ödemek gibi ilave haklar sunmaya odaklanmaktadır. Birçok erkek çalışan bu durumun adil olmadığını düşünürken, çoğu yönetici ise tatmin edici sosyal çocuk bakımının temin edilememesi (ister kamuda ister özel sektörde) ve çocuk bakımında babaların rolünü artırmaya yönelik politika ve programların sağlanamaması nedeni ile bu durumu "pozitif ayrımcılık" olarak savunmaktadır. Etkili sosyal bakım temini veya daha güçlü bir düzenleyici politika çerçevesi olmaksızın bu bağımsız yaklaşımlar, maliyet, sürdürülebilirlik ve ölçeklenebilirlik bakımından yapısal bir güçlüklerle karşılaşmaktadır.

Birçok katılımcı, eğitim alanında azalan kalite, kız çocuklarını daha "profesyonel" akımlara yönlendirmekteki başarısızlık veya müfredatta görülen yeniden cinsiyetlendirme gibi sorunlardan bahsetmiştir. Ayrıca, geleneksel ve İslami kimlik ile daha "modern" kimlik arasında daha derin bir çatışma duygusu bulunmaktadır. Yine de birçoğu, tarihi değişikliklerin karmaşıklığına ve bu edinimleri tersine döndürme konusunda kadınların "ne kadar yol kat ettiğine" işaret etmiştir.

Erkeklerin sürdürülebilir toplumsal cinsiyet eşitliğini inşa etmeye daha aktif şekilde dâhil olması gerekmektedir

Birçok katılımcı, kadınların iş dünyası ve kurumsal kariyerlerindeki ilerlemesinin başarılı örneklerini vurgulamanın, kalıcı olumsuz cinsiyet stereotiplerinin üstesinden gelmeye yardımcı olacağını düşünmektedir. Birçok kişi, ister kurumsal fırsat eşitliği stratejileri için olsun, ister İş Dünyasında Kadınlar programı için olsun, erkeklerin cinsiyet eşitliğine yönelik stratejilere daha fazla doğrudan katılım sağlamalarına ihtiyaç duyulduğunu ileri sürmüştür. Öneriler, evde ve iş yerinde stereotiplerle mücadele etme ihtiyacına yönelik bazı vurgularla birlikte, erkekleri iş dünyasında, iş yerinde veya aile içinde daha destekleyici olmaya cesaretlendirmeyi içermiştir. Bazı katılımcılar, iş yerinde ve daha kapsamlı olarak cinsiyete dayalı şiddeti ele alma konusunda erkeklerin çaba göstermesi gerektiğini belirtmiştir.

Bazı katılımcılar, büyük holding şirketlerin üst düzey yönetimindeki cinsiyet dinamiklerini gözden geçirmek dâhil olmak üzere, değer zincirinin kapasite geliştirme imkânlarının keşfedilmesini önermiştir. Birkaç katılımcı, politika uygulaması ve reformlar için ulusal diyaloglar aracılığıyla daha derin yapısal zorluklara eğilme ihtiyacını vurgulamıştır. İki görüşmeci (birbirinden bağımsız olarak), kadın dostu bir iş dünyası olarak kreş teşvikini araştırmanın bir strateji olabileceğini belirtmiştir. Ancak profesyonel bakıcılar için karmaşık düzenleme akreditasyonuna ve az gelişmiş mesleki eğitim yöntemlerine dikkat çekilmiştir.

Stratejik çıkarımlar ve tavsiyeler

Cinsiyet eşitliğinin ilerlemesine yönelik kapsayıcı açıklama, yapısal ve kültürel engellere karşı pozitif ayrımcılık yardımıyla bile olsa, bireysel olarak kadınların ilerlemesinin iş yerindeki gerçekliği 'sayısal olarak' değiştirdiği yönündedir. Bir diğer önemli konu da, erkeklerin çocuk bakımına daha yoğun (veya daha önemli) bir şekilde dâhil olması fikrinin daha az yaygın biçimde desteklenmesi durumunda bile, değişimin sadece "nesiller boyunca" ve eğitim ve bakımın paylaşılması uygulamaları sayesinde gerçekleşebileceğidir. EBRD ve ortaklarının İK politikaları ve uygulamaları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Ancak birçok erkek çalışan kadınlara özel hakların adil olmadığını düşünmekte ve bu da cinsiyet eşitliğine olumlu katılımı engellemektedir. Uluslararası finans kurumları, aşağıdaki hususlara eğilerek daha adil ve sürdürülebilir bir geçişe katkı sağlayabilirler:

- **Kurum içi kapasite:** Erkeklerin rollerini ve erkeklik sorunlarını kurum içi işleyişte daha görünür hale getirin. Bir yandan toplumsal cinsiyet stereotipleriyle mücadele ederken, bir yandan da toplumsal cinsiyet ve dâhil etme stratejileri içinde ortak bir erkek ve erkeklik anlayışını inşa edin ve bunu demokratikleştirin. Bu, erkekler ve kadınlar arasındaki toplumsal cinsiyet ilişkilerini problem analizlerinin yanı sıra yatırım ve kurumsal değişim stratejilerine de entegre etmeyi içerecektir. Bu amaçla yapısal eşitsizlikler ile bireylerin saikleri, inançları ve yetenekleri arasındaki çelişkiler, hem erkeklerin şeytanlaştırılmayacağı, hem de sorumlu tutulabilecekleri bir şekilde görünür hale getirilmelidir.
- **Yatırımlar:** Ulusal finans ortaklarıyla birlikte, cinsiyet eşitliği önündeki kilit yapısal kısıtlamaları en aza indirmek amacıyla, stratejik olarak sektörlere ve stratejilere yatırım yaparken erkekliğin potansiyel rolünü göz önünde bulundurun (örneğin, cinsiyetler arası adil kreş işletmeleri için yatırımın elverişliliğini ve teknik desteği araştırın).
- **Teknik tavsiye:** Olumlu katılımı yatırımlarınızın yatırımlarının değer zinciri ile birlikte kilit personel üzerine kurun; İK yönetimi ve gelişiminde kapsayıcı cinsiyet eşitliği çözümlerini geliştirmek üzere daha büyük bir kapasite inşa etmek için erkekliği bu işbirliklerine entegre edin. Bu, eşitlik ve sürdürülebilirlik konusunda "pozitif ayrımcılığı" dikkate alarak çocuk bakımı çözümlerini, istihdamı ve kariyer ilerleyişini içerebilir.
- **Politika diyalogları:** Diğer paydaşlarla birlikte, toplumsal cinsiyet stereotipleriyle mücadele etmek üzere, sosyal çocuk bakımının eksikliğine eğilmeye ve teknik ve bakım mesleklerine yönelik cinsiyet-eşitlikçi eğitim akımlarının yanı sıra ebeveyn hakları gibi alanlarda cinsiyet eşitliğine yönelik reformları teşvik etmeye olumlu katkıda bulunun. Erkeklerin çocuk bakımına katılımını teşvik etme çabaları, kampanyalar ve sivil toplum kuruluşlarının (STK'lar) çalışmalarından yararlanmak dâhil, diyalog, politika ve sosyal değişimlerin birleşimleriyle güçlendirilebilir. Örneğin, bir STK olan AÇEV (Anne Çocuk Eğitim Vakfı) çocuk bakımı konusunda kadınlarla çalışmakta ve bu konuda erkekler ile de iletişim kurmaktadır.

/// Ancak birçok erkek çalışan kadınlara özel hakların adil olmadığını düşünmekte ve bu da cinsiyet eşitliğine olumlu katılımı engellemektedir. ///

Referanslar

- Dedeoğlu, S. (2009) 'Equality or Discrimination? Gender Equality Policies and Women's Work and Inactivity' ['Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı'], *Çalışma ve Toplum* 2, <http://calismatoplum.org/sayi21/atilgan.pdf> (erişim tarihi: 29 Mart 2019)
- Edström, J.; Aly, R.; Greig, A. and Walker, C. with Babenko, S.; Çağlar, M.; Kudaibergenova, D.T. and Müller, C. (2019) *Masculinities and Transition: Enduring Privilege?* Report produced for EBRD, Brighton: IDS
- Ecevit, Y. (2007) *A Critical Approach to Women's Entrepreneurship in Turkey*, Geneva: International Labour Office
- ILO (2017) ILOSTAT Database. Early release of the 2017 ILO Labour Force Estimates and Projections [ILOSTAT veri tabanı. ILO İş Gücü Tahminleri ve Öngörüler], <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.NE.ZS?end=2017&locations=EG-JO-TR&start=1990&view=chart> (erişim tarihi: 6 Mart 2019)
- Şimşek, A. ve Öner, R.V. (2015) 'The Hegemonic Masculinity in Turkey: Traces, Transitions and Possibilities' ['Türkiye'de Hegemonik Erkeklik: Medyada ve Hukukta İzler, Dönüşümler ve Olasılıklar'], *Global Media Journal* TR Edition 6.11: 447–77
- Yavuz, Ş. (2015) A Passionate Mood of Masculinity: "Modified Tofaş" Youth' ['Erkeğin Tutkulu Hali: Tofaş Modifiye Gençliği'], *Masculinities* 4: 70–104

Önerilen alıntı

Edström, J.; Çağlar, M. ve Greig, A. (2019) 'Türkiye'de Erkeklik ve Dönüşüm: Ülke Özeti', Brighton: Kalkınma Çalışmaları Enstitüsü

Teşekkür

Olumlu pratik ve materyal desteği sayesinde bu çalışmayı mümkün kılan Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası'na (EBRD) teşekkür ederiz. Ayrıca, bu çalışmaya finansman sağladığı için TaiwanBusiness EBRD TC Fund'a en içten şekilde teşekkürü bir borç biliriz.

Bu özetle ve çalışmada ifade edilen sonuçlar ve görüşler yazarlarına aittir ve IDS veya EBRD'nin görüşlerini veya resmi duruşlarını yansıtmamaktadır.

Bu özet, EBRD'nin fon sağladığı ve <https://menandboys.ids.ac.uk/> adresinden erişilebilecek "Masculinities and Transition: Enduring Privilege?" projesi kapsamında Türkiye'de gerçekleştirilen bir çalışmayı temel almaktadır.

© Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası ve Institute of Development Studies 2019



Bu belge, Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası lisansı (CC BY-NC) hükümleri uyarınca dağıtılan açık erişimli bir belgedir ve orijinal yazarlarına ve kaynaklarına atıf yapıldığı, üzerinde yapılan herhangi bir değişiklik veya uyarılma belirtildiği ve çalışma ticari amaçlarla kullanılmadığı müddetçe belgenin kullanımına, dağıtılmasına ve herhangi bir ortamda yeniden üretilmesine izin verilmektedir. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode>

ISBN: 978-1-78118-540-7



Institute of
Development Studies



European Bank
for Reconstruction and Development



Taiwan Business
EBRD Technical Cooperation Fund

IDS, İngiltere'de tescilli ve garantiyle sınırlı bir bağış şirkettir. Bağış Tescil Numarası: 306371. Bağış Şirketi Numarası: 877338.

Institute of Development Studies, Brighton, BN1 9RE, Birleşik Krallık

Tel: +44 (0) 1273 606261 E-posta: ids@ids.ac.uk İnternet sitesi: www.ids.ac.uk İnternet sitesi: <https://menandboys.ids.ac.uk/>

 twitter.com/IDS_UK  facebook.com/idsuk